

Rezension zu Andrea D. Bührmann (2020):
Reflexive Diversitätsforschung. Eine Einführung anhand
eines Fallbeispiels. Opladen: Budrich.
188 S., ISBN 978-3-8252-5469-8

Lisa M. Rosen

In der sozialwissenschaftlichen Diversitätsforschung lässt sich an den theoretischen Turns in der Auseinandersetzung mit Diversität bzw. Vielfalt zwar ein gemeinsames Problemverständnis zum ‚Wesen‘ gesellschaftlicher Differenzverhältnisse ablesen, eine übergreifende Perspektive auf den forschungspraktischen Flickenteppich fehlt jedoch. Zugleich besteht ein Desiderat an Diversitätsstudien, die insb. im (lange Zeit nur randständig beforschten) Hochschulbereich neben dem institutionellen Wandel auch die komplexen gesellschaftlich-diskursiven Bedingungen – gesellschaftliche Umbrüche, Einflüsse von Globalisierung und Internationalisierung – von Organisationsentwicklungsprozessen aufgreifen. An diesen beiden Leerstellen setzt Andrea Bührmann (2020) an. Mit ihrer Einführung in die „Reflexive Diversitätsforschung“ bietet sie eine Orientierung in Paradigmen der interdisziplinären Diversitätsforschung und illustriert (Re-)produktionsrisiken gesellschaftlicher Machtverhältnisse anhand des Fallbeispiels der UC Berkeley im US-Bundesstaat Kalifornien.

Bührmanns Programm der reflexiven Diversitätsforschung stellt eine (macht-)kritische Erweiterung vorliegender Ansätze dar, die darauf zielt, auch den Forschungsprozess selbst als „performativen Akt“ in die Theoretisierung gesellschaftlicher Verhältnisse einzubetten, also „vermeintliche Gewissheiten bzw. Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen und/oder bestehende gesellschaftliche Kritiken zu dokumentieren“ (ebd.: 12). Zunächst skizziert Bührmann die reflexive Forschungsperspektive. Dafür begibt sie sich auf den Pfad einer theoriegeschichtlichen sowie gesellschaftlich-genealogischen „Archäologie“: Sie identifiziert verschiedene (historische) Praxen der gesellschaftlichen „Normalisierung von Vielfalt“, definiert als Beziehungslinien zwischen gesellschaftlich hervorgebrachten Phänomenen einerseits und theoretischen Perspektiven auf Diversität andererseits. Anhand der dispositivanalytischen Vorgehensweise, die „[n]eben gesellschaftlichen Strukturen sowie kulturellen Repräsentationen und sozialen Interaktionen [...] die verschiedenen Formen der Materialisierung, Institutionalisierung bzw. Organisation von Differenzierungen und Differenzen“ (ebd.: 17) aufzeigt, erläutert Bührmann, wie Reflexivität zwischen verschiedenen Forschungsmethoden vermitteln und somit den Gegenstand Diversität für relationale Multi-Level-Analysen fruchtbar machen kann. In der anschließenden Erläuterung ihres Forschungsstils unternimmt Bührmann einen Gang durch Rezeption und Schwerpunkte der Diversitäts- und Intersektionalitätstheorie. Das Paradigma eines „reflexiven Konstruktivismus“ bringt sie schließlich in Stellung, um verschiedene (meta-)methodologische Konzepte zu bündeln (ebd.: 86ff.): die „situative“, „methodo-/logische“ und „erkenntnispolitisch-ontologische“ Reflexivität. Zentral für die „post-fundamentalistische Forschungshaltung“, die Bührmann im ersten Teil des Buches konturiert, ist somit, jedwede Klassifikation als ‚wahr‘ oder ‚natürlich‘ zurückzuweisen – zugunsten einer suchenden, eben *reflexiven* Vorgehensweise. Diese bleibt nicht jenseits impliziter normativer Annahmen stehen; vielmehr dienen die Kontingenz, Performativität und Situiertheit von (Forschungs-)Wissen als Ausgangspunkt theoretisch-abstrahierender sowie empirisch-analysierender Betrachtungen.

