

Editorial zum Schwerpunktthema „Zum Verhältnis von Diversität und Intersektionalität – Heterogenität beobachten und gestalten“

Andrea D. Bührmann und Iris Koall

Liebe Leser_innen,

das vorliegende Themenheft widmet sich dem Verhältnis von Diversität und Intersektionalität. Schon seit einiger Zeit wird über dieses Verhältnis kontrovers diskutiert (z.B. Bührmann 2015; Sieben/Bornheim 2011), so zuletzt im September 2017 auf der Netzwerktagung der Diversity-Forschenden aus dem deutschsprachigen Raum in Göttingen (siehe dazu auch den Tagungsbericht von *Nelly Caroline Schubert* und *Katharina Jäntschi* in diesem Heft).

Ihre disziplinären Zuordnungen und fachliche Abgrenzungen sind durch eine teilweise polarisierende Kontroverse gekennzeichnet.

Zum einen wird nämlich die Auffassung vertreten, es handle sich um weitgehend unabhängige Forschungsfelder: Diversitätsforschung und Intersektionalitätsforschung hätten aufgrund ihrer historischen, sozialen und theoretisch unterschiedlichen Herkunft und ihrer unterscheidbaren Gegenstandsbereiche wenig bis nichts miteinander zu tun (Walgenbach 2012).

Zum anderen wird aber ein interdependentes Verhältnis zwischen Diversität und Intersektionalität in der Bezugnahme auf die Verbindung von Mikro-, Meso-, und Makrostrukturen angenommen (Winker/Degele 2009:18f). Dabei ist eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit essentialisierenden Kategorisierungen festzustellen (Koall/Bruchhagen 2007; Westheuser 2015), die u.a. in der forschungspragmatischen Entscheidung begründet ist, sich den Fragen der interdependenten Entstehung von sozialer Ungleichheit, Diskriminierung und Privilegierung mit inter-, intra- und antikategorialen Perspektiven zu nähern (McCall 2005).

In diesem Heft werden die skizzierten Kontroversen konstruktiv vorangetrieben. Dabei geht es darum, Diversität und Intersektionalität, die ja wahlweise als ‚Forschungsparadigmen‘, ‚Forschungsfelder‘, ‚Forschungsperspektiven‘ oder auch ‚Forschungsansätze‘ zur Beobachtung von Heterogenität und/oder Homogenität betrachtet werden (können), miteinander in einen konstruktiven Dialog zu bringen. Dazu wurden Beiträge versammelt, die sich mit den Verhältnissen dieser Perspektiven befassen und sie konkret in Forschungsprojekten und -prozessen in der Beobachtung und Beschreibung von Interaktionssituationen, den organisationalen Prozessen oder gesellschaftlichen Strukturierungen beschreiben. So soll das Themenheft zur gegenseitigen konstruktiven Beobachtung anregen. Denn erst dies ermöglicht es, die eigene wissenschaftliche Identität zu klären und einen Erkenntniszuwachs jenseits von Abgrenzung oder gar Abwertung zu erfahren. Für die Autor_innen dieser Ausgabe der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management waren die folgenden Fragen leitend:

- Wie können Dimensionen sozialer Ungleichheit intersektional in ihrer Konstitution und in ihrer/n kontingenten Verbindung/en aufeinander bezogen und möglichen Provisorien de- bzw. re-konstruiert werden?
- Wie kann die intersektionale und diversitätstheoretische Auseinandersetzung mit der Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten zum Verständnis für strukturelle Diskriminie-

rungs- und Privilegierungsprozesse beitragen? Und: Wo liegt der mögliche jeweilige Erkenntnisgewinn für die Konstitution empirischer Projekte?

- Wie können soziale Differenzbildungen als Strukturierungs-, Kommunikations- oder Handlungspraktiken, die zur Reduktion sozialer Komplexität und Aufrechterhaltung von Dominanzverhältnissen genutzt werden, in intersektionaler und diversitätstheoretischer Perspektive verstanden werden? Und: Wie hilfreich oder inspirierend ist diese Verschränkung der Blickwinkel für die empirische Forschung und/oder auch die praktische Umsetzung?

Die nachfolgenden Beiträge greifen diese Fragen auf und entwickeln je nach theoretischer Ausgangsüberlegung unterschiedliche empirisch fundierte Antworten. Dabei werden Diversität und Intersektionalität als im Grunde kaum zu verbindende Paradigmen (*Walgenbach*), als konstruktive aufeinander verweisende inhaltliche Forschungsfelder (*Haake*) sowie als produktives Verhältnis zwischen diversitätstheoretischem Ansatz (Diversität) und intersektionaler Methode (*Thiele-Manjali* und *Waburg*) gebracht. Diese diversen Verhältnisbestimmungen entwickeln die Autor_innen ausgehend von unterschiedlichen empirischen Beispielen ihrer Forschungspraxis:

