
Schwerpunktthema Diversitätsforschung: Von der Rekonstruktion zur Disruption?

Einleitung

Laura Dobusch, Katharina Kreissl und Elisabeth Wacker

Der inhaltliche Schwerpunkt dieser Ausgabe *Diversitätsforschung: Von der Rekonstruktion zur Disruption* war gleichzeitig auch das Leitthema der Fachtagung der Diversity-Forschenden des deutschsprachigen Raums, die von 12. bis 14. September 2018 an der Technischen Universität München stattfand. Mit dieser Themensetzung wollen wir den Raum für eine reflektierte Bestandsaufnahme der deutschsprachigen Diversitätsforschung sowie für mögliche, zukünftige Entwicklungsfenster öffnen. Dabei richtet sich zugleich der Blick auf die epistemische wie methodologische Reise, die die Diversitätsforschung im Zuge ihrer gegenwärtigen Ausrichtung im deutschsprachigen Raum bereits zurückgelegt hat. Aber auch der Horizont einer möglichen Weiterreise lässt sich skizzieren, und etablierte Regeln und Annahmen des Feldes werden dadurch auf konstruktive Weise neu reflektierbar.

Bisher standen und stehen vor allem zwei Bereiche im Vordergrund deutschsprachiger Diversitätsforschung: Erstens die Auseinandersetzung um den konzeptionellen Gehalt des Begriffs Diversität bzw. Diversity, sowie die Auswirkungen damit im Zusammenhang stehender Praktiken unter dem Label ‚Diversity Management‘ oder ‚kommunale Diversitätspolitik‘ (z.B. Krell 2014; Krell et al. 2007; Smykalla/Vinz 2011). Hier ist die wissenschaftliche *Rekonstruktion* jener Bedingungen zentral, durch die identitäts- und/oder gruppenbezogene Unterscheidungen relevant und damit einhergehende Ungleichheiten (re-)produziert oder abgeschwächt werden können (z.B. Anders et al. 2008; Dobusch 2015; Lang 2019; Lederle 2008). Zweitens spielt auch die Perspektive der *Dekonstruktion* eine wichtige Rolle. Hierbei versuchen Diversitätsforschende, (binäre) Vorstellungen von unveränderlichen ‚Differenzmerkmalen‘ und Gruppenidentitäten kritisch zu hinterfragen und theoretisch wie empirisch das Augenmerk auf Prozesse des Un-/Doing Diversity, also auf sich in Bewegung befindliche Identitäts- und Gruppenkonstruktionen, zu legen (z.B. Frohnen, 2005). Beiden Forschungsgebieten ist gemein, dass sie sich vor allem mit dem „diversity turn“ (Vertovec 2012: 287) auseinandersetzen, insofern er ent-/stigmatisierende und de-/essenzialisierende Auswirkungen für bestimmte historisch benachteiligte oder besonders marginalisierte Gruppen nach sich zieht.

Mit dem Schwerpunktthema soll darüber hinaus zu Forschung(sperspektiven) angeregt werden, die wir gegenwärtig als unterrepräsentiert, aber besonders fruchtbar für eine ungleichheitssensible und dabei feldreflexive Diversitätsforschung erachten. Hierfür dient der Begriff der *Disruption*, mit dem wir eine ‚konstruktive Störung‘ von Grundannahmen und Regeln meinen, die in einem bestimmten Feld als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Ursprünglich kommt das Konzept der Disruption aus der Managementforschung und beschreibt das Phänomen plötzlicher Änderung, beispielsweise wenn innerhalb einer Branche eingesessene, traditionelle Technologien oder Geschäftsmodelle durch unvorhersehbare Er-

neuerungen überholt bzw. abgelöst werden. Hierbei sind ‚Karten neu gemischt‘, d.h. Chancen und Risiken werden neu verteilt. So können etwa kleine Firmen oder Gründer_innen mit geringer Ressourcenausstattung aus einer Randposition plötzlich zur Konkurrenz von großen etablierten Unternehmen werden, indem sie Risiken eingehen und Grundannahmen sowie Routinen eines Feldes radikal in Frage stellen (Christensen et al. 2015). Mit den ‚neuen Karten‘ kann das Feld als Gesamtes erschüttert werden, die Akteur_innen müssen sich gegebenenfalls neu aufstellen. Gelegenheitsfenster öffnen sich, eingespielte Machtverhältnisse stehen in Frage. Umgelegt auf die Diversitätsforschung bedeutet dies, den eigenen epistemischen wie methodologischen ‚Peripherien‘ eine Bühne zu geben und von dort aus darüber nachzudenken, wie ein affirmativer Umgang mit Differenzen bzw. ‚dem Anderen‘ aussehen könnte. Vor diesem Hintergrund gelingt es auf eindrückliche Weise jedem einzelnen Beitrag dieses Schwerpunktthemas, vermeintliche theoretische wie (alltags-)praktische Gewissheiten zu irritieren und dabei mögliche, noch unerschlossene Pfade für die Diversitätsforschung aufzuzeigen.

