

Inhalt

Zum Geleit/Editorial	2
Hauptbeiträge	3
Diversity Management – Anknüpfungspunkte und Perspektiven für die universitäre Sportwissenschaft und den sportwissenschaftlichen Nachwuchs (<i>FABIENNE BARTSCH & TERESA ODIPO</i>).....	3
Interdisziplinäre Zusammenarbeit in sportwissenschaftlichen Projekten – wie lässt sich Diversität heterogener Forschungsteams erfolgreich managen? (<i>INGO WAGNER</i>).....	8
Managing Diversity in der Lehre der Sportwissenschaft (<i>NINJA PUTZMANN</i>).....	11
Ein Blick hinter die Kulissen: Wie kann DiM gewinnbringend an Hochschulen implementiert werden? (Interview mit <i>BRITT DAHMEN</i>).....	15
Gender, Diversität, Intersektionalität – Zur Erforschung geschlechtlicher Ordnung im Sport (<i>KAROLIN HECKEMEYER</i>)	18
Rückblicke	21
30. dvs-Jahrestagung der Sektion Sportpädagogik: Nachwuchstagung vom 14.-15.06.2017 in Hannover (<i>FRED THIELE</i>).....	21
Bericht zur 49. Jahrestagung der asp in Bern vom 25.-27.05.2017 (<i>BIRTE VON HAAREN-MACK & ALINA SCHÄFER</i>).....	22
Aus der Kommission und dem Verein	23
Aktion „Mitgliedschaft geschenkt“	23
Termine	24
Netzwerker/innen „Sportwissenschaftlicher Nachwuchs“	26
Mitgliedschaft und Adressänderung	28
Institutsmitgliedschaften.....	29
Zum Ze-phir und seinen Herausgeber/innen/Impressum	30

Zum Geleit

„Diversity Management“ (DiM) – in einer zunehmend heterogenen Gesellschaft spielt die Diversity-Orientierung auch an deutschen Hochschulen und Universitäten eine immer wesentlichere Rolle. Die Implementierung von DiM-Instituten, die Entwicklung konzeptioneller Ansätze für die Ausführung von DiM an den einzelnen Standorten, aber auch die heterogene Mitarbeitenden- und Studierendenschaft verdeutlichen, dass die Thematik mit steigender Relevanz an Hochschulen und Universitäten Beachtung findet. Inwiefern DiM auch in der Sportwissenschaft von Bedeutung ist und welche Rolle DiM hinsichtlich des sportwissenschaftlichen Nachwuchses einnimmt, möchten wir in dieser Ze-Phir-Ausgabe näher analysieren. Nach einer thematischen Einführung sowie einem Fokus auf DiM bei wissenschaftlicher Projektarbeit, lenken wir den Blick in einem weiteren Schritt auf eine DiM berücksichtigende Lehre und geben spannende Einblicke in die inhaltliche Schwerpunktsetzung eines prämierten Lehrkonzepts. In Form eines Leitfrageninterviews, welches wir mit der Referatsleitung „Gender & Diversity Management“ der Universität zu Köln führen durften, beleuchten wir weitere Themenfacetten auf der Organisationsebene. Abschließend wird der Themenkomplex „Gender und DiM“ fokussiert. Auch wenn die Beiträge von unterschiedlichen Autor/innen zu verschiedenen thematischen Schwerpunktsetzungen verfasst wurden, so ziehen sich einige Erkenntnisse doch wie ein roter Faden durch die Aufsätze: Chancengerechtigkeit ermöglichen, Öffnung für soziale Vielfalt und Heterogenität als Ressource begreifen. An dieser Stelle danken wir allen Autor(inn)en für die bereichernden Beiträge und wünschen den Leser(inne)n eine interessante Lektüre.

Die Herausgeber/innen,

Teresa Odipo, Fabienne Bartsch & Ingo Wagner

Editorial

Diversity Management (DiM) – in an increasingly heterogeneous society diversity management plays an important role within German Universities. Recent developments such as implemented institutes for diversity management, developed concepts to realize diversity management in the various locations, but also a quite heterogeneous student population and staff corps, indicate that this topic attracts attention in colleges and universities. To what extent DiM is of importance in sport science and what does it mean towards young researchers? These are some of the questions analyzed in this issue. First an introduction to the main topic is given that includes a theoretical and historical background. In a second step DiM in research project management is discussed, then we look towards managing diversity in teaching and give interesting insights of an awarded teaching concept. With a structured guideline interview conducted with an expert at Head of Unit Level in “Gender and Diversity management” at the University of Cologne, the subject is reflected on organizational level. Another valuable addition is an article on “gender and DiM”. Although the articles are provided by different authors and contain different topic-specific content, there are main sub-themes in all articles: equal opportunities, opening for social diversity and perceiving heterogeneity as a resource and as a chance instead of deploring it.

We would like to thank all authors for their enriching articles and hope you enjoy reading this issue.

The editors,

Teresa Odipo, Fabienne Bartsch & Ingo Wagner

FABIENNE BARTSCH & TERESA ODIPO

Diversity Management – Anknüpfungspunkte und Perspektiven für die universitäre Sportwissenschaft und den sportwissenschaftlichen Nachwuchs

Fabienne Bartsch
Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Soziologie und Genderforschung
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
✉ f.bartsch@dshs-koeln.de

Teresa Odipo
Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Bewegungs- und Neurowissenschaft
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
✉ t.odipo@dshs-koeln.de

Einleitung

Phänomene wie sich verstärkende Migrationsbewegungen und die fortschreitende Globalisierung, der demographische Wandel, Individualisierungs- und Differenzierungsprozesse sowie Veränderungen des Geschlechterverhältnisses sind Kennzeichen moderner Gesellschaften und Elemente sozialen Wandels. Sie führen zu nachhaltigen Veränderungen gesellschaftlicher Strukturen und äußern sich z. B. in zunehmender sozialer und kultureller Vielfalt (Stuber, 2009). Mit der Zunahme von sozialer Diversität sind viele gesellschaftliche Teilbereiche konfrontiert, u. a. auch das Hochschul- und Wissenschaftssystem, das aus seiner Tradition heraus jedoch eher eine Tendenz zur Monokulturalität aufweist, indem es bestimmten sozialen Gruppen bessere Zugangsmöglichkeiten und Erfolgsaussichten bietet als anderen (Klammer & Matuko, 2010, S. 106). Dass Universitäten ursprünglich eher auf Homogenität ausgerichtet sind, legen auch die Etymologie des Worts (lat. universitas = (gesellschaftliche) Gesamtheit, Kollegium) sowie die Bedeutung der Vorsilbe „uni“, die für Einheitlichkeit steht, nahe (Duden, 2017). Hochschulen müssen jedoch trotz ihrer Homogenisierungstendenzen mit der zunehmenden Heterogenisierung der Gesellschaft umgehen und sich für bisher unterrepräsentierte soziale Gruppen wie Personen aus bildungsbenachteiligten Familien, Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund, beruflich Qualifizierte ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung und Studierende sowie Mitarbeitende mit Beeinträchtigung öffnen (u. a.

Seng & Landherr, 2015). Hierzu sind sie durch Rechtsnormen auf internationaler Ebene (z. B. durch die UN-Behindertenrechtskonvention von 2009) sowie europäischer Ebene (z. B. im Zuge des Bologna-Prozesses) und nationaler Ebene (z. B. Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) verpflichtet (Seng & Landherr, 2015). Zudem haben viele Hochschulen die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, womit sie sich für die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt in ihrer Organisationskultur aussprechen. Ein Instrument, um die Homogenität der Akteur/innen im Hochschul- und Wissenschaftssystem aufzubrechen und auch Personen aus weniger privilegierten Familien die Teilhabe an (machtvollen) Positionen zu ermöglichen, stellt der Ansatz des Diversity Managements (DiM) dar. Der folgende Beitrag möchte dieses Konzept im Kontext der universitären Sportwissenschaft vorstellen und wichtige Anknüpfungspunkte für Nachwuchswissenschaftler/innen im Bereich der Sportwissenschaft aufzeigen. In diesem Zusammenhang werden zunächst grundlegende begriffliche und kontextuelle Hintergründe von DiM dargestellt, auf deren Basis relevante Bezugspunkte zur Sportwissenschaft und zur Nachwuchsarbeit erörtert werden. Der Beitrag versteht sich zudem als überblicksartige Einführung in die Thematik DiM in der Sportwissenschaft, die eine Einordnung der nachfolgenden Artikel unterstützen soll.

Diversity Management – Begriffsannäherung und Ziele

DiM ist eine vergleichsweise junge Managementdisziplin, die sich zu Beginn der 1990er Jahre in den USA etablierte. Sie hat ihren historischen Ursprung in den Protesten der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1950er bis 1970er Jahre, die sich gegen die Diskriminierung von Minderheiten und soziale Ungleichheiten richteten. Als Reaktion auf die Proteste wurde die Politik der „affirmative action“ forciert, in deren Zuge Antidiskriminierung und Chancengleichheit gesetzlich verankert und die Förderung benachteiligter Gruppen in Unternehmen aktiv unterstützt wurden. Mittlerweile ist DiM in den USA ein fester Bestandteil des im Personalwesen verankerten Human Resource Managements – auch weil es Hinweise drauf gibt, dass die Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt (ökonomisch) gewinnbringend ist (Herring, 2017). In Europa bzw. in Deutschland wurde DiM erst später aufgegriffen und ist hier v. a. in der Privatwirtschaft präsent, mittlerweile wird es aber auch von Non-Profit-Organisationen wie Hochschulen als Zukunftsaufgabe angesehen (Vedder, 2006; Stuber, 2009).

Der Anglizismus „Diversity“, der den inhaltlichen Schwerpunkt des Begriffs DiM ausmacht, wird in der Literatur nicht einheitlich definiert. Es besteht jedoch ein weitgehender Konsens darin, dass der Terminus Diversity für die Heterogenität und Vielfalt der Mitglieder eines sozialen Systems (z. B. einer Hochschule) steht und somit deren Individualität und Verschiedenheit umfasst (Becker, 2006).

DiM wird darauf aufbauend als „der zielgerichtete Einsatz von Prozessen und Strategien, die die Unterschiede zwischen Individuen zu einem positiven Gut und nicht zu einer Last für die Organisationen werden lassen“ definiert (Rulofs, 2011; in Anlehnung an Hays-Thomas, 2004). Ein entscheidender Aspekt von DiM ist einerseits die volle Ausschöpfung von Potenzialen und Chancen von Vielfalt, andererseits gilt es die potenziellen Nachteile zu reduzieren. Cox (1994) beschreibt die zentrale Aufgabe von DiM daher wie folgt: „(...) planning and implementing organizational systems and practices to manage people so that potential advantages of diversity are maximized while disadvantages are minimized.“ Als Leitziele von DiM, die auch für Hochschulen maßgeblich sind, identifiziert Becker (2006) zum einen die Erhöhung von Vielfalt, sprich die Öffnung für und die Inklusion von bisher unterrepräsentierten sozialen Gruppen und zum anderen den produktiven und potenzialorientierten Umgang mit Vielfalt, der auf die Gewährleistung von Chancengleichheit und die Bewältigung von Konflikten zielt.

Um die möglichen Aspekte von Vielfalt greifbar zu machen, bestehen in der sozialwissenschaftlichen Literatur unterschiedliche Strukturierungs- bzw. Ordnungsschemata, die Merkmale von Diversität in Dimensionen bzw. Differenzlinien unterteilen. Bekannte Differenzierungsmodelle sind z. B. die *Four Layers of Diversity* (Gardenwartz & Rowe, 1995) und die Unterteilung in Kern- und externe Kürdimensionen (Stuber, 2009). Zwar gibt es bei den Strukturierungen immer wieder Abweichungen bzw. unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, allerdings beziehen sich die meisten Publikationen auf die sog. ‚Big 6‘, die die Dimensionen Alter, Geschlecht, ethnischer Hintergrund/Nationalität, Religion, physische Fähigkeiten/Behinderungen und sexuelle Orientierung umfassen (Vedder, 2006). Im Kontext von Sport und Bewegung werden v. a. körperbezogene Unterscheidungsdimensionen als zentral erachtet, da Sportler/innen anhand von Kriterien wie Geschlecht, Alter und Beeinträchtigung in Wettkampf- bzw. Leistungsklassen unterteilt werden (Müller, 2007). Rulofs (2014) weist jedoch darauf hin, dass in sportbezogenen Settings „körperunabhängige Differenzlinien, wie die

soziale Schicht, die ethnische Zugehörigkeit, ebenso von Bedeutung für die Frage sind, ob und wie jemand willkommen geheißen wird“. Im Zusammenhang mit Diversitätsdimensionen ist es zudem wichtig auf den Intersektionalitätsansatz hinzuweisen, der einen zentralen Bestandteil von DiM darstellt (Leiprecht, 2008) und in dessen Kontext nicht mehr separate Kategorien, sondern v. a. die Verwebungen und Verflechtungen von Merkmalen betrachtet werden (Winker & Degele, 2009). So versteht sich das Diversitätskonzept als Erweiterung der bisher eher eindimensionalen Ansätze wie z. B. der interkulturellen Pädagogik. Es wird vielmehr davon ausgegangen, dass Wechselwirkungen zwischen Differenzlinien in einem jeweils konkreten sozialen Kontext betrachtet werden sollten (Leiprecht, 2008). Um die Perspektiven von DiM für die Sportwissenschaft aufzuzeigen, sollen im Folgenden drei für Nachwuchswissenschaftler/innen zentrale Bereiche – Berufungs-/Personalwesen, Forschung sowie Lehre – hinsichtlich des Ansatzes beleuchtet werden.

Diversity Management – Bezüge zur Sportwissenschaft und zum sportwissenschaftlichen Nachwuchs

Berufungs-/Personalwesen und Diversity

Trotz der gesetzlichen Vorgaben und Bemühungen, soziale Vielfalt an Hochschulen zu fördern, zeigen Studien, dass soziale Ungleichheit im Hochschulbereich weiterhin evident ist und, dass Dimensionen wie die soziale Herkunft und das Geschlecht nach wie vor eine entscheidende Rolle in Bezug auf Teilhabe- und Zugangsmöglichkeiten der Akteur/innen spielen (u. a. Büchler, 2012). Auch auf der Ebene der Mitarbeitenden an Hochschulen zeigen sich (Re-)Produktionsprozesse sozialer Ungleichheit. So begünstigen die wissenschaftlichen Karrierewege „die Rekrutierung eines bestimmten Typus von (meist männlichen) Wissenschaftlern“, wodurch sie „zum selektiven Charakter der universitären Lehre und Forschung“ beitragen (Klammer & Matuko, 2010, 106). Die Ergebnisse des Gender-Reports 2016 (Kortendiek et al., 2016) zeigen allerdings in Bezug auf die Kategorie Geschlecht für die Fächergruppe Sport in Nordrhein-Westfalen (NRW), dass der „eher niedrige Frauenanteil von rund

einem Drittel bei den Studierenden [...] auf der Ebene der Promovierten und des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals einen deutlichen Anstieg“ erfährt. So liegt der Frauenanteil bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die in NRW im Bereich Sport an Universitäten arbeiten, bei 43%; bei den Promovierenden liegt der Frauenanteil bei 45,3% (Kortendiek et al., 2016). Einen „Bruch“ identifizieren die Autorinnen des Reports bei den Professorinnen. Diese sind in NRW in der Fächergruppe Sport nur zu 22,6% von Frauen besetzt, wobei im Vergleich zum Bericht von 2013 (damals: 14,5%) ein Zuwachs erfolgte (Kortendiek et al., 2013). Die Autorinnen der Studie merken in diesem Zusammenhang kritisch an, dass insbesondere die Deutsche Sporthochschule Köln mit einem Frauenanteil von 12,5% bei den Professorinnen negativ herausfalle – trotz der größten absoluten Anzahl an Professorinnen in der Fächergruppe (Kortendiek et al., 2016). Dass sich bei der sozialen Zusammensetzung der Professor/innenschaft ein Zusammenhang zwischen dem erreichten Bildungstitel und einer privilegierten sozio-ökonomischen und sozialen Herkunft zeigt, weist Möller (2013) bei einer Online-Befragung (2010; N = 1.340) mit Professor/innen (nicht sportspezifisch) aller 14 vom Land NRW getragenen Universitäten nach. Sie deckt auf, dass die befragten Professor/innen zu einem Drittel (34%) aus der höchsten und nur zu 11% aus der niedrigen Herkunftsgruppe kommen, aus der mittleren und der gehobenen Gruppe stammen je 27%. Die Analysen des Datenmaterials zeigen zudem, dass sich insbesondere in den letzten 20 Jahren „der Trend einer sozialen Schließung der Universitätsprofessur andeutet“, da sich die Anzahl der berufenen Personen aus der höchsten Gesellschaftsschicht erhöht habe (Möller, 2013). In diesem Zuge identifiziert sie, dass signifikante Zusammenhänge zwischen der sozialen Herkunft von Professor/innen und der Fächerzugehörigkeit bestehen. Während die sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen als eher offen für soziale Aufsteiger/innen identifiziert werden, gehören die Sportwissenschaftler laut Möller (2015) neben den juristischen und den medizinischen Fächern zu den eher sozial geschlossenen Disziplinen, die geringere Aufstiegsmöglich-

