Anette Rohmann
Agostino Mazziotta

Identität, Diversität und Akkulturation

Fakultät für
Kultur- und Sozialwissen-schaften

FernUniversität in Hagen

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Univ.-Prof. Dr. Anette Rohmann, Diplom-Psychologin, erhielt ihren Doktortitel im Jahr 2002 von der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster. Sie ist seit 2011 Universitätsprofessorin an der FernUniversität in Hagen und Leiterin des Lehrgebiets "Community Psychology".

Dr. Agostino Mazziotta, Diplom-Psychologe, erhielt seinen Doktortitel im Jahr 2011 von der Friedrich-Schiller Universität in Jena. Seit 2011 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrgebiet "Community Psychology".

Identität, Diversität und Akkulturation

„Each of us belongs to many different cultures at different times, in different environments, and in different roles."

(Pedersen, 1999, S. xxi)

Stand: Januar 2017

Zusammenfassung

Dieser Kurs ist Teil des Moduls M6 „Prävention, Intervention und Evaluation im Kontext kulturell diversifizierter Communities" im Masterstudiengang Psychologie. In diesem Kurs werden zentrale Theorien und empirische Befunde zu den Themen Identität, Diversität und Akkulturation behandelt. Community-psychologische Präventions- und Interventionsmaßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen (Individuum, Familie, kommunale Organisation, Stadtteil) werden dargestellt. Ein Schwerpunkt liegt hierbei auf Fördermöglichkeiten zum Umgang mit sozialer Diversität. Es werden die Phasen der Konzeption, Durchführung und Evaluation von Diversity Trainings dargestellt und anhand von Praxisbeispielen diskutiert.

Vorbemerkungen

Die genannten Inhalte werden im Rahmen eines Blended-Learning-Konzepts vermittelt. Dieser Studienbrief bildet den inhaltlichen Rahmen, der Sie durch den Kurs führt. Der Studienbrief wird ergänzt durch Pflichtliteratur, auf die an den entsprechenden Stellen verwiesen wird. Sie finden in Moodle leseleitende Fragen zur Bearbeitung der Pflichtliteratur. Die Lernplattform Moodle ist in Ergänzung zu dem vorliegenden Studienbrief zentrales Kommunikationsinstrument dieses Kurses. Darin können Themen diskutiert und Fragen gestellt werden.

Neben der Bearbeitung der Inhalte werden Sie an mehreren Stellen des Kurses angeregt, einen persönlichen Bezug zu den Inhalten herzustellen oder einen Transfer des Gelernten in einen anderen Kontext zu leisten. Weiterhin sollen Sie nach jedem Kapitel anhand von strukturierenden Fragen reflektieren, inwieweit Sie den Stoff verstanden haben und ihn mit Ihrem Vorwissen in Verbindung bringen. Es

hat sich gezeigt, dass durch ein solches „Lerntagebuch“ das Wissen tiefer verarbeitet und besser behalten wird (Nückles & Renkl, 2010).

Um geschlechtergerechte Formulierungen zu gewährleisten, werden in diesem Studienbrief nach Möglichkeit neutrale Formen verwendet. Dort wo dies nicht möglich ist, wird das Gender Gap (Unterstrich) verwendet. So soll neben der Einbeziehung von Frauen und Männern auch eine sprachliche Einbeziehung von Menschen erreicht werden, die sich nicht oder nicht eindeutig entweder dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zuordnen.

Wir möchten uns herzlich bei Benjamin Froncek, Christine Heinen, Björn Manke, Nicole Schurek und Ilka Würpel für die hilfreichen Rückmeldungen und die Unterstützung bei der Erstellung dieses Studienbriefes bedanken.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg bei der Bearbeitung der Studienmaterialien dieses Kurses und viel Spaß beim Studieren!

Prof. Dr. Anette Rohmann

Lernziele

- ✓ Sie kennen zentrale Begriffe zum Thema Diversität.
- ✓ Sie kennen Dimensionen von Diversität und haben sich anhand dieser Dimensionen mit den unterschiedlichen Lebenswelten von Menschen auseinandergesetzt.
- ✓ Sie haben sich mit den Auswirkungen von Diversität auf den verschiedenen Ebenen auseinandergesetzt.
- ✓ Sie kennen ein Modell der Repräsentation von multiplen sozialen Identitäten und kennen Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen sozialen Repräsentationen und Einstellungen gegenüber Fremdgruppenmitgliedern.
- ✓ Sie kennen ein Modell der Entwicklung von multiplen sozialen Identitäten und können die Vor- und Nachteile von multiplen sozialen Identitäten diskutieren.
- ✓ Sie kennen zentrale Modelle der Akkulturationsforschung.
- ✓ Sie haben sich mit Akkulturation in unterschiedlichen Kontexten beschäftigt.
- ✓ Sie haben einen Überblick über die theoretischen Grundlagen zur Veränderung von Vorurteilen erworben.
- ✓ Sie haben sich mit community-psychologischen Ansätzen zum Umgang mit Diversität beschäftigt und können diese kritisch hinsichtlich Vor- und Nachteile einschätzen.
- ✓ Sie verfügen über Kennnisse hinsichtlich der Klassifikation von interkulturellen Trainings.
- ✓ Sie kennen unterschiedliche Methoden, die in Diversity Trainings eingesetzt werden.
- ✓ Sie wissen um die Vorgehensweise bei der Bedarfsanalyse für Diversity Trainings und sind in der Lage, anhand einer Bedarfsanalyse ein Training für eine bestimme Zielgruppe zu konzipieren.
- ✓ Sie haben Wissen und Kompetenzen erworben, um Übungen im Rahmen von Diversity Trainings durchzuführen und auszuwerten (PV).
- ✓ Sie wissen, wie interkulturelle Trainings evaluiert werden können, wie sinnvolle Wirksamkeitsindikatoren abgeleitet werden können und mit welchen Erhebungsmethoden diese erfasst werden können.
- ✓ Sie haben Kenntnisse über aktuelle Studien zur Wirksamkeit von Diversity Trainings.
- ✓ Sie können die Qualität von Diversity Trainings kriteriengeleitet beurteilen.
- ✓ Sie sind für mögliche nicht-intendierte Nebenwirkungen von Diversity Trainings sensibilisiert.

Für das gesamte Modul 6 besteht das Lernziel darin, dass Sie sich vertieft mit community-psychologischem Fachwissen auseinandergesetzt haben und dies auf unterschiedliche Anwendungsbereiche übertragen können. Sie haben nach Abschluss des Moduls Kompetenzen zur Konzeption, Implementierung und Evaluation community-psychologischer Präventions- und Interventionsprogramme erworben. Dabei haben Sie sich vertiefend mit dem Thema Diversität beschäftigt. *Respect for Diversity* und *Social Justice* sind zentrale Werte des Faches Community Psychology. Im Rahmen dieses Kurses möchten wir eine kritische Auseinan-

dersetzung mit den Kursinhalten sowie ihren Implikationen für die praktische Arbeit anregen und für bestehende Unterschiede innerhalb von Communities sensibilisieren.

Inhaltsverzeichnis

1 Diversitätsdimensionen und Auswirkungen von sozialer Diversität 8
1.1 Was ist Diversität? 8
1.2 Diversität in Deutschland 10
1.2.1 Gender 12
1.2.2 Ethnische Herkunft 16
1.2.3 Alter 19
1.2.4 Behinderung 21
1.2.5 Sexuelle Orientierung 23
1.2.6 Sozioökonomischer Status 26
1.2.7 Fazit 30
1.3 Auswirkung von Diversität auf verschiedenen Ebenen 31
1.3.1 Auswirkungen auf der Mikroebene 31
1.3.2 Auswirkungen auf der Mesoebene 33
1.3.3 Auswirkungen auf der Makroebene 36
1.4 Diversität in der community-psychologischen Forschung und Praxis 37
1.5 Zusammenfassung 38
2 Identität 41
3 Akkulturation 44
3.1 Bedeutung und Funktionen von Kultur 44
3.2 Herausforderungen interkultureller Kommunikation 45
3.3 Der Begriff der Akkulturation 50
3.4 Akkulturationsmodelle 51
3.5 Der Einfluss der wahrgenommenen Einstellung der anderen Gruppe auf Akkulturationseinstellungen 54
3.6 Akkulturationseinstellungen und Intergruppenbeziehungen: Interaktive Modelle 55
3.7 Erfassung von Akkulturation 57
3.8 Psychologische und soziokulturelle Anpassung 57
3.9 Akkulturationsstress und wahrgenommene Diskriminierung 58
3.10 Akkulturation im Kontext 61
3.10.1 Akkulturation im Kontext der Familie 62

3.10.2 Akkulturation im Kontext der Community 63
3.10.3 Akkulturation im nationalen Kontext 64
3.11 Risiko- und Schutzfaktoren 64
3.12 Implikationen 65
4 Umgang mit sozialer Diversität 68
4.1 Maßnahmen zum Umgang mit Diversität auf der individuellen Ebene: Diversity Trainings 70
4.1.1 Von der Vorbereitung von Auslandseinsätzen zur Vorbereitung auf das Leben in einer multikulturellen Gesellschaft 71
4.1.2 Klassifikation von interkulturellen Trainings 72
4.1.3 Wirksamkeit und Evaluation interkultureller Trainings 73
4.1.4 Zielgruppenorientierung, Bedarfsanalyse und Trainingsdesign 76
4.2 Maßnahmen zum Umgang mit Diversität auf der Mesoebene 81
4.2.1 Umgang mit Diversität in Bildungseinrichtungen 81
4.2.2 Umgang mit Diversität in Organisationen 82
4.2.3 Umgang mit Diversität in Nachbarschaften 83
4.3 Maßnahmen zum Umgang mit Diversität auf der Makroebene 85
4.4 Fazit und Implikationen 89
Literaturverzeichnis 93
Prüfungsliteratur 118

1 Diversitätsdimensionen und Auswirkungen von sozialer Diversität

Lernziele

- ✓ Sie kennen zentrale Dimensionen von Diversität und haben diese in Bezug auf Deutschland reflektiert.
- ✓ Sie kennen Auswirkungen von Diversität auf der Mikro-, Meso- und Makroebene.
- ✓ Sie haben *Respect of Diversity* als Wert in der Community Psychology kennengelernt und Implikationen für community-psychologische Maßnahmen reflektiert.

1.1 Was ist Diversität?

Der Begriff Diversität

Diversität ist ein komplexer Begriff, der innerhalb und zwischen verschiedenen Disziplinen unterschiedlich definiert und verwendet wird. Durch gesellschaftliche und politische Veränderungen ist das Thema der Diversität – im Sinne von „Sozialer Vielfalt“ – stärker in das öffentliche Interesse gelangt. Je nach fachlicher Perspektive stehen hierbei unterschiedliche Aspekte im Fokus der Betrachtung. Auch innerhalb der Psychologie lassen sich verschiedene Schwerpunkte differenzieren. So beschäftigt sich die Arbeits- und Organisationspsychologie beispielsweise mit Fragen nach der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und der Umsetzung und dem organisationalen Nutzen von Diversity-Maßnahmen in Organisationen. In der Bildungspsychologie stehen Fragen nach dem Umgang mit heterogenen Gruppen im Zentrum der Betrachtung: Wie muss sich die Ausbildung von Lehrkräften verändern, um mit steigender Diversität in Schulen konstruktiv umzugehen? Wie kann ein Bildungserfolg für Menschen mit einem unterschiedlichen kulturellen Hintergrund erreicht werden? Die Sozialpsychologie betrachtet kognitive und affektive Prozesse: Wie wird Diversität wahrgenommen und verarbeitet? Welche Wirkmechanismen führen zu Diskriminierung und wie ist es möglich, Stereotype und Diskriminierung zu verändern? Dieser Bezug zu Interventionen leitet über zu der Bedeutung des Themas Diversity für die Community Psychology. Respekt vor menschlicher Vielfalt wird häufig als Wert der Community Psychology genannt (Kloos et al., 2012). Da die Community Psychology Individuen in ihren sozial-räumlichen Kontexten betrachtet, ist es von besonderer Bedeutung sich auch mit der in diesen Kontexten vorherrschenden Diversität zu beschäftigen. Diversität ist sowohl relevant für die Beschreibung von Unterschieden und Ähnlichkeiten zwischen Individuen und Communities als auch für die Beschreibung von Variationen innerhalb von Communities. Auch bei der Konzeption und Implementierung von Maßnahmen ist es für den Erfolg zentral, die Zielgruppe und ihre gegebenenfalls unterschiedlichen Bedürfnisse, Ziele und Ressourcen möglichst genau zu kennen.