Im ersten Beitrag beschäftigt sich *Miklas Schulz* mit einer in der Gegenwartsgesellschaft scheinbar basalen und zugleich in der Breitenwirkung inklusions- wie exklusionserzeugenden Kulturtechnik: Dem Lesen. Anhand von Interviewmaterial sowie autoethnographischen Beobachtungen veranschaulicht Schulz überzeugend und detailreich, dass Lesen nicht nur durch Sehen, sondern auch durch Hören – mithilfe computergestützter Sprachausgabe – gelingen kann. Der gängigen Auffassung des optischen Lesens stellt er jene des auditiven Lesens gegenüber und schafft es damit, ganz ohne Übertreibung, tradierte Vorstellungen über bestimmte verfügbare körperliche Fähigkeiten und damit einhergehendes (Be-)Nutzungsverhalten zu erschüttern. Dadurch irritiert er ganz allgemein für selbstverständlich gehaltene, aber ableistisch unterfütterte Annahmen zum Zusammenhang von bestimmten Fähigkeitserwartungen, deren konkrete verkörperte Ausübung und eines (nicht-)intelligiblen Subjektstatus.

Der Beitrag von *Victoria Reitter* beschäftigt sich nicht nur buchstäblich mit ‚der Peripherie‘ des ländlichen Raums einer österreichischen Kleinstadt und wie dort die autochthone Bevölkerung ihren Umgang mit zugezogenen Geflüchteten plausibilisiert, sondern überrascht auch durch eine – selbstreflexive – methodologische Intervention. Basierend auf einer mehrmonatigen ethnographischen Untersuchung entsteht das Bild eher gegensätzlicher Einstellungen gegenüber den Geflüchteten: Sie werden von den Ansässigen in erster Linie entweder als eine Bereicherung für die strukturschwache Kleinstadt gesehen oder als Bedrohung im Kampf um die ohnehin wenigen Ressourcen. Dieses polarisierte Bild ist – wie Victoria Reitter gleichzeitig feststellt – allerdings auch dem Umstand geschuldet, dass die ‚Gleichgültigen‘ – ein ebenfalls großer Teil der lokalen Bevölkerung – im qualitativen Forschungsdesign kaum erfasst werden, obwohl sie eine entscheidende Rolle beim ‚Heimisch werden‘ der Geflüchteten spielen könnten.

Ivana Pilić interessiert sich in ihrem Beitrag für den Umgang mit Differenz in diskriminierungskritischen Kunstpraxen. Konkret lotet sie aus, wie in theatralen Inszenierungen und Performances konzeptionell mit Diversität gearbeitet wird, ohne dabei Migrant_innen als homogene Gruppe zu essenzialisieren. Die Autorin stellt verschiedene Methoden der Re- und Dekonstruktion von Stereotypisierungen bis hin zur Aufhebung der Trennung zwischen Schauspieler_innen und Publikum vor und diskutiert ihr diskriminierungskritisches Potenzial. Anhand von Marta Górnickas Performance *Grundgesetz. Ein chronischer Stresstest* analysiert Pilić exemplarisch, wie über eine Vervielfachung von Perspektiven die Vorstellung von vermeintlich unveränderlichen Differenzmerkmalen und eine damit einhergehenden De-/Legitimation von Teilhabeansprüchen irritiert werden kann.

Der Beitrag von *Anett Adler* und *Brigitte Halbfas* beschäftigt sich mit organisationsbezogener Diskurstheorie im Anschluss an Michel Foucault und deren disruptivem Potenzial

für die Forschung zur Gründungsberatung mit Schwerpunkt auf der Kategorie Geschlecht. Die Autorinnen identifizieren vier verschiedene diskurstheoretische Forschungsperspektiven und entwickeln innerhalb dieser mögliche Fragestellungen entlang der Achsen Diskurs, Macht und Subjekt innerhalb des Forschungsfelds der Gründungsberatung. So setzen sie Impulse, die das junge wissenschaftliche Feld der Gründungsberatung im Sinne einer konstruktiven Störung weiter entwickeln können.

In seinem Positionspapier geht *Alexander Fleischmann* der Frage nach, wie in konventionellen Organisationen der Umgang mit Diversität jenseits von Management – dem stets irgendeine Form von hierarchischer Arbeitsteilung inhärent ist – gedacht werden kann. Dabei greift er auf das Gleichheitspostulat von Jacques Rancière zurück und irritiert damit gängige Vorstellungen gegenwärtiger Gleichstellungs- und Diversitätspolitik: Die Gleichheit aller (Organisationsmitglieder) wird nicht als Zieldimension bestimmter Maßnahmen in Stellung gebracht, sondern dient als Ausgangspunkt für organisationales Handeln.

