
Schwerpunktthema: Vielfältige Differenzlinien in der Diversitätsforschung

Heike Mensi-Klarbach, Günther Vedder und Andrea Wolfram

Editorial – Zum wissenschaftlichen Schwerpunktthema

Liebe Leser_innen,

der thematische Schwerpunkt dieser Ausgabe geht auf die Fachtagung der Diversity-Forschenden aus dem deutschsprachigen Raum am 9./10. September 2016 an der Leibniz Universität Hannover zurück. Das Rahmenthema des wissenschaftlichen Vernetzungstreffens lautete: *Vielfältige Differenzlinien in der Diversitätsforschung*. Damit sollte die Aufmerksamkeit über die Diversity-Kerndimensionen hinaus auf jene Unterschiede und Gemeinsamkeiten gelenkt werden, die auf individueller Ebene (Persönlichkeit, Sprache) bzw. in Organisationen (Art des Arbeitsverhältnisses, Flexibilität von Arbeitszeit) ebenfalls von Bedeutung sind. Darüber hinaus waren für uns Organisator_innen aber auch vielfältige theoretische Bezüge (Intersektionalität, soziale Ungleichheit) und empirische Studien aus den unterschiedlichen Anwendungsfeldern von Diversity Management (Kommunen, Unternehmen, Hochschulen) von besonderem Interesse.

Im Sommer 2016 wurde ein Call for Papers für dieses Heft der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management zum Rahmenthema der Fachtagung versendet. Trotz eines kurzen zeitlichen Vorlaufs war die Anzahl der Einreichungen beträchtlich, was darauf schließen lässt, dass diese weite Fassung des Diversitätsbegriffs auf großes Interesse stößt. Die aus unserer Sicht am besten geeigneten Artikel (drei Fachbeiträge, eine wissenschaftliche Position und vier Forschungsskizzen) bilden den thematischen Schwerpunkt dieser Ausgabe.

Im ersten Beitrag geht *Claudine Gaibrois* auf die Sprache als bisher wenig beachtete Differenzlinie in der Diversitätsforschung ein. Sie präsentiert die Ergebnisse einer diskursanalytischen Fallstudie aus der Schweiz, die sich auf Mitarbeiter_innen mit begrenzten Sprachkenntnissen innerhalb einer sprachlich durchmischten Belegschaft konzentriert. Wer im Unternehmensalltag lediglich über limitierte Kenntnisse der bevorzugten Sprache verfügt, läuft Gefahr, weniger Kontrolle über das Gesagte zu haben und wichtige Informationen zu verpassen. Die betroffenen Beschäftigten wissen sich allerdings zu helfen und nutzen unterschiedliche Praktiken zur Schaffung von Handlungsspielräumen. Dennoch besteht die Gefahr, dass aufgrund von Sprachbarrieren der Anschluss an das organisationale Leben

verpasst wird oder sich Hürden bei Karriereentscheidungen auftun. Erstrebenswert wäre eine konsequente mehrsprachige interne Kommunikation, von der diverse Organisationen aber noch weit entfernt sind.

Miklas Schulz beschäftigt sich mit dem akademischen Habitus und den Normalitätsvorstellungen in der wissenschaftlichen Praxis. Seine autoethnografisch inspirierte Reflexion bezieht sich auf die Differenzkategorien soziale Herkunft und Behinderung. Er zieht das Dispositivkonzept zur Analyse heran und leistet einen konzeptionellen Beitrag zur Intersektionalitätsforschung. Wie ergeht es Bildungsaufsteiger_innen mit körperlichen Einschränkungen im Wissenschaftssystem? Wie können sie ihre Ausdauer, Frustrationstoleranz, Opferbereitschaft und Belastbarkeit unter Beweis stellen, die für eine wissenschaftliche Karriere vorausgesetzt werden? Mit welcher Fremdwahrnehmung und welchen segregierenden Praktiken werden sie im akademischen Alltag konfrontiert? Wie lässt sich der an der Kreuzung zweier Differenzlinien entstehende Raum sozialer Wirklichkeit ausgestalten? Der Autor geht auf das Wechselverhältnis der Kategorien Klasse und Behinderung ein und spürt den in (Selbst-)Praktiken liegenden Widerstandspotenzialen nach.

Anna Mucha beschäftigt sich mit der Fragestellung, was eine dominante Organisationskultur aus handlungstheoretischer Perspektive für Minderheitengruppen bedeutet, die sich in den herrschenden Normen und Deutungsmustern nicht wiederfinden. Sie verknüpft dabei die Habitus-Feld-Konzeption von Pierre Bourdieu mit dem mikropolitischen Paradigma und wendet beides auf hochqualifizierte Frauen im technischen Feld an. Die Frauen wenden unterschiedliche Strategien an, um sich zu positionieren: Adaption (Schulterchluss mit dem Feld), Minimalinvasion (möglichst geräuschloser Eigensinn), Rückgriff auf formale Macht (Codes of Conduct) oder den Wechsel des Handlungsfeldes. Im Rahmen von Diversity Management wäre es sinnvoll, die marginalisierte Gruppe systematisch zu stärken. Dies könnte durch das systematische und sich wiederholende Hinterfragen der feldspezifischen Werte (z.B. im Rahmen von sensibilisierenden Trainings) geschehen.