Das Thema Diversität ist jedoch nicht nur für die Psychologie, sondern auch für zahlreiche weitere Disziplinen aktuell und relevant: In den Rechtswissenschaften steht die Gleichbehandlung von Arbeitnehmenden im Sinne der Vermeidung von Diskriminierung im Vordergrund (Schreiber, 2010) und rechtliche Bedingungen im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden analysiert (Schiek, 2002). Die Politikwissenschaften beschäftigen sich mit der Einwanderungspolitik und den damit verbundenen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen der Einwanderung. Ebenso werden die Umsetzung von Diversity Management-Maßnahmen in Unternehmen sowie der Erwerb von Handlungskompetenzen aus arbeitspolitischer Sicht thematisiert (Himmel & Henning, 2005). Auch für weitere Fächer (Medien- und Kommunikationswissenschaften, Soziologie, Wirtschaftswissenschaften) lassen sich zahlreiche Fragestellungen benennen, die die Bedeutung des Themas Diversität für unterschiedliche Wissenschaftsdisziplinen verdeutlichen.

Bereits bei der Definition des Begriffs „Diversität“ gibt es kein allgemeingültiges Verständnis, was bei der aufgezeigten Vielfalt der Perspektiven und Schwerpunkte nicht verwunderlich erscheint. Das Verständnis des Begriffs ist abhängig von dem jeweiligen Kontext der Forschenden (Kimmelmann, 2010). Die Definitionen reichen von allgemein gehaltenen Beschreibungen hinsichtlich demografischer Kategorien bis zu sehr konkreten Benennungen von Diversity-Aspekten. In den meisten Fällen werden die Kategorien von Diversität konkret benannt und richten sich zunehmend nach dem Verständnis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG; siehe auch Kapitel 4). Hiernach handelt es sich um Vielfalt im Sinne von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung und sexueller Identität.

Kreismodell der Dimensionen von Diversität

In ihrem anschaulichen Kreismodell unterscheiden Gardenswartz und Rowe (2008) vier Schichten, innerhalb derer sich Diversitätsdimensionen unterscheiden lassen (Abbildung 1-1). Im Inneren des Modells liegt die Persönlichkeit eines Menschen, die sich während der Sozialisation herausbildet und die Charaktereigenschaften eines Menschen umfasst. In der nächsten Schicht finden sich innere Dimensionen, die relativ stabil sind. Beispiele hierfür sind Geschlecht oder ethnischer Hintergrund. Diese Dimensionen werden häufig auch als „Kerndimensionen“ von Diversität bezeichnet. Die sogenannten äußeren Dimensionen in der folgenden Schicht sind bis zu einem gewissen Grad veränderbar. Beispiele sind Familienstand und Berufserfahrungen. Die letzte Schicht bilden organisationale Dimensionen wie der Arbeitsort, Netzwerke oder Eigenschaften der Abteilung. Diversität wird bestimmt durch die Ausprägungen der verschiedenen Aspekte. In der Forschung haben die Dimensionen von Diversität unterschiedlich viel Aufmerksamkeit erfahren. Eine Analyse ergab, dass die Dimension Gender die am stärksten beforschte Dimension ist (Blaine, 2013). Es folgt als zweithäufigster Aspekt Diversität hinsichtlich des ethnischen Hintergrunds. Andere Diversitäts-Dimensionen wie Alter oder sexuelle Orientierung sind in der Forschung bisher weniger stark repräsentiert.

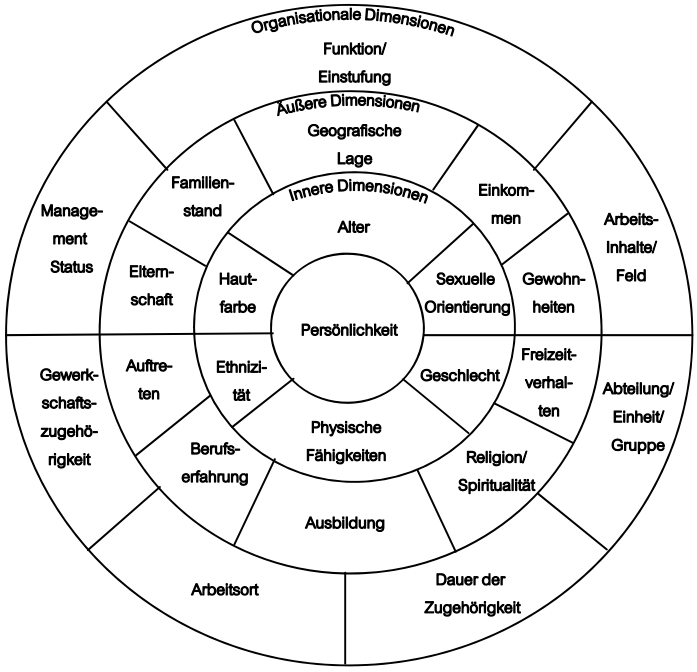

Abb. 1-1: Dimensionen von Diversität (adaptiert aus Gardenswartz & Rowe, 2008)

In diesem Studienbrief wird Diversität im Sinne von sozialer Vielfalt verstanden. Hierbei können sichtbare sowie weniger oder gar nicht sichtbare Dimensionen von Diversität betrachtet werden. Bei der Beschäftigung mit dem Thema Diversität in der Psychologie wird analysiert, wie die Gedanken, Gefühle und das Verhalten von Menschen mit diversen Umwelten interagieren. Hierbei kommt es zu wechselseitigen Beeinflussungen zwischen Individuen und einer diversen Umwelt: „Each cultural context in which we participate or behave will contribute to who we are, our beliefs about ourselves and others, how we interpret events, how we relate to and interact with others, and what we accomplish in promotion change in our lives and communities. Each of us will bring our complex and unique multicultural selves into our social interactions with others and into our interpretations of events“ (Lott, 2010, p. 14).

1.2 Diversität in Deutschland

Im Folgenden werden einige Dimensionen der Diversität vertiefend behandelt. Warum ist dieses Wissen relevant für Sie? In Ihrem beruflichen Alltag werden Sie häufig mit heterogenen Gruppen zu tun haben. Dies können Arbeitsgruppen sein, denen Sie selbst angehören. Insbesondere, wenn Sie beratend tätig werden – sei es bei der Konzeption und Umsetzung von Beratungsangeboten für Angehörige von Minoritäten, aber auch bei der Beratung von Organisationen – ist es wichtig, dass

Sie 1. ein Bewusstsein (*awareness*) hinsichtlich möglicher Unterschiede haben, 2. Wissen (*knowledge*) über die Lebenswelten unterschiedlicher sozialer Gruppen haben und 3. Fertigkeiten (*skills*), gruppenspezifische Beratung kompetent umzusetzen. Für die multikulturelle Beratung differenzieren Choudhuri, Santiago-Rivera und Garrett (2012) hinsichtlich der drei genannten Faktoren nochmals zwischen Kompetenzen, die sich auf die beratende Person beziehen (z. B. Bewusstsein bezüglich eigener kultureller Werte und Normen), Kompetenzen, die sich auf den Umgang mit Klient_innen beziehen (z. B. Wissen über spezifische Gruppen hinsichtlich Familienstrukturen und Werteüberzeugungen, mögliche Stressoren und Diskriminierungserfahrungen) und Kompetenzen, die die Beratungsbeziehung betreffen (z. B. die Fähigkeit, verbale und nonverbale Botschaften akkurat und zutreffend zu empfangen und zu senden).

Die Notwendigkeit diversity-spezifischen Wissens im Kontext von Beratung verdeutlicht eine Bedarfsanalyse, die im Rahmen des länderübergreifenden EU-Projekts TRIANGLE (Transfer of Information to Combat Discrimination against Gays and Lesbians in Europe; http://www.diversity-in-europe.org/sub/bedarfs.htm) durchgeführt wurde. Beispielsweise gaben Mitarbeitende im Gesundheits- und Beratungsbereich an, dass die folgenden Gründe die größten Herausforderungen in der Beratung von Lesben und Schwulen darstellen: Unsicherheit bezüglich Homosexualität in kulturell-ethnischen Minderheitengruppen (91%); Unsicherheit, wie auf homosexuelle Jugendliche zugegangen werden kann (63%); Unsicherheit bezüglich Homosexualität im Allgemeinen (56%) und Unsicherheit, wie spezifische Aspekte der Homosexualität in der Beratung berücksichtig werden können (51%).

Die folgenden kurzen Abschnitte – ergänzt durch vertiefende Texte – zu einigen zentralen Dimensionen der Diversität sind beispielhaft zu verstehen. Sie sollen Sie anregen, sich auch in Ihrem weiteren beruflichen Alltag fortlaufend über aktuelle Forschungsergebnisse zu informieren – beispielsweise hinsichtlich spezifischer Stressoren und Auswirkungen auf die Gesundheit von Angehörigen von Minderheiten. Wichtig ist hierbei eine Ausgewogenheit zwischen dem Bewusstsein für mögliche Unterschiede und dem Wissen über gruppenspezifische Besonderheiten und der Offenheit der Analyse des individuellen Kontexts und der Person zu finden und sich nicht von Stereotypen leiten zu lassen.

Respekt vor sozialer Diversität und die Beschäftigung mit ihren Auswirkungen ist in der Community Psychology ein häufig beachtetes Thema. Dies ist nicht in allen psychologischen Teildisziplinen der Fall. So weisen Ruggs und Kolleg_innen (2013) darauf hin, dass das Thema der Diskriminierung von Minoritäten in der Arbeits- und Organisationspsychologie zu wenig beachtet wurde: „I-O psychologists have mostly missed the opportunity to be at the forefront of research examining a broad range of marginalized employees' experiences in the workplace" (p. 40). Forschung zum Thema Diskriminierung in Organisationen ist nicht immer einfach umzusetzen. Es gibt seitens der Unternehmensleitung häufig Zurückhal-

tung, Forschung zu Diskriminierung in ihrer Organisation durchzuführen. Weiterhin sind einige der Dimensionen – wie beispielsweise die sexuelle Orientierung – nicht sichtbar und werden in einigen Unternehmen gar nicht als relevante Diversitätsdimensionen wahrgenommen. Schließlich werden einige Dimensionen, hinsichtlich derer Diskriminierung stattfindet, als kontrollierbar wahrgenommen (z. B. Gewicht) und deshalb wird Diskriminierung gegenüber Mitgliedern dieser Gruppe als eher gerechtfertigt angesehen (Ruggs et al., 2013). Die Literatur zu Vorurteilen und Diskriminierung kann im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie einen großen praktischen Nutzen haben. Auch in weiteren psychologischen Tätigkeitsfeldern, in denen Menschen mit verschiedenen Hintergründen zusammentreffen, kann die Beachtung diversity-relevanter Aspekte zu einem besseren Verständnis beitragen und somit die Qualität der Arbeit verbessern. Die Beschäftigung mit dem Thema Diversität kann aus unterschiedlichen Motiven heraus entstehen: Dies können zugrunde liegende Werte sein (z. B. Respect for Diversity, Social Justice), rechtliche Rahmenbedingungen (z. B. AGG) oder auch das Erreichen organisationaler Ziele.

1.2.1 Gender

Der Begriff Gender

Der Begriff Gender bezieht sich in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht (im Englischen „sex“) auf das soziokulturelle Geschlecht. Hiermit sind sozial konstruierte Bedeutungen dessen, was es heißt, ein Mann oder eine Frau zu sein, gemeint. Die Kategorien männlich und weiblich werden interpretiert und spiegeln sich in Einstellungen, sozialen Rollen und der Organisation sozialer Institutionen wider. Dabei ist wichtig, sich zu verdeutlichen, dass Gender nicht einfach ein demografisches Merkmal ist, sondern wichtige psychologische und soziale Prozesse repräsentiert und auch zu einer unterschiedlichen Verteilung von Ressourcen und Macht führt (Kloos et al., 2012). Bestimmte Berufe oder berufliche Positionen sind durch Gender-Stereotype geprägt. Unter einer community-psychologischen Perspektive ist Gender ein relevanter Aspekt der Identität und beeinflusst, wie soziale Probleme wahrgenommen und definiert werden.

