

2. Einführendes zu „Diversity“

Episode 1: Diversity als spannungsgeladenes Zeitgeist-Dispositiv

Dr. Margrit E. Kaufmann

Bremen Senior Researcher und Wissenschaftliche Expertin für Diversity

Institut für Ethnologie und Kulturwissenschaft, Fachbereich 9,
Universität Bremen

Lernziele

1. Sie können den Begriff „Diversity“ mit seinen unterschiedlichen Facetten erläutern und gewinnen ein Gefühl für seine Aktualität sowie die ihm inhärenten Spannungsfelder und Widersprüche
2. Sie können zwischen unterschiedlichen Zielrichtungen von Diversity-Praxen unterscheiden und den Equity- und Business-Ansatz diskutieren
3. Sie kennen verschiedene Facetten der Diversity Studies und lernen darauf bezogen die Bedeutung von Intersektionalität kennen

Aufbau des Vortrags

1. „Diversity“ und begriffliches Umfeld
1. Diversity Praktiken: widersprüchlichen Entstehungskontexte und Ziele
1. Diversity Studies _ Intersectional Critical Diversity Studies (ICDS)

1. Einleitendes: „Diversity“ und begriffliches Umfeld

- Was fällt Ihnen zu „Diversity“ ein?
- In welchem Kontext haben Sie den Begriff wahrgenommen?
- Verwenden Sie den Begriff selbst – wofür?
- Wie würden Sie ihn definieren?
- Weshalb besuchen Sie dieses E-Learning?
- Was sind Ihre diesbezüglichen Erwartungen?

1. Einleitendes: „Diversity“ und begriffliches Umfeld

„Hype um Diversity“ – Was wird unter dem Begriff verstanden, gemanagt, exkludiert, empowered...?

Diversity, ein „spannungsgeladenes Zeitgeist-Dispositiv“

Grundlegende Texte zur Vertiefung des Beitrags:

- Kaufmann, M. E. 2018. *Mind the Gaps – Diversity als spannungsgeladenes Zeitgeist-Dispositiv*. In: Florin, M./ Gutsche, V./ Krenz, N. (Hg.): *Diversität historisch. Repräsentationen und Praktiken gesellschaftlicher Differenzierung im Wandel*. Bielefeld: transcript, 212-231.
- Kaufmann, M. E. 2016. *Hype um Diversity – cui bono? Diversity in Unternehmen und an Hochschulen – aus der Perspektive intersektioneller Diversity Studies*. In: Pohl, P./ Siebenpfeiffer, H. (Hg.): *Diversity Trouble. Vielfalt - Gender - Gegenwartskultur*. Berlin: Kadmos, 83-101.
- Kaufmann, M. E. 2019a. *Intersectionality Matters! Zur Bedeutung der Intersectional Critical Diversity Studies für die Hochschulpraxis*. In: Darowska, L. (Hg.): *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule*. Bielefeld, transcript, 53, 83.
- Kaufmann, M.E. 2019b. *Diversity als ethnologisches Forschungs- und Arbeitsfeld*. In: Klocke-Daffa, S. (Hg.): *Angewandte Ethnologie. Perspektiven einer anwendungsorientierten Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 129-146.

