

## Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit :

Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.)

2016

<https://doi.org/10.25595/4408>

Veröffentlichungsversion / published version  
Buch / book

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

. Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.): *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit* : . Münster: Westfälisches Dampfboot, 2016. DOI: <https://doi.org/10.25595/4408>.

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

Smykalla/Vinz (Hrsg.)  
Intersektionalität

# FORUM FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung  
in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

Band 30

*Sandra Smykalla* ist Gastdozentin in der Erziehungswissenschaft und den Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin. Von 2006-2009 war sie Wissenschaftliche Mitarbeiterin im GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität und hat die Bundesverwaltung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming unterstützt. Neben Forschungs- und Beratungstätigkeiten in den Politikfeldern Antidiskriminierung und Menschenrechte ist sie seit 2005 Mitbegründerin und Beraterin von gleichstellung concret und berät Hochschulen bei der Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit.

*Dagmar Vinz* ist Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity an der Freien Universität Berlin und wissenschaftliche Leiterin des weiterbildenden Masterstudiengangs Gender- und Diversity-Kompetenz. Von 2006-2008 hat sie die Juniorprofessur „Politik und Gender“ an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, vertreten. Zuvor hat sie an der FU Berlin die Forschungsinitiative „Diversity Studies“ koordiniert. Von 1998-2003 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Otto-Suhr-Institut der FU Berlin für den Schwerpunkt „Globalisierung und Nachhaltigkeit“ verantwortlich.

Sandra Smykalla / Dagmar Vinz (Hrsg.)

## **Intersektionalität zwischen Gender und Diversity**

Theorien, Methoden und Politiken  
der Chancengleichheit

**WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT**

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution 4.0 Lizenz (BY). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

4. Auflage Münster 2016

Verlag Westfälisches Dampfboot

Umschlag: Lütke Fahle Seifert AGD, Münster

Druck: Rosch-Buch Druckerei GmbH, Scheßlitz

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier

ISBN 978-3-89691-230-5

# Inhalt

*Sandra Smykalla/Dagmar Vinz*

Einleitung

Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitiken  
vor neuen theoretischen, methodologischen und  
politischen Herausforderungen

9

## I. Theoretische Zugänge und konzeptionelle Grundlagen

*Carol Hagemann-White*

Intersektionalität als theoretische Herausforderung  
für die Geschlechterforschung

20

*Bernd Ladwig*

Intersektionalität und Liberalismus –  
Mesaillance oder glückliche Verbindung?

Eine Auseinandersetzung mit Patricia Hill Collins

34

*Lucy N. Chebout*

Wo ist Intersectionality in bundesdeutschen

Intersektionalitätsdiskursen? –

Exzerpte aus dem Reisetagebuch einer Traveling Theory

46

*Dagmar Vinz*

Klasse und Geschlecht – eine umkämpfte Verbindung in Theorien  
zu Intersektionalität und Diversity

61

*Johanna Hofbauer/Gertraude Krell*

Intersektionalität und Diversity mit Bourdieu betrachtet

76

*Barbara Sieben/Nicole Bornheim*

Intersektionalität und Diversity – Achsen der Differenz  
in Managementkonzepten und Managementforschung

93

## II. Methodische Zugänge und Herausforderungen für die Forschung

*Sibylle Hardmeier*

Intersektionalität – Zur empirisch-quantitativen Operationalisierung  
des Konzepts 112

*Ulrike Schultz*

Intersektionalität, Ethnie und Geschlecht:  
Umsetzung in der qualitativen Sozialforschung 128

*Brigitte Kerchner*

Diskursanalyse der Intersektionalität 144

*Anja Lindau*

Identitätslandschaften – Zur Erforschung der Herstellung  
von Diversity in Organisationen 162

*Ingrid Jungwirth*

Geschlechtliche Konfigurationen in grenzüberschreitenden  
Berufsverläufen von Migrantinnen 181

## III. Politikfelder und Strategien der Chancengleichheit und Antidiskriminierung

*Sabine Beckmann/Patrick Ehnis*

Intersektionale Perspektiven auf die geschlechtliche Arbeitsteilung –  
Schweden und Frankreich im Vergleich 200

*Ulrike Hormel*

Intersektionalität von Geschlecht und Ethnizität:  
Zur Konstitution benachteiligungsrelevanter Unterscheidungen  
im Bildungssystem 216

*Sandra Smykalla*

Gender und Diversity im Diskurs von Weiterbildung und Beratung –  
Ansatzpunkte für Perspektiven der Intersektionalität 231

*Barbara Beham*

Work-Life Balance und Diversity in Organisationen 246

*Edelgard Kutzner*

Diversity Management aus gleichstellungspolitischer Perspektive –  
das „Online-Tool Diversity“ als ein erster Interventionsschritt  
in Unternehmen

261

*Dagmar Vinz/Katharina Schiederig*

Antidiskriminierungspolitik – ein Politikfeld im Spannungsfeld  
zwischen Gender, Diversity und Intersektionalität

281

*Johanna Kösters*

Integrationspolitik, Diversity und Chancengleichheit –  
Ansätze bezirklicher Integrationsarbeit in Berlin

298

Autor/en/innenhinweise

313



*Sandra Smykalla/Dagmar Vinz*

## Einleitung

### Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitiken vor neuen theoretischen, methodologischen und politischen Herausforderungen

Die Vielfalt von Lebenslagen und das damit verbundene komplexe Ineinandergreifen von Privilegierungen und Diskriminierungen stellt Forscher/innen wie (Gleichstellungs)Politiker/innen vor die Aufgabe, Konzepte und Arbeitsweisen zu überdenken und umfassende Perspektiven auf Ungleichheit und Differenz zu entwickeln. Wissenschaftliche Auseinandersetzungen über die Verknüpfung und Überkreuzung von Ungleichheitsverhältnissen werden innerhalb der deutschsprachigen Geschlechterforschung in jüngster Zeit in Debatten um Intersektionalität und Interdependenzen geführt. Dabei werden verschiedene theoretische und politische Reflexionen zum Zusammenhang von Ungleichheiten (Klinger/Knapp 2007), Differenzen und Kategorien (Lorey 2008; Walgenbach et al. 2007), deren Konsequenzen für die Forschung (Mc Call 2003) oder für Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitiken (Vinz 2010; Verloo 2006; Gummich 2004) verhandelt.

Auf politisch-strategischer Ebene wird diesen Herausforderungen durch *Mainstreaming*-Ansätze in aktueller Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik begegnet. Die am weitesten entwickelte Strategie des Gender Mainstreaming, die über die Europäische Union in Deutschland im Jahr 2000 eingeführt wurde, zielt auf eine systematische Integration von Gleichstellung in die Planung, Umsetzung und Durchsetzung von Maßnahmen sowie deren Evaluierung in Organisationen. Eine weitere prominente Strategie ist das Diversity Mainstreaming, das beabsichtigt, die Vielfalt von Lebensweisen und Zugehörigkeiten zu gesellschaftlichen Gruppen anzuerkennen und aufzuwerten (Squires 2007). In privatwirtschaftlichen Unternehmen wird dieses Ziel meist mit Konzepten des Diversity Management bzw. des Managing Diversity umgesetzt (Vinz 2008; Krell 2004). Mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Deutschland werden seit 2006 auch umfassendere rechtliche Konsequenzen gegen Mehrfachdiskriminierung ermöglicht. Neuerdings findet sich

im Rückgriff auf theoretische Auseinandersetzungen um Intersektionalität auch die Begriffsschöpfung des Intersectionality Mainstreaming (Urbanek 2009), bzw. des Intersektionalen Mainstreamings (Scambor/Busche 2009). Die seit jeher verzahnten Wechselverhältnisse von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitiken entwickeln sich also fortwährend weiter und differenzieren sich aus. In Abgrenzung oder in direktem Bezug auf Gender und Diversity Mainstreaming etablieren sich dabei weitere Querschnittsstrategien: z.B. das Family Mainstreaming, das eine auf Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ausgerichtete Perspektive in alle Politikbereiche zu integrieren beabsichtigt; oder das Cultural (oder Intercultural) Mainstreaming, das die Chancengleichheit von Migrant/en/innen befördern soll, indem es analog zum Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklungsprozess implementiert wird (Döge 2003). Mit einem Disability Mainstreaming verfolgt die UN-Behindertenrechtskonvention die Absicht, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen und normative Konzepte von physischer, psychischer und geistiger Gesundheit in Frage zu stellen. Sexuality (oder Queer) Mainstreaming ist eine aus der Queer Theory und den Queer Politics entstandene sexualpolitische Strategie, die in kritischer Abgrenzung zu Gender Mainstreaming das Ziel verfolgt, Sexualität als gesellschaftliche Strukturkategorie anzuerkennen und das System der Zweigeschlechtlichkeit sowie Heteronormativität kritisch zu hinterfragen. Auch von einem Class Mainstreaming ist zuweilen die Rede, und es existiert international ein wachsendes Forschungsinteresse an Age Mainstreaming.

Betrachten wir den Diskurs Intersektionalität genauer, fällt zunächst auf, dass sehr divergierende Positionen dazu existieren, was Intersektionalität eigentlich ist: eine Idee, eine Theorie, eine Methode, ein Ansatz oder ein Konzept? Im Rückblick auf den Werdegang der Debatte steht zumindest fest, dass Intersektionalität ein „buzzword“ (Davis 2008) geworden ist und innerhalb weniger Jahre einen Boom an Publikationen und Forschungen in verschiedensten Disziplinen ausgelöst hat. Dabei bleibt bisher jedoch ungeklärt, welche Relevanz Intersektionalität *für die deutschsprachige Geschlechterforschung* hat: Was bedeutet Intersektionalität als ein „neues Paradigma“ der feministischen Theorie (Knapp 2005) bzw. der Geschlechterforschung (Winkler 2007)? Ist es ein Konzept, das „nach der Genderforschung“ (Casale/Rendtorff 2008) kommt?

Dass Intersektionalität zu einem Diskurs der Geschlechterforschung geworden ist, der sich zwischen und innerhalb von theoretischen, methodologischen und politischen Auseinandersetzungen um Gender und Diversity bewegt, nimmt der vorliegende Band als Ausgangspunkt. Mit dem Titel „Intersektionalität zwischen

Gender und Diversity“ deuten wir an, dass Intersektionalität ursprünglich aus feministischen Theorien und Praktiken hervorgegangen ist. Inzwischen jedoch wird es häufig sinngemäß mit Diversity-Konzepten verknüpft oder sogar synonym verwandt. Damit kann Intersektionalität als ein Brückenkonzept zwischen Gender- und Diversity-Diskursen angesehen werden. Andererseits sind Begriffe immer auch umkämpft und so gibt es ein durchaus konfliktives Verhältnis zwischen Intersektionalität als neuem Paradigma der Geschlechterforschung und Diversity Management und Diversity Politics als sich neu entfaltendem Forschungs- und Lehrgebiet (Krell et al. 2007; Schiederig/Vinz 2009). Insofern steht Intersektionalität auch in einem Spannungsverhältnis zwischen Gender und Diversity. Dabei kann Intersektionalität – wesentlich mehr als Diversity Management – auf eine herrschaftskritische Tradition verweisen, und mit der Thematisierung von Ungleichheitslagen stehen Fragen globaler Gerechtigkeit durch Umverteilung im Zentrum. Der Diversity-Ansatz hingegen ist mehr mit Inklusion und Anerkennung von Differenz sowie der Herstellung von Chancengleichheit verknüpft, wobei in radikaler Lesart die Angleichung von Chancen innerhalb einer Gesellschaft durchaus mit Umverteilung verknüpft sein kann.

Eine klare Trennung der Traditionslinien und Definitionen von Gender, Intersektionalität und Diversity ist möglich, aber immer auch künstlich, denn faktisch entwickeln sich Begriffe und Konzepte durch ihre Rezeption und Anwendung immer weiter, bewegen sich aufeinander zu und verschmelzen im Kampf der Bedeutungen durchaus auch miteinander (Riedmüller/Vinz 2007). Wenn Gender als in sich interdependente Kategorie gefasst wird (Walgenbach et al. 2007) und Diversity die Thematisierung von mehrdimensionaler Diskriminierung zum Gegenstand hat (Antidiskriminierungsstelle des Bundes), behandeln beide Konzepte dann bereits intersektionale Fragestellungen? Wenn in der Antidiskriminierungspolitik ein horizontaler Ansatz im Sinne einer „non-hierarchical diversity“ für die Akteur/e/innen im Feld handlungsanleitend ist, existiert dann ein Bewusstsein über das Konzept der Intersektionalität bei den Handelnden im Feld (vgl. Schiederig/Vinz in diesem Band)? Beide Konzepte existieren jedenfalls nebeneinander und werden von den Akteur/en/innen in den verschiedenen Kontexten von Wissenschaft und Politik mit Bedeutung gefüllt.

Debatten um Intersektionalität kreisen – ähnlich wie dies bei den Konzepten Gender und Diversity auch der Fall war – um die Herkunft des Konzepts und um Effekte seiner Reise (vgl. für das Konzept Gender Smykalla 2010, Chebout in diesem Band). In der deutschsprachigen Geschlechterforschung wird dabei oft um die Anzahl und Gewichtung von Kategorien, Differenzen bzw. Achsen der Ungleichheit gerungen, da eine Hierarchisierung von Diskriminierungen

vermieden werden soll. So formulierte Judith Butler Kritik an additiven Aufzählungen von Differenzen, die in einem scheinbar endlosen „etc.“ enden (Butler 1991). Bis heute bleibt auch im Kontext von Intersektionalität und Diversity eine charakteristische – und kontrovers behandelte – Frage, wie viele und welche Kategorien für Forschung und Politik relevant sind, warum dies so ist und inwiefern sie unterschiedlich zu gewichten sind. So unternehmen Wissenschaftler/innen verschiedene Erklärungsversuche: Cornelia Klinger und Gudrun-Axeli Knapp gehen von drei Kategorien „Rasse“, Klasse und Geschlecht aus, da diese als Grundmuster gesellschaftlicher Ordnung gelten (Klinger/Knapp 2007). Nina Degele und Gabriele Winker (2007) beziehen zusätzlich die Kategorie Körper ein, der sie eine strukturelle Wirkung beimessen. Helma Lutz und Norbert Wenning (2001) machen 14 Kategorien der Differenz aus: Gender, Sexualität, Race/Hautfarbe, Ethnizität, Nationalität/Staat, Kultur, Klasse, Gesundheit, Alter, Sesshaftigkeit/Herkunft, Besitz, Geographische Lokalität (West/Rest), Religion (religiös/säkular), gesellschaftlicher Entwicklungsstand (modern/traditionell).

Die Autoren und Autorinnen in diesem Sammelband wählen für ihre theoretischen Reflexionen, ihre methodischen Überlegungen oder ihre Politikanalyse den jeweils für ihren Forschungsgegenstand angemessenen Zugang. Für die Erforschung von „Identitätslandschaften“ (Lindau in diesem Band) werden zum Beispiel die Kategorien durch Beobachtung erst im Forschungsprozess gebildet, während die Datenlage zur geschlechtlichen Arbeitsteilung im Vergleich zwischen Frankreich und Schweden (Beckmann/Ehnis in diesem Band) die Berücksichtigung der Kategorien Race, Class, Gender zulässt. Wie in der Erforschung einer einzigen Kategorie trotzdem eine vereinheitlichende Kategorisierung verhindert werden kann, wird am Beispiel eines Projekts zu „Ethnizität“ gezeigt (Hormel in diesem Band).

Ein weiterer wichtiger Aspekt in der Thematisierung von Intersektionalität erscheint uns – einer langen Tradition der wissenschaftskritischen Verortung der Geschlechterforschung folgend – die Frage nach dem eigenen (disziplinären, politischen) Standpunkt und der eigenen Involviertheit in diejenigen Prozesse der (Re) Produktion von Ungleichheit, die Intersektionalitätsforschung zum Gegenstand haben. So werden im Kontext von Intersektionalitätsdebatten zum Teil eigene Positionierungen als (weiße) Wissenschaftler/innen (Walgenbach et al. 2007, Hornscheidt 2009) ebenso verhandelt wie deren disziplinäre Grenzen. Dabei scheint es sowohl Abgrenzungen zwischen erkenntnis- oder grundlagentheoretischen Ansätzen und anwendungsorientierten Herangehensweisen zum Thema Intersektionalität zu geben, die sich mehr oder weniger explizit in disziplinären Vereindeutigungen und neuen Grenzziehungen niederschlagen. Inwiefern bei

einer Profilierung im akademischen Diskurs durch Einschlüsse neue Ausschlüsse vermieden werden können, bleibt eine der noch zu bewältigenden Anforderungen für alle Forschenden (Nowottnick Chebout/Smykalla 2010).