Die Dimension Geschlecht hat in Deutschland im Diversity Management bisher viel Beachtung gefunden (Charta der Vielfalt, 2011). In den Fokus gerückt ist die nachhaltige Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt, insbesondere auch auf Führungspositionen. Zu diesem Zweck werden Mentoring- und Förderprogramme eingesetzt. Allerdings geht es bei der Dimension Geschlecht nicht nur um Frauenförderung, sondern um eine Berücksichtigung aller Geschlechter, sodass niemand bei Entscheidungen aufgrund seines Geschlechtes benachteiligt werden sollte.

Beispielstudie: „Language that reinforces inequality“

Männer lösen Probleme anders als Frauen. Frauen lösen Probleme anders als Männer. Auf den ersten Blick drücken beide Sätze das Gleiche aus. Bruckmüller, Hegarty und Abele (2012) zeigten jedoch, dass der zweite Satz bestehende Ungleichheit zwischen Frauen und Männern verstärken kann. In dem Satz „Frauen lösen Probleme anders als Männer” stellen Männer die linguistische Norm dar, mit denen Frauen verglichen werden. In ihrer Studie ließen Bruckmüller und ihre Koautor_innen die Teilnehmenden einen Text lesen, in dem Unterschiede zwischen Frauen und Männern thematisiert wurden. In dem Text ging es entweder um Unterschiede bezüglich des Führungsstils oder bezüglich des Freizeitverhaltens und es wurden entweder Frauen oder Männer als linguistische Norm dargestellt. Anschließend beantworteten die Teilnehmenden Fragen zu Statusunterschieden zwischen Frauen und Männern. Teilnehmende, die den Text zum Thema Führungsstile gelesen hatten, in dem Männer als linguistische Norm dargestellt wurden, schätzten Statusunterschiede zwischen Männern und Frauen als größer ein und fanden diese Unterschiede eher gerechtfertigt als Teilnehmende, die den Text zu Führungsstilen mit Frauen als linguistischer Norm gelesen hatten. Bei Teilnehmenden, die den Text zum Thema Freizeitgestaltung gelesen hatten, machte es keinen Unterschied, ob Frauen oder Männer als linguistische Norm dargestellt wurden. Diese Untersuchung zeigt, dass bestehende Statusunterschiede zwischen Gruppen verstärkt werden können, wenn die statushöhere Gruppe als die linguistische Norm dargestellt wird und der Kontext des Vergleichs für den Statusunterschied relevant ist. Die Autor_innen empfehlen deswegen, auf einen Sprachgebrauch zu achten, der bestehende Statusunterschiede nicht verstärkt.

Gender-Identität

Die Gender-Identität muss nicht mit dem biologischen Geschlecht übereinstimmen und nicht alle Menschen identifizieren sich eindeutig als männlich oder weiblich. Verstärkt entsteht ein Bewusstsein für die Perspektive dieser Menschen, die sich z. B. als transgender, gender-queer oder trans* bezeichnen. Für die Ausbildung von Psycholog_innen werden von der American Psychological Association (APA, 2009) folgende Empfehlungen hinsichtlich des Themas „Transgender“ gemacht. Je nach Bedeutsamkeit des Themas für die berufliche Tätigkeit sind Informationen und Kompetenzen in unterschiedlichem Ausmaß notwendig. Grundlegende Informationen zum Thema „Transgender“ sollten allen Psycholog_innen und Studierenden der Psychologie laut APA einfach zugänglich sein. Informationen auf einem mittleren Level sind wichtig für Personen, die mit transgender Menschen arbeiten. Dies sind beispielsweise Informationen hinsichtlich Prävalenz, Ätiologie und Entwicklung über die Lebensspanne. Tiefergehende spezielle Informationen sollten die genannten Punkte der mittleren Ebene vertiefen und richten sich an klinische Psycholog_innen, die intensiv mit transgender Klient_innen arbeiten.

Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern scheint auf den ersten Blick in vielen westlichen Gesellschaften der Vergangenheit anzugehören. Und in der Tat sind Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in vielen Industrieländern heutzutage geringer als noch vor einigen Jahrzehnten: Frauen und Männer unterscheiden sich bezüglich ihres Bildungsstandes und ihrer Beschäftigung kaum noch. So verfügten im Jahr 2008 38% der 18-26-jährigen Frauen und 31% der 18-26-jährigen Männer in Deutschland über die (Fach-)Hochschulreife (Statistisches Bundesamt, 2010) und 46% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland waren im Jahr 2010 weiblich (Bundesagentur für Arbeit, 2012).

Ungleiche Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen

Dennoch sind gesellschaftliche Ressourcen immer noch ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt. Beispielsweise verdienen Frauen für die gleiche Arbeit weniger Geld als ihre männlichen Kollegen und sind in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert (Tomaskovic-Devey, 1995; Valian, 1998). So hatten Frauen im Jahr 2011 ein um 22% geringeres Einkommen als Männer (sog. *Gender Pay Gap*, Statistisches Bundesamt, 2013). In Deutschland besetzten Frauen im Jahr 2012 nur 21% aller Führungspositionen. Insgesamt nimmt der Frauenanteil in Führungspositionen mit zunehmender Größe des Unternehmens noch weiter ab. Bei Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitenden liegt der Anteil an weiblichen Führungskräften bei 22%, während er in Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden nur noch 8% beträgt (Bürgel, 2012, Abbildung 1-2).

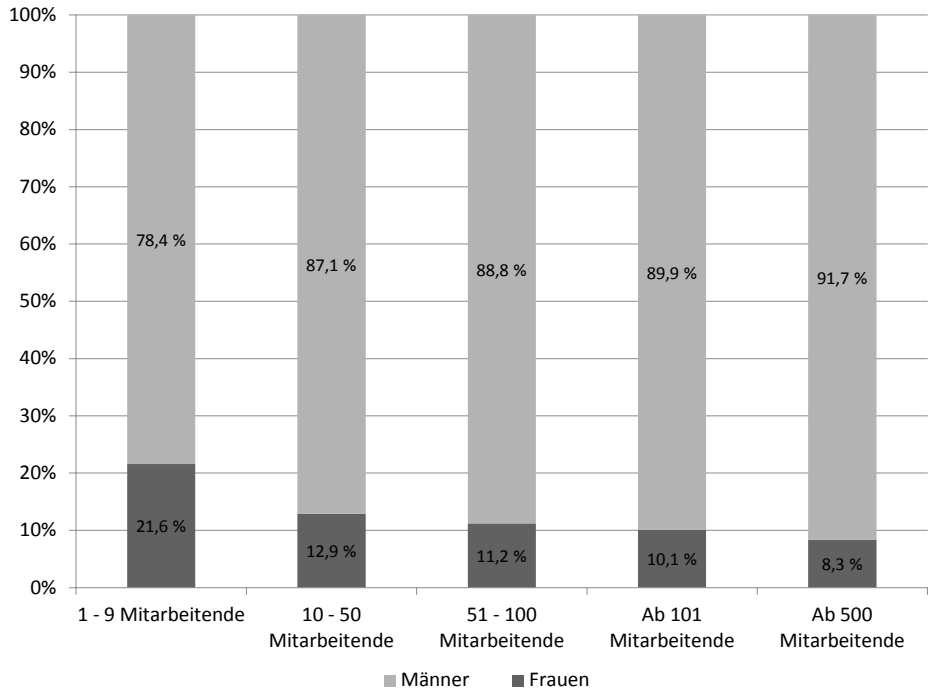

Abb. 1-2: Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Unternehmensgröße (Bürgel, 2012)

Auch in akademischen Laufbahnen sinkt der Frauenanteil mit jeder Karrierestufe. Während im Jahr 2011 47% der Studierenden und 51% der Absolvent_innen Frauen waren, lag der Frauenanteil bei Promotionen bei 45%, bei den Habilitationen bei 26% und unter den hauptberuflichen Professor_innen bei 20%. In der höchsten Besoldungsstufe C4 für Professuren lag der Frauenanteil lediglich bei 11% (Statistisches Bundesamt, 2012, Abbildung 1-3). Ähnlich stellt sich auch die Situation in den USA dar, wo 21% der wissenschaftlichen Professuren mit Frauen besetzt sind. Die Professorinnen in den USA verdienen 82% des Gehalts ihrer männlichen Kollegen (Shen, 2013). Große Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt es auch in Bezug auf die Alterssicherung: In Deutschland beziehen Frauen ein um 60% geringeres eigenes Alterssicherungseinkommen als Männer (sog. *Gender Pension Gap*, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011). Bezüglich der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter gibt es also in vielen Bereichen noch Defizite.

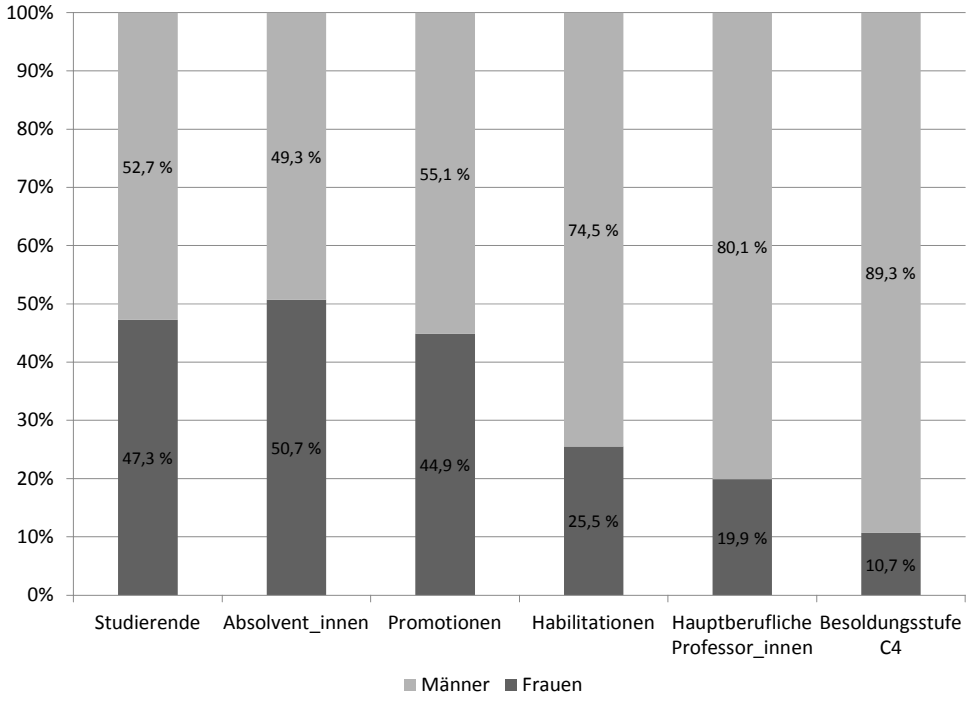

Abb. 1-3: Frauenanteile in der akademischen Laufbahn (Statistisches Bundesamt, 2012)

Pflichtliteratur

Stahlberg, Dickenberger und Szillis (2009) zeigen in ihrem Beitrag auf, dass das Thema Geschlechterdiskriminierung auch heute noch relevant ist. Der Zusammenhang zwischen Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung wird erläutert und es werden Beispiele für moderne Formen der Geschlechterdiskriminierung wie Stereotype Threat, Glass Ceiling und Backlash-Effekt dargestellt und erklärt.

Außerdem werden mögliche Maßnahmen zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit vorgestellt und diskutiert.

Haben Sie selbst bereits Diskriminierung oder Ungleichbehandlung aufgrund Ihres Geschlechts erfahren? Fühlen Sie sich selbst einem bestimmten Geschlecht (z. B. genderqueer, männlich, trans*, weiblich) zugehörig? Wenn ja, welche Stereotype gibt es gegenüber Ihrem Geschlecht? Welche davon treffen auf Sie persönlich zu und welche nicht?

Pflichtliteratur

Stahlberg, D., Dickenberger, D., & Szillis, U. (2009). Geschlechterdiskriminierung. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Eds.), *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (pp. 193-213). Wiesbaden: VS-Verlag.