1. Einleitendes: „Diversity“ und begriffliches Umfeld

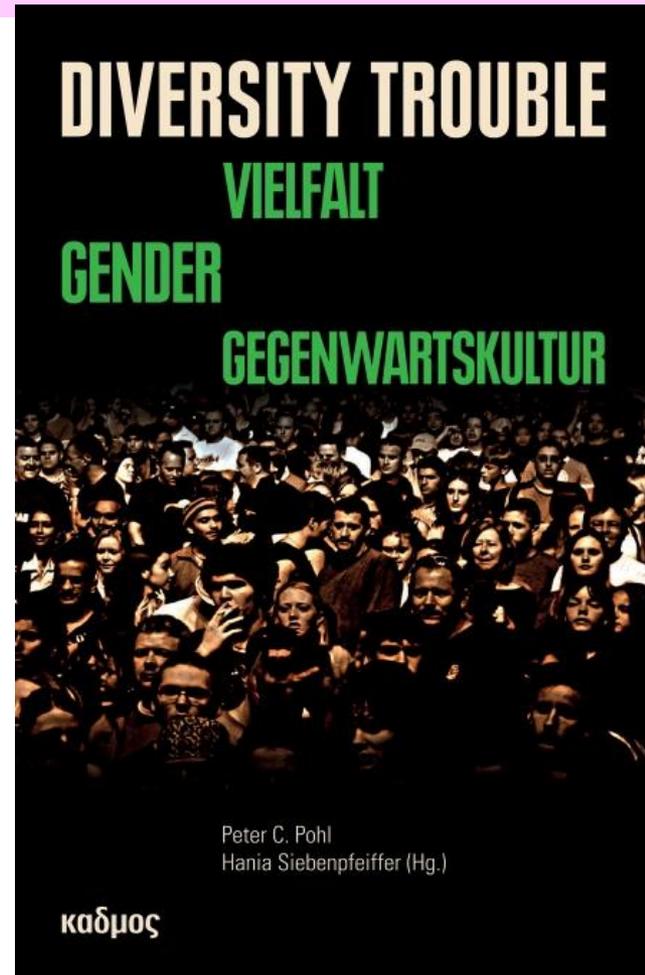


Moritz Florin, Victoria Gutsche, Natalie Krentz (Hg.)

DIVERSITÄT HISTORISCH

Repräsentationen und Praktiken gesellschaftlicher
Differenzierung im Wandel

[transcript] Histoire



Peter C. Pohl
Hania Siebenpfeiffer (Hg.)

καδμος



Universität
Bremen

1. Einleitendes: „Diversity“ und begriffliches Umfeld



1. Einleitendes: „Diversity“ und begriffliches Umfeld

Unterschied: Begriff *diversity* _ *Diversity* Konzepte

- *diversity* als Phänomen auf Ebene von zugeschriebener Vielfalt, Diversität, Pluralität, Unterschiedenes... (deskriptiver Zugang)
- *Diversity* als Management-/Gleichstellungs-Konzepte (praxisorientierter Zugang, wirtschaftlich und/oder sozial/moralisch)
- *Diversity als* Wissenschaftskategorie (theoretischer und/oder analytischer Zugang)

(vgl. Stuber 2004, Terkessidis 2011, Kaufmann 2018)

1. Einleitendes: „Diversity“ und begriffliches Umfeld

Begriffsfeld *Diversität* _ *Heterogenität*

Heterogenität als Abweichung einer homogen gedachten Norm

Im Bildungsbereich bspw. wird Heterogenität sowohl verwendet für

- Lerngruppendifferenzierung (Leistungsbezug) und Individualisierung von Ungleichheitsstrukturen

als auch für

- Kritik an der Reproduktion sozialer Ungleichheit durch das selektive, homogenisierende Bildungssystem

(vgl. Rein/ Riegel 2016)

1. Einleitendes: „Diversity“ und begriffliches Umfeld

Begriffsfeld *Soziale Diversität* _ *Identität* _ *Differenz* _ *Ungleichheit*

Kulturwissenschaftlich betrachtet schließt die Beschäftigung mit Diversität an folgende Konzepte:

- Identität/en und Identitätspolitiken
- Differenz und Alterität
- Ungleichheitsstrukturen und Formen der Diskriminierung
- Intersektionalität und Interdependenz

(Kaufmann 2013, 2016)

