

Schreiber, S. (2021). *Diversitätsorientierte Personalauswahl. Eine rekonstruktive Studie zur Personalauswahl von Schulleitungen an der schweizerischen Volksschule unter der Perspektive von Diversität*. Budrich Academic Press. 352 S.

Die vorliegende Dissertation von Silke Schreiber untersucht, «wie die Mitglieder von Findungskommissionen im sozialen Feld 'Findungskommission' den Umgang mit Verschiedenheit begreifen und wie sie Gemeinsamkeiten oder Unterschiede herstellen und aushandeln können» (S. 21). Dabei geht es um Diversitätsausprägungen, welche bei der Wahl einer Schulleitung in die Entscheidungsfindung einfließen. Die Untersuchung geht rekonstruktiv vor und stützt sich auf das Habituskonzept von Bourdieu, um so «verdeckte Handlungsmuster [...] sichtbar und erklärbar zu machen, indem erforscht wird, welche verborgenen Wünsche, Ziele, Befürchtungen und Erfahrungen das Handeln Einzelner oder das von Gruppen [...] leiten» (S. 23).

In einem ersten Grundlagenteil findet eine theoretische Fundierung des Diversitätsbegriffes statt, wobei Schreiber zwischen einer US-amerikanischen und einer europäischen bzw. deutschen und schweizerischen Entwicklungslinie unterscheidet. Während es im amerikanischen Diskurs stärker um Merkmalsausprägungen von Diversität geht, steht bei der europäischen Auseinandersetzung die Frage der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit im Vordergrund. Eine weitere Unterscheidung bezüglich des Diversitätsbegriffes ergibt sich aus der wissenschaftlichen Perspektive, welche eingenommen wird. In Fragen der Personalauswahl ist die Auseinandersetzung mit dem betriebswissenschaftlichen Konzept des Diversitätsmanagements relevant, wobei sich dieses in Bildungsorganisationen von demjenigen in Wirtschaftsunternehmen unterscheidet. Zielt die Erziehungswissenschaft auf das Realisieren von Chancengleichheit, geht es in der Betriebswirtschaft um das Erlangen eines Wettbewerbsvorteils.

Schreiber nimmt diese unterschiedlichen Logiken, welche bei der Personalauswahl an Bildungsorganisationen auftreten und untersucht sie unter Anwendung der dokumentarischen Methode. Ausgehend von 13 episodischen Interviews, werden mittels drei Fallbeispielen, vier Fallanalysen und der Kontrastierung an den aus den Fallanalysen herausgearbeiteten Themenfeldern Typen gebildet, welche in einen reflexiven und einen nicht-reflexiven Habitus differenziert werden können.

Beim reflexiven Habitus – Schreiber spricht vom Typus Dirigent – besteht ein breites und vertieftes Verständnis von Diversität. Vielfalt wird als Phänomen verstanden, dessen Potenzial genutzt werden kann.

Beim zweiten Ordnungsmuster, dem nicht-reflexiven Habitus, arbeitet Schreiber drei unterschiedliche (Sub-)Typen heraus. Der Typus Spieler ist von einer hohen Selbstüberzeugung geprägt und versteht Diversität als Inszenierung, welche er auf Grund seiner Position und Macht arrangieren kann. Der zweite Subtypus, bezeichnet als Nenner, empfindet Diversität als Störung und setzt deshalb verstärkt auf die Bildung einer gemeinsamen Haltung, als kleinster gemeinsamer Nenner. Seine Reaktion auf den Umgang mit Diversität kann mit dem Wunsch nach Hegemonie gefasst werden. Der dritte Subtypus, welcher sich dem Ordnungsmuster nicht-reflexiver Habitus zuordnen lässt, ist der Typus Harmonie. Wie der Name suggeriert, strebt er eine Familiarisierung der Beziehungen an. Das Bedürfnis nach Harmonie unterbindet dabei die Wahrnehmung von Diversitätskategorien.

Als Fazit ihrer Arbeit sieht Schreiber die Fähigkeit zur Reflexion als wesentliche Aufgabe im Umgang mit Diversität. Sie folgert daraus, dass der Ausbildung von Führungspersonen eine hohe Wichtigkeit zukommt und empfiehlt, dass auch Mitglieder von Findungskommissionen diesbezüglich geschult werden sollten. Dies umso mehr, als die gesellschaftlichen Entwicklungen darauf verweisen, dass dem Umgang mit Diversität verstärkt Beachtung geschenkt werden muss.

Schreiber ist zu verdanken, dass in zweierlei Hinsicht ein Feld betreten wird, welches bis anhin noch wenig Beachtung durch die Forschung erhielt: Einerseits wissen wir noch wenig über den Berufsstand 'Schulleitung' in der deutschsprachigen Schweiz, welcher sich doch deutlich von demjenigen in anderen Ländern unterscheidet. Zudem bedingt die politische Forderung nach Inklusion Schulleitungen, welche bezüglich der Diversität eine hohe Reflexivität aufweisen, was ein entsprechendes Auswahlverfahren erfordert. Und andererseits nimmt die hier vorgestellte Forschungsarbeit eine Variation des Themas der Machtverteilung von Führung genauer unter die Lupe. Führung ist gesellschaftlich mit bestimmten Diversitätsausprägungen verknüpft – weiss, männlich – obwohl diese im Bereich der Schulführung häufig gerade nicht der Praxis entsprechen. Die Arbeit von Schreiber gibt Hinweise, wie Diversitätsvorstellungen im Zusammenhang von Führung hergestellt und wie diese im Spannungsverhältnis der erziehungs- und betriebswirtschaftlichen Perspektive zueinander in Beziehung gesetzt werden können. Die internationale Schulführungsforschung setzte sich in den letzten 20 Jahren intensiv mit der Frage von Führungsverteilung und der damit verbundenen Demokratisierung von Führung auseinander (z.B. mit Modellen wie 'Distributed Leadership'). Dabei muss kritisch gefragt werden, ob es sich tatsächlich um eine

Verteilung von Macht handelt oder ob nicht eher eine Stabilisierung von herrschenden Verhältnissen hergestellt wird. Mittels dem Habituskonzept von Bourdieu gibt die Untersuchung von Schreiber eine Erklärung für die bestehenden und weitergeführten Machtverhältnisse von Führungspositionen in Bildungsorganisationen, in dem sie den Blick auf den Auswahlprozess und die damit verbundenen sozialen Mechanismen legt.

*Niels Anderegg, MA, Pädagogische Hochschule Zürich*