## Zum Konzept und zu den Beiträgen

Mit dem Thema „Intersektionalität zwischen Gender und Diversity“, das sowohl in wissenschaftlichen Diskursen als auch zunehmend im politischen Feld innovative, aber auch kontroverse Auseinandersetzungen hervorruft, widmet sich der Sammelband einem aktuellen Schwerpunkt in der Geschlechterforschung. Ausgehend von einem wechselseitigen Bedingungsverhältnis von Geschlechtertheorien und Politiken der Chancengleichheit, stellt der Sammelband theoretische und methodologische Reflexionen vor und reflektiert diese in verschiedenen Forschungs- und Politikfeldern. Damit richtet sich der Sammelband sowohl an Wissenschaftler/innen als auch an Expert/en/innen in der politischen oder betrieblichen Praxis.

Auch in diesem Sammelband finden sich sehr unterschiedliche Verständnisse von Intersektionalität und Diversity. Die Autor/en/innen aus den Disziplinen Politikwissenschaft, Soziologie, Betriebswirtschaftslehre, Erziehungswissenschaft und Gender Studies waren aufgefordert, aktuelle Erkenntnisse der Geschlechterforschung zum Konzept der Intersektionalität in ihren Beitrag zu integrieren. Um die eigenen Arbeitsergebnisse aufeinander abzustimmen, fand im Februar 2010 ein von den Herausgeberinnen organisierter Autor/en/innenworkshop statt, in dem alle vorliegenden Beiträge gemeinsam diskutiert wurden. Ziel des aus diesen Diskussionen hervorgegangenen Bandes ist es, fixe Verständnisse der Konzepte Gender, Intersektionalität und Diversity aufzugeben und den jeweiligen Zugriff transparent zu machen. Es geht also nicht darum, vielfältige disziplinäre und theoriepolitische Positionen zu vereinheitlichen, sondern unterschiedliche Reflexionen für die Forschung nutzbar zu machen, indem deren Effekte und Konsequenzen aufgezeigt werden. Denn obwohl der Intersektionalitätsdiskurs sich rasant etabliert hat und weiterhin schnelllebig fortentwickelt, ist das Mitdenken und Berücksichtigen von intersektionalen Wirkmechanismen und die Offenheit für verschiedenste Akteurspositionen in der sozialwissenschaftlichen Forschung noch nicht selbstverständlich. Dies mag an fehlenden Theoretisierungen und an dem Mangel methodischer Operationalisierungsvorschläge liegen oder auch an einem fehlenden Bewusstsein. Mit seiner konzeptionellen Dreiteilung zwischen theoretischen Zugängen, methodologischen Überlegungen und politischen Analysen möchte der vorliegende Band einen Beitrag leisten, diese Lücke zu schließen.

Im ersten Teil des Sammelbandes werden konzeptionelle Grundlagen von Intersektionalität sowie verschiedene Ansätze ihrer Theoretisierung vorgestellt. *Carol Hagemann-White* stellt einleitend die Frage nach der theoretischen Herausforderung durch Intersektionalität für die Geschlechterforschung und plädiert dabei für ein gesellschaftstheoretisch fundiertes Verständnis von „Struktur“. Erfahrungen aus einem europäischen Forschungsnetzwerk zur Menschenrechtsperspektive auf interpersonale Gewalt aufgreifend problematisiert sie anschließend die Kategorie „Frau“. *Bernd Ladwig* nimmt in seinem Beitrag eine Auseinandersetzung mit den Positionen Patricia Hill Collins, die er als eine der wichtigsten Vertreterinnen des Intersektionalitätsdiskurses ansieht, zu Individualismus, Gerechtigkeit und Liberalismus vor. Er geht dabei auf die Bedeutung von Gruppen für die Identitätsbildung und Gesellschaftsform ein und sucht nach einem „differenzierten Verständnis der kollektiven Dimensionen unseres Daseins“. *Lucy N. Chebout* fragt kritisch nach der Bedeutung des Konzepts *Intersectionality* in der bundesdeutschen Intersektionalitätsdebatte. In Anlehnung an Edward Said zeichnet sie die Wanderschaft des *Intersectionality*-Konzepts aus den Arbeiten Kimberlé Crenshaws nach und zeigt, wie diese mit Pluralisierungstendenzen einhergehen, die zur Entpolitisierung und zur Marginalisierung der Kategorie *race* sowie von Akteurinnen und Positionen des *Black Feminism* und der *Critical Race Studies* führen. *Dagmar Vinz* beleuchtet das Verhältnis der Kategorien Klasse und Geschlecht als „eine umkämpfte Verbindung in Theorien zu Intersektionalität und Diversity“. Sie geht dabei – anknüpfend an Ansätze der doppelten Vergesellschaftung – der These nach, dass aufgrund der Verschiedenheit der theoretischen Verfasstheit von Klasse und Geschlecht diese als Dimensionen der sozialen Ungleichheit auch politisch jeweils in ihrer Besonderheit adressiert werden müssen. *Johanna Hofbauer und Gertraude Krell* unternehmen den Versuch, Intersektionalität und Diversity aus der Perspektive von Pierre Bourdieu zu betrachten und zu theoretisieren. Sie tun dies in Form eines Dialogs über zentrale Konzepte seiner Arbeiten wie „Feld“ und „Habitus“ und erörtern dabei, welche und wie viele Kategorien im Kontext von Intersektionalität und Diversity zu berücksichtigen sind und ob der Zugang überhaupt über soziale Kategorien erfolgen sollte. *Barbara Sieben und Nicole Bornheim* stellen eine kritische Würdigung von Intersektionalität in Managementkonzepten und Managementforschung zu Diversity vor. Sie plädieren dafür, Ansätze zu Intersektionalität und Diversity nicht gegeneinander auszuspielen, sondern vielmehr verschiedene Logiken der Forschungs- und Managementpraxis zuzulassen.

Im zweiten Teil werden methodologische und methodische Herausforderungen für eine intersektionale Forschungspraxis aufgezeigt. *Sibylle Hardmeier*

widmet sich hier zunächst der empirisch-quantitativen Operationalisierung von Intersektionalität, indem sie vorhandene quantitative Forschungsansätze daraufhin untersucht, wie sie Intersektionalität konzeptionalisieren. Sie kommt dabei u.a. zu dem Schluss, dass selbst Lehrbuchtexte zur Methode der Intersektionalität „ohne prominenten Verweis auf die feministische Theorie“ auskommen und daher einige der von ihr referierten Studien theoretisch stärker dem Kanon im Bereich ihrer abhängigen Variable als der Intersektion verpflichtet seien. *Ulrike Schultz* geht in ihrem Beitrag theoretischen und methodologischen Ansätzen aus der qualitativen Geschlechterforschung nach und verknüpft diese anhand eines Forschungsprojekts im Sudan mit der Diskussion um ethnische Zugehörigkeiten. Sie stellt dabei Potenziale der *Grounded Theory* für intersektionale Analysen heraus. *Brigitte Kerchner* nähert sich Intersektionalität aus diskursanalytischer Perspektive und beschreibt, wie die Foucaultsche Diskursanalyse als Theorie und Methode für Probleme sich überschneidender Differenz- und Diskriminierungserfahrungen angewendet werden kann. Mit Foucaults genealogischem Zugriff untersucht sie anhand von sieben Leitfragen die Konstruktion von „Wir“ und „die Anderen“. *Anja Lindau* erforscht Diversity in Teamprozessen mit Bezug auf den Symbolischen Interaktionismus. Es werden bei der Auswertung qualitativer Interviews Teilidentitäten der Mitarbeiter/innen aus vier Teams zweier Unternehmen rekonstruiert und graphisch als „Identitätslandschaften“ abgebildet, indem die „Ich-Identität“ den „Fremdbildern über die Anderen“ gegenübergestellt wird. So können nicht nur die Vielfalt im Team, sondern auch daran geknüpfte Konflikte verdeutlicht und bearbeitbar werden. *Ingrid Jungwirth* untersucht Berufsverläufe von hochqualifizierten Migrantinnen. Neben dem Erwerbszyklus und dem Familienzyklus wird der Migrationszyklus als relevante Dimension im Ungleichheitsgefüge verstanden. Sie schlägt hierfür vor, nicht von Intersektionalität, sondern von der Mehrdimensionalität sozialer Verhältnisse zu sprechen. Das Konzept der Intersektionalität reserviert sie für normative Fragen.

Im dritten Teil werden gleichstellungs- und antidiskriminierungspolitische Strategien und Instrumente – auch in internationaler und national vergleichender Perspektive – reflektiert. *Sabine Beckmann und Patrick Ehnis* betreiben empirische Intersektionalitätsforschung, indem sie die geschlechtliche Arbeitsteilung in Schweden und Frankreich vergleichen und zeigen, dass Gender, Klasse und Ethnizität in beiden Ländern eine spezifische Verbindung zur Strukturierung von Arbeit haben. Während in Schweden das Leitbild einer gemeinsamen Verantwortung für die Organisation von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit von Frauen, Männern und Staat gilt und die Prekarisierung von Fürsorgearbeit vermieden wird, erweist sich in Frankreich die Kategorie Klasse als ungleichheitsrelevant,

da sich Gutverdienende außerhäusliche Betreuung eher leisten können und die Fürsorgearbeit zunehmend in den informellen Sektor an Migrantinnen delegiert wird. *Ulrike Hormel* beschäftigt sich in ihrem Artikel mit der Intersektionalität von Gender und Ethnizität in Prozessen der Bildungsbenachteiligung. Sie kritisiert hierbei, wie in der empirischen Forschung die additive Verschränkung bzw. die Kumulation sozialer Differenzierungslinien nahegelegt wird und fordert, dass den ungleichheitsgenerierenden Interferenzen nachzugehen ist. *Sandra Smykalla* analysiert, wie Lesarten von Gender und Diversity im Kontext von Weiterbildung und Beratung diskursiviert werden und inwiefern theoretische Überlegungen zu Intersektionalität Ansatzpunkte für eine professionelle Beratungspraxis liefern. Sie schlägt eine dekonstruktive Perspektive der Intersektionalität vor, die theoriegeleitet und praxisorientiert das Wissen um komplexe Machtdynamiken sichtbar macht und Privilegstrukturen abzubauen versucht. *Barbara Beham* widmet sich der Work-Life Balance und Diversity in Organisationen, indem sie die in den USA verbreitete Triade von *gender, race, class* für ihre Untersuchung über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aufgreift. Sie diskutiert die betrieblichen Voraussetzungen von Work-Life Balance und kann nachweisen, dass höher qualifizierte Statusgruppen im Unternehmen bessere Voraussetzungen und Chancen für die Erreichung einer zufriedenstellenden Work-Life Balance haben als gering Qualifizierte. *Edelgard Kutzner* richtet ihr Augenmerk aus geschlechterpolitischer Perspektive auf die Frage, inwiefern ein betriebliches Diversity Management so gestaltet sein kann, dass es ökonomische und gleichstellungspolitische Ziele verfolgt. Sie stellt dazu ein „Online-Tool Diversity“ für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen vor, mit dem diese ihren Umgang mit Vielfalt in der Belegschaft überprüfen können. *Katharina Schiederig und Dagmar Vinz* analysieren die Antidiskriminierungspolitik im Spannungsfeld von Gender, Diversity und Intersektionalität. Fokusgruppengespräche mit Akteur/en/innen im Feld ergeben, dass die Konzepte Intersektionalität und Diversity den Policy-Makern bekannt sind und dass es erste Ansätze zu deren Institutionalisierung auf der Ebene der Bewusstseinsbildung und des Agenda-Setting bei Veranstaltungen gibt. *Johanna Kösters* untersucht in ihrer Analyse der Ansätze bezirklicher Integrationsarbeit in Berlin die Relevanz der Konzepte Intersektionalität und Diversity für Integrationsbeauftragte. In der Auswertung qualitativer Interviews arbeitet sie zwei Ansätze von Integrationsarbeit heraus. Der Individualansatz erklärt Benachteiligungen mit den Defiziten von Migrant/inn/en in sprachlicher oder schulischer Hinsicht, betont aber auch deren Potenziale z.B. durch interkulturelle Kompetenz. Folgt man hingegen dem Strukturansatz, muss sich die Gesellschaft verändern, um der Vielfalt ihrer Mitglieder gerecht werden zu können.

## Literatur

- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt a.M.
- Casale, Rita/Rendtorff, Barbara (Hrsg.) (2008): Was kommt nach der Genderforschung? Zur Zukunft der feministischen Theoriebildung. Bielefeld.
- Davis, Kathy (2008): Intersectionality as Buzzword: A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful. In: *Feminist Theory* 9, 2008: 67-86.
- Döge, Peter (2003): Von der Gleichstellung zu Gleichwertigkeit – Gender-Mainstreaming als Ansatz zur Modernisierung von Organisationen. In: Jansen, Mechthild M./Angelika Röming/Marianne Rohde (Hrsg.): *Gender Mainstreaming: Herausforderung für den Dialog der Geschlechter*. München: 32-46.
- Gummich, Judy (2004): Schützen die Antidiskriminierungsgesetze vor mehrdimensionaler Diskriminierung? Oder: *Von der Notwendigkeit die Ausgeschlossenen einzuschließen*. In: Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Hrsg.): *QUEBERLIN. Mehrfachzugehörigkeit als Bürde oder Chance? – Die Gesichter des Queer-Seins und Migrantin/Schwarz-Seins*: 6-16.
- Hornscheidt, Antje (2009): „Intersectional Challenges To Gender Studies – Gender Studies As A Challenge To Intersectionality“. In: Åsberg, Cecilia et al. (Hrsg.): *Gender Delight. Science, Knowledge, Culture and Writing*. Linköping: 33-46.
- Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (2007): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität. In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp/Birgit Sauer (Hrsg.): *Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, Rasse/Ethnizität*. Frankfurt a.M./New York: 19-41.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): „Intersectionality“ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender“. In: *Feministische Studien* 23: 68-81.
- Krell, Gertraude (2004): Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor. In: dies. (Hrsg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. Wiesbaden: 41-54.
- /Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2007): *Diversity Studies: Grundlagen und disziplinäre Ansätze*. Frankfurt a.M.
- Lorey, Isabell (2008): Kritik und Kategorie. Zur Begrenzung politischer Praxis durch neuere Theoreme der Intersektionalität, Interdependenz und Kritischen Weißseinsforschung. Download unter: <http://eicp.net/transversal/0806/lorey/de> (letzter Zugriff: 04.09.10).
- Lutz, Helma/Wenning, Norbert (2001): Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In: dies. (Hrsg.): *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft*. Opladen: 11-24.
- McCall, Leslie (2003): Managing the Complexity of Intersectionality. In: *Journal of Women in Culture and Society* 30 (3): 1-41.
- Nowottnick Chebout, Lucy/Smykalla, Sandra (2010): Exklusion inklusive?! Tagungsbericht über die internationale Konferenz Equality Opportunities International

- EOI 2009 „Equality, Diversity and Inclusion in Times of Global Crisis“ in Istanbul. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Opladen: 132-138.
- Riedmüller, Barbara/Vinz, Dagmar (2007): Diversity Politics. In: Krell, Gertraude/Barbara Riedmüller/Barbara Sieben/Dagmar Vinz (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M.: 143-162.
- Scambor, Elli/Busche, Mart (2009): Intersektionales Mainstreaming. Download unter: <http://elliscambor.mur.at>.
- Schiederig, Katharina/Vinz, Dagmar (2009): Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten. In: Politische Bildung 4/2009 (Gender und Diversity): 9-33.
- Smykalla, Sandra (2010): Die Bildung der Differenz. Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming. Wiesbaden.
- Squires, Judith (2007): Diversity Mainstreaming: Moving Beyond Technocratic and Additive Approaches. In: Femina Politica. Von Gender zu Diversity Politics? Politikwissenschaftliche Perspektiven 16, H. 1: 45-56.
- Urbanek, Doris (2009): Towards a processual intersectional policy analysis. Download unter: [www.quing.eu](http://www.quing.eu).
- Verloo, Mieke (2006): Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. In: European Journal of Women's Studies 13: 211-228.
- Vinz, Dagmar (2008): Vielfalt, Differenz und Chancengleichheit – Von Managing Diversity zu Diversity Politics? In: GPJE (Hrsg.): Diversity Studies und politische Bildung, Schriftenreihe der Gesellschaft für Politikdidaktik und politische Jugend- und Erwachsenenbildung. Schwalbach: 34-52.
- (2010): Antidiskriminierungspolitik in der EU – Neue Perspektiven für Diversity Politics. In: Diversitas. Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies. Vol. 01/2010: 35-46.
- Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (Hrsg.): (2007): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Leverkusen.