lichkeiten für Personen aus unteren Herkunftsgruppen bereithalten. Möllers (2015) Ergebnisse zeigen zudem, dass es für Frauen sowie Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bzw. nicht in Deutschland Geborene schwieriger ist, einen Ruf auf eine Professur zu erhalten. Beide Gruppen sind unterrepräsentiert; zudem ist eine erfolgreiche Karriere bei ihnen stärker von einer privilegierten Herkunft abhängig. Bemerkenswert ist zudem, dass soziale Exklusion insbesondere bei der Vergabe von Juniorprofessuren eine zentrale Rolle zu spielen scheint. So zeigt Möller (2015) auf, dass v. a. beim Status der Professur große Unterschiede bestehen. Während die Zusammensetzung nach Gesellschaftsschichten bei den C4-/W3- bzw. C3-/W2-Professor/innen in etwa der aufgezeigten Gesamtverteilung entspricht, ist die Juniorprofessur durch eine starke soziale Geschlossenheit gekennzeichnet: So stammen 62% der Juniorprofessor/innen aus der hohen Herkunftsgruppe, aus der gehobenen sind es 25%, aus der niedrigen und der mittleren je 7% (Möller, 2015). Möller (2015) zufolge kommt die Juniorprofessur v. a. Wissenschaftler/innen aus privilegierten sozialen Schichten entgegen, da diese i. d. R. über eine gute „kulturelle Passung“ und über einen bestimmten „Habitus“ verfügen. Wissenschaftler/innen aus unteren Gesellschaftsschichten benötigten mehr Zeit, um nachzuweisen, dass sie „dazu gehören“ (ebd., 2015). Ein weiterer interessanter Befund im Kontext von Berufungsverfahren und DiM zeigt sich bei Kortendiek et al. (2013), die Professor/innen (nichtsportspezifisch) an staatlichen Hochschulen in NRW zu ihren Erfahrungen Berufungsverfahren befragten. Auf die Frage, ob sie sich ein/e Bewerber/in in einem Berufungsverfahren aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Behinderung, Krankheit oder Elternschaft diskriminiert gefühlt habe, antworteten 38,4% der befragten Frauen und 21,4% der Männer mit „ja“. Der meist genannte Grund ist bei beiden Geschlechtern gleich: so fühlten sich 60,2% der Frauen und 44,9% der Männer aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Wahrnehmungen von Diskriminierungen aufgrund des Alters folgten an zweiter Stelle (41% der Professorinnen, 33,3% der Professoren). Von den Professorinnen werden

an dritter Stelle Benachteiligungen aufgrund von Elternschaft genannt (26,1%); bei den Professoren empfanden 4,5% ihre Vaterschaft als Diskriminierungsgrund (Kortendiek et al., 2013).

Die genannten Befunde aus den Studien legen nahe, dass v. a. in Berufungsverfahren trotz rechtlicher Vorgaben in Bezug auf Chancengleichheit anscheinend viel informeller Spielraum bleibt. Die weitere Implementierung von DiM in diesem Bereich erscheint somit umso dringlicher, um auch Nachwissenschaftler/innen aus bisher eher weniger berücksichtigten Gruppen, Möglichkeiten zur Übernahme von Positionen zu ermöglichen. Aktuell diskutierte Vorschläge zur Umsetzung sind z. B. erneute Ausschreibungen bei fehlenden diversen Bewerbungen, eine Geschlechter ausbalancierte Berufungskommission, externe Gutachter/innen und Quoten für die Berufung unter Diversitätsaspekten (Müller, 2010).

Forschung und Diversity

Auch im Feld der sportwissenschaftlichen Forschung lassen sich Bezüge zu DiM herstellen. So ist im allgemeinen Diskurs um DiM seit Beginn des 21. Jahrhunderts ein starker Anstieg an wissenschaftlichen Veröffentlichungen zum Thema zu verzeichnen, wie Süß (2009) mittels einer Literaturanalyse ermittelt. Durch die Vielzahl an Publikationen und Forschungsarbeiten in diesem Bereich hat sich mittlerweile ein eigenständiges Forschungsfeld mit eigenen Diversity-Professuren entwickelt, sodass auch Drittmittelgeber wie das BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) und die DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) mit ihren Ausschreibungen an den Diversity-Dimensionen ansetzen und Projekte in diesem Bereich fördern (Süß, 2009), wodurch potentielle neue Arbeitsplätze an den Universitäten entstehen, auf die sich Nachwuchskräfte bewerben können. DiM ist allerdings nicht nur für Projekte von Interessen, die auf inhaltlicher Ebene zum Thema forschen. Vielmehr stellen Aspekte von DiM mittlerweile zentrale Kriterien bei der Vergabe von Forschungsgeldern und bei der Evaluation von Forschungsprojekten dar. Bei der DFG ist beispielsweise die Einhaltung *Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards* ein „entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von DFG-

Forschungsverbänden“ (DFG, 2017). Kenntnisse über DIM scheinen also auch für die Erstellung von Projektanträgen hilfreich.

Die zunehmende Etablierung des Themenfelds spiegelt sich auch in der sportwissenschaftlichen Forschung wider, wie Publikationen wie *„Diversität“ & „Diversitäts-Management“ – Auslegungen der Konzepte für die Entwicklung von Sportorganisationen* (Rulofs, 2014) und *Gender und Diversity im Sport – Konkurrenz oder Verstärkung?* (Rulofs & Dahmen, 2010) sowie Forschungsprojekte, die sich mit Heterogenität und Vielfalt im Sport befassen, exemplarisch verdeutlichen. Da es sich hierbei um ein junges und zudem relativ unerforschtes Themengebiet handelt, bietet es Chancen für Nachwuchswissenschaftler/innen aus dem sportwissenschaftlichen Bereich, die bestehende Forschungsdesiderate für eigene Arbeiten zu nutzen und sich in diesem Themenfeld zu positionieren (s. vertiefend Heckemeyer in dieser Ausgabe).

Durch die oben genannten zu erfüllenden Diversity-Kriterien bei der Vergabe von Projektgeldern und die damit verbundenen Stellenausschreibungen, aber auch durch zunehmende internationale und interdisziplinäre Vernetzungen, ist anzunehmen, dass auch Forschungsteams an Universitäten diverser werden, was förderlich für Kreativität und Innovationskraft sein kann. Für die Mitarbeiter/innen bedeutet dies aber auch, sich auf die Vielfalt in der Arbeitsgruppe einzustellen und gewisse Diversity-Kompetenzen mitzubringen (Rulofs & Emberger, 2011). Schlüsselkompetenzen im Bereich Diversity sowie eine positive Einstellung zu Vielfalt scheinen somit für Nachwuchswissenschaftler/innen immer wichtiger zu werden (s. vertiefend Wagner in dieser Ausgabe).

DiM in der Lehre und im Umgang mit Studierenden

Das deutsche Bildungssystem gilt im internationalen Vergleich nach wie vor als selektiv, was sich u. a. daran zeigt, dass Studierende ohne familiären akademischen Hintergrund in geringerem Maße eine Hochschule besuchen als Gleichaltrige aus bildungsnahen Schichten (Büchler, 2012). Durch soziale Wandlungsprozesse, die die Heterogenisierung der Gesellschaft forcieren (s. Einleitung), ist jedoch davon auszugehen,

dass auch die Vielfalt unter den (Sport-) Studierenden zunimmt. Lehrende im Bereich der Sportwissenschaft stehen vor diesem Hintergrund zum einen vor der Aufgabe, produktiv mit der Heterogenität der Studierenden umzugehen, zum anderen müssen sie Lehrinhalte und Kompetenzen im Bereich DiM vermitteln (s. vertiefend Putzmann in dieser Ausgabe) (Seng & Landherr, 2015). Hierbei sind die bereits angesprochenen Diversity-Kompetenzen gefragt, die z. B. Wissen über Differenzdimensionen und Konstruktionsprozesse, methodisches Umgangsformen mit Vielfalt (u. a. Pädagogik der Vielfalt) und Selbstreflexion (Haltung und Einstellungen gegenüber „anderen“) umfassen (Rulofs & Emberger, 2011). Durch die Körperlichkeit des Fachs und die besonderen Lernorte, stehen Lehrende vor besonderen Herausforderungen, wenn es darum geht, der Studierendenschaft und ihren individuellen Lebensumständen gerecht zu werden.

Fazit

Hochschulen stehen derzeit mehr denn je vor der Herausforderung, sich weiter für eine Vielfalt an Mitarbeitenden und Studierenden zu öffnen und mit der Diversität der Akteurinnen und Akteure umzugehen – hiervon sind auch die sportwissenschaftlichen Studiengänge bzw. Fakultäten und Institute betroffen. DiM kann hierzu wichtige Ansatzpunkte bereithalten. Deutlich wird jedoch auch, dass die Auseinandersetzung mit DiM in der Sportwissenschaft erst am Anfang steht, insbesondere im Kontext von Personalrekrutierung und Berufungsverfahren. So stellt die Sportwissenschaft neben Jura und Medizin die Fächergruppe dar, die Nachwuchskräften aus unteren Herkunftsschichten bei Berufungsverfahren am wenigsten Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Bemerkenswert ist in diesem Kontext außerdem, dass sich – trotz zunehmender sozialer Vielfalt unter den Studierenden – ein Trend zur sozialen Schließung der Universitätsprofessur abzeichnet und dass v. a. die Juniorprofessuren durch soziale Geschlossenheit gekennzeichnet sind. Es scheint, dass (in der Sportwissenschaft) v. a. Barrieren bei der vertikalen sozialen Mobilität für Nachwuchskräfte aus unteren Gesellschaftsschichten existieren. Dadurch besteht die Gefahr, dass es zu einer weite-

ren Homogenisierung der Professuren kommt, v. a. wenn die Vergabe von machtvollen Positionen nur durch Personen aus einer sozialen Schicht bestimmt wird (Gefahr der Reproduktion). Umso wichtiger scheint es für Nachwuchswissenschaftler/innen, bestehende Diversity-Angebote (z. B. Mentoring-Programme, Stipendien, Diversity-Trainings) an der eigenen Hochschule zu kennen und zu nutzen. Auch Diversity-Kompetenzen können für die weitere akademische Karriere hilfreich sein (z. B. bei der Vermittlung in der Lehre, beim Arbeiten in heterogenen Forschungsteams). Zudem bietet das Themenfeld große Potenziale für Forschungsprojekte und Veröffentlichungen.

Literatur

- Becker, M. (2006). Wissenschaftstheoretische Grundlagen des Diversity Managements. In Becker, M. & Seidel, A. (Hrsg.), *Diversity Management: Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt* (S. 3-48). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Büchler, T. (2012). Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern im Studium. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 249, Düsseldorf.
- Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations: theory, research & practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Duden online (2017). Stichwort: -uni. Zugriff am 27.08.2017 unter www.duden.de/rechtschreibung/uni
- DFG (2017). Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Zugriff am 26.08.2017 unter www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf
- Gardenswartz, L. & Rowe, A. (1995). *Diversity Teams at Work*. Burr Ridge, IL: Irwin Professional Publishing.
- Hays-Thomas, R. (2004). Why now? The Contemporary Focus on Managing Diversity. In M. S. Stockdale & F. J. Crobsby (Hrsg.), *The Psychology and Management of Workplace Diversity* (S. 3-30). Malden: Blackwell Publishing.
- Herring, C. (2017). Is diversity still a good thing? *American Sociological Review*, 82(4), 868-877.
- Klammer, U. & Matuko, B. (2010). Diversity Management als Zukunftsaufgabe der Hochschulen – Ausgangsbedingungen und Ansatzpunkte. *Der pädagogische Blick, Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen*, 18(2), 106-118.
- Kortendiek, B., Hilgemann, M., Niegel, J. & Hendrix, U. (2013). Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 17. Essen.
- Kortendiek, B., Hendrix, U., Hilgemann, M., Niegel, J., Bünnig, J., Conrads, J. & Mauer, H. (2016). Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Gap in der Hochschulmedizin. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 25. Essen.
- Leiprecht, R. (2008). Eine diversitätsbewusste und subjektorientierte Sozialpädagogik. Begriffe und Konzepte einer sich wandelnden Disziplin. *neue praxis*, 4,427-439.
- Müller, M. (2007). Frauen, Männer, Leistungsklassen: Geschlecht und funktionale Differenzierung im Hochleistungssport. In I. Hartmann-Tews & B. Dahmen (Hrsg.), *Sportwissenschaftliche Geschlechterforschung zwischen Theorie, Politik und Praxis* (S. 15-24). Hamburg: Czwalina
- Müller, A. (2010). Diversity Management in Berufungsverfahren. Zugriff am 27.08.2017 unter http://www.che.de/downloads/Hochschulkurs/2010SF4_mueller.pdf
- Möller, C. (2013). Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? Explorative Analysen zur sozialen Herkunft der Professorinnen und Professoren an den nordrhein-westfälischen Universitäten. *Soziale Welt*, 4(64), 341-359.
- Möller, C. (2015). *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Bildungssoziologische Beiträge*. Beltz-Juventa: Weinheim und Basel.
- Rulofs, B., & Dahmen, B. (2010). *Gender und Diversity im Sport – Konkurrenz oder Verstärkung? GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 2(10), 41-55.
- Rulofs, B. & Emberger, D. (2011). Diversity-Kompetenz als Schlüsselqualifikation für Prozesse der Sportentwicklung? In M.-L. Klein & A. Deitersen-Wieber (Hrsg.), *Sportentwicklung als Gegenstand soziologischer Forschung und Beratung*. Jahrestagung der dvs-Sektion Sportsoziologie (S. 34-36), Bochum.
- Rulofs, B. (2011). Diversity Management – Perspektiven und konzeptionelle Ansätze für den Umgang mit Vielfalt im organisierten Sport. In S. Braun, & T. Nobis (Hrsg.), *Migration, Integration und Sport – Zivilgesellschaft vor Ort* (S. 83-98). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

INGO WAGNER

Interdisziplinäre Zusammenarbeit in sportwissenschaftlichen Projekten – wie lässt sich Diversität heterogener Forschungsteams erfolgreich managen?

Dr. Ingo Wagner
Deutsche Sporthochschule
Institut für Soziologie und Genderforschung
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
✉ i.wagner@dshs-koeln.de

Diversität – inhaltlich existiert dazu mittlerweile ein vielfältig beforschtes Themenfeld. Methodisch wird Diversität zudem beim Sampling von Datenstichproben hin und wieder berücksichtigt. Hochschulpolitisch wird Diversität zumindest als Verteidigungsstrategie beschworen, wenn kleinen Fächern die Abwicklung droht. Jedoch bisher vernachlässigt scheint Forschung dazu, ob und vor allem wie heterogene Forschungsteams erfolgreich arbeiten. In der Sportwissenschaft lässt sich dazu nahezu keine explizite Forschungsliteratur entdecken.

Heterogen können Forschungsteams in verschiedenen Bereichen sein. So können sie sich beispielsweise auf persönlich-charakterlicher Ebene unterscheiden oder unterschiedliche Stärken, Leidenschaften, Kompetenzen und Schwächen aufweisen. Dies sowohl in einem kleineren Institutsteam als auch in größeren Verbundforschungs Kooperationen. Zudem können sie sich beispielsweise unterscheiden im Grad der Fachkompetenz, im persönlichen Erfahrungshintergrund und in vielen Aspekten mehr. Dabei betrachtet die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) „es als Selbstverständlichkeit, dass niemand wegen wissenschaftsfremder Fakten wie beispielsweise dem Geschlecht, der ethnischen Herkunft, dem Alter oder dem Gesundheitszustand von einer wissenschaftlichen Karriere ausgeschlossen werden darf“ (DFG, 2017).

Dass heterogene Forschungsteams eine Bereicherung darstellen, proklamiert nicht nur die DFG, nach der „[e]xzellente Wissenschaft Diversität und Originalität“ braucht (DFG, 2017). Ähnlich überzeugt

geben sich große Wirtschaftsunternehmen wie Adidas: „Vielfalt – ‚Diversity‘ – ist in unseren Unternehmenszielen sowie unserer Mitarbeiterstrategie fest verankert, da wir überzeugt sind, dass es Menschen mit unterschiedlichen Ideen, Stärken, Interessen und kulturellen Hintergründen erfordert, um erfolgreich zu sein“ (Adidas, 2016). Konsensuelle Zielvorstellung ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und in dem alle Mitarbeiter/innen Wertschätzung erfahren. Zudem belegen wissenschaftliche Erkenntnisse, dass Diversität in profitorientierten Organisationen mit einer Absatzsteigerung korreliert (Herring, 2009; 2017; kritisch dazu Stojmenovska, Bol & Leopold, 2017).

In der (Sport-)Wissenschaft wird davon ausgegangen, dass viele Perspektiven das Spektrum der Forschungszugänge erweitern können und neues Wissen schaffen. Denn, so wird angenommen, eine größere Diversität erhöht die Wahrscheinlichkeit von wissenschaftlichen Innovationen, die auf einer Neukombination von Wissen beruhen. Eine Vielfalt der Denkstile und Handlungslogiken kann somit bereichern – aber auch Abstimmungen und Kommunikation in Forschungsprojekten erschweren. Was sind mögliche Problembereiche und welche Umgangsstrategien gibt es dazu?