Ulrike Thiele-Manjali fragt in ihrem Beitrag in sozialkonstruktivistischer Perspektive nach dem möglichen Gewinn einer intersektionalen Perspektive für die Paarforschung. Ihr geht es dabei nicht nur darum, Paare und das Paar-Werden intersektional zu erforschen. Vielmehr zeigt sie, dass sich die intersektionale Perspektive bereits produktiv auf die Reflexion der Forschungsstrategie bzw. der Erhebungsphase anwenden lässt. Die Annahme, dass es ein mindestens implizit wirksames Wissen zur Paarwerdung und zum Paarsein gibt, das sich aus den Deutungen vom hegemonialen Paar ableitet, kommt bereits beim Forschungsprozess zum Tragen. Denn – so Thiele-Manjali – sowohl die Rekrutierung von Paaren für Paarinterviews, als auch die anschließende Datenerhebung wie deren Analyse sind durchwoben von einem Wissen, das wiederum die Überschneidung derjenigen Kategorien beinhaltet, die sowohl die Ab- als auch die Aufwertung bestimmter Paarformen implizieren. Ihre Überlegungen illustriert Thiele-Manjali anhand von acht (biographisch-)narrativen Paarinterviews.

Auch *Gianna Haake* nutzt in ihrem Beitrag ein empirisches Beispiel, um sich einer Verhältnisklärung zwischen Diversität und Intersektionalität zu nähern. Sie entwickelt nämlich über eine Verknüpfung beider Ansätze eine Kategorisierung, die eine möglichst große Erklärungskraft bei möglichst geringer Komplexität des Forschungsdesigns bietet. Dabei geht sie davon aus, dass der Intersektionalitätsansatz sich eher auf gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen bezieht und der Diversitätsansatz sich allgemeiner auf Differenzen zwischen Personen und weniger auf Ungleichheitsverhältnisse ausrichtet. Damit einher gehe eine Perspektive der Anerkennung und Wertschätzung von Differenzen. Anhand einer empirischen Analyse über Vorkenntnisse und Zeitbudgets von Studierenden wird aufgezeigt, wie beide Ansätze fruchtbar aufeinander bezogen werden können.

Katharina Walgenbach fragt in ihrem Beitrag, ob Intersektionalität und Diversity eigentlich zwei miteinander kompatible Paradigmen seien, die sich in einem integrativen Ansatz zusammenbringen ließen. Ausgangspunkt ihrer theoretischen Überlegungen ist die Beobachtung, dass in Teilen der Diversity Studies für eine Verknüpfung von Diversity und Intersektionalität plädiert wird. Dies erscheint aber aus Sicht einer bzw. ihrer interdependenztheoretisch orientierten Intersektionalitätsforschung insofern problematisch, als es sich doch um zwei Paradigmen handelte, die von unterschiedlichen Gründungsnarrativen und Prämissen ausgingen. Darüber hinaus implizierte eine Integration diversitätsorientierter Prämissen in das intersektionale Paradigma gravierende epistemologische Konsequenzen.

Wiebke Waburg diskutiert das Verhältnis zwischen Diversität und Intersektionalität am Beispiel ihrer erziehungswissenschaftlichen Forschungen zum Thema Spielzeug. Sie schlägt

vor, Spielzeuge in Diversity-Perspektive und unter Berücksichtigung der intersektionalen Mehrebenenanalyse zu untersuchen. Denn auf diese Weise – so zeigt sie überzeugend – können inhärente Normalitätsvorstellungen in Bezug auf Geschlechtlichkeit identifiziert werden. Dieses Wissen wiederum stelle eine wichtige Voraussetzung für die Nutzung von Spielzeugen im Rahmen der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung und das Spielen der Kinder mit Spielzeugen dar.

Im Bereich Positionen und Forschungsskizzen sind insgesamt vier Beiträge versammelt: *Anna Mucha, Daniela Rastetter und Wiebke Tennhoff* setzen sich ausgehend von einem Forschungsprojekt zur Mikropolitik und Aufstiegskompetenz von Frauen mit der methodologischen Frage einer möglichen ‚Überstrahlung‘ von Dimensionen der Diversität auseinander. Sie schlagen sozusagen als ‚methodologisches Gegengift‘ vor, Interviewleitfäden auf implizit adressierte Identifizierungsangebote und -vorgaben hin zu befragen und ihre möglichen Wirkungen zu reflektieren. Dabei sollten den Interviewten multiple Subjektivierungsmöglichkeiten vorgeschlagen werden, die ihnen eine größere Vielfalt an Identifizierungsangeboten anbieten.

Sebastian Baldsch, Christoph A. Heinisch und Barbara Sieben setzen sich mit den Überschneidungen von ethnischer Herkunft und Geschlecht am Beispiel von Diskriminierungen in Personalauswahlprozessen auseinander. Sie machen in ihrer Forschungsskizze über Korrespondenztests zur Personalvorauswahl deutlich, dass sie, anders als andere Studien, durchaus eine Sensibilisierung von Personalverantwortlichen für (Mehrfach-)Diskriminierungen konstatieren können. Ob sich diese Sensibilisierung allerdings auch in den weiteren Stufen der Personalauswahl findet, bleibt zu erforschen.