I.

## Theoretische Zugänge und konzeptionelle Grundlagen

*Carol Hagemann-White*

## Intersektionalität als theoretische Herausforderung für die Geschlechterforschung

Der feministische Diskurs, der durch den Begriff „Intersektionalität“ gekennzeichnet wird, nimmt seinen Ausgang von der empirisch untermauerten Erkenntnis, dass Gesellschaften heute von mehreren Dimensionen sozialer Ungleichheit geprägt werden, von denen das Geschlechterverhältnis nur eine ist. Maßgeblich für die Bildung dieses Begriffs war ferner das Theorem, dass strukturelle Ungleichheiten gesellschaftlich tragende Relationen von Dominanz und Unterordnung in einem Beziehungs- und Verweisungsgefüge einbinden, absichern und gegen unablässig störende Kräfte verteidigen, und zwar nicht nur durch Beharren, sondern auch durch Wandel.

Diesem Grundgedanken folgend wird nunmehr der Frage nachgegangen, welche Differenz- und Strukturkategorien sinnvoll zum Verständnis von Intersektionalität sein können. Zunächst wird herausgearbeitet, dass ein Lob der Vielfalt die Strukturfrage nicht beantwortet, es jedoch auf diese Frage nicht nur eine, sondern mehrere Antworten geben kann. Im zweiten Abschnitt wird dann vorgeschlagen, die Strukturmächtigkeit von Kategorien kontextbezogen zu untersuchen. Im Hinblick auf die daraus erwachsenden methodischen Schwierigkeiten wird im dritten Abschnitt vorgeschlagen, die „Schnittstellenkategorien“ der Intersektionalität sequenziell zu erschließen; dies wird an Beispielen aus der empirischen Forschung skizziert. Abschließend werden die notwendigen (und fruchtbaren) Spannungen zwischen Forschung und Politik am Beispiel des Themas Gewalt gegen Frauen diskutiert.

### 1 Schnittstellen und Strukturen

Strukturen sind „nicht starr und abgeschlossen“, so Rendtorff und Moser (1999: 19), sondern befinden sich „in einem mehr oder weniger labilen und veränderlichen Zustand.“ „Im Herzen der Struktur findet sich stets etwas, das der Vernunft entgeht, dem vernünftigen Zugriff unzugänglich bleibt, der endgültigen Ordnung widersteht“ (ebd.). „Kalte Kulturen“ (Levi-Strauss, vgl. Erdheim 1982), die unter sehr kargen Bedingungen und in abgelegenen Räumen das

Überleben durch hohe Stabilität sichern, können äußerst befestigte Strukturen aufweisen. Für die komplexe Moderne, deren Globalisierung seit dem 16. Jahrhundert voranschreitet, können solche „eingefrorenen“ Strukturen nur punktuell bestehen, wenn sie mit Härte durchgesetzt werden. So haben verschiedene europäische Diktaturen im 20. Jahrhundert durch geheimdienstliche Überwachung, Pflichtmitgliedschaft in straff organisierten Verbänden und exemplarische Gewaltausübung zeitweilig den historischen Prozess der Autonomisierung der Jugend mit ihren kritischen Potenzialen aufhalten, ihn aber nicht verhindern können.

Ohne einen adäquaten Strukturbegriff verfällt das Konzept der Intersektionalität in Beliebigkeit, da es unversehens auf der Ebene der zwischenmenschlichen Beziehungen angesiedelt wird. Ein potenziell unendlicher Katalog von Merkmalen und Mechanismen des sozialen Ein- und Ausschlusses kann aufgedeckt werden. Je nach Kontext können Menschen diskriminiert werden, weil sie zu dick oder aber zu dünn sind, weil sie im Dorf „Zugezogene“ sind oder weil sie eine Brille tragen. Der entscheidende Bezugspunkt für Kimberlé Crenshaw (1989) waren gesellschaftlich durchgreifende Machtstrukturen, von denen gesagt werden kann, dass sie tragend für Verhältnisse sozialer Ungleichheit sind. Für die US-amerikanische Gesellschaft war die Trias von „gender, race and class“ in Forschung und Theorie ausgewiesen<sup>1</sup>. Dies sind alles relationale Kategorien, deren Bedeutung für Fragen der sozialen Gerechtigkeit historische Wurzeln hat: Insbesondere die Rassentrennung mit ihrer Vorgeschichte der Sklaverei hat die amerikanische Gesellschaft auf besondere Weise geprägt. Die Herausforderung des neuen Begriffs bestand darin, sie nicht länger additiv im Sinne einer Potenzierung von Vor- oder Nachteilen zu denken, sondern ihr Zusammenwirken als Positionsbestimmung mit eigener Qualität zu untersuchen. Generell, so die These, lassen sich die Strukturen von Macht nicht auf eine einzige vertikale Hie-

---

1 Der Verband „Sociologists for Women in Society“, der 1969 gegründet wurde, um der Stimme von Frauen in der Soziologie Gehör zu verschaffen, und der bald zum Zentrum feministischer Sozialwissenschaft wurde, hat jahrzehntelang in Kooperation mit der „Society for the Study of Social Problems“ (die auf soziale Gerechtigkeit durch Forschung und engagierte Praxis hinarbeitet) im Vorfeld der Jahrestagung der amerikanischen Gesellschaft für Soziologie getagt. Auch wenn die beiden Organisationen ihre Programme parallel entwickelt haben, war damit von Beginn an ein institutioneller Ort für die Diskussionen über die Beziehungen zwischen „race, class and gender“ etabliert. Die Frauenforschung in der Bundesrepublik hatte kein vergleichbares Gegenüber.

rarchie reduzieren, sondern Position, Lebenslage und Lebenschancen einer Person können nur an der Schnittstelle mehrerer Strukturlinien beschrieben werden.

Für Europa ist die Bestimmung tragender Strukturkategorien offenbar schwieriger. In Ländern wie Frankreich oder England, deren historische Verstrickung mit Herrschaft und Ausbeutung in Kolonien bis in das späte 20. Jahrhundert andauerte, sind sowohl Rassismus als auch der Rassenbegriff mit einer zum Teil ähnlichen strukturellen Bedeutung wie in den USA gut erkennbar und Verbindungen mit Geschlecht erforscht. Europaweit gesehen findet sich aber keine konsistente, auf Rassenzugehörigkeit verweisende Machtstruktur. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit scheinen fast als frei flottierende Ressourcen für soziale Ausgrenzung zu fungieren, bei der die Zielscheibe über die Jahrzehnte wechselt. Es ist fraglich, ob der Begriff „Ethnizität“ in Deutschland die gleiche Bedeutung hat; für das Gros der Bevölkerung zielen Ausgrenzungstendenzen gegen eine aktuell jeweils als „fremd“ empfundene Gruppe und haben nur wenig mit einer eigenen Identifizierung als „ethnisch Deutsche“ zu tun. Nach dem 11. September 2001 wechselte die Definition der gefährlichen Fremdengruppe von kulturell-ethnischen Feindbildern zum Misstrauen gegen Muslime, ohne dass man fundiert behaupten könnte, die Bundesrepublik (oder etwa die Schweiz) sei fundamental in einer Hierarchie religiöser Bindungen strukturiert.

Deutlich leichter fällt es in gesellschaftstheoretischen Analysen, die Verbindung von „Klasse“ und „Geschlecht“ zur Debatte zu stellen. Dieses Forschungsfeld ist allerdings nicht gerade dicht besetzt und wird von beiden Seiten – der Geschlechterforschung und der sozialen Ungleichheitsforschung – eher zögerlich betreten. Das ist bemerkenswert, wenn man bedenkt, dass die deutsche feministische Diskussion sich nach Myra Marx Ferree (2008) gerade dadurch von der amerikanischen unterscheidet, dass Frauendiskriminierung nicht, wie in den USA, analog zur Rassendiskriminierung gedacht wurde, sondern bei den vertrauten Denkmodellen der Klassenanalyse angeknüpft wurde. Dennoch konstatieren z.B. Petra Frerichs (1997) und Eva Cyba (2000) in der deutschen Diskussion einen erheblichen Rückstand gegenüber dem angloamerikanischen Sprachraum: „Trotz kategorialer und inhaltlicher Verwiesenheit aufeinander wurden soziale und geschlechtliche Ungleichheit unverbunden nebeneinander her von Sozialstrukturanalyse und Frauenforschung untersucht“ (Frerichs 1997: 15). Karin Gottschall (2000) meinte, Anzeichen für eine Neuorientierung auf beiden Gebieten zu sehen, Konzepte zu differenzieren und dadurch miteinander in Dialog zu treten. Dazu gehört, dass in der Sozialstrukturanalyse ein strikt vertikales und homogenes Gefüge zurückgetreten ist gegenüber einer „subjekt-orientierten“ Klassentheorie, die nach Milieus aufgefächert werden kann, und

dass über eine „Klassengesellschaft ohne Klassen“ diskutiert wird (vgl. Berger/Vester 1998). In den letzten Jahren ist allerdings die ökonomische Grundlage ungleich verteilten Zugangs zu Arbeit, Erwerb und sozialer Teilhabe sehr viel deutlicher ins Bewusstsein getreten.

Auf die Sozialstrukturanalyse soll an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden. Wesentlich ist vielmehr, dass die Perspektive der Intersektionalität erschwert wird, wenn sie nicht auf ausgewiesene Strukturdimensionen zurückgreifen kann. So gibt es selbstverständlich Diskriminierung aufgrund des Alters; zugleich sind aber die Entscheidungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft überaus häufig mit älteren Männern besetzt, und der EuGH hat vor kurzem festgestellt, dass das Lohngefüge und das Arbeitsrecht in Deutschland Jüngere diskriminieren. Eine durchgehende Struktur der Dominanz und Unterordnung nach Alter wäre für die Bundesrepublik schwer nachweisbar. Von Struktur wäre erst dann zu reden, wenn eine Veränderung der Ungleichbehandlung das Potenzial zur Erschütterung der sozialen Ordnung hätte und auf entsprechend heftige Abwehr träfe.

Sucht man hier nach einer dritten Strukturkategorie, die für Lebenschancen und Zugang zu Ressourcen bestimmend ist, findet sich allenfalls die diffuse Kategorie „Migrationshintergrund“, die kaum mit ethnischen Identitäten gleichgesetzt werden kann; die Migrationsforschung muss sich allerdings immer wieder gegen die „Ethnisierungspolitik“ wehren (Apitzsch/Jansen 2003), und Floya Anthias (2003) plädiert sogar dafür, in der interkulturellen Forschung auf den Begriff „Identität“ gänzlich zu verzichten. Statistisch ist zwar sehr gut belegt, dass die Chancen auf Bildung, Beruf und Einkommen auch in der zweiten Generation erheblich vom Faktor Migrationshintergrund beeinflusst werden. Die Bevölkerung der Bundesrepublik ist jedoch alles andere als seit Generationen sesshaft; von großen Einwanderungswellen der Vergangenheit abgesehen hat sie im Zweiten Weltkrieg und nach 1945 mit den großen Flüchtlingswellen und Vertreibungen massenhafte Wanderungen und Umschichtungen erlebt.

Bemerkenswerterweise haben Sozial- und Arbeitsmarktpolitik einen Mythos der natürlichen Bodenständigkeit in den Regionen Deutschlands gepflegt. Die Institution der Gastarbeiter und die jahrzehntelange Verleugnung der Zuwanderung durch verschiedene Regierungen deuten auch eine hartnäckige Konstruktion der „Urbewölkerung“ an, die von Hause aus hierher gehört (was zu großen Widersprüchen im Umgang mit „Aussiedlern“ führt). Dies könnten Anzeichen dafür sein, dass beunruhigende Erfahrungen von Heimat- und Kriegsverlust, erzwungener Mobilität und prekärer Sesshaftigkeit in Schach gehalten werden sollen, was durch Abwehr einer Integration von Fremden, ganz gleich woher sie kommen, gestützt wird. Diese Abwehrhaltungen sind schillernd in Hinblick auf

das Objekt der Aggression. Ob hier allerdings eine tragende Struktur der deutschen Gesellschaft zu konstituieren ist, kann beim Stand der Migrationsforschung nicht recht ausgemacht werden. Es empfiehlt sich jedoch nicht, die Kategorie „Ethnizität“ anstelle von „Rasse“ als dritte Säule der Sozialstruktur zu verstehen.

Ina Kerner wählt einen anderen Zugriff auf die Strukturfrage, indem sie ihre Analyse auf Sexismus und Rassismus als zentrale Machtverhältnisse fokussiert, „die unter Rückgriff auf kategoriale Differenzpostulate funktionieren, die Untergruppen der Menschheit betreffen“ (Kerner 2009: 9). Damit wechselt sie den Blick von der Bestimmung sozialer Lagen auf die Diagnose von Diskriminierung und Gewalt. Die historischen und politischen Analysen, die sie vorstellt, lassen keinen Zweifel daran, dass Europa einen tiefgreifend rassistischen Gesellschaftsraum bildet, und es bedürfte dafür nicht erst des Sklavenhandels oder der Migration. Es handelt sich, so Kerner, bei Sexismus und Rassismus um Differenzkategorien, die naturalisiert werden und überzeitliche Geltung beanspruchen, sich in institutionalisierten Formen niederschlagen und Prozesse der Subjektbildung beeinflussen. In einer rassistischen Gesellschaft können ganz unterschiedliche Gruppen zu verschiedenen Zeiten zur Zielscheibe des Rassismus werden, ohne dass sie für sich und untereinander eine gemeinschaftliche Identität oder gar eine unterlegene soziale Position hätten. Allgemeiner gesagt: Machtverhältnisse dieser Art zwingen alle Gesellschaftsmitglieder, sich in der Differenz zu positionieren, wofür es zumeist multiple Möglichkeiten gibt. Körperliche Merkmale sind mit Bedeutungen aufgeladen, die normative Implikationen haben.

Diese Analyse vermag Ähnlichkeiten, Unterschiede, Koppelungen und Intersektionen zwischen den Differenzkategorien „Rasse“ und „Geschlecht“ zu diskutieren, es wird aber wiederum schwieriger, die Klassenverhältnisse einzuordnen. Denn die kapitalistische Ökonomie bedient sich zwar der Zuweisungen und Hierarchien von Sexismus und Rassismus und verlangt den Menschen nicht nur die jeweils Profit generierenden Leistungsprofile ab, sondern auch eine Verkörperung der jeweils passenden Leistungsfähigkeit und -bereitschaft. Der Habitus und das kulturelle Kapital reichen jedoch nie aus, um die Position in der Klassenhierarchie zu behaupten (Deklassierung ist immer möglich), und deren Verkörperung kann auch erlernt und erworben werden<sup>2</sup>. Es gibt auch keinen analogen Begriff zu Rassismus, welcher Dominanz und Unterordnung, bzw. Ausgrenzung aufgrund

---

2 Es ist ein Verdienst der Forschung von Raewyn Connell (2002), die Prozesse der Verkörperung unterschiedlicher Männlichkeiten, auch und gerade im Zusammenhang mit der Einnahme oder dem Verlassen von Positionen in den Klassenverhältnissen aufzuzeigen.

der Zugehörigkeit zu einer ökonomisch definierten Klasse bezeichnen würde. Der ist vielleicht auch nicht nötig, da die Notwendigkeit, durch Arbeit seine Existenz zu sichern, die Position jederzeit bestimmen kann. Kapitalismus lässt sich als Herrschaftssystem zum Patriarchat in Beziehung setzen, eine „Strukturkategorie Geschlecht“ hat jedoch einen anderen logischen Status als der Begriff Sexismus. Denn „Geschlecht“ als „Platzanweiser“ und zugleich gelebte Erfahrung des Selbst bezeichnet, wie die Klassenzugehörigkeit, einen Ort im gesellschaftlichen Gefüge, während Sexismus und Rassismus Praktiken und Systeme der Abwertung und Ausgrenzung benennen. Es erscheint also zweifelhaft, ob die drei Begriffe „race, class, gender“ überhaupt auf gleicher Ebene liegen.