Relevante Heterogenitätsmerkmale

Besonders relevante Unterschiede bei heterogenen Forschungsteams sind nach Loibl (2004, S. 242) die unterschiedlichen Forschungs- und Karriereziele, die verschiedenen Auftraggeber-

und Praxisinteressen bzw. der unterschiedlich angestrebte Praxiseinbezug oder Ergebnistransfer, diverse fachliche und soziale Kompetenzen, ungleiche materielle Ressourcenverteilung, die Teambildung und die Projektstrukturierung durch die Projektleitung. Die sich hinter diesen Kategorien verbergenden Heterogenitätsmerkmale sind schwierig systematisch zu erfassen. Oftmals werden sie zudem in den einzelnen Fachdisziplinen unterschiedlich gehandhabt, es zeigen sich große Unterschiede nach sportwissenschaftlichen Teildisziplinen. Daher bietet sich im Folgenden ein Fokus auf interdisziplinäre Zusammenarbeit in sportwissenschaftlichen Projekten an.

Spezialfall Interdisziplinarität

Speziell für die Sportwissenschaft ergibt sich die Relevanz einer Auseinandersetzung mit Interdisziplinarität daraus, dass sie als junge Wissenschaft noch durch eine starke Orientierung an ihren Mutter- bzw. Bezugswissenschaften geprägt ist. Daher sieht vor der Jahrtausendwende Fornoff (1997, S. 167) Interdisziplinarität innerhalb der Sportwissenschaft als „noch einzulösenden Anspruch“ und auch Meinberg spricht von einer „völlig isolierten Wissensparzellierung“ (Meinberg, 1994, S. 15). Inzwischen findet sich die Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit als Anforderung in vielen Stellen- und Forschungsprojektausreibungen.

Aber was bedeutet (Inter-)Disziplinarität? Es müsste als Annäherung an eine Definition von „Interdisziplinarität“ zunächst geklärt werden, was eine „Disziplin“ charakterisiert. Ein Ansatz dazu: Die Eigen-

ständigkeit einer Disziplin lässt sich nach Kuhn zeitlich dadurch definieren, dass sich in der scientific community ein Paradigma herausgebildet hat. Folglich ist bei Interdisziplinarität gegeben, dass jede Disziplin ein leitendes Paradigma hat. Während für Chalmers (1994) eine Wissenschaftsdisziplin dadurch definiert ist, dass je Zeitabschnitt nur ein einziges Paradigma leitend ist, könnte in der postmodernen Zeit mit ihrem Theorienpluralismus auch argumentiert werden, dass pro Disziplin mehrere Paradigmen existieren. Durch zunehmende Kompetenz- und Profilierungskämpfe zwischen den Wissenschaftszweigen kommt es als Abgrenzungsbemühung mitunter sogar zu einer steigenden Anzahl verschiedener Paradigmen (Benedikter, 2001, S. 137). Im Extrem kann eine „Disziplin“ dann als durch Subjekte konstituiert und veränderlich bestimmt werden. Dazu passend übernimmt Kuhn von Hanson (1958) die These, dass es keine theorie- bzw. paradigmeneutrale Beobachtung gibt. Auch nach Putnam gibt es „nicht die einzige wahre Beschreibung der Wirklichkeit“ (Putnam, 1993, S. 254), da alle Erkenntnis interessensgebunden ist (Habermas, 1968; Apel, 1979).

Bedeutung für die Umsetzung

Für erfolgreiche interdisziplinäre Zusammenarbeit bedeutet dies, dass die jeweiligen disziplinspezifischen Zugänge und Hintergründe transparent artikuliert werden müssen. Zudem, Popper folgend, der Erkenntnis als konjunktural definiert, unterliegen diese Disziplinspezifika auch Einflüssen des Subjekts. Was bedeutet, dass nicht nur disziplinspezifische Setzungen und scheinbare Selbstverständlichkeiten reflektiert artikuliert werden müssen, sondern auch solche des einzelnen Subjekts.

Dadurch ist generell die Relativität von Wahrheitsbehauptungen in Abhängigkeit vom sie konstruierenden Menschen und von der Eindeutigkeit der rekonstruierbaren Voraussetzungen und Abläufe, sowie der mehrheitlichen Akzeptanz in der scientific community gesetzt (Reich, 2001, S. 358). Die Wahrheit einer Aussage kann also dementsprechend nicht objektiv gelten, da u. a. Einstellungen, Vorerfahrungen, Erwartungen und Wertungen des Erkenntnissubjekts mit-schwingen. Folglich existieren auch Dis-

ziplinen nicht per se oder durch die betrachteten Entitäten, sondern sind subjektproduziert und -abhängig, ihre Grenzen sind somit intersubjektiv verschiedenen und individuell. Eine angestrebte Objektivität beim Erkenntnisprozess ist damit nicht möglich.

Das bedeutet ganz grundlegend als Strategie, die Aufgabe, durch De- und Konstruktion als Haltung Implikationszusammenhänge mittels dekonstruktiver Analysen sichtbar zu machen und die ontologische Tradition „in ihren positiven Möglichkeiten, und das besagt immer, in ihren Grenzen abstecken, die mit der jeweiligen Fragestellung und der aus dieser vorgezeichneten Umgrenzung des möglichen Feldes der Untersuchung faktisch gegeben sind“ (Heidegger, 1927, S. 22). Dem entsprechend ist wissenschaftliche Erkenntnis nach Habermas nur durch Kommunikation als intersubjektiv konstituierte Objektivität (im Sinne eines Konsens) möglich (Habermas, 1973).

Umsetzungsmaßnahmen im Diversitätsmanagement heterogener Forschungsteams

Kommunikation

Folgerichtig berichtet beispielsweise Loibl (2004) in ihrer Analyse von 11 interdisziplinären Forschungsprojekten davon, dass bei diesen „hohe Anteile ihrer Zeitressourcen in Definitionsarbeit und Begriffsklärungen“ investiert worden sind, häufig wurden auch eigens Glossare verfasst, „um mit dem unterschiedlichen Fachvokabular der Disziplinen zurechtzukommen“ (Loibl, 2004, S. 235).

Für die Sportwissenschaft definieren Schürmann und Hossner Interdisziplinarität als „Übersetzung verschiedener Perspektiven auf den gleichen Gegenstand“ (Schürmann & Hossner, 2012, S. 10). Für das Problem, Erkenntnisse aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen zusammenzubringen, schlagen auch sie zusammengefasst vor, die jeweilige (Forschungs-) Perspektive nachvollziehbar zu machen, in dem die Voraussetzungen auf zugrunde liegende, einsichtige Setzungen zurückgeführt werden und sie gemeinsam mit den Zugängen durch reflektierte Darstellung transparent vorgestellt werden. Die reflektierten Artikulationen von Präsuppositionen und die begrenzte Ausschnitt-haftigkeit je einer Perspektive sind dabei

nicht nur Spezifika interdisziplinärer Wissenschaft, sondern auch disziplin-immanenter Wissenschaft.

Zwischen den Disziplinen eine vermittelnde und verständliche Sprache zu finden, um sich über diverse paradigm- bedingte Perspektiven (hinweg) zu verständigen, scheint nicht leicht. Kuhn selbst argumentiert sogar von der angeblichen Nicht-Zusammenführbarkeit verschiedener wissenschaftlicher Paradigmen auf die Unmöglichkeit ihrer Bewertung im Sinne des jeweils anderen Paradigmas (Kuhn, 1962). Insbesondere ergibt sich für die Sportwissenschaft das Problem, Paradigmen aus natur-, verhaltens-, sozial- und geisteswissenschaftlichen Teildisziplinen der Sportwissenschaft zu übersetzen.

Forschungsmethodologie

Abstimmungen sollten auch frühzeitig zu Forschungsmethoden erfolgen, da auch hier eine große Heterogenität vorhanden ist. Methodische Herangehensweisen werden in der empirischen Forschung oft in zwei „Lager“ geteilt und als quantitative bzw. qualitative Forschung voneinander abgegrenzt. Als Antwort auf lange und heftige Debatten, in denen die Vor- und Nachteile quantitativer und qualitativer Forschung erörtert worden sind, hat sich eine methodologische Forschung zu Mixed-Methods-Forschungsdesigns entwickelt, ein Designansatz, der mittlerweile als drittes Forschungsparadigma, dritte Welle oder dritte Forschungsbewegung bezeichnet wird (Johnson & Onwuegbuzie, 2004, S. 17; Teddlie & Tashakkori, 2003, S. 5). Eine Hauptbegründung der Wahl eines Mixed-Methods-Forschungsdesigns liegt darin, mehrere Perspektiven auf verschiedene Facetten eines Forschungsgegenstandes zu ermöglichen, also die heterogenen Perspektiven einzubringen (ausführlicher bei Wagner, 2016).

Personalmanagement

Außerdem ist zu beachten, Forschungsteams gezielt und bewusst nach Stärken heterogen zusammen zu setzen. Vielleicht führt eine Person eher im Praxisfeld Datenerhebungen durch und spielt später Ergebnisse dahin zurück, während eine andere lieber in Ruhe Erhebungsinstrumente entwirft und Daten auswertet? Sinnvoll scheint die Auseinandersetzung mit der Frage, welche

Stärken oder Leidenschaften in einem Forschungsteam vorhanden sind und wie Rollen und Aufgaben entsprechend gut verteilt werden können. Diesen Prozess zu gestalten scheint nicht nur Aufgabe der Projektleitung, sondern auch der einzelnen Mitarbeiter/innen. Ebenso sind alle am Fundament von heterogenen Forschungsteams beteiligt, einer Vielfalt wertschätzenden Grundhaltung.

Literatur

- Adidas (2016). Zugriff am 27.11.2017 unter <http://www.adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/mitarbeiter/vielfalt-und-inklusion/>
- Apel, K.-O. (1979). *Die Erklären:Verstehen-Kontroverse in transzendentalpragmatischer Sicht*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Benedikter, R. (2001). Das Verhältnis zwischen Geistes-, Natur- und Sozialwissenschaften. In T. Hug (Hrsg.), *Wie kommt Wissenschaft zu wissen? Einführung in die Wissenschaftstheorie und Wissenschaftsforschung. Band 4* (S. 137-159). Hohengehren: Schneider.
- Chalmers, A. F. (1994). *Wege der Wissenschaft: Einführung in die Wissenschaftstheorie*. Berlin: Springer.
- DFG (2017). Diversity – Vielfalt im Wissenschaftssystem. Zugriff a, 27.11.2017 unter http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/
- Fornoff, P. (1997). *Wissenschaftstheorie in der Sportwissenschaft. Die beiden deutschen Staaten im Vergleich*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Habermas, J. (1968). Erkenntnis und Interesse. In J. Habermas, *Technik und Wissenschaft als ‚Ideologie‘*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Habermas, J. (1973). *Erkenntnis und Interesse*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Hanson, N.R. (1958). *Patterns of Discovery*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Heidegger, M. (1927). *Sein und Zeit*. Tübingen: Max Niemeyer.
- Herring, C. (2009). Does diversity pay? Race, gender, and the business case for diversity. *American Sociological Review*, 74(4), 208-224.
- Herring, C. (2017). Is diversity still a good thing? *American Sociological Review*, 82(4), 868-877.
- Kuhn, T. S. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Johnson, R. B. & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: a research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- Loibl, M. C. (2004). Spannungen in heterogenen Forschungsteams. Prioritätenkonflikte nach Wissenschaftskulturen, institutionellen Zugehörigkeiten und Gender. In J. Strübing, I. Schulz-Schaeffer, M. Meister & J. Gläser (Hrsg.), *Kooperation im Niemandsland. Neue Perspektiven auf Zusammenarbeit in Wissenschaft und Technik* (S. 231-247). Opladen: Leske + Budrich.
- Meinberg, E. (1994). Sportwissenschaft in der Entwicklung. Einige Beobachtungen. *Spectrum der Sportwissenschaften* 6(1994), 2 (S. 5-23).
- Putnam, H. (1993). *Von einem realistischen Standpunkt*. Reinbek b. Hamburg: Rowohlt.
- Reich, K. (2001). Konstruktivistische Ansätze in den Sozial- und Kulturwissenschaften. In T. Hug (Hrsg.), *Wie kommt Wissenschaft zu wissen? Einführung in die Wissenschaftstheorie und Wissenschaftsforschung. Band 4* (S. 356-376). Hohengehren: Schneider.
- Schurz, G. (2011). *Einführung in die Wissenschaftstheorie*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Stojmenovska, D., Bol, T. & Leopold, T. (2017). *American Sociological Review*, 82(4), 857-867.
- Teddle, C. & Tashakkori, A. (2003). Major issues and controversies in the use of mixed methods in the social and behavioral sciences. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research* (pp. 3-50). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wagner, I. (2016). *Wissen im Sportunterricht*. Aachen: Meyer & Meyer.



Informationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:

www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de

NINJA PUTZMANN

Managing Diversity in der Lehre der Sportwissenschaft

Ninja Putzmann
 Deutsche Sporthochschule Köln
 Institut für Europäische Sportentwicklung und Freizeitforschung
 Am Sportpark Müngersdorf 6
 50933 Köln
 ✉ n.putzmann@dshs-koeln.de

Einführung

Wie äußert sich der DOSB (Deutscher Olympischer Sportbund) zur Integration von Migrantinnen und Migranten, behinderten oder älteren Menschen in den organisierten Sport? Warum nimmt er (wie viele andere Sportverbände und -vereine ebenfalls) zu diesen gesellschaftlichen Themen überhaupt Stellung? Wie funktionieren Teams, in denen gehörlose oder geflüchtete Menschen mitspielen? Oder wie fühlt sich eine Frau beim männerdominierten Eishockeytraining? Mit diesen und vielen weiteren Fragen beschäftigen sich jedes Semester Studierende der DSHS (Deutschen Sporthochschule Köln), die am Seminar „Managing Diversity“ bzw. „Diversity Kompetenz im Sport“¹ teilnehmen. Das Seminar wurde federführend vom Institut für Soziologie und Genderforschung der Deutschen Sporthochschule Köln von Bettina Rulofs (Modulleitung), Gitta Axmann, Diana Emberger und Meike Schröer entwickelt. Managing Diversity bzw. der Umgang mit Vielfalt spiegelt sich mittlerweile als ein weit verbreitetes Konzept in deutschen Unternehmen, Behörden und auch in Sportorganisationen wider, das seine Umsetzung im Konkreten – zwischen Individuen sowie in Gruppen – sucht und immer wieder neu findet. Managing Diversity findet auf allen gesellschaftlichen Ebenen statt, umfasst soziale, politische oder kommerzielle Motive und bringt sowohl Potenziale als auch Herausforderungen mit sich.

Das Lehrkonzept beleuchtet verschiedene Perspektiven von Vielfalt, indem es einerseits einen analytischen Rahmen bietet, Begrifflichkeiten und Konzepte zu systematisieren. Andererseits beinhaltet es eine selbstständige Projektarbeit der Studierenden, wobei diese ihren persönlichen Interessen folgend praktische Erfahrungen zum Umgang mit Vielfalt sammeln und reflektieren. Darüber hinaus regen zahlreiche Diversitätsübungen und Diskussionen innerhalb des Kurses zum Nachdenken an, welche Werte und Formen des gesellschaftlichen Zusammenlebens persönlich wichtig sind, warum soziale Ungleichheiten Kennzeichen von Gesellschaften sind, wie Außenseiter/innen und Minderheiten stigmatisiert werden oder warum Machtstrukturen nur sehr langsam verändert werden können.

Lehrkonzept und Inhalte

Begriffsverständnis

Der ursprünglich englische Begriff Diversity steht für „Diversität, Heterogenität, Vielheit oder Verschiedenartigkeit“ einer bestimmten Gruppe (Becker 2006, S. 7). Hayles (1996, S. 105) versteht darunter jegliche Unterschiede, durch die sich Menschen in Organisationen auszeichnen. Ökonomisch betrachtet, zielt Managing Diversity darauf ab, Maßnahmen in Organisationen zu planen und umzusetzen, um die potenziellen Vorteile von Vielfalt bestmöglich zu nutzen und die potenziellen Nachteile zu minimieren (Cox, 1999, S. 11). Aus soziologischer Perspektive stellen sich Fragen, inwiefern Diversität und soziale Ungleichheit zusammenhängen und „warum sich überall dort, wo Menschen zusammen sind, [...] soziale Konstellationen herausbilden, die einige begünstigen und andere benachteiligen“ (Barlösius, 2004, S. 11). Vor dem Hintergrund dieser unterschiedlichen Blickwinkel auf

Vielfalt, deren Umgang und der gesellschaftlichen Konsequenzen setzt das Lehrkonzept inhaltliche Schwerpunkte und einen analytischen Rahmen, die im Folgenden skizziert werden.