Veronika Wöhrer beschäftigt sich in ihrem Positionspapier mit der Frage, wie in der pädagogischen Praxis produktiv mit Heterogenität in Schulklassen umgegangen werden kann. Unter Rückgriff auf theoretische Konzepte diskutiert sie Differenzfähigkeit als notwendige Kernkompetenz der Lehrenden, sodass Diversität in der Schule konstruktiv adressiert werden kann, ohne Gruppen zu essenzialisieren. Mit einem kritischen Blick auf die Dominanz der Erwachsenenperspektive plädiert Wöhrer für die Disruption von traditionellen schulischen Grundsätzen unter einer gleichberechtigten Einbindung von Schüler_innen.

Carole Ammann, Marina Richter und *Susan Thieme* diskutieren in ihrer Forschungsskizze am Beispiel einer ethnographischen Studie über Personalpolitik in einem Schweizer Krankenhaus das Potenzial von disruptiven Zugängen auf mehreren Ebenen. Sie beschreiben anhand von Feldnotizen einerseits die ethnologische Methode des Shadowings als gestalterischen und Grundannahmen irritierenden Aushandlungsprozess zwischen Forscher_innen und Personal, andererseits berichten sie zur Produktivität von disruptiven Alltagssituationen in der Dekonstruktion und Neuverhandlung von Hierarchien und Machtverhältnissen.

Der Praxisbeitrag von *Ulli Meyer* gibt einen detailreichen Überblick zum ‚Diversitätsprozess‘ wie er gegenwärtig an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien stattfindet. Den involvierten Akteur_innen ist es dabei ein besonderes Anliegen, die Auseinandersetzung mit Diversitätsfragen, die damit einhergehenden Ungleichheitslagen und möglichen Handlungsableitungen so partizipativ und thematisch umfassend wie möglich zu gestalten. Gleichzeitig zeigen die Schilderungen, dass durch den ‚Diversitätsprozess‘ nicht nur die Grenzen zwischen legitimer und illegitimer Vielfalt potenziell neu gezogen werden, sondern auch die hierarchischen und trägen Strukturen der Universität als Gesamtes in Frage gestellt werden können: Diversitätspolitik als Mittel zur Disruption organisationaler Strukturen des universitären Elfenbeinturms? Der Beitrag verführt zur Kreativität, lockt zum Paradoxon oder regt zumindest zum Nachdenken in diese Richtungen an.

Literatur

- Anders, Violetta/Ortlieb, Renate/Pantelmann, Heike/Reim, Daphne/Sieben, Barbara (2008): Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund. München/Mering: Rainer Hampp Verlag. DOI 10.1688/9783866183025
- Christensen, Clayton M./Raynor, Michael E./McDonald, Rory (2015): What Is Disruptive Innovation? Harvard Business Review, <https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation>. DOI 10.1365/s40112-015-1047-x

- Dobusch, Laura (2015): *Diversity Limited: Inklusion, Exklusion und Grenzziehungen mittels Praktiken des Diversity Management*. Wiesbaden: VS Springer. DOI 10.1007/978-3-658-11364-3
- Frohen, Anja (2005): *Diversity in Action. Multinationalität in globalen Unternehmen am Beispiel Ford*. Bielefeld: transcript Verlag. DOI 10.14361/9783839403778
- Krell, Gertraude (2014): „Wahrheitsspiele“: Diversity versus oder inklusive Intersektionalität? In: *Soziale Probleme*. 25 (2), 194-208.
- Krell, Gertraude/Riedmüller, B./Sieben, Barbara/Vinz, D. (2007): *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze*. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Lang, Christine (2019): *Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen. Wandel und Beharrung von Organisationen in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS. DOI 10.1007/978-3-658-25955-6
- Lederle, Sabine (2008): *Die Ökonomisierung des Anderen*. Wiesbaden: VS Verlag. DOI 10.1007/978-3-531-90993-6
- Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (2011): *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Vertovec, Steve (2012): “Diversity” and the Social Imaginary. *European Journal of Sociology*, 53 (3), 287-312. DOI: 10.1017/S000397561200015X

Laura Dobusch, Dr., Assistant Professor of Gender & Diversity at Radboud Social Cultural Research, Radboud University. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Umgang mit Differenzen/Diversität in Organisationen und damit einhergehende Inklusions- und Exklusionsprozesse; Relationale Soziologie; Disability und Gender Studies. l.dobusch@ru.nl

Katharina Kreissl, Dr., Senior Scientist am Institut für Soziologie und Kulturwissenschaften der Universität Salzburg. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Organisations- und Ungleichheitsforschung; Gender und Diversity Studies; Subjektivierung und Agency. katharina.kreissl@sbg.ac.at

Elisabeth Wacker, Prof. Dr., Lehrstuhlinhaberin für Diversitätssoziologie an der Technischen Universität München; Fellow am Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik München; Vorsitzende des Wissenschaftlichen Beirats zu den Berichten der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen (Bundesteilhabebericht). Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit in der Gesellschaft; Diversität und Inklusion bei Beeinträchtigung; Gesundheit und Behinderung; Community Based Inclusion; Global Health. elisabeth.wacker@tum.de