Fragen und Aufgaben an Sie

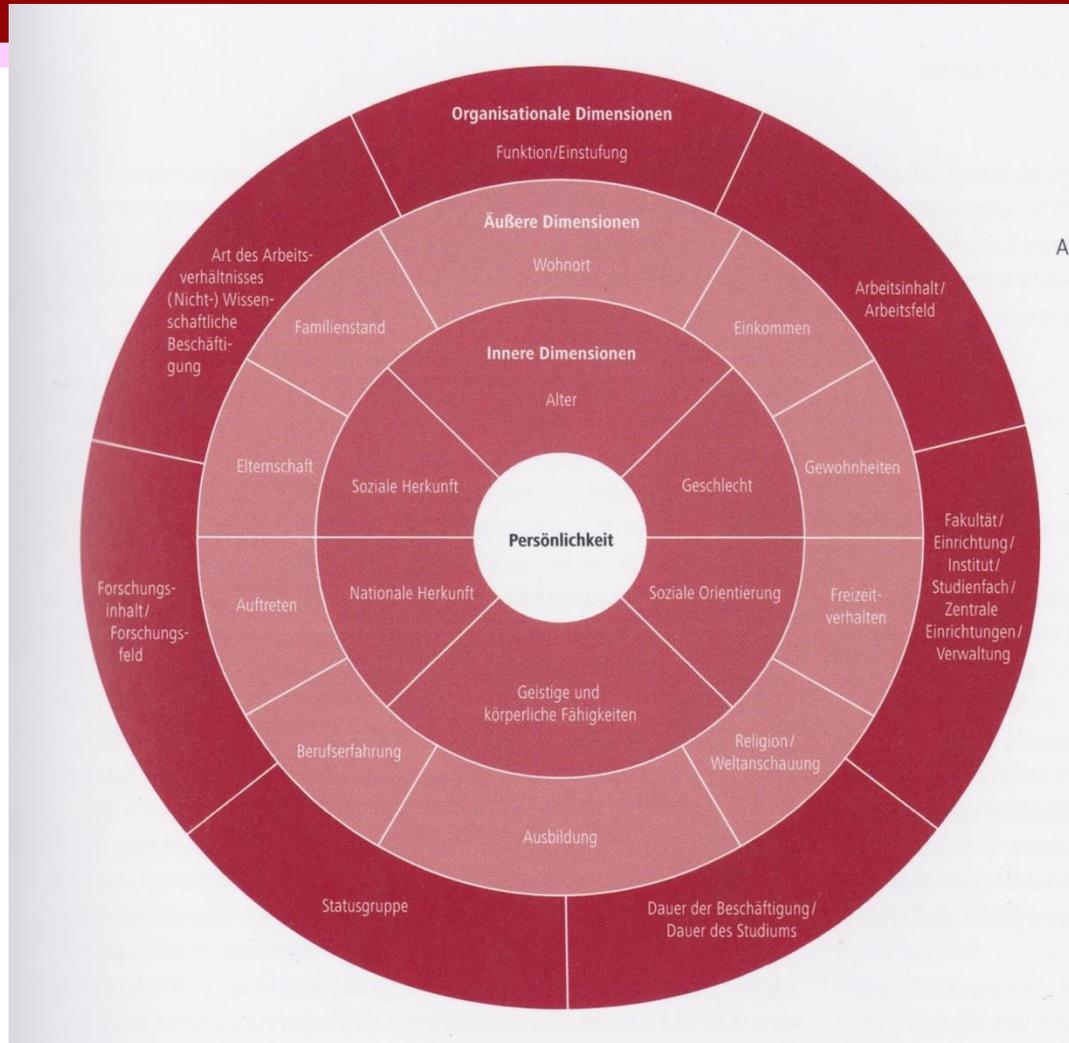
Wie Formen von Diskriminierung benennen ohne zu stereotypisieren und reduzieren?

- Kennen Sie das AGG, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006?
- Bitte recherchieren Sie ansonsten kurz zum Gesetz und lesen Sie den § 1 gründlich durch.

Was denken Sie dazu? Machen Sie sich bitte Notizen zu folgenden Fragen:

- Wie lässt sich Ihrer Meinung nach vor Diskriminierung schützen?
- Wer ist dafür verantwortlich?
- Was sagt Ihnen das Modell auf der nächsten Seite?

Dimensionenmodell von Diversity



((n. Gardenswartz/Rowe 2003 (mit Bezug auf Loden/Rosener 1991) übertragen auf den Hochschulkontext durch Carmen Leicht-Scholten (Ohne Jahresangabe, S. 9))

Zwischenfazit zu 1.

Diversity* als Anerkennung bestimmter Identitäts- und Differenzkategorien _ Zuschreibung und Diskriminierung durch *Diversity

- Widerspruch zwischen der Forderung nach Anerkennung der Vielfalt an Unterschieden und
- der (Re)Produktion diskriminierungsrelevanter Unterscheidungen

(Hormel 2008)

2. Diversity Praktiken: widersprüchliche Entstehungskontexte und Ziele

Entstehungskontexte: Soziale Bewegungen _ Unternehmen

- *Diversity* als Konzept kommt aus den sozialen und politischen Bewegungen gegen Diskriminierung (*Affirmative Action* USA, 1960er) und aus den wissenschaftlichen Konzepten zu Anerkennungs- und Verteilungsgerechtigkeit -> Bottom up
- In Verbindung mit *Management* verbreitet sich *Diversity* durch die zunehmende Globalisierung aus (v.a. 1990er) (s. „Charta der Vielfalt“) -> Top down

2. Widersprüchliche Entstehungskontexte und Ziele

Dem Equity-Ansatz entsprechen Maßnahmen zur Antidiskriminierung und das Projekt „Social Justice“ (Young 1990)

„Social Justice ist grundsätzlich offen für die Thematisierung aller Formen von individuellen, institutionellen und kulturellen Diskriminierungen. Dabei ist das Konzept getragen von der Thematisierung der Komplexität von Diskriminierung und der Konsequenz, jede Form der Diskriminierung ernst zu nehmen und in horizontalen und vertikalen Verbindungen untereinander zu betrachten“ (Czollek u.a. 2011: 262).