Inhaltliche Schwerpunkte und Kompetenz-Lernziele

Inhaltlich baut das Lehrkonzept auf eine Verknüpfung von Diversitätsdimensionen und gesellschaftlichen Ebenen auf: Bezugspunkte für Diversitätsstudien sind die inneren bzw. grundlegenden Dimensionen einer individuellen Persönlichkeit (nach Gardenswartz & Rowe, 2003): Alter, Geschlecht und physische Fähigkeiten (körperliche Voraussetzungen) sowie sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit und Hautfarbe (soziale und kulturelle Prägung). Einzelne oder mehrere Dimensionen können nun auf der Makro-, Meso- oder Mikroebene untersucht werden. Auf den Sportkontext angewendet bedeutet dies, eine Diversitätsanalyse einer Sportorganisation, Diversitätsbeobachtungen einer Sportgruppe oder eine Dokumentation von individuellen Fremdheitserfahrungen durchzuführen. Als ein grundlegendes Ziel kann festgehalten werden, dass sich die Studierenden Wissen über soziale (Un-)Gleichheit und Teilhabe im Sport aneignen. Sie sollen insbesondere durch die Projektarbeit eine kritische Analysekompetenz zu Machtstrukturen sowie zu Aus- und Einschließungsprozessen im Sport entwickeln. Durch die Diversitätsübungen reflektieren die Studierenden fremde und persönliche Haltungen und Identitäten in einer vielfältigen Gesellschaft. In eigenständiger Arbeit sowie im Austausch innerhalb des Kurses werden Handlungskompetenzen zum Umgang mit sozialer Vielfalt in Gruppen und Organisationen des Sports geschult.

1 Das Seminar „Managing Diversity“ findet seit vielen Jahren im Bachelorstudium Sportwissenschaft als Teil des Moduls Sozialkompetenzen verpflichtend für alle Studierenden statt. Zum Wintersemester 2016/17 erhielt das Seminar den neuen Titel „Diversity Kompetenz im Sport – (Un-)Gleichheit und Teilhabe reflektieren“, um den ursprünglichen Fokus vom Umgang, Mehrwert und der Nützlichkeit von Diversität in eine neue, stärker soziologische Perspektive zu verschieben. Formal sind zwei Creditpoints, 30 Stunden Kontaktzeit und 30 Stunden Selbststudium vorgesehen.

Konzeptionelle Systematik

Das Lehrkonzept für den Seminarverlauf von 14 Semesterwochen sieht eine grobe Dreiteilung vor²: Im ersten Drittel wird ein begriffliches, konzeptionelles und theoretisches Grundlagenwissen vermittelt, das mit praktischen Beispielen veranschaulicht wird. Im zweiten Teil schließt sich die eigenständige Projektarbeit der Studierenden in Kleingruppen an, bei der diese selbst inhaltliche Schwerpunkte setzen. Die gewonnenen Ergebnisse präsentieren die einzelnen Gruppen im letzten Drittel dem gesamten Kurs, der die Erkenntnisse sowie die behandelten Themenfelder weiter diskutiert. In Ergänzung zum Grundlagenwissen bzw. zu den Projektpräsentationen, die benotet werden, sind die Studierenden durch individuelle oder gemeinsame Diversitätserfahrungen aktiv eingebunden.

Analytische Ebenen für Diversitätsstudien

Diversitätsanalyse einer Organisation

Demografische Veränderungen in der Gesellschaft, die Integration von Migrantinnen und Migranten sowie behinderten Menschen oder die Erfüllung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien und Gleichstellungsgesetze führen seit Jahren dazu, dass immer mehr Organisationen Leitlinien zum Umgang mit Vielfalt formulieren. Während Unternehmen als kommerzielle Organisationsformen Motive wie die Steigerung der Effektivität bzw. Produktivität oder die Gewinnung und Bindung von hoch-talentierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Einführung eines Diversity Managements nennen, sehen sich gemeinnützige Sportverbände und -vereine veränderten Mitgliederstrukturen und -interessen ausgesetzt. Dazu zählen beispielsweise die steigende Anzahl von sporttreibenden Mädchen und Frauen, Menschen mit Behinderung und älteren Menschen, sowie die zunehmend mehr temporären und projektbezogenen Teilnahmen an Vereinsangeboten oder die Vermischung von leistungsbezogenen, Breitensportlichen, gesundheits- und erlebnisorientierten Motiven.³

In Projekten auf der Organisationsebene wählen die Studierenden insbesondere nationale Dachverbände wie den DOSB, DFB oder DLV, regionale Landessportbünde oder lokal tätige Sportvereine. Diese werden hinsichtlich ihrer formalen Statuten und Zielsetzungen, Ressourcenverteilung, ihres Leitbildes und Verhaltenskodexes analysiert. Aus öffentlich zugänglichen Informationen sowie persönlichen Interviews setzt sich ein Bild zusammen, das aus der Perspektive der Organisation vermittelt werden soll. Mit weiteren Quellen wie Sekundärliteratur, Reportagen und Zeitungsartikeln hinterfragen die Studierenden zudem, inwiefern die Eigendarstellungen eines Sportverbandes von externen Einschätzungen abweicht, welche Organisationskultur, Tradition und Identität abgeleitet werden können, welche Machtverhältnisse herrschen und welche Konflikte und Bündnisse daraus resultieren.

Diversitätsbeobachtungen einer Gruppe

Bei der Analyse von Gruppen rücken andersartige Personen oder unterrepräsentierte Gruppen in den Fokus der Untersuchung. Häufig geht es in Gruppenprozessen darum, verschiedene Potenziale zu nutzen, den Zusammenhalt zu stärken und soziale Konflikte zu bewältigen. Aus- und Abgrenzungsprozesse können jedoch auch ablaufen. Diversitätsbeobachtungen von Sportgruppen betreffen die Einstellungen zu Chancengleichheit und Offenheit für Vielfalt, die Kommunikation vor, während und nach Trainingseinheiten, den Umgang mit auftretenden Konflikten, die Flexibilität von Regeln und Ritualen sowie Handlungen der Gruppenmitglieder, die auf ein Miteinander, Gegeneinander, Nebeneinander oder Füreinander abzielen.⁴

In persönlichen Gesprächen mit Teilnehmenden von Sportgruppen werden die Potenziale sozialer Vielfalt erörtert. Darunter fallen vor allem Wertschätzung, Erfahrungen und Wissen über die Perspektiven anderer sozialer Gruppen. Trainer/innen oder Übungsleiter/innen, die als Schlüsselakteure die Gruppe meistens gut und lange kennen, können in Interviews Einschätzungen zu erhöhter Motivation und Leistungsbereitschaft, besserer Problemlösefähigkeit, höherem

Kreativitäts- und Innovationspotenzial geben. Dabei sollten auch mögliche Probleme wie die Entstehung von Konkurrenz und Hierarchien, fehlendes Wissen, mangelnde Wertschätzung, die Gefahr der Stereotypisierung sowie Kommunikationsprobleme für den Kontext der ausgewählten Gruppe reflektiert werden.

Typische Sportgruppen für Diversitätsbeobachtungen können sowohl homogen als auch heterogen hinsichtlich der inneren Dimension gestaltet sein. In gemischten Gruppen von behinderten und nicht-behinderten Menschen, von Einheimischen und Migranten, von Frauen und Männern oder von Älteren und Jüngeren stehen vor allem Integrationsprozesse sowie das Verhältnis zwischen den jeweiligen Gruppierungen im Vordergrund. Zu homogenen Gruppen zählen beispielsweise reine Frauengruppen von Migrantinnen oder Flüchtlingen, Rollstuhlbasketballer/innen oder Seniorengruppen mit einer Demenzerkrankung. Hier richtet sich der Analyse-schwerpunkt weniger auf das Gruppengefüge als vielmehr auf das Individuum innerhalb der Gruppe und auf den marginalisierten Teil einer Gesellschaft.

Diversitätsdokumentation von individuellen Fremdheitserfahrungen

Individuelle Erfahrungen mit Andersartigkeiten basieren auf kulturellen Prägnungen, die sich durch ethnische Zugehörigkeit (Volk, Herkunft, Geschichte, Tradition, Solidarität), soziale Homogenisierung und Abgrenzung gegenüber fremden Kulturen auszeichnen. Auch wenn die Grenzen im Theoretischen eher konstruiert und im Praktischen eher fließend sind, so hilft beim Verständnis des Kulturbegriffs die Differenzierung nach Multikulturalität (multi = viele), Interkulturalität (inter = dazwischen) und Transkulturalität (trans = durch/hinüber/jenseits). Unter Multikulturalität versteht man ein Nebeneinander von Kulturen, wobei keine Vermischung stattfindet. Interkulturalität basiert zwar auch auf geschlossenen Systemen, beinhaltet jedoch einen Austausch zwischen Kulturen, woraus Eigendynamiken entstehen. In der Realität werden häufig Machtgefälle zwischen der Mehrheitskultur und den Minderheiten erkennbar. Transkulturalität sieht keinerlei Separierung aufgrund von Kulturen vor und ist geprägt

2 Alternativ kann das Seminar auch kompakt als Blockveranstaltung durchgeführt werden.

3 Weiterführende Literatur zum organisationalen Lernen: Willke, 2009; Cunningham, 2007, S. 306-312; Ely & Thomas, 2001.

4 Weiterführende Literatur zu Gruppenprozessen: Jablonski Business Diversity 2008; Cunningham, 2007, S. 319-344; Becker, 2006, S. 37-38.

von einer permanenten Durchdringung und Vernetzung.⁵

Projekte zur individuellen Fremdheitserfahrung basieren auf einer Konstruktion von Andersartigkeit. Sie kann beispielsweise durch einen (selbst gebauten) Alterssimulationsanzug nachempfunden werden. Beliebt sind auch mehrtägige Exkurse im Rollstuhl, blind oder gehörlos. In allen Fällen ist es notwendig, dass sich die Studierenden im Vorhinein durch Literatur oder Betroffene über die Rahmenbedingungen informieren und fundierte bzw. realistische Erwartungen formulieren. Einstiegs- und Übungsphasen helfen, anfänglicher und überwindbarer Hilflosigkeit aktiv zu begegnen. Damit kann der Fokus auf Routinetätigkeiten und spezifische Aktivitäten gelegt werden: Wie können alltägliche Aufgaben wie Essen, Einkaufen oder Waschen erledigt werden? Wie gelingt die Ausübung eines Berufs? Wie kann ich mich fortbewegen? Welche Hilfsmittel erleichtern mir den Alltag? Wie unterstützen mich Freunde und Familie? An welchen Freizeitaktivitäten kann ich teilnehmen? Mit diesen Fragen sind Studierende in der Fremde konfrontiert. Darüber hinaus sollen sie ihre Erlebnisse reflektieren und über Ängste, Überraschungen, schöne und beklemmende Situationen berichten.

Diversitätserfahrungen

Übungen zur Diversitätserfahrung⁶ können zu unterschiedlichen Zeitpunkten und mit unterschiedlichen Zielen im Seminarverlauf eingesetzt werden. Sie dienen in erster Linie der Schulung von Kompetenzen und zielen auf Sensibilisierung und Selbstreflexion für Normalität, Fremdheit und Differenz ab. Die Erfahrungen beruhen auf individuellen Erlebnissen während der jeweiligen Übung und können im Kurs diskutiert werden. Für die Übungen empfiehlt es sich, den Studierenden genügend Zeit einzuräumen, über die neuen (Selbst-)Erkenntnisse nachzudenken und sich dazu auch im Austausch mit und im Vergleich zu anderen Kommilitonen zu positionieren. Nicht selten kann man veränderte Ein-

stellungen und neue Einsichten einzelner Studierenden erst über einen längeren Zeitraum erkennen. Manchmal verläuft dieser Prozess auch relativ still und zeigt sich erst am Ende des Seminars. Eine Auswahl von interessanten Übungen zum Verständnis von Privilegien und Benachteiligungen stehen beispielhaft für den Einsatz von Diversitätsübungen: Zum Einstieg eignet sich das Arbeitsblatt zur Wertepyramide⁷. Dabei selektieren und hierarchisieren die Studierenden zehn Werte, die ihnen momentan am wichtigsten sind. Mit der Power-Flower⁸ werden zahlreiche Gegensätze von privilegierten und benachteiligten Positionen genannt wie beispielsweise weiß versus schwarz, männlich versus weiblich oder hetero versus homosexuell. Es zeigt sich schnell, dass die meisten Studierenden überwiegend zum privilegierten Kreis gehören. Ein kurzes Video, das eine Konversation zwischen zwei Frauen zeigt, regt zu Diskussionen an: Während die weiße Frau erzählt, dass sie morgens in den Spiegel schaut und eine Frau sieht, entgegnet ihr die schwarze Frau: "[W]hen I wake up in the morning and I look in the mirror [...] I see a black woman. To me, race is visible. But to you, race is invisible. [...] That's how privilege works. Privilege is invisible to those who have it".⁹ Wie Abwertungen und Erniedrigungen auf Menschen wirken, lässt sich in einer Zusammenfassung des Films „Blue Eyed“ eindrucksvoll nachvollziehen.¹⁰ In der Reflexionsrunde zu diesem sozialpsychologischen Experiment schließen sich Fragen zu Prozessen der Machtbildung an: „Wie geschieht es, daß wenige Macht über viele gewinnen? [...] Daß aus etwas Macht mehr Macht wird und über mehr Macht viel Macht?“ (Popitz, 1976, S. 5). Um die Entwicklung und Festigung von Privilegien zu verstehen, eignen sich die drei kurzen anschaulichen Beispiele von

Popitz¹¹ sehr gut. Und es lohnt sich auch, den einen oder anderen Textauszug von Barlösius (2004) mit den Studierenden zu erarbeiten, denn Ursachen und Muster von sozialen Ungleichheiten lassen sich im Sportkontext bestens identifizieren.

Literatur

- Barlösius, E. (2004). *Kämpfe um soziale Ungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, M. (2006). Wissenschaftstheoretische Grundlagen des Diversity Management. In M. Becker & A. Seidel (Hrsg.), *Diversity Management – Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt* (S. 3-48). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Cox, T. (1994). *Cultural diversity in organizations*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cunningham, G. B. (2007). *Diversity in sports organizations*. Arizona: Holcomb Hathaway.
- Deutsche Sportjugend im Deutschen Olympischen Sportbund e. V. (Hrsg.). (2006). *ARCTOS. Gemeinsam gegen Diskriminierung, Rassismus und Fremdenhass*. Frankfurt am Main.
- Ely, J. R. & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: the effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229-273.
- Gardenswartz, L. & Rowe, A. (2003). *Diverse teams at work*. Alexandria: Society for Human Resource Management.
- Hayles, V. R. (1996). Diversity training and development. In R. L. Craig (Ed.), *The ASTD training and development handbook* (p. 104-123). New York: McGraw-Hill.
- Herder, J. F. (1791). *Ideen zur Philosophie der Geschichte der Menschheit*. Riga/Leipzig: Johann Friedrich Hartknoch.
- Jablonski Business Diversity (2008). Einführung in Diversity Management. Workshop an der Deutschen Sporthochschule Köln. 03.07.2008 (siehe auch <https://business-diversity.de/>).
- Popitz, H. (1976). *Prozesse der Machtbildung*. Tübingen: Mohr.
- Prengel, A. (2006). *Pädagogik der Vielfalt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- 7 Das Arbeitsblatt zur Werthierarchie ist verfügbar unter <http://www.intsel.de/bilder/Downloadbereich/Werte-Hierarchie-elizitieren.pdf>
- 8 Das Arbeitsblatt zur Power-Flower ist verfügbar unter: <https://machtgesellschaft.wordpress.com/tag/flower-power/>
- 9 Das Video ist verfügbar unter https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included/transcript
- 10 Das Video ist verfügbar unter <https://www.youtube.com/watch?v=Nqv9k3ibtYU>
- 11 Der Textauszug mit den drei Beispielen ist verfügbar bei Popitz, 1976, S. 7-14.

5 Weiterführende Literatur aus philosophischer Perspektive: Welsch, 1997; Herder, 1791; sowie aus linguistischer Perspektive: Spencer-Oatey, 2004.

6 Anregungen zum Kompetenztraining bieten Sielert et al., 2009; siehe auch Prengel, 2006, S. 184-196; Deutsche Sportjugend, 2006; Sportjugend NRW, 2003.

- Sielert, U., Jaeneke, K., Lamp, F. & Selle, U. (Hrsg.). (2009). *Kompetenztraining „Pädagogik der Vielfalt“: Grundlagen und Praxismaterialien zu Differenzverhältnissen, Selbstreflexion und Anerkennung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Sportjugend NRW im LandesSportBund NRW e. V. (2003). *Sport interkulturell. Materialien zur Fortbildung von interkultureller Kompetenz im Sport*. Duisburg.
- Spencer-Oatey, H (2004). Rapport management: a framework for analysis. In H. Spencer-Oatey (Ed.), *Culturally speaking: managing rapport through talk across cultures* (p. 11-46). London: Continuum.
- Welsch, W. (1997). Transkulturalität. *Universitas. Orientierung in der Wissenswelt. Deutsche Ausgabe*, 52(607), 16-24.
- Willke, H. (2009). Organisationales Lernen: Die intelligente Organisation. In C. Breuer & A. Thiel (Hrsg.), *Handbuch Sportmanagement* (S. 114-130). Schorndorf: Hofmann.