Die auf neo-institutionalistische Grundlagen und einschlägige Beiträge aus der angelsächsischen rassismuskritischen Hochschulforschung gestützte relational-reflexive Heuristik wendet Bührmann sodann empirisch auf das Porträt der UC Berkeley an, die als Campus zur University of California gehört. Auf der Basis von Dokumentenanalysen, teilnehmenden Beobachtungen und leitfadengestützten Experteninterviews zeigt sie, wie die in Berkeley 2009 erfolgreich implementierte Diversitätsstrategie *Pathway to Excellence* die beiden nur oberflächlich divergierenden Legitimationsnarrative integriert, die mit dem *Equity Case* und dem *Business Case for Diversity* einhergehen. Dafür ist auf der Organisationsebene die Funktionalität einer „Mehrfachlegitimierung“ der Diversitätsstrategie essentiell. Diese wird im Rahmen der bifokalen Governance-Struktur mit unternehmerischen und akademischen Elementen in der Selbstverwaltung, zudem in den an die Diversitätsstrategie anschließenden Institutionen sowie im Zusammenspiel verschiedener Programme und Maßnahmen wirksam. Dazu zählen die systematische Neuaufstellung einer *Division for Equity and Inclusion* und damit verbundener, explizit gerechtigkeitsorientierter Verwaltungsbereiche, die Einrichtung von Vizepräsidentenämtern sowie die Gründung eines diversitätsbezogenen Instituts, das als „Hub in der Region“ (ebd.: 139) den lokalen gesellschaftspolitischen Wandel antreibt. Im Rahmen dieser verschiedenen Institutionalisierungs- und Professionalisierungsprozesse ließen sich ein kohärentes universitäres Profil sowie eine Organisationskultur etablieren, in denen sich das traditionelle Selbstbild der Hochschulmitglieder als Speerspitze gesellschaftspolitischer Bewegungen und ihr kollektives Engagement gegen Diskriminierung mit dem exzellenzorientierten Profil einer forschungs- und innovationsstarken Hochschule vereinen. Eben dieses „Spannungsfeld zwischen exzellenten Forschungsleistungen und kritischem Engagement“ (ebd.: 114f.) erweist sich als konstitutiv für den hier exemplarisch aufgezeigten „transformativ-inklusiven Typus“ einer Universität.

Die Fallstudie macht das Zusammenspiel diskursiver und nicht-diskursiver (Wissens-)Praktiken sichtbar, durch das in dem konkreten Organisationskontext einer Hochschule mikropolitische und -soziologische Aushandlungen von Diversität hervorgebracht werden. So verdeutlicht sie nicht zuletzt in eindrücklicher Weise, wie zwischen Studierenden und Beschäftigten eine partizipative Hochschulkultur als gemeinsamer Wissens- und Erfahrungsraum erwachsen kann.

Im Fazit fasst die Autorin ihre Ergebnisse als Stationen der Entwicklung einer diskurs- und organisationssoziologisch informierten Alternative zu statisch-dogmatischen und kontext-isolierten Sprecharten und Forschungsweisen über Diversität zusammen. Eine besondere Stärke dieses Resümees liegt in der anschaulichen typologisierend-historisierenden Differenzierung tradierter diskursiver Typen von Normalismen entlang der ihnen inhärenten „Veränderungs- und Normalisierungsprozesse“ (ebd.: 157).

Mit der gelungenen Verbindung theoretisch-methodischer Kritik mit empirisch gesättigter Fallanalyse legt Bührmann ein forschungstheoretisches Schlüsselwerk vor, das (vermeintlich) widerstreitende theoretische Paradigmen in einen konsistenten Rahmen integriert und so die Annäherung zwischen verschiedenen methodischen „Silos“ in der diversitätsorientierten Professionalisierungs- und Institutionalisierungsforschung anzustoßen vermag. Die an internationalen Theoriebezügen außerordentlich dichte und dennoch kompakte Lektüre ist insb. dem interdisziplinären Fachpublikum aus Organisations-, Personal- und Bildungs- bzw. Hochschulforschung zu empfehlen. Mit Bührmanns Ansatz reflexiver Diversitätsforschung können aber nicht nur wissenschaftliche Methodenrepertoires und etablierte hochschulorganisationssoziologische Heuristiken zur Erforschung von Diversität reflexiv erweitert werden. Vielmehr lädt er auch dazu ein, praktische Instrumente bspw. des Monitoring und Auditing daran zu messen, inwiefern sie das komplexe Nebeneinander von verschiedenen diversitätsbezogenen Handlungsinitiativen und pluralen Formen des Wider-

stands gegen soziale Ungleichheiten in Hochschulen fassen sowie in ihrem produktiven Zusammenwirken fördern können.

Schließlich ergeben sich durch die Ergebnisse der Studie vielfältige Potenziale für international vergleichende Anschlussforschung. So wäre etwa nach den Nuancen diskursiver Macht-Wissens-Komplexe sowie möglichen Idiosynkrasien, Spannungen und „Implementations-Brüchen“ zu fragen, die sich beim Import US-amerikanisch inspirierter Diversity Policies in *Flagship*-Universitäten außerhalb Nordamerikas zeigen. Im Hinblick auf die im Buch fokussierten Zugehörigkeits-Konstellationen bietet sich ein Vergleich mit dem trans- bzw. supranationalen europäischen Kontext an, wo eine breite gesellschaftliche Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung erst am Anfang steht und es an der einschlägigen rechtssoziologischen Aufarbeitung von *affirmative action*-Maßnahmen in der Hochschule noch fehlt.

Rosen, Lisa M., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich interkulturelle und vergleichende Bildungsforschung der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg und Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkt: Europasozilogische Diversitätsforschung in Hochschulpolitik und -institutionen. lisa.rosen@hsu-hh.de