

DIVERSITY

Gertraude Krell,
Barbara Riedmüller,
Barbara Sieben,
Dagmar Vinz (Hg.)

STUDIES

Grundlagen
und disziplinäre
Ansätze

Inhalt

Einleitung - Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung

Gertraude Krell, Barbara Riedmüller, Barbara Sieben und Dagmar Vinz

Diversity und Differenz - Konzeptionelle Überlegungen

Martin Fuchs

Langlebige Feindschaften - Vom Nutzen der Vorurteilsforschung für den Umgang mit sozialer Vielfalt

Wolfgang Benz und Peter Widmann

Diversity Education - Grundlagen und Problemeder Pädagogik der Vielfalt

Annedore Prengel

Kulturelle Diversität aus der Sicht historischer Anthropologie

Christoph Wulf

Diversity als Lebenszusammenhang - Ethnizität, Religion und Gesundheit im transnationalen Kontext

Ute Luig

Gender, Diversity und Intersektionalität als Herausforderung für die Medizin

Martina Dören

Diversity in alternden Gesellschaften - Beiträge der Altersforschung

Hans-Joachim von Kondratowitz

Diversity Politics

Barbara Riedmüller und Dagmar Vinz

Diversity und Antidiskriminierungspolitik

Karen Schönwälder

Diskriminierungsschutz und Gleichbehandlung im Arbeitsleben - Eine rechtswissenschaftliche Analyse der Diskussion über das AGG

Frank Bayreuther

Diversity und Antidiskriminierung im Privatversicherungsrecht

Christian Armbrüster

Ethno-Marketing - Eine kritische Betrachtung

Pakize Schuchert-Güler und Martin Eisend

Diversity Management und Personalforschung

Gertraude Krell und Barbara Sieben

Autorinnen und Autoren

Mit der Herausgabe dieses Sammelbandes möchten wir Anstöße zu einer Institutionalisierung von Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung im deutschsprachigen Raum geben. Im angloamerikanischen Raum werden bereits Forschungsfragen und -komplexe wie zum Beispiel "Arbeitsmigration", "Demographie und Beschäftigung" und "Frauenerwerbstätigkeit" unter diesem Namen integriert (vgl. z. B. Mor Barak 2005: 7). An Colleges und Universitäten gibt es Center oder auch Departments für Diversity Studies.

An der Freien Universität Berlin wurde im Sommer 2005 ein Forschungsnetzwerk "Diversity Studies" aus der Taufe gehoben. Nicht nur die Herausgeberinnen dieses Buches, sondern auch die in ihm vertretenen Autorinnen und Autoren sind Mitglieder dieses Netzwerkes. Seine Zusammensetzung beziehungsweise ein Blick auf die Kurzbiographien der an diesem Sammelband Beteiligten vermittelt bereits einen ersten Eindruck davon, was wir unter Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung - oder auch Forschungsprogramm - verstehen: Die Autoren und Autorinnen stammen aus verschiedenen Disziplinen. Vertreten sind die Betriebswirtschaftslehre, die Politikwissenschaft, die Rechtswissenschaft, die Soziologie, die Erziehungswissenschaft, die Anthropologie, die Ethnologie und die Medizin. Dort haben sie auf unterschiedliche Aspekte von Diversity bezogene Arbeitsschwerpunkte, wie Frauen- und Geschlechterforschung beziehungsweise Gender Studies, Alter(n)sforschung, Interkulturelle Forschung, Migrationsforschung, Postcolonial Studies, Antisemitismusforschung, Behindertenforschung, oder betätigen sich in der Erforschung von Querschnittsthemen, darunter Vorurteils-, Ungleichheits-, Antidiskriminierungs-, Minderheiten- oder auch Gleichbehandlungs- beziehungsweise Gleichstellungsforschung. All diese disziplinären und interdisziplinären Forschungsrichtungen und -schwerpunkte können unter dem Etikett "Diversity Studies" zusammengeführt werden.

Diversity - beziehungsweise im Deutschen: Vielfalt, Diversität, Mannigfaltigkeit oder Ähnliches - ist ein Konstrukt, das nicht nur in den Natur-, sondern auch in den Sozialwissenschaften schon sehr lange explizit verwendet wird. Einschlägige Forschungsthemen sind Sprachenvielfalt, kulturelle Vielfalt oder auch Theorienvielfalt, um nur einige zu nennen.

Darüber hinaus gibt es "verwandte" Konstrukte und Konzepte, das heißt solche, bei denen es implizit um Diversity geht. Dazu gehört zunächst Differenz (vgl. dazu auch Fuchs in diesem Band), ein Begriff, der in vielen Disziplinen eine - mehr oder weniger lange - Tradition hat. Hier reicht das Spektrum von Philosophien der Differenz (Kimmerle 2000) über die Differenzielle Psychologie bis hin zur Differenziellen Personalwirtschaftslehre. Neben Differenz sind hier auch die Begriffe Alterität, Andersheit, Fremdheit (vgl. auch Wulf in diesem Band) und ähnliche zu nennen. Auf Differenzierungsprozesse fokussieren Arbeiten zu "Doing Difference" (vgl. z. B. Fenstermaker/West 2001) oder auch Differenzierungsfolgen (Nassehi 1999) sowie spezieller zu "Doing Gender" (vgl. z. B. West/Zimmerman 1991), Gendering, Ethnisierung und so weiter. Diese sind wiederum eng verbunden mit Forschungen zu Diskriminierung und Ungleichheit. In Zusammenhang mit Vielfalt ebenfalls bedeutsam sind Hybridität oder hybride Identitäten, multiple Identitäten oder auch shifting identities. Während es sich bei den bisher genannten eher um analytische Kategorien handelt, fungieren Konzepte wie Multikulturalismus (statt "Monokultur"), Pluralismus (statt Assimilation), Integration oder auch Inklusion (statt Ausschließung oder Ausgrenzung) und so weiter eher als auf den Umgang mit Diversität bezogene Leitbilder oder auch Strategien - wobei jedoch beides stets miteinander verbunden ist.