Schließlich besteht noch Forschungsbedarf, empirisch wie theoretisch, zur Klärung der Frage, inwiefern die „heterosexuelle Matrix“ als eigenständige Machtrelation neben dem Geschlechterverhältnis aufzufassen ist oder ob Gender in sich schon eine heterosexuelle Norm enthält. Die verbreitete Tendenz, „sexuelle Orientierung“ gesondert neben Gender als Dimension intersektionaler Analysen zu benennen, spricht dafür, dass dies als ein Machtverhältnis eigener Art gesehen wird. Sabine Hark (1993) und Ulrike Hänsch (2003) zeigen jedoch auf, dass die implizite Gleichsetzung von Geschlecht mit Heterosexualität geradezu zwingend darauf aufmerksam macht, dass Geschlecht und Sexualität miteinander verwoben sind, d.h. dass die Konstruktion von Geschlecht nicht ohne Einbeziehung der Konstruktion von Sexualität adäquat zu fassen ist.

Zu bedenken ist bei der Suche nach „Strukturkategorien“ zum einen, dass sie auf mehreren Ebenen erkennbar sein müssen. Ihre wiederkehrende Wirksamkeit und die gestiftete Verknüpfung unter den Ebenen der Sozialisation, der Interaktion, der Institutionen und der übergreifenden Machtverhältnisse sind es, die sie als Bestandteil gesellschaftlicher Ordnung ausweisen. So verbinden sich z.B. das „heterosexuelle Glücksversprechen“ in der Sozialisation mit den normativen Regeln für Partys und Beziehungen in der Adoleszenz sowie mit der Institution der Ehe bzw. anerkannten Paarbeziehung zu einer durchgängigen Entwertung und Verleugnung jedes anderen Begehrens; dies wiederum steht mit dem historischen Männerbund in Wirtschaft und Politik in Beziehung. Die aktuell sichtbare Toleranz für homosexuelle Männer in der Politik könnte als beginnende Auflösung des Strukturzusammenhanges gedeutet werden, wäre da nicht die Grenze, die den Zugang einer offen lesbisch lebenden Frau zu Führungspositionen verbietet.<sup>3</sup>

---

3 Mit der Berufung von Susanne Baer zu einem der höchsten Ämter im Staate, zur Richterin am Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe, hat sich auch diese Grenze als zumindest fallweise durchlässig erwiesen.

Gesucht werden als Strukturkategorien für die Intersektionalität zudem noch relationale Begriffe, d.h. nicht die gesammelten Eigenschaften von Individuen sind nach Differenzen abzuarbeiten, sondern es soll sich ein gesellschaftliches Verhältnis als Strukturzusammenhang zeigen:

„Kein Element einer Relation hat seine eigene Identität, es ist immer auch das Nicht-Identische des anderen; keines hat als selbständiges seine soziale Stellung in der Gesellschaft, sondern jedes gewinnt sie erst aus der Entgegensetzung zum anderen. ‘Relationalität’ in diesem sozialwissenschaftlichen Verständnis ist das Konstituens eines sozialen Verhältnisses, in dem die Verteilung von Eigentum und Arbeitsformen, Positionen und Macht geregelt ist.“ (Becker-Schmidt/Knapp 2000: 46-47)

Die Funktion relationaler Kategorien im Machtgefüge und in der Dynamik von Machtverhältnissen wird durch Naturalisierung oder einen vergleichbar wirkenden Mechanismus wie die Kulturalisierung (etwa die Konstruktion eines unauflösbaren Gegensatzes zwischen Religionen) getragen. Ist es einmal gelungen, etwa den Islam oder das Judentum als dem Christentum notwendig und für immer fremd und feindselig zu definieren, können daraus Machtverhältnisse auf allen Ebenen entfaltet werden. Darin unterschieden sich diese Kategorien von solchen, wie z.B. der Zuschreibung von Eigenschaften an Herkunftsregionen wie Bayern oder Rheinland, die Anlass zur Diskriminierung im Umgang geben können, aber kein Gegensatzpaar bilden müssen. Differenzen müssen also nicht zwingend polarisiert und naturalisiert werden; dazu müssen sie durch ihre Konstruktion und ihre gesellschaftliche Funktion geeignet sein.

## 2 Kontextbezogenes Wissen

Die Perspektive der Intersektionalität zielt allerdings nicht auf eine umfassende, geschlossene Theorie, noch setzt sie eine solche voraus, auch wenn sie ein gesellschaftstheoretisch fundiertes Verständnis von „Struktur“ benötigt. Sie wird produktiv vor allem in Verbindung mit einem Verständnis von Wissen als kontextbezogen. Wenn wir gesamtgesellschaftliche Strukturen der hierarchischen Macht- und Ressourcenverteilung sowie der Dominanz und Unterordnung ausgemacht haben, so werden diese an konkreten sozialen Orten – in einem Betrieb, in einer Branche, in einem Berufsfeld, in einer Gemeinde oder einem Sportverein etwa – als spezifische lokale Ordnung konkretisiert. Dabei kann es durchaus vorkommen, dass im Betrieb der Mann im Frauenberuf oder der Student im Bergwerk gnadenlos herabsetzend behandelt und sogar zum Aufgeben gezwungen wird; lokal können Frauen „männliche“ Qualitäten mit Stolz zur Schau tragen. Auch können andere Relationen sozialer Ungleichheit in

dem ausgewählten Kontext maßgeblich für die Konstituierung von konkreten Machtverhältnissen und für den hierarchischen Zugang zu Teilhabe und Ressourcen von entscheidender Bedeutung sein. Die Erkenntnisse aus Forschungen unter verschiedenen Kontextbedingungen werden einen kumulativen Erfahrungsschatz bilden, der uns dafür sensibilisiert, welche Machtrelationen wann und wie sich auswirken.

Die theoretische Herausforderung in der Überschrift dieses Beitrags besteht darin, die „Strukturmächtigkeit“ von Kategorien zu unterscheiden von beliebigen Auflistungen der Vielfalt, wie sie bei der Diskussion von Diversity teilweise vorkommen. Patricia Purtschert und Katrin Meyer (2010: 138) schlagen eine grundsätzliche Offenheit für „diskurspolitische Interventionen“ vor. „Das bedeutet nicht, dass jede Kategorie in der Intersektionalitätsdebatte dieselbe Bedeutung und Berechtigung erhalten soll, es bedeutet aber, dass es ein grundsätzliches Anrecht darauf gibt, eine solche Bedeutung einzufordern.“

Forschung und Theorie haben jedoch ihre eigenen Gebote der kritischen Selbstüberprüfung; sie benötigen für die Einschätzung eines Differenzphänomens als Strukturkategorie Kriterien. Denn im politischen Handlungsfeld kann jede Gruppe sich selbst einen Benachteiligtenstatus zuschreiben, Scientology-Anhänger und Scheidungsväter ebenso gut wie Konservative oder Transvestiten. Demokratie verlangt, dass alle ihre Stimme erheben können, Diversity mag dafür sprechen, allen Wertschätzung zukommen zu lassen, aber eine intersektionale Theorie, die eine Analyse der Wirkung von sich überkreuzenden Strukturdimensionen unternehmen will, muss hier unterscheiden können. Sie muss an die diskurspolitischen Interventionen Fragen richten: Wer kann in wessen Namen fordern, und wer hat die (als „Solidarität“ gefasste) Anerkennung auf welcher Basis zu geben?

Überzeugender scheint mir der Vorschlag von Gabriele Winker und Nina Degele (2009: 16): „Die Entscheidung für diese oder jene Kategorien der Ungleichheit hängt von dem untersuchten Gegenstand und von der gewählten Untersuchungsebene ab.“ In dem empirischen Material und vor allem in dessen differenzierter Auswertung müssen sich die Strukturen aufweisen lassen. Damit werden aber die methodischen Probleme sichtbar, auf die im nächsten Abschnitt zumindest im Ansatz eingegangen werden soll.

### 3 Der methodische Zugang zur Intersektionalität

In der theoretischen Diskussion um Intersektionalität wird gerne auf eine Vielzahl von Differenzkategorien aufmerksam gemacht, die polarisierte Linien von

Dominanz und Unterordnung aufschließen lassen. Wie der Aufforderung nachzukommen ist, diese Vielfalt empirisch zu berücksichtigen, ist noch nicht beantwortet; wird doch allein schon die Berücksichtigung von zwei Kategorien das empirische Design erschweren, zumal wenn korrekt davon ausgegangen wird, dass die Polarisierung in zwei und nur zwei Positionen nicht im Forschungsdesign wiederholt werden darf. Sollen etwa Klassenzugehörigkeit und Geschlecht jeweils durch drei oder vier Möglichkeiten vertreten sein, ergeben sich rasch 16 Gruppen, die in der untersuchten Zielgruppe vertreten sein müssten. Denn es kann nicht der Sinn intersektionaler Forschung sein, nur noch kleine qualitative Studien durchzuführen, bei denen die Differenzkategorien innerhalb der Narrative einer kleinen Gruppe von Befragten aufgespürt werden.

Eine mögliche Lösung wäre es, Differenzkategorien nicht simultan, sondern sequentiell zur Anwendung zu bringen. Manuela Westphal (2010) zeigt eine solche Möglichkeit anhand ihrer Evaluation von Gender Mainstreaming in den KOMPASS-Kursen für Zuwander/er/innen auf. Sie wählte den „intrakategorialen“ Zugang nach McCall (2005), die mit einem „intersectional core“ beginnt; die Forschung „arbeitet sich von Kategorie zu Kategorie vor und entwirrt bzw. entblättert den Einfluss der anderen Kategorien und deren Verschränkungen“. Dieses Vorgehen erlaubt es, forschungspraktisch, realistisch und theoriegeleitet mit einer relevanten und strukturwirksamen Differenzkategorie zu beginnen und dann „systematisch Bezüge, Anbindungen, Interdependenzen zu weiteren relevanten Kategorien zu erforschen“ (Westphal 2010: 212).

Ausgangspunkt von Westphals Studie war die Schnittstelle von Zuwanderung und Geschlecht, wobei es vermutlich mit der Präsentation des Kursangebotes zum Thema Gender zusammenhing, dass mehr als dreimal so viele Frauen wie Männer teilnahmen. Im Zuge der Forschung stellen sich die Kategorien Ethnizität, Bildungsniveau und Geschlechterkonstruktion als bedeutsame Differenzierungen heraus. In *diesem* Kontext waren Unterschiede zwischen jüdischen Kontingentflüchtlings und russlanddeutschen Spätaussiedler/n/innen von Bedeutung, eine Differenz, die kaum für die Gesamtanalyse der Machtverhältnisse in der Bundesrepublik Gewicht haben dürfte, bei der es fast nur um die Integrationsfähigkeit und -bereitschaft türkischer Muslime zu gehen scheint.

Voraussetzung für ein sequentielles Vorgehen ist ein Forschungsdesign, das sowohl bei der Datensammlung als auch bei der Auswertung Raum für die Entdeckung im Voraus nicht eingeplanter Differenzen lässt. Das bedeutet nur als eine Maxime unter vielen, bei der Zielgruppe keine allzu homogene Zusammensetzung anzustreben – was eine Abkehr von den gängigen Regeln der Methodologie bedeuten kann.

Ein Beispiel: In unserem Forschungsprojekt „Interaktion von Pflege und Medizin im Krankenhaus“ wollen wir die Bedeutung von Geschlecht in der sozialen Praxis heute erkundigen. Gezielt haben wir darauf geachtet, dass beide Geschlechter in beiden Berufen in jeder untersuchten Krankenhausstation vertreten waren. Im Zuge der Materialauswertung stellte sich allerdings heraus, dass Abweichungen von der heterosexuellen Norm sowie Statusminderung als Ausländer relevant wurden; es erwies sich daher als sehr wertvoll, dass wir nicht etwa versucht haben, solche „abweichenden“ Fälle im Interesse eines homogenen Samples auszuschließen. Unterhalb einer Oberfläche von institutionalisierter Gleichberechtigung in beiden Berufen wirken im Krankenhaus noch Interaktionsregeln, die nicht alleine die „Passung“ zwischen Geschlecht und Beruf weiter tradieren, sondern auch die jeweils passende ärztliche Männlichkeit und pflegende Weiblichkeit zur verborgenen Norm bestimmen. Dies wurde jedoch besonders gut erkennbar, weil wir eine Bandbreite von „nicht passenden“ Fällen mit in der Untersuchung hatten. Die Beobachtung derjenigen, die den Normen nicht entsprechen („Gender migrants als Störenfriede der Geschlechterordnung“, Loos 2006: 135), bildete ein „Fenster“, durch das die verdeckten Regeln von Profession und Geschlecht sichtbar werden (Sander 2009). Allerdings haben sich in dieser Studie weder sexuelle Orientierung noch Ethnizität/Zuwanderungsstatus empirisch als strukturelle Dimension erwiesen. Die heteronormative Gender-Prägung der beiden Berufe fließt in die institutionellen Handlungsmuster und Regeln ein und überspielt in vielerlei Hinsicht die tatsächlichen Merkmale der Akteur/e/innen. Dies können wir jedoch nur für das Forschungsfeld Krankenhaus und für die im Projekt gestellten Forschungsfragen aussagen.

#### 4 Zwickmühlen zwischen Forschung und Politik

Sowohl die Frauenforschung selbst als auch die Formulierung einer Perspektive der Intersektionalität entstammen dem engen Bezug zu sozialen Bewegungen und deren Interesse an sozialer Gerechtigkeit. Dennoch wirkt die Forderung nach hoher Differenzierung in vielfältigen Differenzkategorien nicht selten lähmend auf den Versuch, die Verbindung zwischen anspruchsvoller Forschung und gesellschaftspolitischer Praxis lebendig zu halten. Ich möchte dieser Frage im Hinblick auf das Thema nachgehen, um das zur Zeit meine Forschungsenergien fokussiert sind: Gewalt gegen Frauen als Menschenrechtsfrage.

1993 haben sowohl die Generalversammlung der UNO als auch der Rat der Minister/innen im Europarat Gewalt gegen Frauen ausdrücklich als gravierende Menschenrechtsverletzung anerkannt. Als „Gewalt gegen Frauen“ wird diejenige

„gender-based violence“ definiert, die Frauen trifft, weil sie Frauen sind, oder die unverhältnismäßig häufig Frauen betrifft. Dies war ein Durchbruch für die Arbeit der Frauenorganisationen, die Menschenrechte nicht mehr allein auf den Schutz der Individuen vor Übergriffen des Staates beschränkt sehen wollen. Seither sind Staaten völkerrechtlich verpflichtet, Frauen vor derjenigen Gewalt zu schützen, die ihnen durch individuelle Männer drohte. Begründet ist diese Bewertung damit, dass diese Übergriffe eben nicht individuell zu verstehen sind, sondern auf einer strukturellen Ungleichmächtigkeit und einem Dominanzverhältnis der Geschlechter beruhen und dieses Verhältnis stärken. Nicht jeder Übergriff ist gleich eine Menschenrechtsverletzung; entscheidend ist vielmehr, dass eine strukturell untermauerte Gewalt fundamentale Rechte für die betroffenen Frauen einschränkt, untergräbt oder aufhebt. Dazu gehören nicht nur das Grundrecht auf Freiheit und Sicherheit der Person, sondern auch z.B. das Recht, sich frei zu bewegen, das Recht auf Arbeit, auf Erholung und Freizeit, auf Teilhabe am kulturellen Leben; gewaltförmige Beziehungen können Merkmale der Sklaverei aufweisen. Weil auch private Übergriffe Frauen daran hindern, ihre Grundrechte in Anspruch zu nehmen, müssen Staaten bei der Gewährleistung des Schutzes und der Strafverfolgung des Unrechts „angemessenen Pflichteifer“ (*due diligence*) an den Tag legen, und zwar in jedem einzelnen Fall.