Weiterführende Literatur

In der Beilage *Aus Politik und Zeitgeschichte* (2012, Bd. 20-21) ist ein Themenheft zu Geschlechtsidentität erschienen.

Case, K. A., Kanenberg, H., "Arch" Erich, S., & Tittsworth, J. (2012). Transgender inclusion in university nondiscrimination statements: Challenging gender-conforming privilege through student activism. *Journal of Social Issues, 68*, 145–161.

Interessante Links

- American Psychological Association, Task Force on Gender Identity and Gender Variance. (2008). *Report of the APA Task Force on Gender Identity and Gender Variance*. Retrieved from http://www.apa.org/pi/lgbt/resources/policy/gender-identity-report.pdf
- Charta der Vielfalt: http://www.charta-der-vielfalt.de/

1.2.2 Ethnische Herkunft

Laut den amtlichen Statistiken lebten in Deutschland im Jahr 2011 insgesamt 81,8 Millionen Menschen, davon hatten 15,96 Millionen einen Migrationshintergrund (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2013). Das heißt, dass der Anteil der

Personen mit direkten oder indirekten Migrationserfahrungen fast ein Fünftel an der Gesamtbevölkerung beträgt. Im Jahr 2005 ersetzte die inklusivere Kategorie „Personen mit Migrationshintergrund“ die bisherige Unterscheidung in Deutsche und Ausländer, um unter anderem neben den Zuwanderern selbst auch ihre in Deutschland geborenen Nachkommen zu berücksichtigen (Statistisches Bundesamt, 2013). Laut amtlicher Definition zählen zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund „alle, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind, alle in Deutschland geborenen Ausländer/innen und alle in Deutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit Geborene mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländer [sic!] in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt, 2013, n.p.). Abbildung 1-4 illustriert, aus welchen Bevölkerungsanteilen sich die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund zusammensetzt.

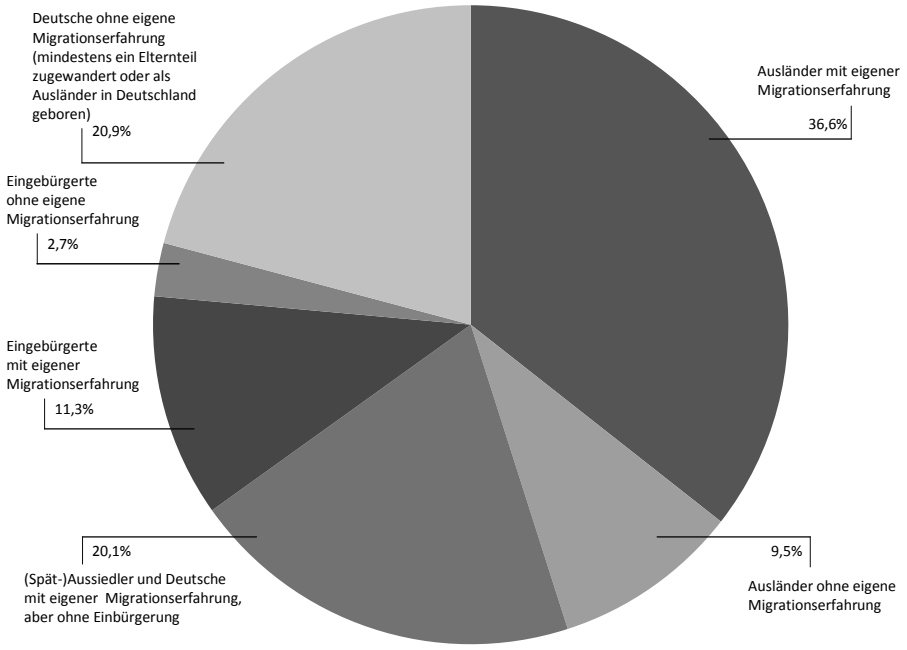

Abb. 1-4: Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland im Jahr 2011 (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2013)

Die Bedeutung und der Einfluss der ethnischen Herkunft sind individuell unterschiedlich und kann für dieselbe Person über die Zeit, in Abhängigkeit von Situationen und sozialen und politischen Ereignissen variieren (Lott, 2010). Häufig existieren Stereotype über eine bestimmte ethnische Gruppe und Menschen werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe diskriminiert. Aus community-psychologischer Perspektive ist diese Dimension besonders relevant, wenn es um das Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichem ethnischen

Hintergrund innerhalb einer Community geht. Dieses Thema wird in dem Abschnitt zum Thema Akkulturation vertiefend behandelt. Einer ethnischen Minderheit (oder anderweitigen marginalisierten Gruppe) anzugehören, geht häufig mit dem Erleben von alltäglichen kleineren und auch größeren Diskriminationserfahrungen einher. In der Pflichtliteratur führen Sue und Kolleg_innen (2007) das Konzept der Mikroaggressionen ein und diskutieren deren Implikationen für das beraterische Handeln.

Pflichtliteratur

Finden Sie Beispiele für Mikroaggressionen hinsichtlich weiterer Diversitätsdimensionen. Differenzieren Sie auch hier zwischen *Microinsult*, *Microassault, Microinvalidation* sowie *Environmental Microaggressions* auf dem Makrolevel.

Pflichtliteratur

Sue, D.W., Capodilupo, C., Torino, G, Bucceri, J., Holder, A., Nadal, K., & Equin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist, 62*, 271-286.

Weiterführende Literatur

Deaux, K., Reid, A., Martin, D., & Bikmen, N. (2006). Ideologies of diversity and inequality: Predicting collective action in groups varying in ethnicity and immigrant status. *Political Psychology, 27*, 123-146.

Nadal, K. L. (2011). The racial and ethnic microaggressions scale (REMS): Construction, reliability, and validity. *Journal of Counseling Psychology, 58*, 470–480.

Sassenberg, K., Fehr, J., Hansen, N., Matschke, C., & Woltin, K.-A. (2007). Eine sozialpsychologische Analyse zur Reduzierung sozialer Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 38*, 239-249.

Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ: Wiley.

Interessante Links

- Aktuelle Forschungsarbeiten und Analysen zu Diskriminierungserfahrungen von unterschiedlichen sozialen Minoritäten in der Europäischen Union

werden von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) zur Verfügung gestellt: http://fra.europa.eu/de

1.2.3 Alter

Aus community-psychologischer Perspektive ist es wichtig zu erkennen, dass unterschiedliche Altersgruppen unterschiedliche Bedürfnisse haben. Die Beachtung von Altersstrukturen kann zu einer gelungenen Partizipation von Mitgliedern unterschiedlicher Altersgruppen in Communities beitragen. So können unterschiedliches Wissen und unterschiedliche Erfahrungen genutzt werden. Altersstereotype können zu Diskriminierung von älteren Menschen und sozialer Ausgrenzung in der Arbeitswelt führen.

Im Jahr 2010 lebten in Deutschland 17,1 Millionen Menschen im Alter von über 65 Jahren und 10 Millionen Menschen im Alter zwischen 55 und 65 Jahren (Statistisches Bundesamt, 2011). Etwa ein Drittel der deutschen Bevölkerung ist also über 55 Jahre alt. Wenn eine annähernd konstante Geburtenhäufigkeit, ein moderater Anstieg der Lebenserwartung und ein Wanderungssaldo von 200.000 Personen pro Jahr ab 2020 angenommen werden, wird sich das Generationenverhältnis noch weiter verschieben. Der Anteil der unter 20-Jährigen wird bis 2060 auf 16% schrumpfen, der Anteil der über 60-Jährigen wird auf 39% anwachsen (Statistisches Bundesamt, 2012). Diese demografischen Entwicklungen können weitreichende Veränderungen im sozialen und wirtschaftlichen Bereich zur Folge haben und bringen sowohl Potenziale als auch Herausforderungen für die gesamte Gesellschaft mit sich. Immer mehr Menschen im Rentenalter sind noch berufstätig. Diese Zunahme lässt sich nur zum Teil durch die demografische Entwicklung (also ein Anwachsen der entsprechenden Altersgruppe) erklären. Vielmehr ist der Anteil der Erwerbstätigen unter den über 65-Jährigen gestiegen. Diese Ressource kann von der Wirtschaft genutzt werden, um Engpässe bei der Verfügbarkeit von Fachkräften zu vermeiden, wenn die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmender (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsmaßnahmen und betriebliche Gesundheitsvorsorge) stärker berücksichtigt werden (Brenke, 2013).

Altersstereotype und Ageism

Mögliche Herausforderungen bezüglich der Dimension „Alter“ sind der Umgang mit Altersstereotypen und gegebenenfalls mit hieraus resultierender Erfahrung von Diskriminierung. Mit Altersstereotypen sind Eigenschaften gemeint, die man Menschen aufgrund ihres Alters zuschreibt. *Ageism* bezeichnet die Ungleichbehandlung von Personen aufgrund ihres Alters. North und Fiske (2012) beschreiben die Komplexität von Altersstereotypen und Ageism. Einerseits wird älteren Menschen weniger zugetraut, da ihnen geringere Kompetenzen zugeschrieben werden. Wenn andererseits ältere Personen (z. B. in der Werbung) als sehr gesund und vital dargestellt werden, können sich ältere Menschen, die selbst diesem Bild nicht entsprechen, unter Druck gesetzt fühlen und sich selbst als negative Ausnahme sehen. Wenn der Anteil an älteren Menschen in der Bevölkerung zunimmt,

können sich die Auswirkungen von Ageism und Altersstereotypen noch verstärken. Besonders problematisch ist dabei, dass ältere Menschen oft als eine homogene Gruppe wahrgenommen werden, obwohl individuelle Unterschiede im höheren Alter sogar eher zunehmen (Wahl, Diehl, Kruse, Lang, & Martin, 2008). North und Fiske (2013) zeigen auf, dass zumindest zwischen den Altersgruppen unter und über 75 Jahren unterschieden werden sollte, da diese Altersgruppen mit unterschiedlichen Stereotypen belegt sind und auch unterschiedliche Arten von Benachteiligungen erfahren. Die „jungen Alten“ werden z. B. eher bei der Arbeitssuche bzw. am Arbeitsplatz benachteiligt, die ältere Gruppe eher in Bezug auf medizinische Behandlung und Pflege.

Nicht in allen Situationen, in denen ältere Menschen gegenüber jüngeren Menschen benachteiligt sind, liegt Altersdiskriminierung vor. Mayer und Rothermund (2009) schlagen vor, den Begriff nur dann zu verwenden, wenn das Lebensalter der Grund dafür ist, dass legitime Ansprüche älterer Menschen verletzt werden. Sie zeigen weiter auf, dass Altersdiskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen vorkommt. So werden ältere Menschen z. B. im Erwerbsleben benachteiligt, da vielfach von einem generellen Leistungsabbau mit zunehmendem Lebensalter ausgegangen wird. Auch im Bereich der Gesundheitsversorgung kann es zu einer Benachteiligung von älteren Menschen kommen. So werden Krankheitssymptome bei älteren Menschen häufig eher auf den Alterungsprozess als auf eine Erkrankung zurückgeführt. Andererseits werden Krankheiten bei älteren Menschen als schwerwiegender und deren Behandlung als weniger erfolgversprechend angesehen. Ältere Pflegebedürftige fühlen sich oft nicht ernstgenommen (z. B. durch die Verwendung von „Babysprache“) oder werden sogar vernachlässigt oder misshandelt (Görgen, 2004, as cited in Mayer & Rothermund, 2009).

Pflichtliteratur

In der Pflichtliteratur gehen Mayer und Rothermund (2009) auf unterschiedliche Erscheinungsformen von Altersdiskriminierung ein und diskutieren individuelle und strukturelle Erklärungsansätze, aus denen anschließend mögliche Maßnahmen zum Abbau und zur Prävention von Altersdiskriminierung abgeleitet werden.

Pflichtliteratur

Mayer, A.-K. & Rothermund, K. (2009). Altersdiskriminierung. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Eds.), *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (pp. 215-240). Wiesbaden: VS Verlag.

Weiterführende Literatur

North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin, 138*, 982-997.

North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). Subtyping ageism: Policy issues in succession and consumption. *Social Issues and Policy Review, 7*, 36-57.

Schmid, S. (2013). Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und weltweit. *Aus Politik und Zeitgeschichte: Alternde Gesellschaft, 63*, 46-52.