Damit sind - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - zugleich weitere Forschungsansätze genannt, die zur Entwicklung von Diversity Studies beitragen können.

In Mode gekommen - allerdings zugleich auch ins Gerede - ist Diversity aber erst durch Diversity Management. Diese Bezeichnung steht für Strategien, Programme und Maßnahmen für einen konstruktiven und produktiven Umgang mit Vielfalt. Dabei geht es um die Vielfalt der Mitglieder oder Bezugsgruppen einer Organisation, insbesondere um die Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt (workforce diversity) beziehungsweise der in einer Organisation Beschäftigten (workplace diversity) (vgl. dazu auch Krell/Sieben in diesem Band). Für das Marketing ist dagegen die Vielfalt auf den Absatzmärkten beziehungsweise der Kunden und Kundinnen ausschlaggebend (vgl. Schuchert-Güler/Eisend in diesem Band).

Im Kontext des Diversity Management wird Vielfalt bezogen auf Geschlecht, Alter, Nationalität, Ethnizität, Kultur, Religion, sexuelle Identität und Orientierung, familiäre beziehungsweise Lebenssituation, Klasse, Ausbildung, Werte, Verhaltensmuster und so weiter. Konzeptionell betrachtet ist also die Liste möglicher Diversity-Dimensionen unendlich lang. Davon zeugt auch bereits das fast obligatorische "und so weiter" am Ende einer solchen Aufzählung. Sowohl in der Forschung als auch in der Praxis wird jedoch die damit verbundene Komplexität erheblich reduziert. In den USA benennen Forscher/innen und Berater/innen die so genannten "Big 8" (race, gender, ethnicity/nationality, organizational role/function, age, sexual orientation, mental/physical ability, religion) als die am häufigsten thematisierten Dimensionen. In Deutschland werden in erster Linie die Dimensionen Geschlecht, Kultur/Ethnie/Nation und Alter berücksichtigt (vgl. dazu Krell/ Sieben in diesem Band), die auch in diesem Buch im Mittelpunkt stehen.

Die zunehmende Relevanz von Diversity Management generell und speziell dieser Dimensionen ist wiederum durch vielfältige, zum Teil miteinander verwobene Entwicklungen bedingt: Globalisierung, Migration, demographischer Wandel, Wertewandel und nicht zuletzt auch soziale Bewegungen beziehungsweise Emanzipationsbewegungen bewirkten und bewirken eine zunehmende Diversität an Identitäten, Lebensformen und Lebenslagen. Angesichts dessen erscheint es immer weniger angemessen, von "Normalbiographien", "Normalarbeitsverhältnissen", "Normalarbeitnehmern" oder irgendwelchen anderen "Normalpersonen" und "Normalverhältnissen" auszugehen.

Erschwerend kommt hinzu, dass diese Normalisierungen immer schon mit hierarchischen Differenzierungen verbunden waren und sind: Als "normal" kategorisiert und damit zur Norm gemacht worden sind (oder haben sich) immer diejenigen, die im Kontext von Diversity Management als "dominante Gruppe" bezeichnet werden, und das sind - in westlichen Gesellschaften und deren Organisationen - in der Regel die Männer, die Inländer (und Inländerinnen), die Weißen, die Heterosexuellen, die Nicht-Behinderten und so weiter. Diese sogenannte dominante Gruppe muss statistisch gesehen nicht einmal in der Mehrheit sein. Sie besetzt aber die entscheidenden Positionen und prägt die Kultur einer Organisation - oder übertragen auf die gesellschaftspolitische Ebene: die Leitkultur eines Landes beziehungsweise seiner Mehrheitsgesellschaft.

Bezogen auf Organisationen erläutern Loden und Rosener (1991): "The term dominant group refers to those people with a disproportional amount of power and influence within an organization" (ebd.: 37; Herv. i. O.). Die Werte, Normen und Verhaltensmuster der dominanten Gruppe werden zum Standard erhoben und damit zum Maßstab, an dem die Mitglieder dominierten Gruppen gemessen werden - und als "abweichend" oder gar "defizitär" erscheinen. Damit werden dann wiederum sowohl soziale Ungleichheit (zum Beispiel bezogen auf Arbeits- und Einkommenschancen) als auch die Erwartung oder gar der Druck gerechtfertigt, dass sich die Mitglieder der dominierten oder auch marginalisierten Gruppen an die Normen der dominanten Gruppe anpassen. Doch eben zu dieser Assimilation - so eine weitere im Kontext von und für Diversity Management grundlegende Diagnose - besteht bei den Betroffenen immer weniger Bereitschaft.