Es springt ins Auge, dass mit dieser Entwicklung zu den universalen Menschenrechten nunmehr neben Gender eine eindeutige Kategorie „Frau“ gehört. Dies hat sich als eine Basis für politische Strategien erwiesen, die mittlerweile auf europäischer Ebene Wirkung zeigen. Wie lassen sich aber eindeutig abgegrenzte Kategorien mit intersektionalem Denken verbinden?

In einem europäischen Forschungsnetzwerk haben wir von 2004 bis 2007 die Anwendung einer Menschenrechtsperspektive auf interpersonale Gewalt diskutiert (Hagemann-White 2008). Dadurch konnten wir herausarbeiten, dass eine Menschenrechtsperspektive in der politischen Praxis und in der Forschung jeweils etwas anderes bedeutet. Im internationalen Kontext handelt es sich um eine global sich herausbildende Kultur der Anerkennung ebenso wie eine Fortentwicklung des Völkerrechts. Dabei werden Begriffe und Aussagen über Jahre hinweg in Aushandlungen gefunden, die kumulativ festgelegt werden. Wie Sally Merry (2006) in einer ethnographischen Studie dieser Verhandlungen verdeutlicht, spielt die Beibehaltung und allenfalls marginale Veränderung schon etablierter Formulierungen eine große Rolle: Was einmal in einem UN-Dokument verabschiedet worden ist, gilt als anerkannter Konsens, der in Folgedokumenten übernommen werden kann. Während wissenschaftliche Analysen davon leben, dass sie Gedankengänge und Begriffe kritisch hinterfragen, beruht der globale

kulturelle Wandel, der eine Verpflichtung zur Überwindung von Gewalt gegen Frauen allmählich zum akzeptierten Bestandteil der Völkergemeinschaft erhebt, auf der Beständigkeit der einmal gefundenen Aussagen.

Darüber hinaus stimmen die übergreifenden Aussagen internationaler Dokumente nicht ohne weiteres mit der Sichtweise und den Erfahrungen derjenigen überein, die in dieser oder jener Region oder Lebenswelt ihre Rechte einfordern müssen. Hier wird die Intersektionalität unmittelbar relevant: Es mag einen Konsens über das Recht geben, vor geschlechtsbezogener Gewalt geschützt zu sein, nicht aber darüber, was eine Frau ist. Merry verdeutlicht anhand konkreter Regionalstudien, dass formale Verfahren und Rechtsetzungen nur dann für Frauen wirksam und hilfreich sein können, wenn sie mit dem gelebten Rechtsempfinden im konkreten Kontext vermittelt werden können. Internationales Recht, so ihre Schlussfolgerung, muss in die lokale Sprache übersetzt werden, um nutzbar zu sein.

Dafür scheint mir die Definition, die R.W. Connell für Gender angeboten hat, außerordentlich nützlich, weil sie geeignet ist, im globalen Diskurs all das aufzunehmen, was in verschiedenen Weltteilen als essentiell empfunden wird, ohne selbst essentialistisch zu werden:

„Gender is the structure of social relations that centres on the reproductive arena, and the set of practices (governed by this structure) that brings reproductive distinctions between bodies into social processes.“ (Connell 2002)

Damit sind die „leiblich-affektive Dimension“ der Konstruktion des Geschlechts (Lindemann 1992) und die Sexualität (Hänsch 2003) ebenso wie die Fortpflanzung selber in die Begriffsbestimmung dessen integriert, was mit Gender gemeint ist, ohne dass „biologische Merkmale“ der Individuen zugrunde gelegt werden. Zudem kann mit dieser Definition sehr genau erfasst werden, worauf geschlechtsbezogene Gewalt gegen Frauen sich bezieht. Es wird greifbar, warum die Sphäre der Privatheit (häusliche Gewalt), die Sphäre der Sexualität (sexualisierte Gewalt in vielen Formen) und die Sphäre der Durchsetzung heterosexueller Normen (u.a. homophobe Gewalt) einen gemeinsamen Komplex bilden und nur durch eine sinnvoll integrierte Gesamtstrategie bekämpft werden können.

Dieses Verständnis von Geschlecht als eine Struktur sozialer Praxis lässt sich nun verbinden mit Analysen von Machtverhältnissen, mit deren Hilfe der Charakter und die Bedeutung der Schnittstellen von Differenzkategorien aufgeschlüsselt werden. Die oben erörterten Beispiele begründen die Vermutung, dass es erfolgversprechender ist, solche Analysen auf theoretischer Ebene jeweils mit zwei Kategorien anzulegen, um nicht Vergleiche und Analogien dort zu konstruieren, wo die Kategorien inkommensurabel sind. Sexismus und Rassismus treffen sich

in ihrem Körperbezug und in der Naturalisierung; die Kategorien Geschlecht und Klasse treffen sich in ihrem Bezug zur Organisation von Arbeit und Zugang zu Ressourcen. Die Perspektive der Intersektionalität auf soziale Praxis wird empirisch für andere, möglicherweise hierarchisch fungierende Differenzen offen sein, die im Handeln der Akteur/e/innen und Organisationen aufscheinen. Die theoretische Analyse der Machtverhältnisse und die empirische Exploration der Konstruktion von Differenzen und deren Folgen müssen in einem ständigen, unvoreingenommenen Dialog stehen, um sich immer neu die Frage zu stellen: Was sind die strukturell tragenden Kräfte der Differenz, Dominanz und Unterwerfung, und welche Dynamik des möglichen Wandels zeigt sich darin? Dabei werden Politik und Wissenschaft es nötig haben, ihre eigenen Intersektionen selbstkritisch zu reflektieren.

### *Literatur*

- Anthias, Floya (2003): Erzählungen über Zugehörigkeit. In: Apitzsch, Ursula/Mechtild M. Jansen (Hrsg.): Migration, Biographie und Geschlechterverhältnisse. Münster.
- Apitzsch, Ursula/Jansen, Mechtilde M. (Hrsg.) (2003): Migration, Biographie und Geschlechterverhältnisse. Münster.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (2000): Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg.
- Berger, Peter/Vester, Michael (Hrsg.) (1998): Alte Ungleichheiten, Neue Spaltungen. Opladen.
- Cyba, Eva (2000): Geschlecht und soziale Ungleichheit. Konstellationen der Frauenbenachteiligung. Opladen.
- Connell, R.W. (2002): Gender. Cambridge.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: The University of Chicago Legal Forum: 139-167.
- Erdheim, Mario (1982): Die gesellschaftliche Produktion von Unbewusstheit. Eine Einführung in den ethnopsychoanalytischen Prozess. Frankfurt a.M.
- Ferree, Myra Marx (2008): Framing Equality. The Politics of Race, Class and Gender in the US, Germany and the Expanding European Union. In: Roth, Silke (Hrsg.): Gender Politics in the Expanding European Union. New York/Oxford.
- Frerichs, Petra (1997): Klasse und Geschlecht, Bd. 1: Arbeit. Macht. Anerkennung. Interessen. Opladen.
- Gottschall, Karin (2000): Soziale Ungleichheiten und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs. Opladen.
- Hagemann-White, Carol et al. (2008): Gendering Human Rights Violations: The Case of Interpersonal Violence. Final Report (2004-2007) of the Coordination Action

- on Human Rights Violations (CAHRV), EUR 23336. Brussels. [www.cahrv.uniosnabrueck.de](http://www.cahrv.uniosnabrueck.de)
- Hänsch, Ulrike (2003): Individuelle Freiheiten – heterosexuelle Normen in Lebensgeschichten lesbischer Frauen. Opladen.
- Kerner, Ina (2009): Differenzen und Macht. Zur Anatomie von Rassismus und Sexismus. Frankfurt a.M.
- Lindemann, Gesa (1992): Die leiblich-affektive Konstruktion des Geschlechts. Für eine Mikrosoziologie des Geschlechts unter der Haut. In: *Zeitschrift für Soziologie* 21 (5): 330-346.
- Loos, Martina (2006): Symptom: Konflikte. Was interdisziplinäre Konflikte von Krankenpflegern und Ärztinnen über Konstruktionsprozesse von Geschlecht und Profession erzählen. Frankfurt a.M.
- McCall, Leslie (2005): Managing the Complexity of Intersectionality. In: *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30 (3): 1771-1800.
- Merry, Sally (2006): Human Rights and Gender Violence. Translating International Law Into Local Justice. Chicago/London.
- Purtschert, Patricia/Meyer, Katrin (2010): Die Macht der Kategorien. Kritische Überlegungen zur Intersektionalität. In: *Feministische Studien* 28 (1): 10-142.
- Rendtorff, Barbara/Moser, Vera (1999): Geschlecht als Kategorie – soziale, strukturelle und historische Aspekte. In: Rendtorff, Barbara/Vera Moser: *Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Erziehungswissenschaft. Eine Einführung*. Opladen.
- Sander, Kirsten (2009): Profession und Geschlecht im Krankenhaus. Soziale Praxis der Zusammenarbeit von Pflege und Medizin. Konstanz.
- Westphal, Manuela (2010): Gender und Heterogenität in der politischen Bildung mit eingewanderten Frauen und Männern. In: Hagedorn, Jörg/Verena Schurt/Corinna Steber/Wiebke Waburg (Hrsg.): *Ethnizität, Geschlecht, Familie und Schule, Heterogenität als erziehungswissenschaftliche Herausforderung*, Festschrift für Leonie Herwartz-Emden. Wiesbaden.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld.

*Bernd Ladwig*

## Intersektionalität und Liberalismus – Mesaillance oder glückliche Verbindung? Eine Auseinandersetzung mit Patricia Hill Collins

Der neue Ansatz der Intersektionalität vermittelt ein differenziertes Verständnis von sozialer Ungleichheit. Jeder einzelne Mensch befindet sich demnach am Schnittpunkt verschiedener Verhältnisse der Macht und Herrschaft, der Ausbeutung, des ungleichen Zugangs zu Vorteilen, des Ein- und des Ausschlusses. Das zeigt, wie machtanalytisch fragwürdig Verallgemeinerungen wie „die Arbeiter“, „die Frauen“, „die Homosexuellen“, „die Alten“, „die Ausländer“, „die Schwarzen“ immer schon waren. Jede dieser Kategorien droht machterhebliche Binnendifferenzen zu verdecken. Jede „Gruppe“ steht zu den anderen in Wechselbeziehungen, die Individuen durchziehen und eigene Machteffekte zeitigen.

Andererseits spielten und spielen Verallgemeinerungen in jedem politischen Kampf gegen gefühltes Unrecht eine Rolle. Die Kämpfenden betonen damit, dass auch eine vorgeblich liberale Gesellschaft nicht nur aus freien und gleichen Individuen besteht. Auch sie teilt Menschen nach Maßgabe geteilter Merkmale Positionen in Ungleichheitsgefügen zu. Der auf Differenzen zugeschnittene Ansatz der Intersektionalität darf darum nicht ins Extrem einer nur mehr individualisierenden Betrachtung getrieben werden. Er muss sowohl die trennenden als auch die verbindenden Effekte moderner Relationen der Ungleichheit im Blick behalten.

Um eine solche Balance bemüht sich Patricia Hill Collins, eine der wichtigsten Vertreterinnen des Intersektionalitätsansatzes. Collins verteidigt die Ansicht, dass wir die Standpunkte ganzer Gruppen einnehmen sollten, wenn wir über ungerechte Ungleichheiten urteilen wollten. Für solche Standpunkte sei ein bürgerlich-liberaler Individualismus unempfänglich. Zugleich sieht sie aber eine konzeptionelle Nähe zwischen einem solchen Individualismus und der Perspektive der Intersektionalität – eine Nähe, die ihr missfällt. Ich zitiere sie ausführlich, weil ich mich mit ihrer Ansicht auseinandersetzen möchte:

„Whether we are talking about the explicit individualism of bourgeois liberalism or the explicit individualism permeating postmodern renditions of difference, individualistic

models define freedom as the absence of constraints, including those of mandatory group membership. Freedom occurs when individuals have rights to mobility into and out of groups – the right to join clubs and other voluntary associations or to construct their subjectivity as multiple and changing. Little mention is made of the collective struggles that preceded any group's gaining individual rights of this sort. Within this logic, race, class, gender, and the like become defined as personal attributes of individuals that they should be able to choose or reject. Thus, because it fails to challenge the assumptions of individualism, intersectionality when applied to the individual level can coexist quite nicely with both traditional liberalism and a seemingly apolitical postmodernism.“ (Collins 2003: 209)

Ich finde diesen Abschnitt ebenso hellichtig wie suggestiv. Collins verquickt darin Antworten auf drei verschiedene Fragen. Wie sollen wir ungerechte Ungleichheiten verstehen (I)? Wie können wir gegen sie vorgehen (II)? Welches Verständnis von gültigen Ansprüchen („rights“) sollte uns dabei leiten (III)? Wie ich zeigen möchte, bildet der Liberalismus in einem bestimmten Sinne dieses Wortes den richtigen Rahmen, um die dritte Frage zu beantworten. Auch wenn er ein normatives Ideal individueller Freiheit und Gleichheit vertritt, muss er darum aber die kollektive Dimension realen Unrechts und das Erfordernis kollektiven Handelns nicht leugnen.

Liberalen beziehen sich zustimmend auf das Versprechen gleicher Rechte für alle Individuen. Das verurteilt sie aber nicht zur Blindheit für das Faktum kollektiv erfahrener Unterdrückung, Ausbeutung, Benachteiligung und Ausgrenzung. Sie können und sollten darum die richtigen Einsichten, die uns die Perspektive der Intersektionalität eröffnet, als wertvolle Hinweise auf die Hindernisse verstehen, die der von ihnen gewollten Welt entgegenstehen. Diese Welt wäre eine, in der nicht mehr Strukturen der Ungleichheit die Bildung von Gruppen bestimmen, sondern das reflektierte Wollen freier und gleicher Menschen.

## I Zur Analyse sozialer Ungleichheit

Der Hinweis auf „race, class, gender, and the like“ verweist darauf, wie wir ungerechte Ungleichheit verstehen sollten. Collins spielt an auf irreduzibel verschiedene Dimensionen der Ungleichheit. Menschen erfahren Vor- oder Nachteile hinsichtlich ihrer Hautfarbe oder Herkunft, hinsichtlich ihrer Stellung zu Produktionsmitteln und anderen Quellen des Einkommens, hinsichtlich ihres Geschlechts und so weiter. Zugleich aber, und das macht das Neue des Interesses an „Intersektionen“ aus, sollten wir solche Hinsichten der Beherrschung, der Ausbeutung, der Benachteiligung und der Ausgrenzung nicht isoliert voneinander betrachten oder bloß additiv zusammendenken (dazu Walgenbach 2007; Winker/Degele 2009).

Intersektionalität liegt vor, wo Verhältnisse der Ungleichheit, die zu mehr als einer Dimension gehören, zusammenwirken und Menschen auf Subjektpositionen *sui generis* verweisen. Eine Subjektposition, für die sich Collins besonders interessiert, ist die einer schwarzen Frau. Es wäre falsch, „schwarz“ nur als Adjektiv von „Frau“ zu verstehen und daraus zu folgern, man könne etwas für die Gleichstellung von Frauen und etwas anderes für die Gleichstellung von Schwarzen tun und hätte so automatisch etwas für die Gleichstellung von schwarzen Frauen getan. Wie die Juristin Kimberle Crenshaw (1989; 1995) in schon klassischen Untersuchungen gezeigt hat, laufen Menschen an den Kreuzungspunkten mehrdimensionaler Verhältnisse der Ungleichheit Gefahr, durchs Raster einer Gleichstellungspolitik zu fallen, die jede der Ungleichheiten nur für sich angreift, aber ihr Zusammenspiel übergeht.<sup>1</sup>

Interessant finde ich, dass Collins die individualisierenden Konsequenzen einer solchen Sichtweise wahrnimmt – und einzudämmen sucht. Jeder von uns befindet sich schließlich an vielen verschiedenen Kreuzungspunkten. Und nahezu jeder müsste ehrlicherweise zugeben, an manchen Kreuzungspunkten eher auf eine privilegierte als auf eine benachteiligte Subjektposition verwiesen zu sein (vgl. Collins 2007: 211). Die besitzlose, behinderte, schwarze, lesbische Frau, die sich als alleinerziehende Mutter durchs Leben schlägt – und geschlagen wird –, ist eher eine irreführende Karikatur als eine reale Figur. Eben darin liegt ja der Sinn der Empfehlung, von einem additiven Ungleichheitsverständnis abzurücken.