Neuerscheinung in der dvs-Schriftenreihe

HAGEN WÄSCHE, GORDEN SUDECK, ROBIN S. KÄHLER, LUTZ VOGT & ALEXANDER WOLL (HRSG.)

Bewegung, Raum und Gesundheit

Beiträge der gemeinsamen Jahrestagung der dvs-Kommissionen Gesundheit sowie „Sport und Raum“ vom 22.–23. September 2016 in Karlsruhe.

(Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft, Band 267)
Hamburg: Czwalina 2017. 156 Seiten. ISBN 978-3-88020-658-8. 17,50 EUR*.

Gesundheit braucht Bewegung und Bewegung braucht Räume. Zur Ausübung gesundheitsförderlicher Aktivitäten nutzen Menschen Räume unterschiedlicher physischer Beschaffenheit. Neben verschiedenen Sportstätten sind dies bspw. Wege, Straßen, Plätze, Schulen, Arbeits- und Wohnräume oder medizinische Einrichtungen. Auch unbebaute Räume wie Wälder, Grünflächen oder Gewässer spielen eine bedeutende Rolle. Darüber hinaus sind sozialräumliche Aspekte und das mentale Erleben der Umwelt wichtige Einflussfaktoren auf das Bewegungsverhalten und Wohlbefinden des Menschen.

Bewegung, Raum und Gesundheit wirken in vielfältiger Weise aufeinander, wobei der wechselseitige und komplexe Zusammenhang eine interdisziplinäre Sichtweise auf das Phänomen erfordert. Dieser Befund war der Anlass für die dvs-Kommissionen Gesundheit und „Sport und Raum“ eine gemeinsame Jahrestagung zu veranstalten, auf der disziplinübergreifend die Thematik diskutiert wurde. Die Beiträge im vorliegenden Band nehmen dabei ganz unterschiedliche Zugänge ein und spiegeln die große Bandbreite und Interdisziplinarität der Tagung wider. Gleichsam stellt der Tagungsband einen ersten Überblick zum Forschungsfeld „Bewegung, Raum und Gesundheit“ dar.



Richten Sie Ihre Bestellung an (*dvs-Mitglieder erhalten 25% Rabatt auf den Ladenpreis):

dvs-Geschäftsstelle · Postfach 73 02 29 · 22122 Hamburg · Tel.: (040) 67941212 · E-Mail: info@sportwissenschaft.de

BRITT DAHMEN

Ein Blick hinter die Kulissen: Wie kann DiM gewinnbringend an Hochschulen implementiert werden?

Dr. Britt Dahmen
Universität zu Köln
Referat Gender & Diversity Management (GeDiM)
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln
✉ b.dahmen@verw.uni-koeln.de

Dr. Britt Dahmen ist seit 2011 Leiterin des Referats Gender & Diversity Management an der Universität zu Köln. Sie hat an der Deutschen Sporthochschule studiert und promoviert. Von 2003 bis 2011 war sie am dortigen Institut für Sportsoziologie in der Abteilung Geschlechterforschung wissenschaftliche Mitarbeiterin, u. a. als Geschäftsführerin des Interdisziplinären Genderkompetenzzentrums in den Sportwissenschaften. An der Universität zu Köln hat sie gemeinsam mit der RWTH Aachen das E-Learning-Tool „DiVers“ zur Diversitätskompetenz in der Hochschullehre entwickelt und war Initiatorin des ersten Mentoring-Programms TeamWork für promovierende Sportwissenschaftlerinnen an der DSHS Köln. Die thematische Sensibilisierung, Beratungsfunktion, aber auch die Weiterentwicklung der Diversity-Strategie gehören ebenso zu ihren Aufgabenfeldern an der Universität zu Köln, wie die Erfassung, Koordination und Evaluation von Diversity-Strategien und Maßnahmen.

Ze-phir: *Liebe Frau Dr. Dahmen herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für unsere Fragen nehmen. In unserem Interview soll es um Diversity Management in Universitäten gehen. In diesem Rahmen möchten wir gerne auch immer wieder Bezüge zur Sportwissenschaft und zum sportwissenschaftlichen Nachwuchs aufzeigen. Aber nun erstmal zum Einstieg: Was verstehen Sie unter Diversity Management im Allgemeinen sowie im Kontext von Hochschulen?*

B.D.: Diversity Management bedeutet, die Herausforderungen von Vielfalt und Heterogenität in Organisationen bewusst und aktiv anzugehen. Dies umfasst zum einen, *Strategien* zu entwickeln wie eine Organisation mehr Vielfalt unter ihren Mitgliedern erreichen kann bzw. wie sie die Herausforderungen, die aus einer größeren sozialen Diversität bspw. unter den Mitarbeiter/innen erwachsen, bewältigen möchte. In diesen Strategieprozess fällt sicherlich auch, welches grundlegende *Diversity-Verständnis* die Organisation prägt. Legt eine Organisation den Fokus auf die Potenziale von Vielfalt, d. h. dass die Vorteile von Diversität unter den Angehörigen der Organisation wertgeschätzt und der (u. a. auch ökonomische) Mehrwert für die Organisation als Ganzes in den Vordergrund gerückt werden? Oder wird im Zusammenhang

mit Diversität das Thema Gerechtigkeit und Antidiskriminierung in das Blickfeld gerückt? Diese Perspektive umfasst die gesellschaftliche Verantwortung, die die Organisation trägt, möglichst viele soziale Gruppen zu integrieren und gleichermaßen Chancen zu ermöglichen. Für Hochschulen steht bislang eher die zweite Perspektive im Vordergrund, da sie ungleich der Wirtschaft weniger einem ökonomischen Handlungsdruck unterliegen (wenngleich dies vor allem im Zusammenhang mit Drittmittelinwerbung zunehmend auch relevant wird), sondern vor allem auch ihrem Bildungsauftrag und damit verbunden auch dem Thema Bildungsgerechtigkeit gerecht werden müssen. Dies geht einher damit, dass Hochschulen das Thema Diversität bislang vor allem im Bereich Studium und Lehre verorten und somit die Erhöhung von sowie den Umgang mit sozialer Vielfalt von Studierenden z. B. im Kontext von Lehre oder von Beratungsangeboten in den Blick nehmen.

Ze-phir: *Welche Auswirkungen hatte die Arbeit Ihres Referats bisher? Was hat sich z. B. durch Diversity Management an Ihrer Universität verbessert?*

B.D.: Das Referat Gender & Diversity Management gibt es seit 2011. Ich denke, dass in den vergangenen 6 Jahren sich vor allem die Sichtbarkeit von Zie-

len und Maßnahmen zu den Themen Vielfalt und Chancengerechtigkeit an der Universität zu Köln stark verbessert hat. Darüber hinaus konnten wir große Erfolge in der besseren Vernetzung und Zusammenarbeit der vielen verschiedenen Institutionen innerhalb der Universität erzielen. Dies ist vor allem gerade sichtbar durch die überwältigend große Beteiligung vieler Menschen an dem Audit „Vielfalt gestalten“. All dies wäre allerdings nicht möglich gewesen durch die große Unterstützung des Rektorats für diese Themen. Gleichstellung und Diversität sind in allen strategischen Steuerungsinstrumenten wie bspw. die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten, im Hochschulentwicklungsplan oder im Zukunftskonzept an hochrangiger Stelle integriert, so dass deutlich wird, dass die Hochschule sich insgesamt dem Handlungsfeld Chancengerechtigkeit verpflichtet fühlt. Und das ist sicher eine Grundvoraussetzung für unsere Arbeit.

Ze-phir: *Warum sollte Diversity bzw. Vielfalt überhaupt ein Thema an Hochschulen sein? Und wann ist eine Hochschule in Ihren Augen divers?*

B.D.: Zunächst einmal: Diversität und Chancengerechtigkeit sollte in jeder Organisation, in der Menschen tätig sind, ein Thema sein, denn soziale Vielfalt ist

immer vorhanden, wenngleich nicht immer direkt sichtbar. Hochschulen haben hier einen besonderen Auftrag: Sie sind dazu angehalten, Bildungsgerechtigkeit zu fördern und in NRW und einzelnen anderen Bundesländern sogar gesetzlich dazu verpflichtet, ein Diversity Management aufzubauen. Dies bedeutet, dass sie mit Blick auf die Studierenden stetig reflektieren sollten, welche sozialen Gruppen von Studierenden bei ihnen ankommen und inwiefern alle gleichermaßen die Chancen erhalten, ihr Studium erfolgreich abzuschließen. Dies betrifft dann zum Beispiel Zugangschancen zur Hochschule ganz generell z. B. für Studierende aus nicht-akademischem Elternhaus, inwiefern Studienberatungsangebote auch spezielle Bedarfslagen z. B. von Studierenden mit Behinderung abdecken können, wie die Hochschuldidaktik auf die Diversität von Studierenden ausgerichtet ist, oder wie die Anlage von Studiengängen Flexibilität z. B. für Studierende mit Kind ermöglichen. Darüber hinaus setzen wir aber auch darauf, die Inhalte in der Lehre zu verknüpfen mit den Gender und Diversity Studies, bspw. an der Uni Köln durch den Master-Studiengang Gender & Queer Studies, der im Wintersemester 2017/2018 starten wird. Gleichzeitig müssen Hochschulen jedoch auch ihre Mitarbeiter/innen in den Blick nehmen. Welchen Stellenwert hat Gender- und Diversitykompetenz bei der Auswahl von Mitarbeiter/innen und hier vor allem von Führungskräften? Werden Angebote zur Weiterentwicklung von Gender- und Diversitykompetenz sowohl für die Lehre als auch für den Arbeitsalltag z. B. bei der Führung von Teams gemacht? Inwieweit sind Antidiskriminierungsrichtlinien und Beschwerdewege implementiert in Fällen von Diskriminierung sowohl unter Studierenden als auch unter Mitarbeiter/innen? Wie kann die soziale Vielfalt unter den Mitarbeiter/innen erhöht werden, z. B. durch die Veränderung von Personalauswahlverfahren?

Eine Hochschule ist aus meiner Sicht dann divers, wenn nach außen hin deutlich sichtbar ist, dass Diversität und Vielfalt relevant und ein immanenter Bestandteil des Selbstverständnisses ist und dies sich zum anderen natürlich auch innerhalb der Studierendenschaft und der Mitarbeiter/innen widerspiegelt. Das impliziert, dass sich die Hochschule

öffentlich zu dem Thema bekennt, Strukturen und Prozesse regelmäßig dahingehend reflektiert, inwiefern sie den Ansprüchen auch tatsächlich gerecht wird und sich aktiv für eine diverse Studierendenschaft und Zusammensetzung ihrer Mitarbeiter/innen einsetzt.

Ze-phir: *Gibt es Diversity-Dimensionen, die Ihres Erachtens im Kontext von Hochschulen besonders relevant sind?*

B.D.: Die Frage nach Diversitäts-Dimensionen ist immer komplex und schwierig. Einerseits brauchen wir Dimensionen wie Geschlecht, Alter, kulturelle Herkunft, Behinderung oder sexuelle Identität um komplexe Herausforderungen für bestimmte soziale Gruppen fokussieren, benennen und auch konkret angehen zu können. Andererseits ist ja gerade die soziale Kategorisierung von Menschen das Grundproblem von Diskriminierungen und Ausschlüssen. Es ist zudem ausgesprochen problematisch Diversitäts-Dimensionen zu hierarchisieren. Wer entscheidet auf welcher Grundlage, welche Dimensionen wichtiger sind als andere? Wir können sagen, dass die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Barrierefreiheit derzeit am besten, wenngleich mit deutlichen Unterschieden im Zusammenhang mit Ressourcen, institutionalisiert sind, u. a. allein aufgrund der Gesetzeslage. Gleichzeitig rückt derzeit aber gerade wieder stark das Thema Bildungsgerechtigkeit und somit die soziale Herkunft von Studierenden in die Debatte an Hochschulen. Zudem halten wir das Thema Rassismus für besonders bedeutsam, gerade im Zusammenhang mit meist diesbezüglich noch völlig unhinterfragten Internationalisierungsstrategien von Hochschulen, diese Perspektive ist derzeit aber noch nicht im Mainstream der Hochschulen angekommen.

Ze-phir: *Und konkret für Nachwuchswissenschaftler/innen: Welche Vorteile hat Diversity Management in Universitäten für diese Personengruppe?*

B.D.: Im Zusammenhang mit Diversity Management rücken die spezifischen Herausforderungen und Bedarfe von bestimmten Gruppen noch einmal stärker in den Blick. Warum ist eine wissenschaftliche Karriere für Menschen mit Behinderung oder aus nicht-akademischen Elternhäusern noch immer unattraktiv? Warum bleibt der Frauenanteil

bei den Professor/innen so konstant unter 30%, obwohl mittlerweile genauso viele Frauen promovieren wie Männer? Die Beantwortung dieser Fragen ermöglicht bedarfsgerechte Angebote wie Mentoring- und Coaching-Programme, Trainings, oder Stipendienprogramme zu konzipieren, die den wissenschaftlichen Nachwuchs gezielt unterstützen können, eine wissenschaftliche Karriere erfolgreich einzuschlagen.

Ze-phir: *Kommen wir zur Sportwissenschaft. Ist Diversity Management auch für die Sportwissenschaft ein relevantes Thema? Falls ja: Inwiefern? Falls nein: Warum nicht?*

B.D.: Wenn wir die Relevanz von Diversity-Strategien für bestimmte Fachdisziplinen diskutieren, stellen sich immer zwei Fragen: 1. Inwiefern ist die Diversität der Studierenden ein Thema in der Studiengangsplanung und in der Lehre? 2. Inwiefern erhalten Erkenntnisse der Gender- und Diversity Studies bzw. sogar Diversity Management selbst Einzug in die Lehrinhalte? Zur ersten Frage sollten Datenanalysen zu den Studierenden in den Sportwissenschaften Aufschluss darüber geben, wieviel soziale Vielfalt zugelassen wird. So wissen wir bspw. dass an einigen sportwissenschaftlichen Einrichtungen der Frauenanteil bei unter 35% liegt, und dass obwohl mittlerweile insgesamt der Frauenanteil unter Studierenden höher liegt als der der Männer. So liegt die Frage nahe, was wir tun können, um mehr Frauen für ein Sportstudium oder gar für eine sportwissenschaftliche Karriere zu bewegen? Darüber hinaus gelten natürlich die bereits oben genannten Handlungsfelder des Diversity Managements in Studium und Lehre für die Sportwissenschaften ebenso wie für alle anderen Fachdisziplinen einer Hochschule.

Interessant ist allerdings für die Sportwissenschaften auch die Frage nach der Integration von Diversity (Management) als Lehrinhalt. So wird dem Sport ja sehr grundsätzlich immer noch der Anspruch zugesagt, dass hier „alle gleich“ seien und soziale Integration „par excellence“ gelebt wird. Es erscheint mir jedoch von hoher Bedeutung, dass dieser Anspruch besonders gründlich hinterfragt wird. Stimmt es wirklich, dass im Sport alle auf Augenhöhe miteinander sind? Welche Bedingungen sind förderlich, welche hinderlich? Was können wir als Sportwis-

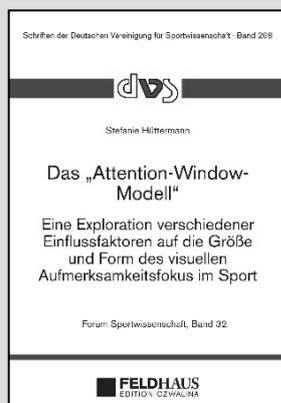
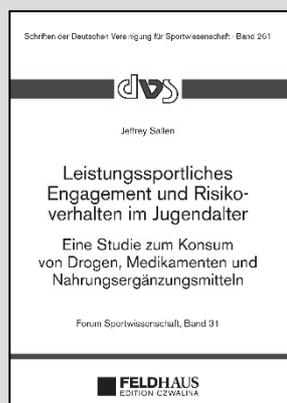
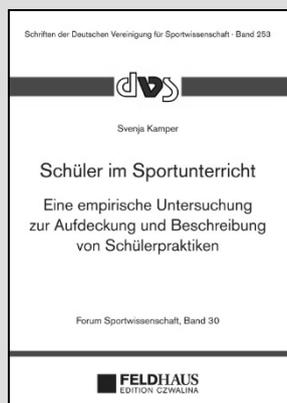
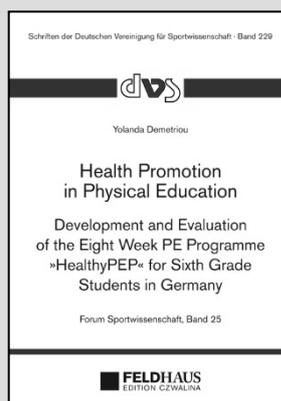
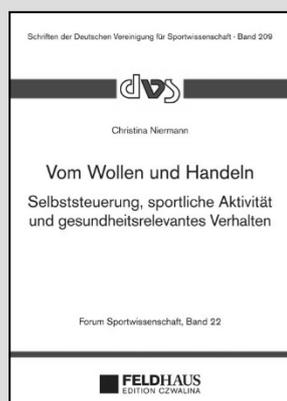
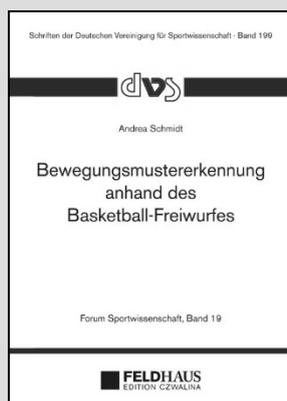
senschaftler/innen in der Praxis tun, um förderliche Bedingungen zu schaffen? Diesbezüglich gibt es eine Vielzahl an Erkenntnissen und eine große Bandbreite an Veröffentlichungen aus den sportwissenschaftlichen Gender- und Diversity Studies, die in die Lehre einfließen könnten. Die Deutsche Sporthochschule

ist hier Vorreiterin und hat seit vielen Jahren das Seminar „Managing Diversity und Interkulturelle Kompetenz“ als Pflichtseminar in die BA-Studiengänge mit einem mittlerweile mit einem Lehrpreis ausgezeichneten Lehrkonzept implementiert. Ich würde mir sehr wün-

schen, dass dies viele Nachahmer/innen findet.