Sutin, A. R., Terracciano, A., Milaneschi, Y., An, Y., Ferrucci, L., & Zonderman, A. B. (2013). The effect of birth cohort an well-being: The legacy of economic hard times. *Psychological Science, 24,* 379-385.

1.2.4 Behinderung

Eine Behinderung liegt nach §3 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) bei einer Person dann vor, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ Die Auswirkungen der Beeinträchtigung auf diese Teilhabe wird als Grad der Behinderung nach Zehnergraden (20-100) abgestuft festgestellt (Statistisches Bundesamt, 2013). Eine schwere Behinderung liegt dann vor, wenn ein Grad der Behinderung von 50 oder mehr zuerkannt worden ist. Die Gruppe der Personen mit Behinderungen ist heterogen, sie leben in vielfältigen Lebenslagen und weisen unterschiedliche Arten der (mehrfachen) Behinderung auf. Im Jahr 2011 lebten 7,3 Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung in Deutschland, dies entspricht 8,9% der Bevölkerung (Statistisches Bundesamt, 2013). Wie in Abbildung 1-5 dargestellt ist, kam Schwerbehinderung bei Personen im fortgeschrittenen Alter häufiger vor als bei jüngeren Personen, und Männer und Frauen sind davon in etwa gleich häufig betroffen. Eine detailliertere Aufgliederung der Einschränkungen von Personen mit einer Schwerbehinderung wird in Abbildung 1-6 vorgenommen.

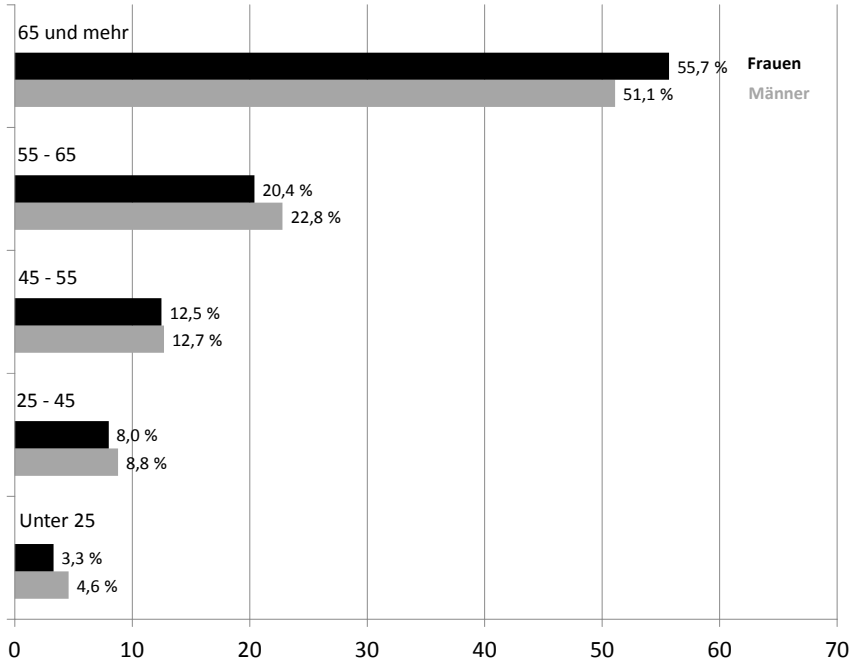

Abb. 1-5: Anteil an allen Menschen mit Schwerbehinderung gleichen Geschlechts im Jahr 2011 (Statistisches Bundesamt, 2013)

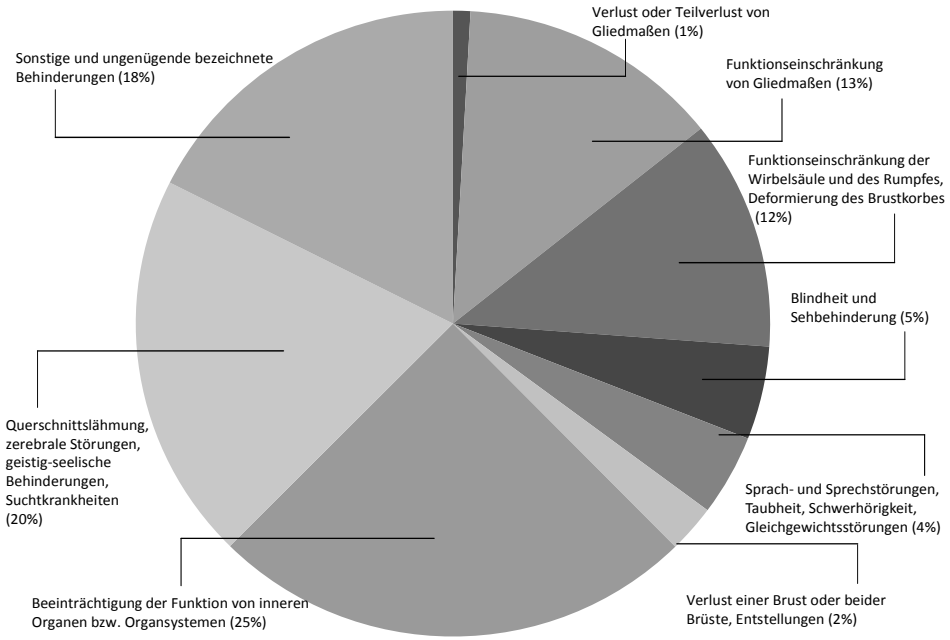

Abb. 1-6: Personen mit einer schweren Behinderung in Deutschland im Jahr 2011 (Statistisches Bundesamt, 2013)

Weiterführende Literatur

Kazdin, A. E., & Rabbitt, S. M. (2013). Novel Models for Delivering Mental Health Services and Reducing the Burdens of Mental Illness. *Clinical Psychological Science, 1*, 170–191.

Cox, W. T. L., Abramson, L. Y., Devine, P. G., & Hollon, S. D. (2012). Stereotypes, Prejudice, and Depression: The Integrated Perspective. *Perspectives on Psychological Science, 7*, 427–449.

Ytterhus, B. (2012). Everyday segregation amongst disabled children and their peers: A qualitative longitudinal study in Norway. *Children & Society, 26*, 203–213.

1.2.5 Sexuelle Orientierung

Sexuelle Orientierung ist eine Diversity Dimension, die in den letzten Jahren auch in Deutschland in immer mehr Kontexten an Bedeutung gewonnen hat. Gleichzeitig zeigt die aktuelle öffentliche Debatte der Frage, ob gleichgeschlechtliche Lebensformen steuerlich und rechtlich der Ehe gleichgestellt werden sollten, dass diese Thematik auch kontrovers diskutiert wird und Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden.

Dimensionen sexueller Attraktivität

Zur Veranschaulichung unterschiedlicher sexueller Orientierungen kann das Modell von Michael Storms (1980) herangezogen werden. Storms unterscheidet zwei voneinander unabhängige (orthogonale) Dimensionen sexueller Attraktivität, auf denen Personen variieren können (Abbildung 1-7): heteroerotische Dimension (sexuelle Attraktivität gegenüber Personen des anderen Geschlechts) und homoerotische Dimension (sexuelle Attraktivität gegenüber Personen des eigenen Geschlechts). Durch die Kreuzung der beiden Dimensionen können die folgenden vier sexuellen Orientierungen unterschieden werden:

- heterosexuell: hohe Ausprägung auf der heteroerotischen Dimension, geringe Ausprägung auf der homoerotischen Dimension
- homosexuell: hohe Ausprägung auf der homoerotischen Dimension, geringe Ausprägung auf der heteroerotischen Dimension
- bisexuell: hohe Ausprägung sowohl auf der homoerotischen, also auch auf der heteroerotischen Dimension
- und asexuell: niedrige Ausprägung sowohl auf der homoerotischen, als auch auf der heteroerotischen Dimension, d.h. Personen ohne bzw. mit einem geringen sexuellen Interesse.

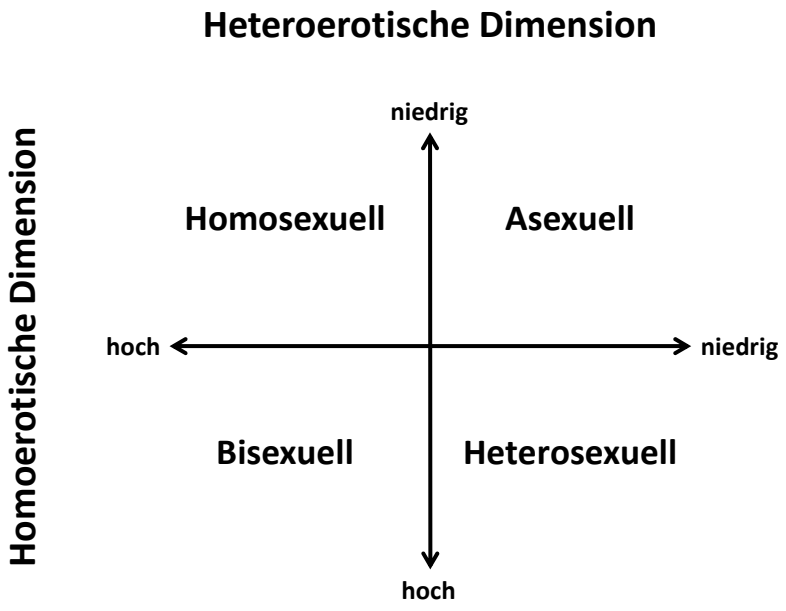

Abb. 1-7: Zweidimensionales Modell der sexuellen Orientierung (Storms 1980)

Die Frage, wie viele Personen welche Orientierung haben, hat gesellschaftliche und politische Implikationen und hängt stark davon ab, anhand welcher Komponenten die sexuelle Orientierung eines Menschen erfasst wurde. So variiert beispielsweise die Prävalenz von Homosexualität in den USA und Norwegen zwischen 1% und 21% (Savin-Williams, 2006; Sell, 1997). Savin-Williams (2006) unterscheidet drei Komponenten oder Ausdrucksweisen sexueller Orientierung: sexuelle/romantische Attraktivität (*sexual/romantic attraction*), sexuelles Verhalten (*sexual behavior*) und sexuelle Identität (*sexual identity*). Tabelle 1-1 gibt einen Überblick über die Prävalenz von Homosexualität in unterschiedlichen Ländern in Abhängigkeit der drei Komponenten sexueller Orientierung.

Zur Erfassung der Einstellungen gegenüber sexuellen Minoritäten liegen eine Reihe von Messinstrumenten vor (z. B. Mohr & Rochlen, 1999; Morrison & Bearden, 2007; Rye & Meaney, 2010; Herek & McLemore, 2013).

	Attraction		Behavior		Identity	
Country	Female	Male	Female	Male	Female	Male
United States						
Youth	6 %	3 %	11 %	5 %	8 %	3 %
Young adults	13 %	5 %	4 %	3 %	4 %	3 %
Adults	8 %	8 %	4 %	9 %	1 %	2 %
Australia						
Adults	17 %	15 %	8 %	16 %	4 %	7 %
Turkey						
Young adults	7 %	6 %	4 %	5 %	2 %	2 %
Norway						
Adolescents	21 %	9 %	7 %	6 %	5 %	5 %

Tab. 1-1: Prävalenz von Homosexualität zwischen Frauen und Männern in vier Ländern in Abhängigkeit der Ausdrucksweise sexueller Orientierung (aus Savin-Williams, 2006, siehe Originalpublikation für Literaturangaben zu den Primärstudien)

Pflichtliteratur

Heteronormativität bezieht sich auf die Einstellung, dass Heterosexualität, im Vergleich zu anderen sexuellen Orientierungen, „normal“, „natürlich“ und „überlegen“ ist. Aufgrund solcher Einstellung sind Asexuelle, Bisexuelle und Schwule und Lesben häufig feindseligen und diskriminierenden Erfahrungen ausgesetzt. In der Pflichtliteratur gehen Steffens und Wagner (2009) auf die Antezedenzien, die Erfahrungen und Konsequenzen von Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen ein.

Pflichtliteratur

Steffens, M. C., & Wagner, C. (2009). Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Eds.), *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (pp. 241-262). Wiesbaden: VS-Verlag.