2. Widersprüchliche Entstehungskontexte und Ziele

Der Business-Ansatz betrachtet Diversität instrumentell als Ressource und Potential

„Diversity Management beschreibt als Management- und Führungsaufgabe die Gesamtheit der Maßnahmen, die darauf zielen, dass Unterschiedlichkeit in den personalen Merkmalen von Organisationsmitgliedern als eigenständiger Wert *anerkannt* und in ihren Potentialen für den Erfolg einer Organisation *genutzt* wird“ (Jung 2003: 97, Herv. M.K.).

2. Widersprüchliche Entstehungskontexte und Ziele

Der Equity-Ansatz wendet sich gegen Diskriminierung (strukturell, alltäglich, latent und bewusst intendiert) und zielt auf

- Anerkennung von Differenz, Aushalten von Uneindeutigkeit
- gesellschaftliche Teilhabe und soziale Öffnung von Organisationen
- Demokratisierung und Dekolonisierung

(für Hochschulen bspw. Satilmis 2019, Kaufmann/ Satilmis 2018)

Der Business-Ansatz setzt Kategorien voraus und zielt auf

- Nutzbarmachung und Vermarktung von Differenzen
- Effizienzsteigerung im Wettbewerb
- z.T. verbunden mit rechtlichen Forderungen nach mehr Chancengleichheit und Antidiskriminierung und proaktiven Maßnahmen

(für Organisationskulturen bspw. Krell 2011)

Aus den Organisationsforschungen geht hervor: Verbindungen zwischen

Equity- und Business-Ansatz sind vielschichtig (bspw. Kaufmann 2016)

Zwischenfazit zu 2.

Diversity als spannungsgeladenes Zeitgeist-Dispositiv verweist nicht nur auf verschiedene Begriffsverständnisse, sondern auch auf verschiedene Herkunftskontexte und Zielsetzungen der damit verbundenen Praktiken.

Übergang zu 3.

Ein weiteres Spannungsfeld ist das Verhältnis von Praxis und Theorie:

- Theorie kritisiert bspw. an Praxis deren Widersprüchlichkeiten (Hände schmutzig machen)
- Praxis kritisiert bspw. an Theorie die Nichtumsetzbarkeit der Ansätze (Elfenbeinturm)
- Wie steht es beiderseits um das Thema *weiße* „Dominanzkultur“ (Rommelspacher 1995)?
- (Wie) Lassen sich die Spannungen und Widersprüche zwischen Diversity-Praxis und Diversity-Theorie überwinden? (Ahmed 2011, Kaufmann 2019a)

3. Diversity Studies

Welche Kategorien werden weshalb einbezogen, priorisiert etc.?

**Wer oder was entscheidet über den Umgang mit Diversitäts-
Kategorien/ -Dimensionen?**

- Fächerspezifiken
- Gleichstellungsgesetze
- Situative Zweckgebundenheit
- Wirtschaftlichkeit
- Trends
- Identitätspolitiken
- ...
- Soziale Ungleichheitsforschungen mit forschungsbasiertem, kontextualisierendem Erschließen von Diversität (Kaufmann 2013a, b)

3. Diversity Studies

Vielfalt an Forschungsrichtungen/-haltungen

innerhalb der Richtungen, die sich als „Diversity Studies“ oder „Diversitätsforschungen“ bezeichnen, gibt es eine Vielfalt von affirmativen _ machtkritischen Konzepten (Kaufmann 2019b):

- Diversity Studies als „integrierende Forschungsrichtung“ (Krell u.a. Hg. 2007) verschiedener Disziplinen
- Deutschsprachige Diversitätsforschung als Organisationsforschungen (bspw. Hanappi-Egger/ Bendl 2015)
- Diversity Studies (Vertovec Hg. 2015)
- Intersectional Critical Diversity Studies (Kaufmann 2018, 2019a)

3. Diversity Studies _ Intersectional Critical Diversity Studies (ICDS)

Mit unterschiedlichen Diversitäts-Begriffen

statisch, essentialistisch oder dynamisch, situativ? (Kaufmann 2013, 2016, 2018)