Ze-phir: Vielen Dank für das aufschlussreiche und interessante Gespräch, Frau Dr. Dahmen!

„Forum Sportwissenschaft“: Die Nachwuchs-Schriftenreihe



**Hier könnte
Ihre Arbeit
erscheinen!**

Interesse?
Mehr Infos unter
<http://www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de>

Die Bände der Reihe „Forum Sportwissenschaft“ erhalten Sie bei der

dvs-Geschäftsstelle · Postfach 73 02 29 · 22122 Hamburg · Tel.: (040) 67941212 · E-Mail: info@sportwissenschaft.de

Mitglieder der dvs und des Vereins zur Förderung der sportwiss. Nachwuchses erhalten bei Bestellungen über die dvs-Geschäftsstelle 25% Rabatt auf den Ladenpreis.

KAROLIN HECKEMEYER

Gender, Diversität, Intersektionalität – Zur Erforschung geschlechtlicher Ordnung im Sport

Karolin Heckemeyer
Pädagogische Hochschule FHNW
Dozentin für Fachwissenschaft im Bereich Bewegung und Sport
✉ karolin.heckemeyer@fhnw.ch

Gender, Diversität, Intersektionalität – Zur Erforschung geschlechtlicher Ordnung im Sport

Bereits Ende der 1970er Jahre formierte sich in den Sportwissenschaften die Teildisziplin der Frauen- und Geschlechterforschung. Ihr Anliegen war und ist es, auf soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Sport aufmerksam zu machen und nach Prozessen und Mechanismen der (Re-)Produktion einer zweigeschlechtlich-hierarchischen Ordnung zu fragen. Im Zuge dessen ist es ihr gelungen, dem primär naturwissenschaftlichen und damit zumeist biologistischen Geschlechterverständnis der Sportwissenschaften ein (de-)konstruktivistisches Denken zur Seite zu stellen. So sorgten Geschlechterforscher_innen in den vergangenen Jahrzehnten nicht nur für mehr Sichtbarkeit von Frauen im Sport und problematisierten ihre Unterrepräsentanz, sie stellten auch die Selbstverständlichkeit von Geschlecht als naturgegebener Kategorie im Sport in Frage und entzifferten den ‚Mythos des schwachen Geschlechts‘ als Resultat sozialer Konstruktionsprozesse.

Die im Titel genannten Begriffe Gender, Diversität und Intersektionalität spiegeln wichtige – wenn auch nur einige – der in den vergangenen Jahren in diesem Zusammenhang geführten Debatten der sportwissenschaftlichen Geschlechterforschung wieder. Der folgende Beitrag zielt erstens darauf, entlang dieser theoretisch-konzeptionellen Termini zentrale Forschungsstränge der Teildisziplin zu skizzieren. Zweitens hat er im Anschluss daran das Ziel, theoretische Perspektiven und empirische Fragestellungen anzuregen, die für zukünftige, geschlechtertheoretische Arbeiten im Kontext der

Sportwissenschaften interessant und gewinnbringend sind.

Forschungsstränge und Debatten der Geschlechterforschung im Sport

Den Beginn geschlechtertheoretischer Betrachtungen des Sports – damals unter dem Titel Frauenforschung – markieren in den 1970er und 1980er Jahren Forschungsarbeiten, die den Sport als eine ‚Männerdomäne‘ identifizieren und in der Folge nach der besonderen Situation von Mädchen und Frauen im Sport fragen. Im Zentrum stehen Arbeiten zur Sportpartizipation sowie zu Biographien und Lebensläufen von Mädchen und Frauen (vgl. zu ersteren Kröner 1976, Pfister 1983; zu letzteren Abraham 1986, Klein 1986, Palzkill 1990). Sie verdeutlichen nicht nur die numerische Unterrepräsentanz von Frauen im Sport, sondern machen darüber hinaus Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen von Athletinnen sichtbar und decken strukturelle Ausschlüsse und Benachteiligungen auf. Diese Arbeiten bilden den Grundstein für die heute vorliegenden, komplexeren Analysen mikro- und makrostruktureller Geschlechterverhältnisse im Sport.

In den 1990er Jahren erhalten (sozial-)konstruktivistische Theorieperspektiven Einzug in die sportwissenschaftliche Geschlechterforschung. Die vielfältigen Betrachtungen numerischer Beteiligungsverhältnisse und individueller Bewältigungsstrategien von Frauen werden ergänzt durch Analysen, die Mechanismen und Prozesse der (Re-)Produktion geschlechtlicher Ordnung in den Fokus rücken (zur Rezeption sozial- und auch de-konstruktivistischer Ansätze: Klein, 1997, Voss, 2001). Im Zentrum stehen nun nicht länger geschlechtsspezifische Differenzen, das heißt Unterschiede

zwischen Männern und Frauen im Sport, sondern Momente der Geschlechterdifferenzierung. Vor allem unter Rekurs auf das ethnomethodologisch-interaktionistische Konzept des *doing* und *undoing gender* fragen Autor_innen seither nach der interaktiven Konstruktion und Aktualisierung von Geschlecht und Geschlechterdifferenz sowie nach möglichen Verschiebungen herkömmlicher Geschlechtervorstellungen. Einen Überblick über die damit verbundenen Debatten und Forschungen geben der 2003 erschienene Band „Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport“ (Hartmann-Tews et al., 2003) und das „Handbuch Sport und Geschlecht“ (Hartmann-Tews & Rulofs, 2006).

Zu Beginn der 2000er Jahre stand die Rezeption (sozial-)konstruktivistischer Theorieperspektiven in der sportwissenschaftlichen Geschlechterforschung noch relativ am Anfang (Hartmann-Tews & Rulofs, 2010, S. 688). In den vergangenen Jahren sind die daran geknüpften theoretischen und methodisch-methodologischen Diskussionen jedoch weiter in die Analysen sozialer Ordnungsprozesse im Sport eingegangen. Ein erster Forschungsstrang, der dies verdeutlicht, orientiert sich an dem theoretischen Konzept der Intersektionalität und nimmt Verflechtungen der Kategorie Geschlecht mit anderen Differenzdimensionen, wie Ethnizität, Religion, soziale Herkunft, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung, in den Blick. Der besondere Gewinn dieser Forschungen liegt darin, spezifische Diskriminierungsmuster und soziale Ungleichheiten im Sport sichtbar zu machen, die sich nicht auf eine einzelne der jeweils untersuchten Kategorien reduzieren lassen. Das zeigen Forschungen zum Zusammenhang von Geschlecht und Behinderung (Tiemann, 2017; Tiemann, 2006) und von Ge-

schlecht und Alter (Hartmann-Tews, 2017, Hartmann-Tews et al., 2012) ebenso wie Studien zu Geschlecht und sozialer Herkunft (Frohn, 2007) oder Geschlecht, Ethnizität und Religion (Kleindienst-Cachay, 2007, Kleindienst-Cachay, 2010; Klein, 2011). Aktuell zeigen sich Ansätze, Ethnizität, Religion und ‚Race‘ im Lichte postkolonialer Theorieansätze zu betrachten und damit über Fragen der numerischen Sportbeteiligung hinaus auch rassistische und ethnozentrische Wirkmuster in geschlechtertheoretische Analysen des Sports einzubeziehen (Günter, 2017).

Ein zweiter Forschungsstrang, der an die Ende der 1990er Jahre begonnenen Debatten zur sozialen Konstruktion von Geschlecht anknüpft, geht dezidiert der (Re-)Produktion von Zweigeschlechtlichkeit und Geschlechterhierarchien im Sport nach. Zum einen problematisieren die Autor_innen die mit der binären Geschlechtersegregation im Sport verbundenen sozialen Exklusions- sowie geschlechtlichen Normalisierungs- und Naturalisierungsmechanismen, zum anderen analysieren sie Prozesse der Herstellung und Aufrechterhaltung männlicher Dominanz (Günter, 2015; Heckemeyer, 2017; Sobiech, 2013). Bisher sind es vor allem Publikationen zur medialen Repräsentation von Sportler_innen, die in diesem Zusammenhang auf heterosexistische Wirkmuster verweisen. Sie zeigen, dass Formen der (Hetero-)Sexualisierung von Sportler_innenkörpern herkömmliche Männlichkeits- und Weiblichkeitsvorstellungen im Sport reproduzieren und damit auch die daran geknüpfte Geschlechterhierarchie (Hartmann-Tews & Rulofs, 2011; Schaaf, 2011). Ein in diesen Arbeiten aufscheinendes, heteronormativitätstheoretisches Geschlechterverständnis, das Zweigeschlechtlichkeit und (Hetero-)Sexualität zusammendenkt, wird bis heute in der sportwissenschaftlichen Geschlechterforschung nur peripher rezipiert, fließt aber zunehmend in Analysen ein (Heckemeyer, 2018).

Ein dritter Forschungsstrang, der hier hervorgehoben werden soll, knüpft an die soeben skizzierten theoretischen Perspektiven und die Prämisse der Gleichzeitigkeit und Verwobenheit unterschiedlicher sozialer Differenzdimensionen an, rekuriert in der empirischen Analyse jedoch primär auf die Begriffe Diversität und Heterogenität. Es handelt

sich dabei zum einen um Arbeiten, die Gleichstellungs- und Diversity-Politiken in Sportorganisationen in den Blick nehmen sowie zum anderen um Forschungen, die nach dem Umgang mit Vielfalt in sportpädagogischen Handlungszusammenhängen fragen (vgl. Rulofs, 2011; Rulofs & Dahmen, 2010; Frohn, 2013; Frohn & Grimmiger, 2013; Gieß-Stüber & Sobiech, 2017). Ihr Anliegen ist es einerseits, Organisations- und Interaktionsstrukturen in Verbänden, Vereinen und in Schulen ausgehend von geschlechtertheoretischen Erkenntnissen zur (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten im Sport zu untersuchen und konkrete Probleme und Herausforderungen im Umgang mit sozialer Vielfalt im Sport aufmerksam zu machen. Andererseits analysieren und evaluieren Studien aber auch bereits vorliegende Geschlechter- und Diversitätspolitik sowie pädagogische Konzeptionen und Programme und hinterfragen diese kritisch. Hier geht es also um einen Forschungsstrang, der sich an der Schnittstelle von wissenschaftlicher und (sport-)politischer Praxis bewegt und die zuvor angesprochenen theoretisch-wissenschaftlichen Debatten und Erkenntnisse der Geschlechterforschung in diesem Zusammenhang anwendet und weiterentwickelt.

Ein Blick auf zukünftige Forschungsperspektiven in der Geschlechterforschung

Für zukünftige Forschungen zeigt sich die Notwendigkeit, auch weiterhin unterschiedliche Differenzkonstruktionen in ihrer Verwobenheit zu untersuchen und dabei zunehmend die Frage nach der sozialen Konstruktion dieser Differenzen in den Fokus zu rücken. So dürfen beispielsweise ethnische und religiöse Unterschiede nicht nur zum Ausgangspunkt der Analysen gemacht werden. Vielmehr gilt es, sie in ihrem Entstehen innerhalb des Sports genauer zu betrachten. Wie bereits angesprochen, bergen postkoloniale Theorieansätze dabei ein wichtiges Erkenntnispotenzial und die Möglichkeit, bisherige intersektionale Perspektiven zu erweitern.

Ebenfalls bedeutsam sind in diesem Zusammenhang heteronormativitätstheoretische Positionen, die den Blick dafür schärfen, dass und wie Vorstellungen über Sexualität und Begehren zur Re-

produktion einer als natürlich geltenden Zweigeschlechtlichkeit im Sport beitragen. Entsprechende Perspektiven ermöglichen zum einen ein über bisherige Analysen hinausgehendes Verständnis sozialer Ein- und Ausschlüsse entlang von Geschlecht, das die bisher im deutschsprachigen Raum kaum berücksichtigte Situation von LGBTIQ-Personen im Sport in den Blick nähme. Zum anderen erlauben heteronormativitätstheoretische Ansätze, Zweigeschlechtlichkeit und Geschlechterhierarchie als konstitutiv miteinander verwoben zu verstehen. Für die sportwissenschaftliche Geschlechterforschung bedeutet dies, dass sie geschlechtliche Über- und Unterordnungsverhältnisse nicht länger jenseits der im Sport üblichen Geschlechtersegregation denken kann und darf. In diesem Sinne wäre es eine weitere zentrale theoretische und zugleich empirische Herausforderung, an bereits seit einigen Jahren im angloamerikanischen Kontext geführte Debatten zur Kritik an der Leistungsklasse Geschlecht anzuschließen und der Frage nachzugehen, wie Chancengleichheit im Sport neu und anders gedacht werden kann. Spannend ist dies vor allem auch im Kontext von Gleichstellungs- und Diversity-Programmen im Sport.

Literatur

- Abraham, A. (1986). *Identitätsprobleme in der Rhythmischen Sportgymnastik. Eine Untersuchung zur Auswirkung sportartspezifischer Identitätskonstitutionen auf die Identitätsfindung nach Beendigung der leistungssportlichen Laufbahn*. Schorn-dorf: Hofmann.
- Frohn, J. (2007). *Mädchen und Sport an der Hauptschule. Sportsozialisation und Schulsport von Mädchen mit niedrigem Bildungsniveau*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Frohn, J. (2013). Heterogenität als Herausforderung für den Sportunterricht in der Sekundarstufe I. In P. Neumann (Hrsg.), *Sport-Didaktik. Pragmatische Fachdidaktik für die Sekundarstufe I und II* (S. 167-176; 1. Aufl.). Berlin: Cornelsen Scriptor.
- Frohn, J. & Grimmiger, E. (2013). Zum Umgang mit Heterogenität im Sportunterricht: Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz von Sportlehrkräften. In E. Balz & I. Bähr (Hrsg.), *Empirie des Schulsports* (S. 154-173; 2. Aufl.). Aachen: Meyer & Meyer.