In der Lektüre von Steffens und Wagner (2009) zur Diskriminierung von Lesben, Schwulen und Bisexuellen gibt es seit der Veröffentlichung einige rechtliche Änderungen. Hinweise auf ergänzende Quellen zu aktuellen Informationen finden Sie in der Online-Umgebung diesen Kurs.

Weiterführende Literatur

In der Beilage *Aus Politik und Zeitgeschichte* (2010, Bd. 15-16) ist ein Themenheft zu Homosexualität erschienen.

Clarke, V. (2010). *Lesbian, gay, bisexual, trans and queer psychology: An introduction*. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.

Hatzenbuehler, M. L. (2009). How does sexual minority stigma "get under the skin"? A psychological mediation framework. *Psychological Bulletin, 135*, 707–730.

Herek, G. M., & McLemore, K. A. (2013). Sexual prejudice. *Annual Review of Psychology, 64*, 309–333.

Patterson, C. J. (2006). Children of lesbian and gay parents. *Current Directions in Psychological Science, 15*, 241–244.

Interessante Links

- American Psychological Association (2000). Leitlinien zur Psychotherapie von lesbischen, schwulen und bisexuellen Klient_innen. Deutsche Übersetzung herausgegeben vom VLSP. Quelle: http://www.vlsp.de/wissenschaft/therapie/apaleitlinien

1.2.6 Sozioökonomischer Status

Gesellschaftliche Faktoren auf der Makroebene wie beispielsweise der Wohlstand eines Landes können sich auf der Mesoebene (z. B. unsichere Nachbarschaften mit schlechtem Wohnraum) und der Mikroebene (z. B. Depression) auswirken (Cutrona, Wallace, & Wesner, 2006), was wiederum einen Einfluss auf der Makroebene haben kann. Dies soll im Folgenden am Beispiel des sozioökonomischen Status (SoS) illustriert werden. Der SoS bezieht sich auf die Beschreibung einer Person in einem durch Ungleichheit gekennzeichneten Gesellschaftssystem (Lampert & Kroll, 2009). Operationalisiert wird der SoS meistens anhand der Merkmale: schulische und berufliche Bildung, berufliche Stellung/Berufsstatus und (Haushaltsnetto-)Einkommen.

Der SoS ist eine fundamentale Determinante menschlichen Verhaltens und Erlebens und wirkt sich auf die materiellen und sozialen Ressourcen aus, die einer Person zur Verfügung stehen (APA, 2006; für eine Diskussion der Rolle von SoS im organisationalen Kontext Côté, 2011). Beispielsweise beeinflusst der SoS die

kognitive und soziale Entwicklung, das Selbstwertgefühl, die Berufswahl, die psychische und physische Gesundheit, das Wohlergeben, die Mortalität oder auch die Partnerwahl (z. B. Adler & Stewart, 2010; Chen, 2004; Dunn & Searle, 2010; McLoyd, 1998; Metheny & McWhirter, 2013; Sirin, 2005; Twenge & Campbell, 2002). Die Forschung zum sozioökonomischen Status verdeutlicht, welche zentrale Rolle der materielle und soziale Kontext für psychologisches Handeln hat.

Aufgrund der Komplexität der Thematik ist die Forschung zum sozioökonomischen Status interdisziplinär ausgerichtet, wobei Forschung aus psychologischer Perspektive im Vergleich zu anderen sozialwissenschaftlichen Disziplinen wie der Soziologie, der Epidemiologie, der Erziehungswissenschaften oder des Gesundheitswesens unterrepräsentiert ist (APA, 2006).

Soziale Ungleichheit, damit ist die ungleiche Verteilung von materiellen und immateriellen Ressourcen gemeint, nimmt in vielen Gesellschaften zu. Überspitzt formuliert kann dieser Trend beschrieben werden als „die Reichen werden immer reicher und die Armen werden immer ärmer." Besaßen im Jahr 1998 die reichsten 10% der Haushalte in Deutschland 45% des gesamten Nettovermögens und die ärmsten 50% der Haushalte 3%, ist der Vermögensanteil im Jahr 2008 der reichsten 10% der Haushalte auf 53% angestiegen und die der ärmsten 50% der Haushalte auf 1% geschrumpft (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013, Abbildung 1-8).

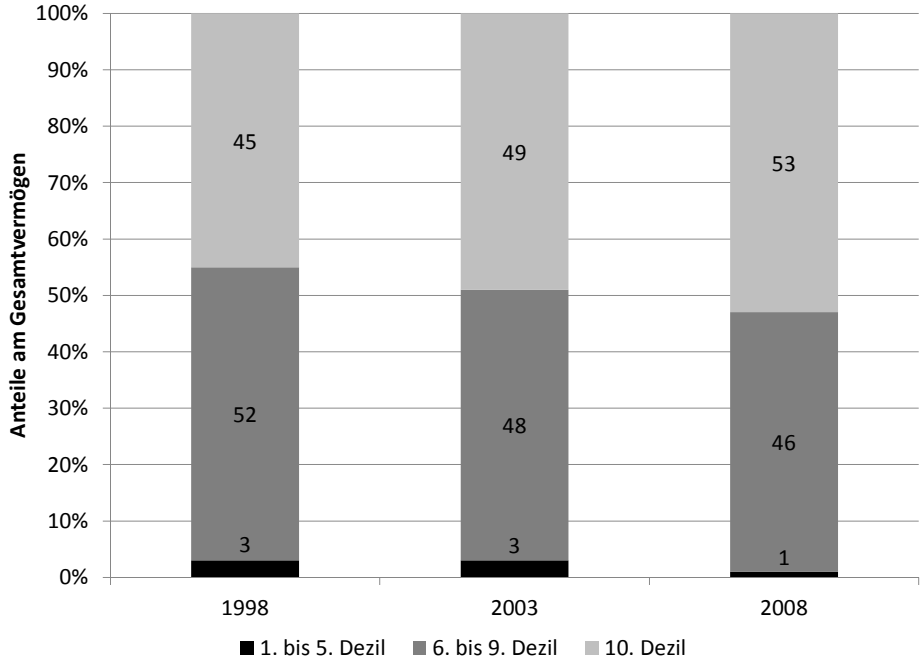

Abb. 1-8: Verteilung des Privatvermögens in Deutschland (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013)

In einer repräsentativen Stichprobe amerikanischer Bürger_innen zeigten Norton und Ariely (2011), dass Personen die tatsächliche Vermögensungleichheit deutlich unterschätzen. Als Personen gefragt wurden, ihre ideale Verteilung von Vermögen anzugeben, war diese gerechter und fernab von der tatsächlichen Verteilung. Interessanterweise war die Wunschvorstellung einer gerechteren Verteilung unabhängig von der politischen Ideologie, dem Geschlecht oder dem Einkommen der Studienteilnehmenden.

Die ungleiche Verteilung von Vermögen und Einkommen birgt die Gefahr für einen Teil der Bevölkerung, in Armut abzurutschen. In der Forschung zum sozioökonomischen Status hat Armut eine zentrale Stellung eingenommen und vergleichsweise wenig ist über andere soziale Klassen bekannt (APA, 2006). Zur Messung der relativen Einkommensarmut kann die Armutsgefährdungsquote herangezogen werden. Sie drückt aus, wie hoch der Anteil der armutsgefährdeten Personen an der Gesamtbevölkerung ist. Als vom Risiko der Einkommensarmut bedroht gelten – nach einer europäischen Konvention – Personen, deren Einkommen weniger als 60% des durchschnittlichen Einkommens beträgt (Median des Äquivalenzeinkommens der Privathaushalte[1]). Amtliche Definitionen und aktuelle statistische Informationen stehen im Webauftritt der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2012) zur Verfügung. Die Armutsgefährdungsquote ist kein Indikator für ein absolutes Existenzminimum, sondern beschreibt die Höhe des notwenigen Einkommens für ein Mindestmaß an sozio-kultureller Partizipation in einer Gesellschaft (Grabka, Goebel, & Schupp, 2012).

Im Jahr 2010 waren in Deutschland 15,8 Prozent der Bevölkerung (ca. 12,8 Mio Menschen) armutsgefährdet. Wie in Abbildung 1-9 dargestellt, variiert die Armutsgefährdungsquote über unterschiedliche Bevölkerungsgruppen hinweg, d.h. Personen sind in Abhängigkeit von soziodemografischen Merkmalen unterschiedlich vulnerabel für Armut. Einem besonders hohen Risiko unterliegen Arbeitslose (67,8%), Personen in Haushalten von Alleinerziehenden (37,1%) sowie Alleinlebende (36,1%), während Erwerbstätige (7,7%), Personen mit hohem Bildungstand (7,7%) und Personen in Haushalten mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern einem besonders niedrigen Risiko unterliegen.

[1] Das Äquivalenzeinkommen ist ein bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-Einkommen je Haushaltsmitglied, das sowohl das Nettoeinkommen und Sozialleistungen als auch die Struktur eines Haushaltes berücksichtigt.

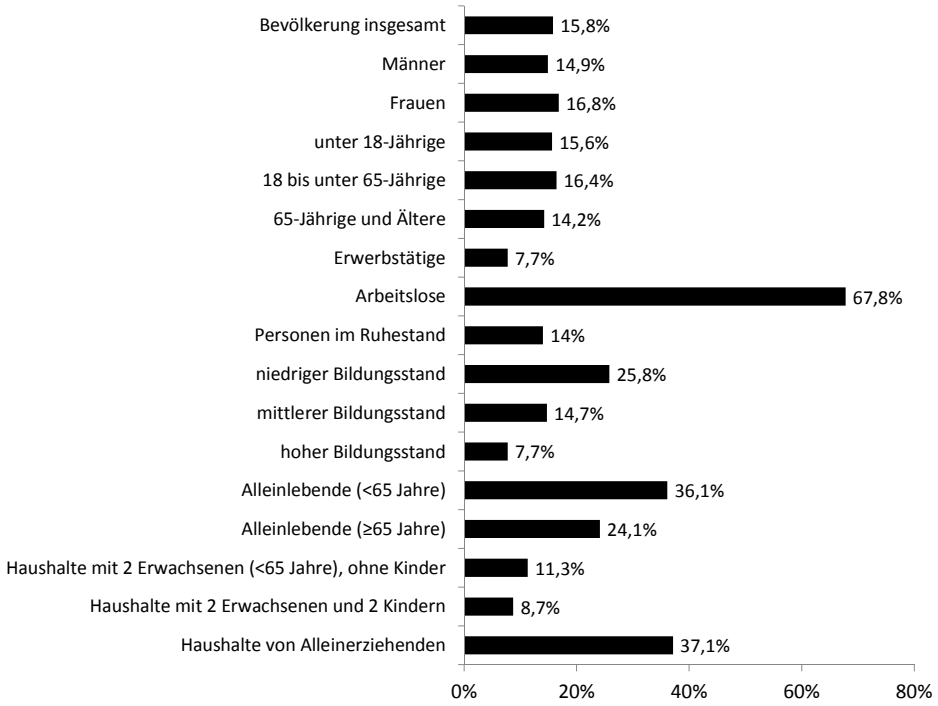

Abb. 1-9: Ausgewählte Armutsgefährdungsquoten in Prozent (Bundeszentrale für politische Bildung, 2012)

Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Klasse geht mit bestimmten Risikofaktoren einher. Beispielsweise geht ein niedriger SoS mit einer schlechteren Gesundheit einher, was durch psychologische Prozesse mediiert wird (z. B. Chen, 2004, Matthews, Gallo, & Taylor, 2010).

Pflichtliteratur

In der Pflichtliteratur diskutiert Chen (2004) unterschiedliche psychosoziale Wege im ökologischen System, die zu einem tieferen Verständnis zwischen SoS und Gesundheit beitragen können. Wieso manche Personen mit einem niedrigen SoS einen guten Gesundheitszustand bewahren, obwohl sie mit andauernden und ernsthaften Stressoren konfrontiert werden, thematisiert der Artikel von Chen (2012). Des Weiteren zeigen Luthar und Latendresse (2005), dass Kinder aus wohlhabenden Familien – eine vernachlässigte Gruppe in der Forschung zum SoS – unerwarteterweise besonders hohen psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, wie beispielsweise Substanzmissbrauch, Ängsten und Depressionen.

Pflichtliteratur

Chen, E. (2004). Why socioeconomic status affects the health of children. A psychosocial perspective. *Current Directions in Psychological Science, 13*, 112–115.