- deskriptive Betrachtung von Diversität (festschreibend, aneinanderreihend, priorisierend, hierarchisierend)
- analytische, kritische Perspektive auf Diversität als soziale Konstruktion (bspw. Otto/Kaufmann 2018)
 - Prozessualität (Doing Diversity/ Doing Identity & Difference, Othering und Sameing)
 - Intersektionalität (Verwobenheit von Identitäts- und Differenzkonstruktionen)
 - Machtkritik (Dekonstruktion der Diversifizierung und Differenzbildung als Zu-/Unterordnung/ Verweisung /Exklusion)

3. Diversity Studies _ Intersectional Critical Diversity Studies (ICDS)

Critical Diversity aus intersektioneller Perspektive

basiert auf den

- *Gender/Queer x (Trans)Cultural x Decolonization/Postcolonial x Critical Whiteness/Racism x Age/Ageism x Classism x Dis/Ability x Bodyism x ... Studies*

und behandelt

- Diversität als sich ständig wandelndes Ergebnis von ineinander verwobenen Diversifizierungsprozessen, Differenz- und Identitätskonstruktionen im Kontext spezifischer Ordnungs-/ Machtstrukturen und –diskurse

übereinstimmend mit dem Projekt *Social Justice* geht es

- um Verteilungs-/Bildungsgerechtigkeit gegenüber komplexen, intersektionellen Formen der Benachteiligung und Diskriminierung (Young 1990)
- um reflektierte Positionalität und Situiertes Wissen, das Auf-/Abgeben von Privilegien, Umverteilung und Schaffen von Teilhabemöglichkeiten im Sinn von Dekolonisierung (Haraway 1988, Spivak 2008, Mignolo 2011, Kaufmann 2015, Kaufmann 2019c)

Fazit

Es lassen sich sowohl widersprüchliche Diversity Begriffsverständnisse (s. 1) und Praktiken (s. 2.) wahrnehmen, als auch unterschiedliche Konzepte (s. 3.). Die Ebenen bedingen sich gegenseitig.

Deshalb ist es wichtig, genauer zu bestimmen, worauf wir uns beziehen, wenn wir mit und zu „Diversity“/„Diversität“ forschen und arbeiten.

Abschließende Frage an Sie

Was sind Ihre zentralen Erkenntnisse aus der Einheit – also zu Diversity als Zeitgeist-Dispositiv in den hier aufgezeigten Facetten?

Was bedeutet dies hinsichtlich Ihres Kompetenzerwerbs zu Diversity?

Wie lässt sich das kognitiv Erfahrene mit Ihren Praktiken verbinden?

Links zur Vertiefung

- https://www.law.cornell.edu/wex/affirmative_action
- <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/ministerium/behoerden-beauftragte-beiraete-gremien/antidiskriminierungsstelle/antidiskriminierungsstelle-des-bundes/80788>
- <https://www.charta-der-vielfalt.de>
- <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/>
- <https://www.gwi-boell.de/de/intersektionalitaet>
- https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersektionality?language=de

Literatur

- Ahmed, Sara 2011: „You end up doing the document rather than doing the doing“: Diversity, Race, Equality und Dokumentationspolitiken. In: M. Castro Varela, N. Dhawan (Hrsg.), Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Berlin: Lit, 118-137.
- Crenshaw, Kimberlé 1989: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: The University of Chicago Legal Forum, 139-167.
- Czollek, Leah Carola, Perko Gudrun und Heike Weinbach 2011: Radical Diversity im Zeichen von Social Justice. Philosophische Grundlagen und praktische Umsetzungen in Institutionen. In: M. Castro Varela, N. Dhawan (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Berlin: Lit, 260-276.
- Gardenswatz, Lee und Anita Rowe 2003: Diverse Teams at Work. Capitalizing the Power of Diversity. Alexandria: Society of Human Resource Management.
- Haraway, Donna 1988: Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. In: Feminist Studies 14/3, 575-599.
- Hanappi-Egger, Edeltraud und Regine Bendl (Hg.) 2015. Diversität. Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung. Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum. Wiesbaden: Springer VS.