Wenn aber so gut wie jeder sich auf ganz verschiedene Subjektpositionen verwiesen sieht, solche sozialer Über- wie Unterlegenheit, wie kann dann noch kollektives Handeln gegen Unrecht möglich sein? Wir befinden uns ja offenbar je nach „Intersektion“ in unterschiedlichen Gemeinschaften von Verlierern oder Gewinnern. Wo jeder irgendeinen Grund zur Klage hat, ist der Chor der Klagenden von heilloser Dissonanz. Collins zieht daraus den Schluss, wir müssten über die individuelle Ebene hinausgehen. Wir müssten die „Herrschaftsmatrix“ betrachten, in der die wichtigsten Relationen der Ungleichheit zusammenlaufen. Eine Herrschaftsmatrix besteht aus Strukturen, Kontroll- und Überwachungstechniken, mehr oder minder ideologischen Sichtweisen sowie Interaktionen. Sie

---

1 Das heißt allerdings nicht, dass ausnahmslos alles in der Welt der Ungleichheit und des Unrechts intersektional wäre (so auch Kerner 2009). Der Rassist, der einen Schwarzen angreift, mag dies ohne Rücksicht darauf tun, ob das Opfer hetero- oder homosexuell ist, ob es in Lumpen oder im Anzug auftritt. Ebenso kann ein Mensch in mehr als einer Hinsicht Unrecht erleiden, ohne dass die Akte oder Verhältnisse des Unrechts zusammenwirkten und eine Subjektposition *sui generis* ergäben.

verbindet die Mikro- mit der Makroebene und die Institutionen und Praktiken mit den Rechtfertigungen sozialer Ungleichheit. Und sie konfrontiert Menschen mit sehr unterschiedlichen Herausforderungen, je nach den Stellungen, die sie in und zu ihr einnehmen. Die Herausforderungen sind geteilt, selbst wo die Antworten auf sie individuell sein mögen. Geteilte Lagen der Beherrschung verbinden Menschen zu Gruppen. Im Vergleich zu Gruppenpositionen in der Herrschaftsmatrix sind bloß individuelle und situativ erlebte Nachteile und Schädigungen machtanalytisch nachrangig.

Collins' Kritik am „bourgeoisen Liberalismus“ lautet nun, dass dieser nur selbstbewusst wählende Individuen, aber keine kollektiv unterworfenen Subjekte einer Herrschaftsmatrix wahrnehme. Die Kritik zielt also auf die angebliche Herrschaftsblindheit des Liberalismus. Diese soll eine Folge der exklusiven Aufmerksamkeit sein, die Liberale dem Individuum widmen. Aber selbst wenn das wahr wäre: Es besagte für sich genommen nur, dass der Liberalismus keine angemessene Theorie für die Beschreibung und Erklärung von Herrschaftsverhältnissen hergibt.

An der Kritik scheint mir zutreffend zu sein, dass der Liberalismus keine Gesellschaftstheorie hat. Das heißt aber, er hat sie weder im affirmativen, die „Herrschaftsmatrix“ bestätigenden, noch im kritischen, sie verneinenden Sinne. Er ist vielmehr eine vor allem normativ interessierte Theorierichtung. Immerhin aber hat der Liberalismus, dem ich mich selbst verbunden fühle, in Gestalt der Gerechtigkeitstheorie von John Rawls (1975) eine wichtige Weichenstellung vorgenommen. Er macht ganze Gesellschaftsstrukturen zum Gegenstand der Gerechtigkeitsbewertung. Er geht nicht länger davon aus, Gerechtigkeit sei einzig eine Sache persönlicher Tugend oder interpersonaler Praxis. Wie Collins in herrschaftsanalytischer, so geht der neuere Liberalismus in normativer Absicht über die individuelle Ebene hinaus. Wenn er gleichwohl vom Individuum Aufhebens macht, so in der wiederum normativen Absicht, ihm gegen eine widerständige Welt zu seinem Recht zu verhelfen.

## II Kollektives Handeln

Dieses Recht aber muss erkämpft werden, und dazu gehört kollektives Handeln. Collins wendet darum ihre Konzeption der Gruppenbildung ins politisch-praktische. Gemeinsame Herausforderungen im Gefüge einer Herrschaftsmatrix schmieden Menschen nicht nur objektiv zu Gruppen zusammen. Sie sind zugleich möglicher Ansatzpunkt für die Bildung eines Gruppenstandpunkts. Collins versteht darunter eine der eigenen Befreiung dienende Epistemologie.

Diese beginnt nicht mit raffinierten und sprachlich ausgefeilten Theorien, sondern mit leibgebundenen Erlebnissen und Praktiken. Sie ist fundiert in Erfahrungen und erst sekundär sozialwissenschaftlich deutbar.

Geteilte Erfahrungen mit den Zumutungen von Macht und Herrschaft ermöglichen Verallgemeinerungen in Gestalt von Standpunkttheorien. Collins greift damit ein besonders umstrittenes Erbstück aus dem marxistischen Traditionsbestand auf. Die Standpunkttheorie, klassisch etwa in Georg Lukács' *Geschichte und Klassenbewusstsein* (1923), war ursprünglich beseelt von dem Glauben, zwar sei alle Erkenntnis gebunden an bestimmte gesellschaftliche Positionen und Interessen; aber *eine* Position, die des Proletariats, gebe die Gesellschaft als das zu erkennen, was sie an sich sei: das Ergebnis kollektiver Arbeit. Gibt man diesen Anspruch auf die eine schlechthin privilegierte Erkenntnisperspektive auf, so verwandelt sich Ideologiekritik in Wissenssoziologie. Es gibt dann ebenso viele Perspektiven der Gesellschaftsdeutung, wie es gesellschaftliche Stellungen gibt. Und keine Perspektive steht dem „Wesen“ des Sozialen näher als irgendeine andere. Man kann eine moderne Gesellschaft zum Beispiel mit den Augen einer Juristin, eines Managers, einer Arbeiterin, eines Sozialarbeiters, einer Hochschullehrerin oder eines Therapeuten betrachten. Jede besondere Stellung erlaubt stimmige Beschreibungen und Erklärungen, die sich aber nicht zu einer allgemein gültigen Gesamttheorie verbinden. Was daher droht, ist ein Relativismus der vielen inkommensurablen Standpunkte.

Wie Collins mit dieser Drohung umgeht, ob sie sie überhaupt als solche ansieht, ist mir nicht klar. Jedenfalls macht es für den politischen Kampf und seine Perspektiven einen entscheidenden Unterschied, ob man Standpunkte als überbrückbar oder als unüberbrückbar versteht. Stehen alle Standpunkte für in sich geschlossene Welten von Deutungen und Bedeutungen, zwischen denen nur Kampf, aber keine Verständigung möglich ist? Oder entspringen sie faktisch trennenden, grundsätzlich aber allgemein nachvollziehbaren Erfahrungen?

Collins mag meinen, diese zweite Ansicht gehöre zu den typisch liberalen Illusionen. Wie könne eine weiße Villenbewohnerin auch nur im Prinzip nachempfinden und als Unrecht erkennen, was eine alleinerziehende schwarze Mutter im Ghetto an Erniedrigungen erfährt? Collins betont zu Recht, dass die Benachteiligten Freiräume benötigen, um eine fremde Definitionsmacht anfechten zu können (ausführlich Collins 2000). Sie müssen die eigenen Erfahrungen aussprechen, als gemeinsam begreifen und Vertrauen fassen können in das eigene kollektive Handlungsvermögen. Kommunikative Macht, Macht im Sinne Hannah Arendts (1970), ist nicht nur eine in sich bereichernde Erfahrung aller Mitwirkenden. Sie ist auch eine Voraussetzung dafür, bislang vernachlässigte oder

verzerrte Standpunkte überhaupt gegen die bestimmenden Sichtweisen anderer Gruppen zur Geltung zu bringen (dazu grundlegend Fricker 2007).

Nicht weniger wichtig als das Erämpfen gruppenspezifischer Freiräume aber scheint mir pragmatisch wie prinzipiell das Bemühen um Überbrückung gruppenbezogener Standpunkte zu sein. Pragmatisch, weil aller Erfahrung nach der Kampf der Unterdrückten und Benachteiligten nur siegreich sein kann, wenn auch manche der Privilegierten ihnen Waffen und Stimmen leihen. Prinzipiell, weil zum Ideal einer gerechten Gesellschaft eine inklusive Öffentlichkeit gehört, die etwas anderes ist als eine Menge monologischer Klagen. Zu einer solchen Öffentlichkeit gehörte die Bereitschaft, mit Vielfalt und Differenzen zu rechnen und darum offen zu sein für fremde Erfahrungen und Deutungen. Aber diese Offenheit wäre kein Selbstzweck. Sie diene der Fairness im gegenseitigen Umgang unter dem Vorzeichen sozialer Vielfalt.

Einen Anderen als solchen ernst nehmen, heißt nicht, ihn reden zu lassen, ohne einen Widerspruch auch nur zu erwägen. Es heißt, ihm eine normative Verantwortung mit Bezug auf Geltungsansprüche zuzuweisen, die in allen strittigen Fällen nur argumentativ geprüft werden können. Eine argumentative Prüfung ist immer wenigstens virtuell intersubjektiv, und sie impliziert die Orientierung in einer gemeinsamen Welt (ausführlich Habermas 1992). In einer liberalen Öffentlichkeit müssten alle Beteiligten versuchen, rechtfertigende Gründe für ihre Ansprüche zu finden, die alle möglichen Adressaten als freie und gleiche Personen teilen können. Und was für die ideale liberale Öffentlichkeit gilt, gilt vorwegnehmend auch schon für den politischen Streit, der zu ihr hinführen soll. Zum Werben um Verbündete im Kampf um eine gerechte Sache gehört das Bemühen, Menschen mit anderen Voraussetzungen die Gerechtigkeit der Sache argumentativ augenfällig zu machen.

Geteilte Sichtweisen und Sensibilitäten, geformt und ausgedrückt in einer gemeinsamen Sprache, sind nicht die Voraussetzung, aber ein Ziel des argumentativen Streits über Erfahrungen des Unrechts, die alle angehen, sei es als Benachteiligte, sei es als Privilegierte. An dieser Stelle berühren sich die pragmatischen Erfordernisse des Kampfes gegen Unrecht mit dem normativen Zweck dieses Kampfes. Das bringt mich zu meiner dritten und letzten Frage: nach dem normativ angemessenen Verständnis von gültigen Ansprüchen.

### III Gerechte Freiheiten

Collins hält den Liberalismus für individualistisch auch und gerade im normativen Sinne. Damit hat sie sicher recht, aber nicht unbedingt so, wie sie meint.

Gewiss legen alle Liberalen großen Wert auf die Freiheit jedes einzelnen Menschen. Collins meint, der Liberalismus verstehe darunter vor allem die Freiheit im negativen Sinne der Abwesenheit von Beschränkungen („absence of constraints“). Auch eine Mitgliedschaft in Gruppen, die nicht das Ergebnis jederzeit revidierbarer freier Entscheidungen ist, beschränke die individuelle Freiheit, wie Liberale sie sehen, also die negative Freiheit (Berlin 1958).

Aber das ist ein verkürztes Verständnis liberaler Freiheit. Was Liberale wertschätzen, ist nicht individuelle Freiheit schlechthin, sondern personale Selbstbestimmung: die Freiheit der Person, ein Leben nach eigenen Vorstellungen des Guten und Richtigen zu führen. Dieses Ideal weist über ein nur negatives Freiheitsverständnis in mehr als einer Hinsicht hinaus. Es ist unvereinbar mit den Einseitigkeiten und verdeckten Parteinahmen, die manche mit dem Wort „Liberalismus“ verbinden und die Collins bewogen haben mögen, ihm das abschätzige Adjektiv „bourgeois“ anzuheften. Damit legt es zugleich ein differenzierteres Verständnis der kollektiven Dimensionen unseres Daseins nahe, als Collins dem Liberalismus unterstellt (zum Folgenden ausführlicher Ladwig 2007).

Eine Verkürzung und verdeckte Parteilichkeit darf man zunächst darin sehen, unter den vielen möglichen Freiheitshindernissen nur einige wenige, wie Zwang, normativ ernst zu nehmen. Soziale Liberale in der Tradition von Rawls legen dagegen Wert auf effektive Freiheiten. Sie verstehen darunter die Abwesenheit *aller* effektiven Hindernisse gegen eine autonome Lebensführung, von welcher Art sie auch seien. Effektiv ist ein Hindernis, wenn es die Wahrnehmung einer Option mit untragbar hohen Opportunitätskosten belastet.

Eine freie Person ist nicht nur frei *von* direkter Herrschaft, sie ist frei *zu* einem selbstbestimmt gelingenden Leben (Ladwig 2000; 2007). Sie hat darum nicht nur verbriefte Rechte, die Rechte haben für sie auch einen Gebrauchswert. Der Gebrauchswert der Rechte besteht in einer Reihe grundlegender Funktionen und Fähigkeiten (dazu Nussbaum 1999; Sen 1985; 1993), darunter Bildung, Selbstachtung und Selbstvertrauen, Zugang zu gesundheitlicher Vorsorge und Versorgung, zu Einkommen, Vermögen und bezahlter Arbeit. Damit soll nicht gesagt sein, dass eine wahrhaft gerechte Gesellschaft allen das Gelingen ihres Lebens garantierte. Vielleicht setzten sich einige Menschen unerreichbare Ziele, oder sie strengten sich zu wenig an. Mündige Menschen müssen die Folgekosten ihrer freien, selbst verantworteten Entscheidungen grundsätzlich auch selbst tragen. Aber alle hätten als Gleiche die tatsächliche Möglichkeit, so zu leben, wie sie es für richtig halten.

Der Satzteil „wie sie es für richtig halten“ macht deutlich, dass liberale Freiheit etwas anderes meint als bloße Freiheit der Willkür. Wer nur seinen Launen oder

Neigungen folgt, lebt darum noch nicht selbstbestimmt. Eine selbstbestimmte Person vermag den eigenen Willen durch eigene Überlegung zu bilden und zu lenken. Und worauf sollte ihr praktisches Nachdenken im Ganzen zielen, wenn nicht auf ein Leben, das sie aus guten Gründen schätzen kann?

Auf gute Gründe wiederum stoßen wir nicht im luftleeren Raum. Wir prüfen mögliche Gründe im Horizont von Bedeutsamkeiten, die auch dann kein privater Besitz sind, wenn wir uns selbständig in ihnen bewegen. Horizonte der Bedeutsamkeit werden durch geteilte Praktiken aufgespannt, in denen die Sprache eine strukturierende Rolle spielt (vgl. Taylor 1992). Unter günstigen Bedingungen bilden sie zusammen mit Institutionen eine Infrastruktur der Freiheit. Darin liegt ein erster und grundlegender Zusammenhang zwischen unserer Selbstbestimmung und den kollektiven Dimensionen unseres Daseins.

Zu unserer Selbstbestimmung gehört eine soziale Welt, die hinreichend reich ist an Freiräumen und lohnenden Gelegenheiten zum Gebrauch unserer Grundfreiheiten. Eine solche Welt ist ein *kollektives Gut*: Vorzüge wie ein tolerantes öffentliches Klima und eine Vielzahl an wertvollen Optionen (Raz 1986) lassen sich nicht in Teile zerlegen und den Menschen zum persönlichen Gebrauch übergeben. Gleichwohl bleibt die Begründung ihres Eigenwerts an das gute Leben der Individuen gebunden. Die Integrität einer wahrhaft integrativen Gemeinschaft kann nicht *über* den Einzelnen stehen, sie kann nur *in* ihrem einsamen und gemeinsamen Gedeihen liegen.