Chen, E. (2012). Protective factors for health among low-socioeconomic-status individuals. *Current Directions in Psychological Science, 21*, 189-193.

Luthar, S. S., & Latendresse, S. J. (2005). Children of the affluent: Challenges to well-being. *Current Directions in Psychological Science, 14*, 49-53.

Weiterführende Literatur

Anderson, C., Kraus, M. W., Galinsky, A. D., & Keltner, D. (2012). The local-ladder effect: Social status and subjective well-being. *Psychological Science, 23*, 764–771.

Brenner, A. B., Zimmerman, M. A., Bauermeister, J. A., & Caldwell, C. H. (2013). Neighborhood context and perceptions of stress over time: An ecological model of neighborhood stressors and intrapersonal and interpersonal resources. *American Journal of Community Psychology*. doi:10.1007/s10464-013-9571-9

Kraus, M. W., & Keltner, D. (2009). Signs of socioeconomic status: A thin-slicing approach. *Psychological Science, 20*, 99–106.

Kraus, M. W., Piff, P. K., & Keltner, D. (2011). Social class as culture: The convergence of resources and rank in the social realm. *Current Directions in Psychological Science, 20*, 246–250.

Piff, P. K., Stancato, D. M., Martinez, A. G., Kraus, M. W., & Keltner, D. (2012). Class, chaos, and the construction of community. *Journal of Personality and Social Psychology, 103*, 949–962.

Interessante Links

- American Psychological Association, Task Force on Socioeconomic Status. (2006). *Report of the APA Task Force on Socioeconomic Status*. Retrieved from http://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/task-force-2006.pdf
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder: http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/A1armutsgefaehrdungsquoten.html

1.2.7 Fazit

Respect for human diversity ist ein zentraler Wert in der Community Psychology, und ein Verständnis von Individuen im Kontext ihrer Communities erfordert ein Verständnis menschlicher Diversität (Trickett, 1996). Sowohl Individuen als auch Communities sind divers und für eine Konzeption wirksamer Maßnahmen ist es nötig, dieser Vielfalt Rechnung zu tragen. Die inhaltliche Befassung mit den

Diversity Dimensionen innerhalb dieses Kurses soll zu einem Verständnis von Diversität beitragen.

1.3 Auswirkung von Diversität auf verschiedenen Ebenen

Diversität wird immer öfter als Potenzial mit positiven Auswirkungen gesehen. Beispielsweise werden die Vorteile von diversen Arbeitsgruppen diskutiert und auf die Bereicherung durch kulturelle Vielfalt in Stadtteilen hingewiesen. Gleichzeitig wird Andersartigkeit aber oftmals auch als bedrohlich wahrgenommen und mögliche Folgen sind Verunsicherung und die Abwertung von Menschen, die Minderheiten angehören sowie deren Diskriminierung. Wenn Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit eingeordnet werden, können bestehende Vorurteile das Verhalten diesen Menschen gegenüber beeinflussen. Dies kann dazu führen, dass in bestimmten Situationen vorschnell Erklärungen herangezogen werden, die nicht zutreffen. Beispielweise werden gesundheitliche Probleme von Migrant_innen eher auf individuelle psychische Ursachen zurückgeführt und nicht auf mögliche externe Ursachen wie hohe berufliche Anforderungen (Zick & Küpper, 2010).

Die Auswirkungen von Diversität können sehr vielfältig sein: Beispielsweise kann eine Folge auf der individuellen Ebene eine erhöhte Kreativität und bessere Performanz von Individuen sein. Auch Organisationen formulieren Diversität immer öfter als explizites Ziel und führen unter dem Stichwort „Diversity Management“ Maßnahmen durch, mit denen Diversität gefördert werden soll bzw. die Möglichkeiten von Vielfalt optimal ausgenutzt werden sollen. Auf der Ebene von Organisationen können angestrebte Folgen von Diversität eine erhöhte Produktivität und die Entwicklung von Innovationen sein. Schließlich kann sich Vielfalt auch auf der Makroebene auswirken, indem sich auf gesellschaftlicher Ebene mehr Toleranz und soziale Inklusion zeigen. Putnam (2007) argumentiert in einem viel diskutierten Beitrag, dass Diversität kurzfristig zu Entsolidarisierungstendenzen und geringerem Vertrauen führen kann, langfristig jedoch wirtschaftliche und kulturelle Vorteile mit sich bringt. Im Folgenden werden für die verschiedenen genannten Ebenen Auswirkungen von Diversity aufgezeigt und anhand von ausgewählter Pflichtliteratur vertieft. Es wird deutlich, dass Diversität nicht pauschal als „gut“ oder „schlecht“, „gewinnbringend“ oder „verunsichernd“ beurteilt werden kann. Eine Reihe von Faktoren beeinflussen, wie sich Diversität auswirkt.

1.3.1 Auswirkungen auf der Mikroebene

Die Analyse auf der Mikroebene bezieht sich auf individuelle Prozesse der Wahrnehmung und Bewertung von Individuen. Eine diverse soziale Umwelt wird von unterschiedlichen Personen unterschiedlich wahrgenommen. Wichtig ist hierbei

die Bewertung der Situation. Die Reaktionen auf soziale Vielfalt erfolgen in Abhängigkeit der Bewertung der Vielfalt als positiv oder negativ. Gleichseitig wirken Individuen durch ihr Verhalten auf die Umwelt ein und beeinflussen diese. In Arbeitskontexten kann Diversität zu einer Steigerung von Kreativität führen (Leung, Maddux, Galinsky, & Chiu, 2008). Durch eine diverse Umgebung sind Individuen auch aufgefordert, ihre Denkmuster infrage zu stellen und sich mit Veränderungen in ihrer Umwelt auseinanderzusetzen.

Die Wahrnehmung von Diversität kann auf individueller Ebene jedoch auch zu Verunsicherung führen und negative Auswirkungen haben. Eine zentrale Rolle spielen die sogenannten Diversitäts-Überzeugungen (*Diversity Beliefs*). Diese beziehen sich auf die Überzeugung, dass (ethnische) Diversität in Gruppen oder Gesellschaften positive Auswirkungen hat. Diversitäts-Überzeugungen hängen negativ mit sozialer Dominanzorientierung zusammen (Deaux, Reid, Martin, & Bikmen, 2006). Ebenso hat sich gezeigt, dass Personen, die Diversität eher ablehnen, stärkere Vorurteile gegenüber den Mitgliedern von Minoritäten hatten (z. B. Homosexuelle, Menschen mit Behinderung, Langzeitarbeitslose) und die Integration von Immigrant_innen eher ablehnten. Mit einer geringeren Toleranz von Vielfalt gingen auch weniger Kontakte mit Mitgliedern der Fremdgruppe einher (Zick & Küpper, 2010). Die Einstellung, dass die Vielfalt in Gruppen wertvoll ist, hängt mit den Einstellungen gegenüber Immigrant_innen zusammen. In einer Analyse einer repräsentativen multinationalen Befragung in sieben europäischen Ländern korrelierten Diversitäts-Überzeugungen negativ mit diskriminierenden Verhaltenstendenzen gegenüber Immigrant_innen. Diese Beziehung wird mediiert durch eine Verringerung von realistischer und symbolischer Bedrohung (Kauff & Wagner, 2012). In der Untersuchung von Kauff und Wagner (2012) wurden Diversitäts-Überzeugungen anhand der folgenden Items erfasst: „It is better for a country, if there are many different religions“ und „It is better for a country, if almost everyone shares the same customs and traditions“. Positive Diversitäts-Überzeugungen reduzierten die durch fremdklingende Namen hervorgerufene Diskriminierung (Kauff, Issmer, & Nau, 2013). Diversitäts-Überzeugungen fungieren auch als Moderator für die Beziehung zwischen Kontakt und Vorurteilen. Insbesondere bei Personen mit niedrigen Diversitäts-Überzeugungen zeigte sich eine Reduktion von Vorurteilen durch Intergruppenkontakt (Adesokan, Ullrich, van Dick, & Tropp, 2011). Die Antizipation steigender Diversität wirkt sich auch auf Intergruppen-Emotionen aus. Sie führte zu mehr Wut gegenüber ethnischen Minoritäten und einem Anstieg von Angst. Die Sympathie gegenüber Mitgliedern der Eigengruppe wurde stärker. Diese Beziehungen wurden durch die Wahrnehmung von Bedrohung der Eigengruppe mediiert (Outten, Schmitt, Miller, & Garcia, 2012). Die Wahrnehmung von Diversität ist keine objektive Größe, sondern wird subjektiv konstruiert und z. B. durch die soziale Dominanzorientierung (Unzueta, Knowles, & Ho, 2012) und die Identifikation mit der Eigengruppe (Unzueta & Binning, 2012) beeinflusst. In dem Kapitel zu Identität werden Sie weitere Auswirkungen von Diversität auf der individuellen Ebene kennenlernen. Zum Beispiel anhand der Fragen, wie diverse Umwelten sich auf die Entwicklung von

multiplen sozialen Identitäten auswirken oder wie die Komplexität der sozialen Identität mit der Akzeptanz von Diversität zusammenhängt.

Exkurs: Die Integrated Threat Theory (Stephan & Stephan, 2000)

In der *Integrated Threat Theory* werden verschiedene Arten von Bedrohung differenziert (Stephan & Stephan, 2000). *Realistische Bedrohung* bezieht sich auf die Bedrohung der Eigengruppe hinsichtlich des materiellen und ökonomischen Wohlergehens. *Symbolische Bedrohung* bezieht sich auf Bedrohungen des Wertesystems, der Überzeugungen sowie des Weltbildes der Eigengruppe. *Intergruppenangst* bezieht sich auf die Antizipation negativer Ergebnisse im Sinne von Unwohlsein und Unsicherheit während Interaktionen mit Mitgliedern der Fremdgruppe. *Negative Stereotype* beziehen sich auf Bedrohungen, die durch negative und unangenehme Erwartungen der Fremdgruppe gegenüber ausgelöst werden. Zentrale Annahme des Modells ist, dass die wahrgenommene Bedrohung durch folgende Variablen beeinflusst wird: das Ausmaß des Konfliktes zwischen den Gruppen, Statusunterschiede, die Identifikation mit der Eigengruppe, das Wissen über die Fremdgruppe sowie die Quantität und die Qualität des Kontaktes zur Fremdgruppe. Eine Folge von wahrgenommener Bedrohung sind negative Einstellungen sowie Diskriminierung.

Weiterführende Literatur

Crisp, R. J. & Turner, R. N. (2011). Cognitive adaptation to the experience of social and cultural diversity. *Psychological Bulletin, 137*, 242-266.

1.3.2 Auswirkungen auf der Mesoebene

Soziale Diversität wirkt sich nicht nur auf der individuellen Ebene aus, sondern auch auf der Mesoebene. Ein Definitionsmerkmal der Mesoebene ist nach Pettigrew (1996), dass direkte Interaktionen zwischen Menschen stattfinden können. Hierbei interagieren individuelle Faktoren (z. B. Diversitäts-Überzeugungen) mit Faktoren innerhalb von Gruppen oder Communities. So beeinflusst beispielsweise die individuelle Überzeugung, ob Diversität positiv oder negativ für das Erreichen von Zielen in Arbeitsgruppen ist, die Beziehung zwischen Diversität einer Arbeitsgruppe und Identifikation (van Dick, van Knippenberg, Hägele, Guillaume, & Brodbeck, 2008). Bei der Zusammenarbeit in multikulturellen Teams wirken sich multikulturelle Erfahrungen positiv auf Kreativität (fluency, flexibility and novelty) aus (Tadmor, Satterstrom, Jang, & Polzer, 2012). Bei der Betrachtung der Zusammenarbeit in heterogenen Teams ist es wichtig, auch die Art und Struktur der zu bearbeitenden Aufgabe mit zu beachten. Auch kann Heterogenität in

Bezug auf Wissen für die Zusammenarbeit im Team relevanter sein als Heterogenität hinsichtlich der genannten Diversitäts-Dimensionen (Hermann, 2012). Im Folgenden werden beispielhaft Auswirkungen von Diversität auf der Mesoebene anhand unterschiedlicher Kontexte aufgezeigt.