Literatur

- Hormel, Ulrike 2008: Diversity und Diskriminierung. Sozial Extra 11/12, 20-23.
- Jung, Rüdiger H. 2003 Diversity Management. Der Umgang mit Vielfalt als Managementaufgabe. In: Ders. und H. M. Schäfer (Hg.): Vielfalt gestalten – Managing Diversity. Frankfurt a.M.: IKO, 89-110.
- Kaufmann, Margrit E. 2019a: Intersectionality Matters. Zur Bedeutung intersektioneller kritischer Diversity Studies für die Hochschulpraxis. In: L. Darowska (Hg.): Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule. Bielefeld: transcript, 53-83.
- Kaufmann, Margrit E. 2019b: Diversity als ethnologisches Forschungs- und Arbeitsfeld. In: S. Klocke-Daffa, (Hg.): Anwendungsorientierte Ethnologie. Wiesbaden: Springer VS, 129-146.
- Kaufmann, Margrit E. 2019c: Ethik- und Methodenfragen beim Forschen, Lehren und Lernen zu Flucht und Asyl. Für wen, unter welcher Perspektive und wie gestalten? In: M. E. Kaufmann u.a. (Hg.): Forschen und Arbeiten im Kontext von Flucht. Reflexionslücken, Repräsentations- und Ethikfragen. Wiesbaden: Springer VS, 331-358.

Literatur

- Kaufmann, Margrit E. und Ayla Satilmis : Hochschulöffnung intersektionell?! Konzeptionelle Überlegungen zur Gestaltung von diversitäts- und ungleichheitssensiblen Lehr- und Lernräumen. In: H. Buß u.a . (Hg.): Öffnung von Hochschulen: Impulse für die Weiterentwicklung von Studienangeboten. Wiesbaden: Springer VS, 215-232.
- Kaufmann, Margrit E. 2016: Hype um Diversity – cui bono? Diversity in Unternehmen und an Hochschulen – aus der Perspektive intersektioneller Diversity Studies. In: P. Pohl, H. Siebenpfeiffer (Hg.): Diversity Trouble. Vielfalt der Geschlechterforschung - Geschlechterforschung und Vielfalt. Berlin: Kadmos.
- Kaufmann, Margrit E. 2015: Diversity nicht ohne Intersektionalität: „Intersektionelle Diversity Studies“ als Grundlage der Diversity Prozesse an Hochschulen. In: P. Genkova, T. Ringeisen (Hg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 819-837.
- Kaufmann, Margrit E. 2013: Diversifizierung von Kultur. Intersektionelle Diversity Studies als Herausforderung. In: A. Hepp, A. Lehmann-Wermser (Hg.): Transformationen des Kulturellen. Wiesbaden: Springer VS, 19-31.
- Krell, Gertraude (2011): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Dies. und B. Sieben (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler, 63-80.

Literatur

- Krell, Gertraude u.a. (Hg.) 2007: Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M.: Campus.
- Leicht-Scholten, Carmen. o. J.: Diversity Management an deutschen Hochschulen – eine Annäherung. In: HRK, Projekt nexus (Hg.): Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit. Bonn, 8-12.
- Mignolo, Walter D. 2011: The Darker Side of Western Modernity. Global Futures, Decolonial Options. Durham/London: Duke Univ. P.
- Otto, Laura und Margrit E. Kaufmann 2018: „Minderjährig“, „männlich“ – „stark“? Bedeutungsaushandlungen der Selbst- und Fremdzuschreibung junger Geflüchteter in Malta. Eine intersektionelle Leseweise ethnografischer Forschungsausschnitte. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2/18, 63-78.
- Rein, Annette und Christine Riegel 2016: Heterogenität, Diversität, Intersektionalität: Probleme der Vermittlung und Perspektiven der Kritik. In: M. Zipperle u.a. (Hg): Vermitteln. Wiesbaden: Springer, 67-84.
- Rommelspacher, Birgit. 1995. Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin: Orlanda.

Literatur

- Satilmis, Ayla. 2019: „Uni öffne Dich!“ Nachdenken über Diversität, Teilhabe und Dekolonisierung im Wissenschaftsbetrieb. In: L. Darowska (Hg.): Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule. Bielefeld: transcript, 85-114.
- Spivak, Gayatri Chakravorty. 2008. Ein Gespräch über Subalternität. In: Dies.: Can the Subaltern Speak? Wien: Turia und Kant, 119-148.
- Stuber, Michael 2004: Diversity. Das Potential von Vielfalt nutzen - den Erfolg durch Offenheit steigern. München: Luchterhand.
- Terkessidis, Mark 2011: Integration ist von gestern, „Diversity“ für morgen – Ein Vorschlag für eine gemeinsame Zukunft. In: W.-D. Bukow u.a. (Hg): Neue Vielfalt in der urbanen Stadtgesellschaft. Wiesbaden: VS, 189-205.
- Vertovec, Steven 2015: Routledge International Handbook of Diversity Studies. Abingdon/New York: Routledge.