Eine weitere kollektive Dimension, die Liberale nicht vernachlässigen müssen und nicht vernachlässigen sollten, besteht in der Praxis politischer Selbstgesetzgebung. Richtig ist sicher, dass die Freiheiten der Modernen in den Freiheiten der Alten nicht aufgehen (dazu klassisch Constant 1819). Die Selbstbestimmung beinahe aller Menschen hat eine private Seite, und bei den meisten ist sie die dominante. Dennoch ist das Schicksal der privaten Freiheiten vom selbstbewussten Gebrauch unserer öffentlichen Autonomie nicht unabhängig. Daran haben in jüngerer Zeit republikanische Autoren wie Quentin Skinner (2008) und Philip Pettit (1999) erinnert. Sie machen darauf aufmerksam, dass private Freiheiten ohne öffentliche Diskussion und Kontrolle bestenfalls *gewährt*, aber nicht wirksam *gewährleistet* wären: Die Herrschenden könnten sie jederzeit in ihrem Sinne umdeuten oder auch zurücknehmen.

Eine bloß gewährte Freiheit stünde unter einem sinnwidrigen Vorbehalt: Sie wäre Autonomie unter dem Vorzeichen von Heteronomie. Pettit meint darum, wir sollten uns nicht schon darum für frei halten, weil gerade keiner in unsere Lebenssphären eingreift. Frei sind wir nur, soweit wir jeden Versuch eines willkürlichen Eingriffs effektiv anfechten könnten, was wiederum ohne demokratische

Rechte nicht gut möglich wäre. Wer frei ist, so meint Pettit, ist vor allem frei von willkürlicher Herrschaft. Er unterliegt allein Gesetzen, die er aus guten rechtfertigenden Gründen selbst wollen kann. Außerdem müssen, woran Collins zu Recht erinnert, so gut wie alle Freiheiten zunächst erkämpft werden, was kollektive Handlungsfreiheit, also „Macht“ im Sinne Hannah Arendts voraussetzt.

Ich meine nun, das liberale Ziel einer gleichen effektiven Möglichkeit für alle, ein Leben nach eigenen Vorstellungen des Guten und Richtigen zu führen, ist in keinem interessanten Sinne des Wortes „bourgeois“. Ich wüsste nicht, wie wir das emanzipatorische Erkenntnisinteresse, das die Perspektive der Intersektionalität beseelt, besser verstehen könnten als nach Maßgabe dieses Ideals. Dagegen spricht auch nicht, dass der Liberalismus eine Spielart des normativen Individualismus ist. Ein normativer Individualist nimmt an, dass nur Einzelmenschen, nicht aber Gemeinschaften einen unbedingten moralischen Wert haben. Das schließt eine *sekundäre* Schutzwürdigkeit von Kollektiven aber nicht aus: Gemeinschaften dürfen als wertvoll gelten, soweit sie das Gedeihen wenigstens eines Teils ihrer Angehörigen fördern, ohne die Rechte eines anderen Teils zu missachten (vgl. Kymlicka 1995). Machtverhältnisse hingegen, die Menschen zwangsvergemeinschaften, sind nicht besser als solche, die sie gewaltsam voneinander trennen.

Ist dies das Ideal völlig freien Ein- oder auch Austritts, das Collins verwirft? Nein, denn manche Zugehörigkeiten zu Gruppen können wir uns ursprünglich nicht aussuchen. Wir werden in sie hineingeboren oder wachsen, unabhängig von und vor jeder Wahlfreiheit, in sie hinein. Mehr noch, sie könnten Teil der konstitutiven Grundlagen unserer Wahlfreiheit sein. Nicht jede Gemeinschaft oder gar Lebensform ist wie ein Club, dem wir aus eigenem Kalkül oder Neigung beitreten und den wir aus den gleichen Gründen auch wieder verlassen können. Manchen normativen Forderungen können wir redlicherweise nicht ausweichen. Gleichwohl legen Liberale Wert auf die Freiheit mündiger Menschen zu urteilender Stellungnahme, auch in und zu identitätsprägenden Gruppen.

Autonomie in diesem Sinne ist nicht Bindungslosigkeit. Aber sie besteht in der Disposition eines Menschen, rechtfertigende Gründe zu verlangen, wann immer eine kollektive Zumutung seine wesentlichen Lebensbelange berührt. Liberale möchten, dass freie und gleiche Menschen gegen alle essentialisierenden Vorgaben selbst darüber befinden, wie wichtig ihnen welche Merkmale sein sollten. Sie wollen dies nicht in Gestalt von Stereotypen, Vorurteilen, strukturellen Zwängen, drohendem Ausschluss und dergleichen aufgedrängt bekommen.

Das liberale Ideal personaler Autonomie verlangt darum nach einem differenzierten Verständnis der kollektiven Dimensionen unseres Daseins. Sind die sogenannten Gruppen nur das Ergebnis der Grenzziehungen sozialwissenschaft-

licher Beobachter, oder entspricht ihnen etwas in den Wahrnehmungen und Deutungen der Klassifizierten? Sind sie unabhängig von Machtwirkungen und diesen nur nachträglich ausgesetzt, oder sind sie ihr ureigener Effekt? Werden sie von den Angehörigen begrüßt oder abgelehnt? Werden sie nur instrumentell oder auch um ihrer selbst willen geschätzt? Sind sie askriptiver oder voluntativer Natur? Prägen sie unser Selbstverständnis und Selbstverhältnis oder betreffen sie uns nur nachrangig und am Rande? Eine Gesellschaft ist umso liberaler, je mehr ihre Gruppenstruktur das wohlüberlegte Wollen aller ihrer Angehörigen spiegelt. Dieses Wollen ist ein reflektiertes Bejahen von Bindungen. Manche werden selbstgewählt, andere askriptiv sein. Manche werden Identitäten tief prägen, manche werden uns einfach nur nützlich oder erfreulich vorkommen.

Wie passen zu diesem Liberalismusverständnis „race, class, gender, and the like“ – Collins' Beispiele für Gruppen, die dazu verurteilt seien, für ihre Rechte zu kämpfen? Ist der normative Individualismus, ist das Ideal personaler Autonomie wirklich ungeeignet, ihnen gerecht zu werden? Auch ein normativer Individualist kann einsehen, dass Menschen für die Freiheiten, die er wertschätzt, manchmal kollektiv kämpfen müssen. Sie müssen darum die Not- und Verstandesgemeinschaften, die sie gegen ungerechte Verhältnisse bilden, nicht zu in sich wertvollen Bindungen verklären. Sind „race, class, gender“ – über ihr Hervorgehen aus ungerechten Verhältnissen und ihren strategischen Stellenwert für deren Überwindung hinaus – für Menschen bedeutsam?

Die meisten der Subjektpositionen, die an Intersektionen, den Kreuzungspunkten multipler Ungleichheiten, entstehen, werden Menschen nur in einem objektiven, nicht auch im subjektiven Sinne verbinden. Aber auch als erlebte Gemeinsamkeiten dürften die meisten mit den Strukturen und Relationen der Ungleichheit, denen sie ihr Dasein verdanken, in einer gerechteren Gesellschaft verschwinden. Gleichwohl ist es möglich, dass der Wert einer Gemeinschaft erst unter dem Eindruck von Unrecht zutage tritt, wie Collins es sich für die „Gruppe“ der schwarzen Frauen vorstellt. Menschen können sogar Merkmale, die andere ihnen in abwertender Absicht aufgeprägt oder angehängt haben, selbstaffirmativ wenden. Sie können Ausdrücke der Verachtung wie „Kanake“, „Tunte“ oder „Gangster“ (*gangsta*) in solche des Stolzes auf ihr Anderssein verwandeln, und der Stolz mag die Verachtung überdauern. Diese, die Verachtung, verrät, wie viel uns noch von einer wahrhaft liberalen Gesellschaft trennt. In ihr könnten wir alle verschieden sein ohne die Angst, darum nicht als Gleiche zu gelten.

## Literatur

- Arendt, Hannah (1970): *Macht und Gewalt*. München.
- Berlin, Isaiah (1958): *Zwei Freiheitsbegriffe*. In: ders.: *Freiheit. Vier Versuche*. Frankfurt a.M. 1995: 197-256.
- Collins, Patricia Hill (2000): *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York/London.
- (2003): *Some Group Matters: Intersectionality, Situated Standpoints, and Black Feminist Thought*. In: Lott, Tommy L./John P. Pittman (Hrsg.): *A Companion to African-American Philosophy*. Malden: 205-228.
- (2007): *Fighting Words: Black Women and the Search for Justice*. Minneapolis.
- Constant, Benjamin (1819): *Über die Freiheit der Alten im Vergleich zu der der Heutigen*. In: ders.: *Werke in vier Bänden. Bd. 4*. Hg. von Axel Blaeschke und Lothar Gall. Berlin 1972: 363-396.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics*. In: *The University of Chicago Legal Forum*: 139-167.
- (1995): *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color*. In: Crenshaw, Kimberlé et. al. (Hrsg.): *Critical Race Theory. The Key Writings that Formed the Movement*. New York: 357-383.
- Fricker, Miranda (2007): *Epistemic Injustice. Power and the Ethics of Knowing*. Oxford.
- Habermas, Jürgen (1992): *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats*. Frankfurt a.M.
- Kerner, Ina (2009): *Alles intersektional? Zum Verhältnis von Rassismus und Sexismus*. In: *Feministische Studien* 1: 36-50.
- Kymlicka, Will (1995): *Multicultural Citizenship. A Liberal Theory of Minority Rights*. Oxford.
- Ladwig, Bernd (2000): *Gerechtigkeit und Verantwortung. Liberale Gleichheit für autonome Personen*. Berlin.
- (2007): *Der Wert der Wahlfreiheit. Eine Kritik an Isaiah Berlins Verständnis negativer Freiheit*. In: *Deutsche Zeitschrift für Philosophie* 6: 877-887.
- Lukács, Georg (1923): *Geschichte und Klassenbewusstsein. Studien über marxistische Dialektik*. Berlin.
- Nussbaum, Martha C. (1999): *Gerechtigkeit oder Das gute Leben*. Frankfurt a.M.
- Pettit, Philip (1999): *Republicanism. A Theory of Freedom and Government* (2nd edition with postscript). Cambridge.
- Rawls, John (1975): *Eine Theorie der Gerechtigkeit*. Frankfurt a.M.
- Raz, Joseph (1986): *The Morality of Freedom*. Oxford.
- Sen, Amartya (1985): *Well-Being, Agency, and Freedom: The Dewey Lectures 1984*. In: *The Journal of Philosophy* 82: 169-221.
- (1993): *Capability and Well-Being*. In: Nussbaum, Martha/Amartya Sen (Hrsg.): *The Quality of Life*. Oxford: 30-57.

- Skinner, Quentin (2008): *Hobbes and Republican Liberty*. Cambridge.
- Taylor, Charles (1992): Der Irrtum der negativen Freiheit. In: ders.: *Negative Freiheit? Zur Kritik des neuzeitlichen Individualismus*. Frankfurt a.M.: 118-144.
- Walgenbach, Katharina (2007): Geschlecht als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, Katharina et. al.: *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen: 23-64.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld.

*Lucy N. Chebout*

## Wo ist Intersectionality in bundesdeutschen Intersektionalitätsdiskursen? – Exzerpte aus dem Reisetagebuch einer Traveling Theory<sup>1</sup>

Edward Said ging in seinem prominenten Essay „Traveling Theory“ (Said 1983, deutsche Übersetzung 1997 unter dem Titel „Theorien auf Wanderschaft“) der Frage nach, was passiert, wenn Theorien reisen. Er konstatierte: „[Der] Übergang in eine neue Umgebung geschieht nie reibungslos. Er geht zwangsläufig mit Darstellungs- und Institutionalisierungsprozessen einher, die sich von denen am Ursprungsort unterscheiden.“ (Said 1997 [1983]: 263)

Vom 11. bis 13. März 2010 fand an der University of California, Los Angeles (UCLA) das 4. Symposium der Critical Race Studies statt. In diesem Jahr war es dem Thema „Intersectionality: Challenging Theory, Reframing Politics, Transforming Movements“<sup>2</sup> gewidmet. Die Veranstaltung war nicht nur Anlass für die Würdigung der Arbeiten von Kimberlé Crenshaw, sondern beinhaltete auch eine umfassende Bestandsaufnahme von Intersectionality als Kritik in der Theoriebildung und Praxis der vergangenen 20 Jahre. Ziel war es, vor allem die ersten grundlegenden Artikulationen von Intersectionality zeitgeistlich zu verorten, ihre vielfältigen Reisen nachzuvollziehen und diese in einem heterogen zusammengesetzten Kreis kritischer Akademiker/innen und Aktivist/en/innen zu diskutieren. In diesem Zusammenhang hat auch Crenshaw selbst noch einmal Kernaspekte von Intersectionality rückblickend erläutert und auf einige der Interpretationsweisen in den USA und Europa reagiert.

Mein Anliegen ist es, anknüpfend an diese Tagungsdiskussionen den akademischen Umgang mit Intersectionality in den bundesdeutschen interdisziplinären Gender Studies genauer unter die Lupe zu nehmen. Wie ich vor einem durch die Critical Race Theory inspirierten Hintergrund zeigen werde, ist die Rezeption

---

1 Ich danke Cengiz Barskanmaz für wichtige Anregungen, Impulse und Reflektionen zu meiner Arbeit und insbesondere im Rahmen der Entstehung des vorliegenden Artikels. Für hilfreiche Anmerkungen zum Manuskript gilt mein Dank außerdem Sandra Smykalla, Sylvi Paulick und Olga Schmidt.

2 [http://crsonline.law.ucla.edu/CRS\\_Program/Annual\\_Symposium](http://crsonline.law.ucla.edu/CRS_Program/Annual_Symposium)

der Arbeiten von Crenshaw dabei durch Reduzierungstendenzen gekennzeichnet. Gleichzeitig sind in derzeit boomenden Intersektionalitätsdiskursen Trends der Vereinnahmung des Labels Intersectionality – und damit verbunden des Ursprungsortes – sowie der Relativierung von Race als Analysedimension zu beobachten.

Den Said'schen Rahmen aufgreifend werde ich im Folgenden zunächst den Ursprungsort und die Reihe anfänglicher Umstände, aus denen Intersectionality hervorgegangen ist, veranschaulichen. Im Anschluss daran widme ich mich der ausschnitthaften Beschreibung einiger Stränge aktueller Intersektionalitätsdiskurse, die ich im Licht von vorgebrachten Kritiken hinsichtlich ihrer Exklusionsmechanismen und Dominanzreproduktionen diskutiere. Ich plädiere abschließend für einen sorgfältigeren Umgang mit den Arbeiten Crenshaws sowie für eine von Intersektionalitäts-/Interdependenzrhetoriken losgelöste Berücksichtigung von Arbeiten, die Intersectionality *machen* – auch wenn sie dies nicht so benennen.

## 1 Re-Reading Crenshaw

Said macht mehrere Phasen, in denen sich die Reise von Theorien vollzieht, aus: So habe jede Theorie einen Ursprungsort, von dem aus zeitliche und geographische Distanzen zurückgelegt werden. Die neuen Orte, an denen die Theorie ankommt, seien durch Akzeptanzbedingungen und Widerstände gekennzeichnet, die schließlich das Auftreten in neuen Kontexten erst ermöglichten. Am Ende der Reise stehe dann eine vollständig oder teilweise transformierte Theorie (vgl. Said 1997: 263).