1.3.2.1 Organisationen als Kontext von Diversitätserfahrungen

Pflichtliteratur

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass das Wissen über Auswirkungen von und den Umgang mit Diversität für unterschiedliche (psychologische) Anwendungskontexte relevant ist. Ein wichtiger Anwendungskontext ist die Arbeits- und Organisationspsychologie. In Organisationen wird viel in Teams zusammengearbeitet. Durch die gestiegene Diversität hinsichtlich verschiedener Diversitätsdimensionen ist die Zusammenarbeit in diversifizierten Teams ein integraler Bestandteil der Arbeitswelt geworden. Diese Diversität kann sich sowohl auf die Produktivität der Arbeitsgruppen als auch auf das Wohlergehen der Mitglieder dieser Arbeitsgruppen unterschiedlich auswirken. Um Diversität in Arbeitsgruppen möglichst positiv zu nutzen, ist die Identifikation von Moderatoren für den Zusammenhang von Diversität und Outcomes von Diversität zentral. Um diese Frage zu adressieren, wurde das Categorization-Elaboration Model für Diversität in Arbeitsgruppen entwickelt (van Knippenberg, de Dreu, & Homan, 2004). In dem Beitrag von van Knippenberg und Ginkel (2010) werden das Categorization-Elaboration Model sowie empirische Ergebnisse vorgestellt. Aus den Ergebnissen werden auch Implikationen für das Diversity-Management in Organisationen abgeleitet.

Organisationsklima und Identifikation mit der Arbeitsgruppe und der Organisation

Die wahrgenommene Ähnlichkeit hinsichtlich kultureller Werte hängt mit der Identifikation in Arbeitsgruppen zusammen (Luijters, van der Zee, & Otten, 2008). Somit kann Diversität sich auch hinderlich auf die Identifikation mit einer Organisation auswirken. Wenn jedoch ein Organisationsklima besteht, in dem kulturelle Diversität als positiv wahrgenommen wird, geht dies mit stärkerer Identifikation sowohl mit der Arbeitsgruppe als auch mit der Organisation einher. Dies ist auch dann der Fall, wenn die wahrgenommene Ähnlichkeit hinsichtlich der kulturellen Werte niedrig ist. Diese Befunde verdeutlichen die Rolle des Kontextes für die Wahrnehmung und Bewertung von Diversität sowie die Auswirkungen von Diversität. Deshalb ist es immer von Bedeutung, Interventionsmaßnahmen kontextuell zu verankern und auch mögliche nicht-intendierte Nebenwirkungen zu antizipieren.

1.3.2.2 Bildungsinstitutionen als Kontexte von Diversitätserfahrungen

Pflichtliteratur

In dem Beitrag von Aberson (2010) werden Auswirkungen von Diversitätserfahrungen auf Intergruppeneinstellungen sowohl für den Bildungskontext als auch für den Arbeitskontext im Überblick dargestellt. Hierbei werden Diversi-

tätserfahrungen definiert als „experiences that provide opportunities for individuals to learn about people from different backgrounds without necessarily engaging in contact with people from those backgrounds“ (Aberson, 2010, S. 172). Diversitätserfahrungen können somit auch durch die Beschäftigung mit dem Thema Diversität im Rahmen von Unterricht gesammelt werden, ohne dass notwendigerweise direkter Kontakt mit Mitgliedern einer anderen Gruppe stattfindet. Im Kontext von Organisationen können Diversitätserfahrungen beispielsweise im Rahmen eines Workshops zur Förderung der Kommunikation in diversifizierten Teams gesammelt werden.

1.3.2.3 Nachbarschaft als Kontext von Diversitätserfahrungen

Diversifizierte Nachbarschaften bieten die Möglichkeiten für Interaktionen zwischen Mitgliedern unterschiedlicher Gruppen. Wenn diese positiv verlaufen, können positive Auswirkungen auf Toleranz und die Offenheit gegenüber diversen Settings die Folge sein (Turner & Rawlings, 2009). Jedoch garantiert eine Nachbarschaft, in der soziale Vielfalt herrscht, nicht, dass die Interaktionen innerhalb dieser Nachbarschaft positiv verlaufen.

Putnam (2007) bezeichnet die steigende Diversität als eine der größten Herausforderungen, die zugleich viele Möglichkeiten auf gesellschaftlicher Ebene impliziert. Studien haben gezeigt, dass hohe Diversität in Nachbarschaften hinsichtlich des ethnischen Hintergrunds mit geringerem Vertrauen einhergeht (Putnam, 2007; Stolle, Soroka, & Johnston, 2008). Stolle und Kolleg_innen (2008) analysierten die Rolle von sozialen Interaktionen hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen diversifizierten Nachbarschaften und einem geringeren Vertrauen. Es zeigte sich, dass Personen, die regelmäßig mit ihren Nachbar_innen sprechen, weniger durch die Diversität in der Nachbarschaft beeinflusst wurden als Personen, die keine nachbarschaftlichen Interaktionen hatten. Die sozialen Bindungen in der direkten Nachbarschaft führen möglicherweise dazu, dass Diversität nicht als bedrohlich wahrgenommen wird und sich deshalb auch nicht negativ auf Vertrauen auswirkt, so wie es der Fall ist, wenn solche persönlichen Beziehungen nicht vorhanden sind. Die Auswirkungen einer diversifizierten Nachbarschaft sind auch abhängig von Personenmerkmalen. So zeigte sich hinsichtlich der Einstellungen gegenüber Immigrant_innen eine Interaktion zwischen Weltanschauungen (z. B. die Überzeugung, dass die Welt ein gefährlicher Ort ist) und Kontextfaktoren (Sibley et al., 2013).

Diese Befunde haben direkte Implikationen für community-psychologische Ansätze. Wenn der Sense of Community innerhalb eines Stadtteils gestärkt werden soll, dann müssen Strukturen für Interaktionen in Nachbarschaften geschaffen werden und in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern einer Community Interaktionen innerhalb der Nachbarschaft gefördert werden. Ebenso kann durch andere

Maßnahmen wie z. B. die faire Vergabe von Wohnraum erreicht werden, dass in Nachbarschaften soziale und kulturelle Vielfalt herrschen kann.

Pflichtliteratur

Aberson, C. L. (2010). Diversity experience and intergroup attitudes. In R. J. Crisp (Ed.), *The psychology of social and cultural diversity* (pp. 171-189). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.

van Knippenberg, D., & Ginkel, W. P. (2010). The categorization-elaboration model of work group diversity: Wielding the double-edged sword. In R. J. Crisp (Ed.), *The psychology of social and cultural diversity* (pp. 257-280). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.

Weiterführende Literatur

van Dijk, H., Marloes, L., van Engen, M. L., & van Knippenberg, D. (2012). Defining conventional wisdom: A meta-analytical examination of the differences between demographic and job-related diversity relationships with performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 119*, 38-53.

Esen, E. (2005). *2005 Workplace Diversity Practices: Survey Report.* Retrieved from: http://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/documents/05-0509wkplcdivprcsr_final_rev.pdf

Joshi, A., & Roh, H. (2009). The role of context in work team diversity research: A meta-analytic review. *Academy of Management Journal, 52*, 599-627

1.3.3 Auswirkungen auf der Makroebene

Auf der Makroebene werden soziale Strukturen und ihre Auswirkungen untersucht (Pettigrew, 1996). Eine zunehmend vielschichtige Bevölkerung beeinflusst das gesellschaftliche Leben maßgeblich. Hier geht es nicht nur um die gegenseitige Wertschätzung und Offenheit für andere Perspektiven und Einstellungen im täglichen Leben (Fager, 2006), sondern auch um gesellschaftspolitische Prozesse und die Frage nach der Partizipation und der Erreichbarkeit aller Mitbürger_innen bei gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen. Zu nennen sind an dieser Stelle auch politische Entscheidungen über rechtliche Rahmenbedingungen, wie man sie beispielsweise im AGG findet. Putnam (2007) argumentiert, dass sich in Gesellschaften, die die Herausforderungen, die zunehmende Diversifizierung mit sich

bringt, erfolgreich meistern, auf lange Sicht neue Formen der sozialen Solidarität bilden. Dies hat positive Auswirkungen auf das soziale Kapital einer Gesellschaft.

1.4 Diversität in der community-psychologischen Forschung und Praxis

Führen wir uns die Definition und zentrale Prinzipien und Ziele der Community Psychology an dieser Stelle vor Augen: Sie beschäftigt sich mit dem Erleben und Verhalten von Individuen in ihren räumlichen und sozial definierten Kontexten. Ein zentrales Ziel ist es dabei, das Zusammenleben innerhalb von Communities zu optimieren. Wenn diese Kontexte zunehmend stärker von Diversität geprägt werden, ist das Thema „Diversität“ von zentraler Bedeutung für community-psychologische Forschung und Praxis.

Im Sinne der Kombination von Grundlagenforschung und Anwendungsperspektive sollen auch im vorliegenden Kurs zum einen relevante theoretische Modelle dargestellt werden, die zur Erklärung des Umgangs mit Diversität und des Einflusses von Diversität beitragen: Welchen Einfluss hat es auf die Identität Personen, wenn sie in einer diversen Umgebung sind? Wie wirkt sich die Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen und vor allem die Identifikation mit verschiedenen Gruppen aus? Welche Rolle spielt die persönliche Überzeugung in Bezug darauf, ob Diversität positiv oder negativ ist? Welche kognitiven und affektiven Prozesse finden statt, wenn eine diverse Umwelt wahrgenommen wird? Es ist relevant, Prozesse genauer zu analysieren, die Aufschluss darüber geben, wann sich Diversity wie auswirkt.

Zum anderen steht der Anwendungsbezug im Zentrum der Betrachtung: Welche Implikationen ergeben sich aus den Theorien und empirischen Befunden im Hinblick auf die Verbesserung des Zusammenlebens oder die optimale Nutzung von Potenzialen? Welche „Risiken“ und möglicherweise nicht-intendierte Nebenwirkungen von Interventionen gibt es? Wie können Präventions- und Interventionsprogramme durchgeführt und evaluiert werden? Es gibt zahlreiche Kontexte, in denen Diversity-Maßnahmen umgesetzt werden. Anwendungsfelder sind z. B. die Stadtteilentwicklung, das Gesundheitswesen, das Bildungswesen, Organisationen und das Sozialwesen. Zu den Aufgaben von Community-Psycholog_innen gehören hier die Gestaltung des Aushandlungsprozesses zwischen den Akteuren, die Konzeption und Implementierung einer Maßnahme sowie die Evaluation der Wirksamkeit der Maßnahmen. Hierbei besteht eine besondere Herausforderung darin, eine Balance zu finden zwischen der Stärkung eines „Sense of Community“ und dem Erhalt von Vielfalt. Vor der Beschäftigung mit Interventionsmöglichkeiten wenden wir uns zunächst den theoretischen Grundlagen der Themen Identität und Akkulturation zu.

Weiterführende Literatur

Trickett, E. J. (1996). A future for Community Psychology: The contexts of diversity and the diversity of contexts. *American Journal of Community Psychology, 24*, 209-234.

French, S. E., & D'Augelli, A. R. (2002). Diversity in community psychology. In T. A. Revenson, A. R., D'Augelli, D. Hughes, D. Livert, S. E. French, E. Seidman, M. Shinn, & H. Yoshikawa (Eds.), *A quarter century of community psychology: Readings from the American Journal of Community Psychology* (pp. 65-77). New York: Kluewer Academic/Plenum.

1.5 Zusammenfassung

Menschen unterscheiden sich hinsichtlich unterschiedlicher Dimensionen. Die Diversitätsdimensionen haben in der Forschung bisher unterschiedlich viel Aufmerksamkeit erfahren. In der community-psychologischen Forschung und Praxis spielt Diversität eine zentrale Rolle. Diversität wirkt sich in Abhängigkeit von individuellen Merkmalen und von Kontexten unterschiedlich aus. Häufig wird innerhalb einer Handlungsebene die Frage nach der Kausalität gestellt (Pettigrew, 1996). Von besonderem Interesse für die Community Psychology ist die Analyse des Zusammenspiels unterschiedlicher Handlungsebenen. Wie wirken sich Strukturen auf der Makroebene auf die Mesoebene oder die individuelle Ebene aus? Aber auch die umgekehrte Frage kann gestellt werden: Wie beeinflussen Individuen oder Veränderungen in Organisationen soziale Strukturen?