- Gieß-Stüber, P. & Sobiech, G. (2017). Zur Persistenz geschlechtsbezogener Differenzsetzungen im Sportunterricht. In G. Sobiech & S. Günter (Hrsg.), *Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung* (S. 265-280). Wiesbaden: Springer.
- Günter, S. (2015). The illegal transgression: discourse analysis of the media perception of the transgressive aesthetic of performance and display in top-level sports. *Sport in Society*, 19(5), 626-639.
- Günter, S. (2017). Postkoloniale Denk- und Deutungsmuster im Feld des Sports. In G. Sobiech & S. Günter (Hrsg.), *Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung* (S. 121-137). Wiesbaden: Springer.
- Hartmann-Tews, I. (2006). Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport und in den Sportwissenschaften. In I. Hartmann-Tews & D. Alfermann (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht* (S. 40-53). Schorndorf: Hofmann.
- Hartmann-Tews, I. (2017): Senior_innen in Bewegung – Beobachtungen zur Relevanz von Geschlecht und Alter in verschiedenen Sport-Settings. In G. Sobiech & S. Günter (Hrsg.), *Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung* (S. 235-248). Wiesbaden: Springer.
- Hartmann-Tews, I. & Rulofs, B. (Hrsg.). (2006). *Handbuch Sport und Geschlecht*. Schorndorf: Hofmann.
- Hartmann-Tews, I., Gieß-Stüber, P., Klein, M.-L., Kleindienst-Cachay, C. & Petry, K. (Hrsg.). (2003). *Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport*. Opladen: Leske + Budrich.
- Hartmann-Tews, I. & Rulofs, B. (2013). Gender Bias in der Forschung - ein blinder Fleck der Sportmedizin? In E. Kleinau, D. Schulz & S. Völker (Hrsg.), *Gender in Bewegung. Aktuelle Spannungsfelder der Gender und Queer Studies* (S. 241-255). Bielefeld: transcript.
- Hartmann-Tews, I., Tischer, Ulrike & Combrink, C. (2012). *Bewegtes Alter(n). Sozialstrukturelle Analysen von Sport im Alter*. Leverkusen: Budrich.
- Heckemeyer, K. (2018). *Leistungsklassen und Geschlechtertests. Die heteronormative Logik des Sports*. Bielefeld: transcript.
- Heckemeyer, K. (2017). Geschlechterdifferenzen im Sport. Leistungsklassen, selektive Geschlechtertests und die Reproduktion weiblicher Unterlegenheit. In M. Müller & C. Steuerwald (Hrsg.), *»Gender«, »Race« und »Disability« im Sport. Von Muhammad Ali über Oscar Pistorius bis Caster Semenya* (S. 25-50). Bielefeld: transcript.
- Klein, G. (1997). Theoretische Prämissen einer Geschlechterforschung in der Sportwissenschaft. In U. Henkel & S. Kröner (Hrsg.), *Und sie bewegt sich doch! Sportwissenschaftliche Frauenforschung – Bilanz und Perspektiven* (S. 103-124). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Klein, M.-L. (2011). Migrantinnen im Sport – Zur sozialen Konstruktion einer ‚Problemgruppe‘. In S. Braun & T. Nobis (Hrsg.), *Migration, Integration und Sport* (S. 125-135). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klein, M. (1983). *Sport und Geschlecht*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kleindienst-Cachay, C. (2007). *Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport. Ergebnisse zur Sportsozialisation – Analyse ausgewählter Maßnahmen zur Integration in den Sport*. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.
- Kleindienst-Cachay, C. (2010). Balancing between the cultures...Sports and physical activities of Muslim girls and women in Germany. In T. Benn, G. Pfister & H. Jawad (Hrsg.), *Muslim Women and Sport* (S. 92-108). Routledge.
- Kröner, S. (1976). *Sport und Geschlecht. Eine soziologische Analyse sportlichen Verhaltens in der Freizeit*. Hamburg: Czwalina.
- Kröner, S. & Pfister, G. (Hrsg.). (1985). *Nachdenken über Koedukation im Sport. Ein Reader mit weiterführenden Perspektiven*. Hamburg: Czwalina.
- Palzkill, B. (1990). *Zwischen Turnschuh und Stöckelschuh. Die Entwicklung lesbischer Identität im Sport*. Bielefeld: AJZ.
- Pfister, G. (1983). *Geschlechtsspezifische Sozialisation und Koedukation im Sport*. Berlin: Bartels & Wernitz.
- Rose, L. (1991). *Das Drama des begabten Mädchens. Lebensgeschichten junger Kunstturnerinnen*. Weinheim: Juventa.
- Rulofs, B. (2011). Diversity Management – Perspektiven und konzeptionelle Ansätze für den Umgang mit Vielfalt im organisierten Sport. In S. Braun und T. Nobis (Hrsg.), *Migration, Integration und Sport* (S. 83-97). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rulofs, B. & Hartmann-Tews, I. (2011). Geschlechterverhältnisse in der medialen Vermittlung von Sport – Sexualisierung und Erotisierung als Inszenierungsstrategie? In D. Schaaf & J.-U. Nieland (Hrsg.), *Die Sexualisierung des Sports in den Medien* (S. 100-113). Köln: Herbert von Halem Verlag.
- Schaaf, D. (2011). Der Körper als Kapital - Sportlerinnen im Spannungsfeld zwischen Selbstvermarktung und Selbstermächtigung. In D. Schaaf & J.-U. Nieland (Hrsg.), *Die Sexualisierung des Sports in den Medien* (S. 114-136). Köln: Herbert von Halem Verlag.
- Sobiech, G. (2013). Die Logik der Praxis: Frauenfußball zwischen symbolischer Emanzipation und männlicher Herrschaft. In G. Sobiech & A. Ochsner (Hrsg.), *Spielen Frauen ein anderes Spiel?* (S. 171-194). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tiemann, H. (2006). *Erfahrungen von Frauen mit Körperbehinderung im Hochleistungssport*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Tiemann, H. (2017). Behinderung und Geschlecht im Hochleistungssport. In G. Sobiech & S. Günter (Hrsg.), *Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung* (S. 281-294). Wiesbaden: Springer.
- Voss, A. (2003). *Geschlecht im Sport. Sozialkonstruktivistische Lesarten* (Reihe Junge Sportwissenschaft, Bd. 4). Schorndorf: Hofmann.

FRED THIELE

30. dvs-Jahrestagung der Sektion Sportpädagogik: Nachwuchstagung vom 14.-15.06.2017 in Hannover

Fred Thiele
 Universität Bayreuth
 Institut für Sport und Sportwissenschaften
 Bereich Sportwissenschaften
 ✉ fred.thiele@uni-bayreuth.de

Im Vorfeld der 30. Jahrestagung der dvs-Sektion Sportpädagogik fand am 14. und 15. Juni 2017 eine Tagung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Hannover statt. Die von Steffen Rüter, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sportwissenschaft der Leibniz Universität Hannover, organisierte Veranstaltung fand in den Räumen des Landessportbundes Niedersachsen statt und erfreute sich mit 35 Teilnehmer/innen hoher Resonanz.

Das ansprechende Tagungsprogramm wurde von Prof. Dr. Detlef Kuhlmann eröffnet und bot, in der sich anschließenden Vorstellungsrunde, die Möglichkeit die Gruppe kennenzulernen. Im Rahmen des darauffolgenden Tagesordnungspunktes erhielten die Nachwuchswissenschaftler/innen die Möglichkeit zwei Mitarbeiter des Hannoveraner Sportinstituts kennenzulernen. Dankenswerter Weise nahmen sich Dr. Stefan Letzelter und Dr. Steffen Schiedeck Zeit, um einen Einblick in ihren Werde-

gang zu geben, bevor sie sich den Fragen des Publikums stellten.

In den sich anschließenden Workshops konnten die Anwesenden ihre eigenen Projekte vorzustellen. Unter den kritischen Augen der Mentor(in)en Prof. Dr. Christopher Heim, Dr. Jonas Wibowo, Dr. Steffen Greve und Dr. Anne Rischke wurde Unterstützung gegeben, Handlungsalternativen aufgezeigt, und gemeinsam mit weiteren anwesenden Nachwuchswissenschaftler/innen vor allem viel und konstruktiv diskutiert.

Zum Abschluss des ersten Tages nutzten die Teilnehmer/innen das spektakuläre Angebot im Kajak oder auf SUP-Boards ihre Koordinations- und Gleichgewichtsfähigkeit zu testen. Nachdem fast alle Teilnehmer/innen trocken das Sportinstitut erreichten, klang der Tag am Grill und auf der Tanzfläche des parallel stattfindenden Hochschulsportfestes aus, wobei gute Möglichkeit des persönlichen Austauschs und Netzwerkens bestand.

Der Folgetag begann mit einer Führung über das Gelände des Landessportbundes mit Internatsleiter Andreas Bohne. Anschließend stellten Prof. Dr. Rüdiger Heim (Zeitschrift für sportpädagogische Forschung), Prof. Dr. Michael Krüger (Grundschule Sport), Prof. Dr. Stefan König (SportPraxis), Prof. Dr. Detlev Kuhlmann (Sport & Spiel), Prof. Dr. Günter Stibbe (sportunterricht) und Dr. Jonas Wibowo (sportpädagogik) in einem Rundgespräch die von ihnen vertretenen sportpädagogischen Zeitschriften vor und warben um Einreichungen der jungen Sportwissenschaftler/innen. Mit der Versammlung des sportpädagogischen Nachwuchses, unter der Leitung der Nachwuchssprecherin Lena Gabriel, schloss die Nachwuchstagung und öffnete gleichzeitig die Türen für die sich anschließende Haupttagung. Ein herzlicher Dank geht an Steffen Rüter und sein Team, welche eine hervorragende Tagung mit tollen Vernetzungsmöglichkeiten organisiert haben.



Informationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:

www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de

BIRTE VON HAAREN-MACK & ALINA
SCHÄFER

Bericht zur 49. Jahrestagung der asp in Bern vom 25.-27.05.2017

Dr. Birte von Haaren-Mack
Deutsche Sporthochschule Köln
Psychologisches Institut
Abt. Gesundheit & Sozialpsychologie
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
✉ b.vonhaaren-mack@dshs-koeln.de

Alina Schäfer
Deutsche Sporthochschule Köln
Psychologisches Institut
Abt. Gesundheit & Sozialpsychologie
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
✉ a.schaefer@dshs-koeln.de

Nach den ersten beiden Arbeitskreisen am 25.5.2017 wurde mit der Begrüßung durch den Gastgeber Prof. Dr. Achim Conzelmann die 49. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie (asp) unter dem Motto „gelingende Entwicklung im Lebenslauf“ im wunderschönen Bern eröffnet. Prof. Dr. Maureen Weiss der Universität Minnesota gab im ersten Hauptvortrag einen spannenden Einblick in das Potential körperlicher Aktivität für die Entwicklung von Jugendlichen und ging dabei nicht nur auf theoretische Konzeptionen, bestehende Forschung und Interventionsmöglichkeiten, sondern auch auf zukünftige Perspektiven ein. Über den ersten Hauptvortrag konnte dann in der anschließenden Kaffeepause und der parallel stattfindenden Posterpräsentation diskutiert werden. In unterschiedlichen Arbeitskreisen von Talententwicklung über Schulsportforschung bis zu psychischer Gesundheit im Leistungssport wurden unterschiedliche Stationen im Lebenslauf von Athletinnen und Athleten, sowie Unterrichtenden aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Vom Tagungsort des Hochschulzentrums von Roll ging es abends per kleinem Spaziergang Richtung Zentrum für Sport und Sportwissenschaft. Dort endete der Arbeitstag für die Mitglieder der asp mit der Mitgliederversammlung um

20:30 Uhr. Zur selben Zeit konnten Interessierte u.a. an einer Besichtigung des Sensomotoriklabors bei Prof. Hossner teilnehmen. Beim abschließenden „Get together“ konnte man den ersten Tagungstag Revue passieren lassen und die entspannte Abendstimmung bei einem gemütlichen Getränk in Biergartenatmosphäre genießen. Die ISPW Showgruppe sorgte beim vorgetragenen Jive für gute Stimmung. Am Freitag lag der Fokus in den Arbeitskreisen auf Themengebieten wie Jugendentwicklung, affektiven und Stressprozessen im Leistungs- und Gesundheitssport, motivationalen Aspekten, sowie Entscheidungs- und Wahrnehmungsphänomenen im Sport. Parallel wurden in Supervisionen und Workshops Themen der angewandten Sportpsychologie diskutiert und vorangetrieben. Anschließend stellte Prof. Dr. Oliver Höner im zweiten Hauptvortrag anschaulich und systematisch seine Forschung im Bereich der Talententwicklung vor. Am späten Nachmittag war es für Carina Kreitz soweit: Sie durfte die Auszeichnung des Karl-Feige Preises 2017 entgegen nehmen und ihre Dissertation zum Thema „Watching without seeing: Determinants and mechanisms of inattention blindness“ präsentieren. Über den Posterpreis durfte sich Nils H. Pixa der Universität Mainz freuen. Im Anschluss ließ Prof. Dr. Diet-

er Hackfort in der Senior Lecture an seinem weitreichenden Erfahrungsschatz in der (angewandten) Sportpsychologie teilhaben. Er verwies auf Schwierigkeiten und Entwicklungspotentiale des Verhältnisses von Theorie und Praxis. Bei sommerlichen Temperaturen ging es am frühen Abend hinauf auf den Berner Hausberg Gurten. Dort trugen ein beeindruckender Ausblick auf die Stadt Bern, das entfernte Alpenmassiv sowie das Kongressdinner im Glaspavillon bei bester Abendunterhaltung zu einem wundervollen Abschluss des Tagungstages bei.

Bekanntermaßen herausfordernd waren die Arbeitskreise am Samstagmorgen nach spannendem Austausch und Zusammensitzen bis in die Nacht sowohl für die Vortragenden als auch für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Nach einem erfrischend anderen Hauptvortrag von Prof. Dr. Andreas Kruse zu Resilienz und Vulnerabilität im Verlauf der Lebensphasen beschloss ein zu Recht sichtlich zufriedener Prof. Conzelmann die diesjährige asp-Tagung in Bern und übergab den Staffelstab an das Team des Psychologischen Instituts der Deutschen Sporthochschule Köln, das im nächsten Jahr die Tagung ausrichten wird. Wir danken dem Organisationsteam um Prof. Conzelmann für eine auf allen Ebenen bereichernde Tagung.

Aus der Kommission und dem Verein

„Jahresmitgliedschaft geschenkt“

Mit der Aktion „Jahresmitgliedschaft geschenkt“ möchte der Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses und die dvs-Kommission wissenschaftlicher Nachwuchs sowohl zur dauerhaften Mitgliedschaft im Verein anregen als auch den Besuch der Nachwuchsworkshops und Satellitentagungen der Sektionen finanziell noch attraktiver gestalten:

Es wird für das Folgejahr kein Mitgliedsbeitrag im Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V. fällig, falls ein Vereinsmitglied in einem Kalenderjahr an einem Nachwuchsworkshop der dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ oder an einer Satelliten-Nachwuchsveranstaltung einer dvs-Sektion oder dvs-Kommission teilgenommen hat und einen entsprechenden Teilnahmenachweis mit einem kurzen Antragsformular beim Verein einreicht. Dieser Antrag auf eine „kostenlose Jahresmitgliedschaft“ kann jedes Jahr neu gestellt werden.

Neuerscheinung in der dvs-Schriftenreihe

SWEN KÖRNER & LEO ISTAS (HRSG.)

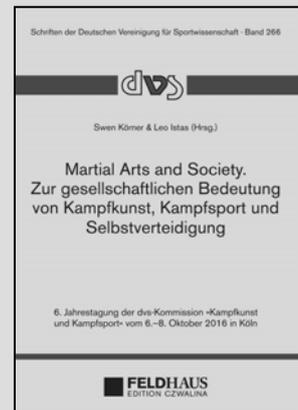
Martial Arts and Society. Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Kampfkunst, Kampfsport und Selbstverteidigung

6. Jahrestagung der dvs-Kommission »Kampfkunst und Kampfsport« vom 6.–8. Oktober 2016 in Köln.

(Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft, Band 266)
Hamburg: Czwalina 2017. 292 Seiten. ISBN 978-3-88020-657-1. 28,50 EUR*.

Im Fokus der Jahrestagung 2016 der dvs-Kommission »Kampfkunst und Kampfsport« stand die reflexive (sport-)wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Bedeutung von Kampfkunst, Kampfsport und Selbstverteidigung.

Der Tagungsband versammelt Beiträge zu politischen, soziokulturellen, historischen, medialen, pädagogischen und professionellen Dimensionen unterschiedlicher (zwei-)kampfbezogener Handlungsfelder und Organisationsformen. Darunter befinden sich u. a. Beiträge der Keynote-Referenten Norbert Finsch (Universität zu Köln), Paul Bowman (Universität Cardiff, UK) und Benjamin Judkins (USA).



Richten Sie Ihre Bestellung an (*dvs-Mitglieder erhalten 25% Rabatt auf den Ladenpreis):

dvs-Geschäftsstelle · Postfach 73 02 29 · 22122 Hamburg · Tel.: (040) 67941212 · E-Mail: info@sportwissenschaft.de



Informationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs:

www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de

Termine

Februar

21.-23.02.2018, Köln

Bewegung – Bauwerke – Freiräume

Jahrestagung der dvs-Sektion Sportphilosophie in Kooperation mit der dvs-Kommission „Sport und Raum“

<http://www.sportwissenschaft.de/sportphilosophie2018.html>

März

13.-15.03.2018, Münster

10. deutsch-japanische Symposium

<https://www.uni-muenster.de/Sportwissenschaft/Sportpsychologie/symposium2018/index.html>

Mai

08.-10.05.2018, Köln

asp-Nachwuchstagung 2018

<http://www.sportwissenschaft.de/asp-nachwuchs2018.html>

10.-12.05.2018, Köln

Die Psychophysiologie der Handlung

50. Jahrestagung der asp (dvs-Sektion Sportpsychologie)

<http://www.sportwissenschaft.de/asp2018.html>

24.-25.05.2018, München

Doktoranden/innen-Workshop des AK Sportökonomie

26.-28.05.2018, München

Innovationsökonomie und -management im Sport

22. Jahrestagung des Arbeitskreises Sportökonomie (dvs-Sektion Sportökonomie)

<http://www.sportwissenschaft.de/sportoekonomie2018.html>

30.-31.05.2018, Chemnitz

Promovieren und international publizieren in der Sportpädagogik

Nachwuchstagung der Sektion Sportpädagogik

<http://www.sportwissenschaft.de/nw-sportpaedagogik2018.html>

31.05.-02.06.2018, Chemnitz

Bewegung, Digitalisierung und Lernen im Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen

31. Jahrestagung der dvs-Sektion Sportpädagogik

<http://www.sportwissenschaft.de/sportpaedagogik2018.html>

September

03.-05.09.2018, Göttingen

Turnen trainieren und vermitteln

Jahrestagung der dvs-Kommission Gerätturnen

<http://www.sportwissenschaft.de/geraetturnen2018.html>

04.-07.09.2018, Garching b.M.