Den Part der Positionen und Forschungsskizzen beginnt *Julia Reuter* mit ihrem Diskussionsbeitrag über die „ideale“ wissenschaftliche Persönlichkeit. Die Vorstellung einer planbaren wissenschaftlichen Karriere entlarvt sie als Illusion. Man „ist“ keine wissenschaftliche Persönlichkeit, sondern man „wird“ es allenfalls in einem langwierigen Prozess, an dem viele Akteur_innen mit ihren Leistungserwartungen, Anerkennungskulturen und Glaubensvorstellungen beteiligt sind. Dabei kommt es zu sozialen Diskriminierungen und Selektionsvorgängen, die zulasten von Nachwuchswissenschaftler_innen aus nicht-akademischen Elternhäusern, von Frauen oder auch von Nachwuchswissenschaftler_innen mit einer Behinderung gehen. Die Heterogenität der erfolgreichen Karriereverläufe ist groß und wird durch eine unterschiedliche Genese von Karriereambitionen, Bewertungspraktiken und die Entwicklung eines subjektiven Möglichkeitshorizonts verkompliziert.

Die Forschungsskizze von *Imke Buß* beschäftigt sich mit den zeitlichen Restriktionen von Studierenden und deren Auswirkungen auf das Studierverhalten bzw. den Studienerfolg. Die Lern- und Lebensbedingungen von berufstätigen Studierenden, Studierenden mit Sorgeaufgaben und Studierenden mit Behinderung wurden in einer Erhebung an den Hochschulen Ludwigshafen und Worms intensiv analysiert. Ca. 10 % der 1.252 Befragten müssen mit hohen zeitlichen Einschränkungen und Belastungen zurechtkommen, die sich auf die Studiendauer, den Kompetenzerwerb, die Abbruchneigung und die Zufriedenheit aus-

wirken. Das Konzept der zeitlichen Restriktionen leistet einen substantiellen Beitrag zur Erklärung des Studierverhaltens an Hochschulen.

Laura Dobusch setzt sich in ihrer Forschungsskizze mit einer möglichen Weiterentwicklung der Diversitätsforschung in Richtung der Inklusionsforschung auseinander. Sie geht auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Programmatiken sowie Rhetoriken der jeweils zugrunde liegenden Konzepte ein. Man könnte die Inklusion historisch benachteiligter Personen(-gruppen) als eigentliche Zielgröße des Diversity Managements verstehen. Eine sinnvolle Anwendung des Inklusionsbegriffs auf Organisationen müsste vielfältige Dimensionen (Eintrittsmöglichkeiten, soziale Inklusionsbedingungen, vertikale Inklusionschancen) einbeziehen, um die Inklusionsqualität zu erfassen.

Die Forschungsskizze von *Christiane Jüngling* hat die Mikropolitik und Diversität bei der beruflichen Integration hochqualifizierter Migrantinnen zum Thema. Angehörige dieser Personengruppe sind gleichzeitig in einigen Differenzdimensionen benachteiligt und auf anderen privilegiert. Im Rahmen einer explorativen Untersuchung wurden Handlungsstrategien von Mentor_innen und Mentees bei der beruflichen Integration untersucht. Mikropolitisch spielen die Felder Körperlichkeit (Hautfarbe, sichtbare Religionszugehörigkeit), Landes- und Unternehmenskultur (Duzen-Siezen, Werte und Regeln) und Selbstrepräsentation dabei eine besonders wichtige Rolle.

Ina Baumann geht in ihrer Forschungsskizze auf den Umgang mit kultureller Diversität in der inklusiven Schule ein. Sie vertritt die These, dass die kulturelle Dimension der Unterschiedlichkeit nur bei einem einerseits sehr weiten und andererseits relativierten inklusiven Ansatz in einer Schulgemeinschaft angemessen Berücksichtigung finden kann. Dann aber kann eine bewusste Kulturorientierung viel zu einer lebendigen Schulgemeinschaft und zur Persönlichkeitsentwicklung der Schüler_innen beitragen. Gefordert wird eine bedürfnis- und dialogorientierte Schulkultur, die Kritik, Verständigung sowie Partizipation ermöglicht und durch verlässliche Regeln entlastet.

Als Herausgeber_innen des thematischen Schwerpunkts dieser Ausgabe wünschen wir viel Spaß und Erkenntnisgewinn beim Lesen der spannenden Beiträge.

Die Gastherausgeber_innen:

Heike Mensi-Klarbach, Gastprofessur Gender & Diversity, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Leibniz Universität Hannover, heike.mensi-klarbach@wa.uni-hannover.de

Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft, Leibniz Universität Hannover, guenther.vedder@wa.uni-hannover.de

Andrea Wolffram, Institut für Soziologie, RWTH Aachen, awolffram@soziologie.rwth-aachen.de