Lena Pescia und Nils Jent lenken den Blick auf eine wenig beachtete Branche in der Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung, nämlich die Tourismusbranche. Sie zeigen in ihrer Skizze unterschiedliche Frageperspektiven auf, von denen sie erwarten, dass die Auseinandersetzung mit ihnen über den Tourismus hinaus interessante Ansatzpunkte für weitere Diversitätsstudien liefern könnte.

Elena Glauning weist auf ein Dilemma zwischen der betrieblichen Wahrnehmungs- und Verwertungslogik und dem Anspruch nach differenzierter Forschung hin. Unternehmen legen demnach den Fokus auf betriebliche Integration geflüchteter Personen und befördern so die Betonung nur dieses einen Differenzierungsmerkmals unter Vernachlässigung der komplexitätserhöhenden intersektionalen, auch immer sozial mitkonstruierten Differenzierungslinien. Die intersektionale Perspektive tendiert ihres Erachtens dazu, die negativen Folgen der sozialen Ungleichheit in der Differenz überzubetonen und vernachlässigt die möglichen Potenziale eines praktischen Diversity-Ansatzes. Die vorgestellte qualitative, partizipative Forschungsperspektive ist als Querschnitts- und Längsschnittanalyse geplant und soll eine Kombination von „Diversität“ und „Intersektionalität“ ermöglichen, indem den Beteiligten Raum gegeben wird, Wechselwirkungen sozialer Differenz in den konkreten betrieblichen Praktiken zu beobachten und zum Ausgangspunkt für mögliche positive Diversity-Initiativen zu machen.

Schließlich problematisieren *Britt Dahmen und Lina Vollmer* in ihrem Praxisbeitrag, dass die Umsetzung von Diversitätsanforderungen in die hochschulpolitische Praxis inhärente Differenz- und Ungleichheitsdilemmata aufdeckt. Dabei besteht ihres Erachtens die Möglichkeit im Rahmen von intersektionalen Perspektiven machtkritische Perspektiven in die Diversity-Managementkonzepte besser integrieren zu können. Für die Hochschulprozesse entwickeln sie pragmatische Lösungsvorschläge: die Förderung intersektionaler Projekte, den konstruktivistisch intersektionalen Blick auf Strukturen, die Reflexion normierender Privilegierungen und Machtpositionen. Partizipation, Dezentralisierung und Empowerment, wie sie z.B. Bottom-Up Initiativen ermöglichen sind eine Seite eines intersektional

inspirierten Diversitätsmanagement, die andere Anforderung besteht in dem Controlling von Veränderungsprozessen.

Wir wünschen spannende Lektüre!

Die Herausgeber_innen

Andrea D. Bührmann, Prof. Dr., Professorin für die Soziologie der Diversität und Direktorin des Instituts für Diversitätsforschung an der Universität Göttingen. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Soziologie der Diversität und Geschlechterverhältnisse, Arbeits- und Wirtschaftssoziologie, Methoden und Methodologie der (qualitativen) Sozialforschung, Soziologie des Wissens. Andrea.buehrmann@uni-goettingen.de

Iris Koall, Dr., Supervision – Coaching – Beratung – Workshops zu den Themen: Gender + Diversity, Karriere- und Kompetenzentwicklung, Work-Family Balance.

Iris.koall@online.de

Literatur

- Bührmann, Andrea D. (2015): Diversitäts- und Geschlechterforschung: Eine Wahlverwandtschaft in methodologischer Perspektive, Paper-Präsentation, Fachtagung und Netzwerktreffen der Diversitäts-Forschenden aus D-A-CH, Juni 2015, Helmut Schmidt Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg.
- Koall, Iris/Bruchhagen, Verena (2007): Loosing Gender Binarity? Winning Gender Complexity! In: *Journal Netzwerk Frauenforschung*. 22/7, S. 32-42
- McCall, Leslie (2005): Managing the Complexity of Intersectionality. In: *Signs*. 30 (3), 1771-1802.
- Sieben, Barbara/Bornheim, Nicole (2011): Intersektionalität und Diversity – Achsen der Differenz in Managementkonzepten und Managementforschung, in Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (Hg.): *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity – Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit*, Münster: Westfälisches Dampfboot, 93-111.
- Walgenbach, Katharina (2012): *Intersektionalität – eine Einführung*. URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung> [Zugriff: 05.12.2016].
- Westheuser, Linus (2015): Männer, Frauen und Stefan Hirschauer: Undoing gender zwischen Praxeologie und rhetorischer Modernisierung. In: *GENDER – Journal für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*. 7 (3), 109-125.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript Verlag.