Sportinformatik und Sporttechnologie – gemeinsam in die Zukunft

12. Symposium der dvs-Sektion Sportinformatik

<http://www.sportwissenschaft.de/sportinformatik2018.html>

11.-12.09.2018, Berlin

Nachwuchstagung der dvs-Sektionen Sportsoziologie und Sportphilosophie

<http://www.sportwissenschaft.de/sportsoziologie-philosop-nw-2018.html>

12.-14.09.2018, Berlin

Gesellschaftliche Funktionen der Sportvereine und -verbände

Jahrestagung der dvs-Sektion Sportsoziologie

<http://www.sportwissenschaft.de/sportsoziologie2018.html>

12.-15.09.2018, Magdeburg

Health Across Lifespan

International conference on healthiness and fitness across the lifespan

Jahrestagung der dvs-Kommission Gesundheit

<http://www.sportwissenschaft.de/gesundheit2018.html>

13.-15.09.2018, Heidelberg

Instruktion vs. Selbstregulation im Sportspiel

11. Sportspiel-Symposium in Kooperation mit der dvs-Kommission Fußball

<http://www.sportwissenschaft.de/sportspiel2018.html>

26.-27.09.2018, Frankfurt/M.

Die Bibliothek als Lehr-, Lern- und Forschungsraum

39. AGSB-Tagung

<http://www.sportwissenschaft.de/agsb2018.html>

Oktober

03.-04.10.2018, Wuppertal

„Sport für den Menschen“ – sozial verantwortliche Interventionen im Raum

Jahrestagung der dvs-Kommission „Sport und Raum“

<http://www.sportwissenschaft.de/sportundraum2018.html>

04.-06.10.2018, Karlsruhe

27. dvs-Nachwuchsworkshop - Schwerpunkt „Natur- und verhaltenswissenschaftliche Disziplinen“

dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“

<http://www.sportwissenschaft.de/nachwuchsworkshop2018.html>

11.-12.10.2018, Hannover

Every Body Tells A Story. Zur Geschichte von Sport-, Körper- und Bewegungskultur

Jahrestagung der dvs-Sektion Sportgeschichte

<http://www.sportwissenschaft.de/sportgeschichte2018.html>

November

15.-17.11.2018, Gent (Belgien)

Das Denken, Erfahren und Trainieren des Körpers in Kampfkunst und Kampfsport

Jahrestagung der dvs-Kommission „Kampfkunst und Kampfsport“

<http://www.sportwissenschaft.de/kuk2018.html>

15.-17.11.2018, Wuppertal

Stand und Perspektiven der sportwissenschaftlichen Geschlechterforschung

25. Jahrestagung der dvs-Kommission Geschlechterforschung

<http://www.sportwissenschaft.de/geschlechterforschung2018.html>

Dezember

13.-17.12.2018, Hirschegg (Österreich)

44. ASH-Schneesporttagung/Jahrestagung der dvs-Kommission Schneesport

DVS-SPRECHERRAT „SPORTWISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS“

www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de

Netzwerker/innen „Sportwissenschaftlicher Nachwuchs“

An den folgenden Hochschulen können Sie über die Netzwerker/innen Kontakt zur Kommission des „Wissenschaftlichen Nachwuchses“ und/oder zum „Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V.“ aufnehmen. Die Betreuung des Netzwerkes erfolgt durch Aiko Möhwald (aiko.moehwald@tu-dortmund.de).

Land	Standort	Netzwerker/in
A	Universität Wien	Dr. Christina Mogg
CH	Universität Basel	Dr. Christian Herrmann
CH	Universität Bern	Dr. André Klostermann
CH	Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen	Daniel Birrer
CH	Eidgenössische Technische Hochschule Zürich	Dr. Peter Wolf
CH	Pädagogische Hochschule FNW	Dr. Peter Weigel
D	Universität Augsburg	Dr. Claudia Augste
D	Universität Bayreuth	Dr. Uli Fehr
D	Freie Universität Berlin	Dr. Dirk Eckart
D	Hochschule für Gesundheit & Sport, Technik & Kunst	Thomas Gronwald
D	Universität Bielefeld	Marcus Wegener
D	Ruhr-Universität Bochum	Thimo Wiewelhove
D	TU Carolo Wilhelmina Braunschweig	Dr. Andrea Probst
D	Universität Bremen	Gilles Renout
D	Technische Universität Chemnitz	Lena Hübner
D	Technische Universität Darmstadt	Julia Kornmann
D	Technische Universität Dortmund	Aiko Möhwald
D	Universität Erfurt	Yvonne Müller
D	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Dr. Heiko Ziemainz
D	Universität Duisburg-Essen, Campus Essen	N. N.
D	Universität Flensburg	Dr. Nele Schlapkohl
D	Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	Dr. Silke Haas
D	Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	Dr. Katrin Röttger
D	Pädagogische Hochschule Freiburg	Dr. Katrin Röttger
D	Justus-Liebig-Universität Gießen	Dr. Marco Danisch
D	Georg-August-Universität Göttingen	N. N.
D	Universität Koblenz-Landau, Campus Landau	Ingo Keller
D	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	Felix Clauder
D	Universität Hamburg	Dr. Nina Schaffert
D	Leibniz Universität Hannover	Dr. Gerd Schmitz
D	Pädagogische Hochschule Heidelberg	Dr. Sabine Hafner
D	Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	Dr. Geoffrey Schweizer
D	Stiftung Universität Hildesheim	N. N.
D	Friedrich-Schiller-Universität Jena	N. N.
D	Technische Universität Kaiserslautern	N. N.
D	Pädagogische Hochschule Karlsruhe	Dr. Claudia Albrecht
D	Universität Karlsruhe	Dr. Claudia Albrecht
D	Universität Kassel	Dr. Claudia Braun
D	Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	Mareike Setzer
D	Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz	Dr. Dennis Perchthaler
D	Deutsche Sporthochschule Köln	Claudia Schlembach
D	Deutsche Sporthochschule Köln	Dr. Bettina Rulofs
D	Universität Konstanz	Arvid Kuritz
D	Universität Leipzig	Dr. Daniel Carius
D	Pädagogische Hochschule Ludwigsburg	N. N.
D	Leuphana Universität Lüneburg	Dr. Steffen Greve
D	Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	Prof. Dr. Kerstin Witte

Land	Standort	Netzwerker/in
D	Johannes-Gutenberg Universität Mainz	Dr. Claudia Steinberg
D	Philipps-Universität Marburg	Dr. Mike Pott-Klindworth
D	Technische Universität München	Dr. Felix Ehrlenspiel
D	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	Dr. Linda Schücker
D	Universität der Bundeswehr München - neu	Andreas Born
D	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	Ann Kristin Haverich
D	Universität Osnabrück	Daniel Wangler
D	Universität Paderborn	Jun. Prof. Dr. Miriam Kehne
D	Universität Potsdam	Prof. Dr. Erin Gerlach
D	Universität Regensburg	Dr. Sandra Kaltner
D	Universität Rostock	Dr. Matthias Weippert
D	Universität des Saarlandes	Christian Kaczmarek
D	Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd	Dr. Jens Keyßner
D	Universität Stuttgart	Dr. Norman Stutzig
D	Eberhard Karls Universität Tübingen	Dr. Florian Schultz
D	Hochschule Vechta	Prof. Dr. Petra Wolters
D	Pädagogische Hochschule Weingarten	N. N.
D	Bergische Universität Wuppertal	Prof. Dr. Judith Frohn
D	Julius-Maximilians-Universität Würzburg	André Siebe

Schon gesehen? – Die Promotionsseiten der dvs

Die Entscheidung für eine Promotion war schon immer vor allem von persönlichen Aspekten und Präferenzen für einen bestimmten Karriereweg abhängig. Spätestens seit dem Bologna-Urteil ist aber auch die Promotion oder das Doktorat im Wandel. An vielen Orten denkt man Bologna so zu Ende, dass die Promotion als die dritte Stufe in der tertiären Ausbildung als Doktoratsausbildung angesehen wird. Diese Sichtweise ist diskutierbar. Derzeit werden viele Promotionsordnungen an den Universitäten überarbeitet. Die wesentlichen Neuerungen sind die Einführung einer kumulativen Promotion und die Pflicht des Belegens von promotionsbegleitenden Lehrveranstaltungen. Je nach Universität sind diese Ausführungen unterschiedlich. Wer sich informieren möchte, welche Regelungen an welchen Standort gelten, dem sei die vom ehemaligen Geschäftsführer der dvs akribisch zusammengetragene Liste der Promotionsordnungen mit ihren Links zu empfehlen. Auf diesen Webseiten finden sich viele weitere Informationen, die besonders für diejenigen Personen interessant sind, die planen, eine Promotion anzugehen <http://www.sportwissenschaft.de/promotion.html>



Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e. V.

www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de

Zweck und Aufgabenstellung des Vereins

- Der „Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V.“ wurde am 03.06.1985 in Augsburg gegründet. Zweck des Vereins ist die Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses. Durch die Gemeinnützigkeit des Vereins kann in unabhängiger Weise für den betroffenen Personenkreis eine gezielte und direkte Zuwendung erfolgen.
- Der Verein betreibt seit 1984 eine eigene Schriftenreihe, in der nur überdurchschnittliche und originelle sportwissenschaftliche Qualifikationsarbeiten publiziert werden, nachdem sie ein erneutes Begutachtungsverfahren durchlaufen haben.
- Nach positiver Begutachtung nehmen diese Arbeiten direkt am „Publikationspreis Sportwissenschaftlicher Nachwuchs“ teil, der gemeinsam mit der dvs ausgeschrieben wird. Der Vereinsvorstand bestellt den wissenschaftlichen Beirat dieser Buchreihe.
- Eingereicht werden können die Arbeiten bei Dr. Peter Weigel (naturwissenschaftliche Arbeiten, peter.weigel@fhnw.ch) und Dr. Christina Niermann (christina.niermann@kit.edu) bzw. Dr. Claudia Albrecht (claudia.albrecht@kit.edu) für sozialwissenschaftliche Arbeiten.
- Der Verein unterstützt unter bestimmten Bedingungen Nachwuchsveranstaltungen (Workshops, Akademien).
- Vereinsmitglieder die an offiziellen Nachwuchsveranstaltungen teilnehmen, erhalten als Förderung auf Antrag die folgende Jahresmitgliedschaft erstattet.
- Zweimal im Jahr erscheint die vom Verein und der dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ gemeinsam herausgegebene Zeitschrift „Ze-phir“, in der die Mitglieder über aktuelle Entwicklungen und Belange des sportwissenschaftlichen Nachwuchses informiert werden.

Zusammenarbeit mit der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft (dvs)

Zwischen dem Verein und der dvs-Kommission *Wissenschaftlicher Nachwuchs* besteht eine enge Kooperation in konzeptionellen und organisatorischen Fragen.

Vorstand und Mitglieder

- Organe des Vereins sind die Mitgliederversammlung und der aus drei Personen bestehende Vorstand.
- Die Vereinsmitgliedschaft erfolgt auf schriftlichen Antrag. Zielgruppen sind insbesondere der sportwissenschaftliche Nachwuchs, sportwissenschaftliche Institutionen und Personen, die sich dem sportwissenschaftlichen Nachwuchs verpflichtet fühlen. Der Austritt ist zum Ende eines jeden Jahres möglich. Derzeit hat der Verein ca. 150 Mitglieder.
- Der Mitgliedsbeitrag beträgt € 22,- im Jahr für Einzelpersonen (ordentliche Mitglieder, fördernde Mitglieder) und € 55,- für Institutionen. Mitgliedsbeiträge und Spenden stellen die Basis für unsere Förderaktivitäten dar.

Beitrittserklärung

Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zum „Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e. V.“

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

Telefon

E-Mail-Adresse

Ort, Datum

Unterschrift

SEPA-Basis-Lastschriftmandat

Hiermit ermächtige ich Sie widerruflich, die von mir zu entrichtende Zahlung bei Fälligkeit zu Lasten meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen.

IBAN

BIC

Kreditinstitut

Wenn mein Konto nicht ausreichend gedeckt ist, ist mein kontoführendes Kreditinstitut nicht verpflichtet, den Betrag einzulösen.

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

Ort, Datum

Unterschrift

Bitte die Beitrittserklärung und die Einzugsermächtigung an folgende Adresse senden/mailen:
Universität Bayreuth, Institut für Sportwissenschaft, Dr. Ulrich Fehr, 95440 Bayreuth
E-Mail: fehr@uni-bayreuth.de

Hat sich Ihre private Adresse, Ihre Dienstadresse oder Ihre E-Mail-Adresse geändert?

Bitte aktualisieren Sie Ihre Daten unter:

www.sportwissenschaft.de/kontaktformular-nw.html

oder schicken Sie sie per E-Mail an: fehr@uni-bayreuth.de

Hat sich Ihre Bankverbindung geändert oder möchten Sie sich am bequemen Lastschriftverfahren beteiligen?

Bitte die Lastschrifterklärung unter www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/user_upload/2011_Flyer.pdf ausdrucken, ausfüllen und per Post oder Fax an:

Dr. Ulrich Fehr
Universität Bayreuth
Institut für Sportwissenschaft
95440 Bayreuth
Fax: (0921) 5584 3486

Institutsmitgliedschaften

Neben der persönlichen Einzelmitgliedschaft im Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses gibt es auch eine Institutsmitgliedschaft, mit der die sportwissenschaftlichen Institute ein Exemplar des Ze-phir für ihre Bibliotheken erhalten und vor allem ihre Identifikation mit der Nachwuchsförderung dokumentieren. Aktuell sind folgende Institute Mitglied:

- Department Sport & Gesundheit, Universität Paderborn
- Deutsche Sporthochschule Köln
- Institut für Bewegungsmedizin Mannheim
- Institut für Sport und Sportwissenschaft, Universität Heidelberg
- Institut für Sport und Sportwissenschaft, Universität Kassel
- Institut für Sportpsychologie und Sportpädagogik, Universität Leipzig
- Institut für Sportwissenschaft, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- Institut für Sportwissenschaft, Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- Institut für Sportwissenschaft, Universität Bayreuth
- Institut für Sportwissenschaft, Universität Tübingen
- Institut für Sportwissenschaft, Technische Universität Darmstadt
- Institut für Sportwissenschaft, Westfälische Wilhelms-Universität Münster
- Institut für Sportwissenschaft und Sport, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Institut für Sportwissenschaften, Technische Universität Chemnitz

Wir danken den genannten Instituten ausdrücklich für ihre Dokumentation und der hohen Bedeutung, die sie der Nachwuchsförderung beimessen und der direkten Unterstützung der Vereinsziele durch ihre Mitgliedschaft. Mitgliedsbeiträge und Spenden stellen die Basis für unsere Förderaktivitäten dar.

Bitte machen Sie Ihre Institutsleitung auf diese Möglichkeit aufmerksam!

Zum Ze-phir und seinen Herausgeber/innen

Der Ze-phir ist eine semesterweise von der dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ und dem „Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V.“ herausgegebene Zeitschrift für sportwissenschaftliche Qualifikant/innen. Die Printversion wird den Mitgliedern zugesandt. Allen weiteren Personen ist er online über die Kommissions-Homepage verfügbar. Die dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ vertritt die Interessen des sportwissenschaftlichen Nachwuchses. Aufgaben der Kommission sind u. a. die Organisation und Koordinierung von Nachwuchsveranstaltungen (Workshops, Sommerakademien), Vertretung des Nachwuchses in Gremien, Betreuung der eigenen Homepage mit Informationen und Hinweisen für die Qualifikant/innen. In enger Zusammenarbeit mit der Kommission arbeitet der Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V., der u. a. die für Nachwuchswissenschaftler vorbehaltene Schriftenreihe „Forum Sportwissenschaft“ herausgibt und finanziell unterstützt. Weiterhin werden der Ausbau und die Pflege des „Netzwerks sportwissenschaftlicher Nachwuchs“ betrieben.

Nähere Informationen: <http://www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de>

Impressum

dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ und
Verein zur Förderung des sportwissenschaftlichen Nachwuchses e.V.

Printausgabe: 24 (2017) 2; ISSN 1438-4132

Internetausgabe: 24 (2017) 2; ISSN 1617-4895 (Beide Ausgaben sind inhaltsgleich.)

<http://www.sportwissenschaftlicher-nachwuchs.de>

Der Ze-phir wird geführt in der SIRC (Sport information resource centre, CAN;
<http://www.sirc.ca>).

Redaktionelle Zuschriften bitte unter

dvs-Kommission „Wissenschaftlicher Nachwuchs“
DR. NINA SCHAFFERT
Universität Hamburg
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft
Institut für Bewegungswissenschaft -
Arbeitsbereich Bewegungs- und Trainingswissenschaft
Turmweg 2
20148 Hamburg
E-Mail: nina.schaffert@uni-hamburg.de

Betreuung des Schwerpunktes

TERESA ODIPO (DSHS KÖLN)
E-Mail: t.odipo@dshs-koeln.de

FABIENNE BARTSCH (DSHS KÖLN)
E-Mail: f.bartsch@dshs-koeln.de

DR. INGO WAGNER (DSHS KÖLN)
E-Mail: i.wagner@dshs-koeln.de

Druck: WERTDRUCK, Hamburg

Notizen

Notizen