Um über die Reisen einer Theorie sprechen zu können, ist es demnach notwendig, einen Ausgangspunkt auszumachen. Zu diesem Zweck werden die Arbeiten von Crenshaw in breiteren Zusammenhängen des Black Feminism sowie der Critical Race Theory kontextualisiert. Crenshaws theoretische Auseinandersetzungen im Rahmen von Antidiskriminierungsarbeit und -recht können dabei allerdings nur ausschnitthaft erörtert werden. Mit diesem kontextualisierenden Herangehen mache ich deutlich, dass auch meine Lesart *innerhalb* des Diskurses von Intersectionality als Traveling Theory verortet ist, d.h. jedes Schreiben *über* Intersectionality ist selbst eine weitere Variante im Zirkulationsprozess.<sup>3</sup>

---

3 Reiseprozesse verlaufen nicht linear und einseitig. So werden Intersectionality Zirkulationsprozesse auch durch Reisen, kontinuierliches Schreiben und Sprechen von Crenshaw selbst mitbestimmt.

### 1.1 Intersectionality: Metaphorische und politisch-rechtliche Bedeutungen

Crenshaw selbst beschreibt Intersectionality als Versuch

„... to capture both the structural and dynamic consequences of the interaction between two or more axis of subordination. It specifically addresses the manner in which racism, patriarchy, class oppression and other discriminatory systems create background inequalities that structure the relative positions of women, races, ethnicities, classes, and the like. Moreover, it addresses the way that specific acts and policies create burdens that flow along these axes constituting the dynamic or active aspects of disempowerment.“  
(Crenshaw 2000 o.S.)

Intersectionality geht auf den Begriff intersection zurück, der im Deutschen mit Kreuzung, Schnittmenge, Überschneidung oder auch Durchdringung übersetzt werden kann. In ihrem Aufsatz „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex“ (1989) bemühte Crenshaw die Metapher einer Straßenkreuzung, um ihre zuvor entwickelte umfassende Kritik an verschiedenen Beispielen der Antidiskriminierungsrechtsprechung zu veranschaulichen. Anhand von drei Entscheidungen verdeutlichte sie unterschiedliche Mechanismen, die dazu führten, dass Diskriminierungen von Schwarzen Frauen gerichtlich nicht adäquat anerkannt wurden. Im Fall DeGraffenreid vs. General Motors verwehrte das Gericht die Anerkennung einer spezifischen Diskriminierungserfahrung Schwarzer Frauen mit der Begründung, die Kategorie „Schwarze Frau“ sei kein anerkannter Diskriminierungsgrund (vgl. ebd.: 141-143). Im Fall Moore vs. Hughes Helicopter wurde es Schwarzen Frauen verwehrt, auf der Grundlage der Kategorie „Frau“ zu klagen, mit der Rechtfertigung, sie könnten nicht ‘alle Frauen’ repräsentieren (vgl. ebd.: 143-146). In ähnlicher Weise wurde ihnen das Repräsentationsrecht im Fall Payne vs. Travenol abgesprochen (vgl. ebd.: 147-148). Zwar kam es in diesem Fall zu der Feststellung, dass rassistische Diskriminierung vorlag, doch auch hier wurde die Besonderheit der Klägerinnen betont. In der Konsequenz führte dies dazu, dass die Ausweitung der Klage für Schwarze Männer nicht akzeptiert wurde, d.h. Schwarzen Frauen wurde das Repräsentationsrecht für Schwarze verwehrt.

Was Intersectionality hier problematisiert sind Fälle, die deutlich machen, wie Antidiskriminierungsrecht auf einem „single-axis framework“ (ebd.: 139) beruht und dadurch Ausschlüsse reproduziert, statt vor Diskriminierung zu schützen. Die grundlegende Problematik, die Crenshaw in ihrer Analyse verdeutlicht, ist ein Gleichheits-Differenz-Paradox, mit dem Schwarze Frauen in der Rechtsprechung konfrontiert werden. Entweder sind sie gezwungen, sich gleichzumachen mit weißen Frauen oder Schwarzen Männern, womit, wie im Fall von General Motors, die spezifische Diskriminierungssituation, die in dem Fall nur Schwarze

Frauen betraf, unsichtbar gemacht wird und damit Diskriminierungsschutz für Schwarze Frauen de facto nicht vorhanden ist. Oder – wie in den beiden anderen Fällen – Schwarze Frauen werden als zu verschieden angesehen und damit als Spezialfall der Gruppe „Frauen“ oder der Gruppe „Schwarze“, die sie gleichzeitig und gerade aufgrund der Spezifität nicht repräsentieren könnten.

Crenshaw beschreibt diese Situation von Schwarzen Frauen als vergleichbar mit der Verortung in der Mitte einer Kreuzung. Die Straßen symbolisieren dabei Rassismus und Sexismus. Das Risiko eines Unfalls erhöht sich für Schwarze Frauen, weil sie sowohl von Sexismus als auch von Rassismus betroffen sein können, oder – und darin liegt die Besonderheit – von beidem gleichzeitig bzw. auch spezifisch. Den existierenden Rechtsschutz symbolisiert Crenshaw als Ambulanz, die allerdings nur hilft, wenn die Ursache für den Unfall eindeutig identifizierbar ist und nachdem sie identifiziert wurde. In Unfallhergängen, die nicht eindeutig auf *eine* Ursache zurückzuführen sind, ist damit weder Hilfe für die verwundete Person gegeben, noch haben die Verursacher/innen mit Konsequenzen zu rechnen (vgl. ebd.: 149).

Die Metapher der Kreuzung enthält mehrere analytische Ebenen. Zunächst ist es die Kreuzung an sich, also die *Überschneidung von Rassismus und Sexismus* als Diskriminierungsprozesse und strukturelle Unterdrückungssysteme. Eine weitere Ebene ist die *Position* und *situative Verortung* von Schwarzen Frauen am Kreuzungspunkt. Darüber hinaus wird deutlich, dass die Positionierung in der Mitte der Kreuzung das Risiko erhöht, von allen Seiten in einen Unfall verwickelt zu werden. Es handelt sich dabei also auch um eine *Spezifizierung* von Verletzungsrisiken ergo Schutzbedürftigkeiten. Des Weiteren ist der Hinweis, dass es für einen Unfall in der Mitte der Kreuzung – sofern keine *eindeutige* Unfallursache rekonstruiert werden kann – offenbar keine zuständige Ambulanz gibt, eine *Kritik* an der Untauglichkeit von bestehenden Schutzmechanismen, die eben nur bestimmte Unfall-Konstruktionen erfassen und andere nicht als solche erkennen. Nicht zuletzt verweist die Metapher auf den komplexen Zusammenhang und die Gleichzeitigkeit *all dieser Dimensionen*.

1991 verdeutlichte Crenshaw ihr Intersectionality Konzept anhand von Auseinandersetzungen mit antirassistischen und feministischen Politiken und Interventionsstrategien im Kontext von Gewalt gegen Frauen of Color. Als strukturelle Intersectionality bezeichnet sie darin das Zusammenwirken von Rassismus, Sexismus und Klassismus als Dominanz- und Unterdrückungssysteme und thematisiert die Strukturen, die dazu führen, dass z.B. Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, auch hinsichtlich anderer Ungleichheitsdimensionen marginalisiert sind:

„Intersectional subordination need not be intentionally produced; in fact, it is frequently the consequence of the imposition of one burden that interacts with preexisting vulnerabilities to create yet another dimension of disempowerment.“ (ebd.: 1249)

Für konkrete Interventionsstrategien und Unterstützungsangebote für Frauen, die von Gewalt betroffen sind, verdeutlicht sie damit die Notwendigkeit, diese strukturelle Intersectionality zu berücksichtigen und mögliche Faktoren wie Aufenthaltsstatus, Sprachkenntnisse, Abhängigkeitsverhältnisse vom gewalttätigen Partner u.ä. in die Arbeit einzubeziehen.

Politische Intersectionality (ebd.: 1251 ff.) zielt auf feministische und anti-rassistische Bewegungen und Politiken. Crenshaw verdeutlicht damit die Problematiken der Marginalisierung, die für Frauen of Color entstehen, wenn beide Bewegungen als getrennt voneinander gedacht werden und jeweils nur die Belange der 'privilegierten Marginalisierten' Gehör finden und die Bewegung bestimmen. Diese Ausblendung der Perspektiven von Frauen of Color hat auch weitreichende Folgen für die Rahmung politischer Debatten und Forderungen, die *unwirksam* oder gar *kontraproduktiv* werden können, wenn sie Sexismus und Rassismus nicht integral berücksichtigen.

Wichtig erscheint mir in diesem Zusammenhang, die Diskussion um Identitätspolitiken von Crenshaw nachzuzeichnen. Sie sieht Intersectionality „as a way of mediating the tension between assertions of multiple identity and the ongoing necessity of group politics. It is helpful in this regard to distinguish intersectionality from the closely related perspective of anti-essentialism ...“ (ebd.: 1296). Anti-Essentialismus sieht Crenshaw im Zusammenhang mit 'postmodernen' Ansätzen der Frauen- und Geschlechterforschung, die sie nicht grundsätzlich in Frage stellt, von denen sie sich aber deutlich abgrenzt, weil diese die Wirkmächtigkeit sozial konstruierter Kategorien fehldeuteten und Gefahr liefen, deren politische Bedeutung zu verzerren (vgl. ebd.). Statt für eine Aufgabe von Identitätspolitiken plädiert sie viel mehr für die Bildung von Koalitionen – Intersectionality könne dabei die Grundlage sein, beispielsweise Bündnisse von Frauen und Männern of Color zu rekonzeptualisieren (vgl. ebd.: 1299).

## 1.2 Intersectionality kontextualisiert: Black Feminism und CRT

Ohne den konstitutiven Kontext einzubeziehen, laufen Intersektionalitätsdiskurse Gefahr, Fehldeutungen einzuschließen. Mehr noch: Intersectionality kann als Konzept nicht adäquat verstanden werden, wenn der disziplinäre und politisch-aktivistische Kontext, aus dem heraus es entstanden ist und durch den es geprägt wurde, ausgeblendet wird. Crenshaws Arbeiten sind im US-ameri-

kanischen Black Feminism verwurzelt, in dem das Bewusstsein über Antisexismus integraler Bestandteil der kritischen Auseinandersetzung mit Rassismus ist.<sup>4</sup>

Ein weiterer wichtiger Kontextfaktor ist Critical Race Theory (CRT) als eine aktivistisch-akademische Bewegung, die von Crenshaw selbst mitbegründet wurde. Ähnlich wie Feminist Legal Theory hat sie allgemeine kritische Perspektiven zu Recht um dezidiert antirassistische Schwerpunkte erweitert. Insbesondere sind dies Fragen nach rassistischen Implikationen von Recht, wie Rassismus und Recht zusammenwirken und wie Recht z.B. durch 'Farbenblindheit' Rassismus perpetuiert. Damit einher geht auch die Abgrenzung von den Critical Legal Studies, die die CRT auf Grund der Ausblendungen von Rassismus und der Perspektiven von People of Color kritisiert. Im Gegensatz zu der Critical Legal Studies betont die CRT die Wichtigkeit und Notwendigkeit, Recht als Instrument gegen Rassismus zu nutzen, statt auf der Ebene abstrakter Demontierung zu verharren und mögliche transformative Potenziale des Rechts auszublenden (vgl. Crenshaw 1988, Crenshaw et al. 1995).

## 2. Intersectionality – Lost in Translation? Oder: Wie Intersectionality zu Intersektionalität wurde

Ausgehend von Crenshaws Arbeiten gibt es mittlerweile unzählige Strecken, die Intersectionality zurückgelegt hat. Diese Wege bezeichnen geografische Distanzen, wie beispielsweise die transatlantische Reise USA-Deutschland, zeitliche Distanzen, aber auch veränderte Akteur/e/innen, die in unterschiedlichen disziplinären und aktivistischen Feldern verortet sind.

Die Transformation, die Said einer Traveling Theory bescheinigt, kann für Intersectionality dahingehend beobachtet werden, dass sie im deutschen Kontext auftaucht als ein – wie Birgit Riegraf (2010: 41) beschreibt – „nach allen Seiten hin offenes und unspezifisches“ Schlagwort, das „zur Verfügung“ stehe. In dieser Logik des frei zur Verfügung stehenden Konzepts haben verschiedene Autorinnen – losgelöst von der Verankerung in den Arbeiten Crenshaws und im Kontext des Black Feminism – eigene Theoretisierungen eingebracht. Insbesondere im Rahmen der deutschen Gender Studies gab es in den vergangenen Jahren einen

---

4 Crenshaw selbst beschreibt Intersectionality als Produkt ihrer eigenen Auseinandersetzung mit den Ideen und Beiträgen ihrer „Foremothers“, zu denen sie neben vielen anderen bell hooks, Beverly Guy-Sheftall, Ida B. Wells und Angela Davis zählt (vgl. Crenshaw 2010).

regelrechten Boom<sup>5</sup> um Intersektionalität, der sich in einem erhöhten Aufkommen von Veranstaltungen und Publikationen zum Thema zeigt.

### 2.1 Reduzierungstendenzen in der Darstellung der Arbeiten von Crenshaw

Unter den Veröffentlichungen der vergangenen Jahre in Deutschland, in denen das Schlagwort Intersektionalität auftaucht, gibt es kaum eine, in der der Bezug zu den Arbeiten von Crenshaw nicht hergestellt wird. Die Autorin selbst wird dabei zumeist als US-amerikanische Rechtswissenschaftlerin vorgestellt, wobei die Spezifizierung der theoretischen und aktivistischen Verortung in der Critical Race Theory selten ist.

In der Rezeption ist (nahezu kontinuierlich) ein Fokus auf die Metapher erkennbar. Exemplarisch darin ist die Reduzierung auf den Aspekt der Überschneidung von Machtachsen, wodurch die Komplexität des Symbolgehalts verloren geht. Die Metapher selbst wird recht häufig zitiert, dabei wird allerdings oft nur der erste Teil angeführt (vgl. u.a. Degele/Winker 2009: 12, Hornscheidt 2009: 37, Kerner 2009: 45). Die Beschreibung der nicht helfenden Ambulanz geht meistens unter und damit auch die spezifische Kritik, die Crenshaw damit verdeutlichen möchte.

So ist zu beobachten, dass Crenshaws präzise und weitgespannte Kritik, die sie anhand der Straßenkreuzungsmetapher veranschaulicht, meist verkürzt oder gar falsch rezipiert wird. Im Fall einer Reskizzierung der von Crenshaw analysierten Beispiele aus der Antidiskriminierungsrechtsprechung wird zumeist nur der Fall *DeGraffenreid vs. General Motors* aufgeführt, was eine Ähnlichkeit der drei Fälle nahe legt (vgl. z.B. Walgenbach 2007: 48, Zinsmeister 2008: 205). Dadurch entsteht der Eindruck, es sei ausreichend, nur einen Fall zu benennen. Damit wird zwar die Problematik des „single-axis framework“ verdeutlicht, doch das darunterliegende Paradox von Gleichheit und Differenz, das zur Nicht-Anerkennung von Schwarzen Frauen führt, geht verloren. Dadurch entstehen fatale Missverständnisse bezüglich des Anliegens von Crenshaw, das darauf verkürzt wird, dass es lediglich um die Anerkennung der spezifischen politischen Anliegen und Bedürfnisse von Schwarzen Frauen ginge (vgl. Walgenbach 2007: 48).

In nicht wenigen Fällen kommen beide verkürzten Lesarten der Metapher und der Argumentation zusammen, was zu einem Verlust des spezifisch kritischen

---

5 Castro Varela/Dhawan sprechen diesbezüglich von einer „diskursive[n] Explosion“ (2009: 309) und Barskanmaz (2010) beschreibt Intersektionalität als Fetisch der Gender Studies.

Gehalts von Intersectionality führt. Dadurch kommt es zu einer Gleichsetzung von Intersectionality mit einem allgemeinen Wissen um das Zusammenwirken von verschiedenen Ungleichheitsdimensionen. Mit derartigen Verkürzungen, die die Spezifik der von Crenshaw entwickelten Kritik ausblenden, gehen weitere Konsequenzen einher. Diese werde ich im Folgenden als Pluralisierungstendenzen bezüglich des Entstehungskontexts und der Frage nach relevanten Kategorien sowie als Re-Artikulationsversuch der Kategorie Race verdeutlichen.

## *2.2 Pluralisierungstendenzen und Re-Artikulationsversuche im Anschluss an Intersectionality*

Im Vergleich zu den vorher skizzierten verkürzenden Rezeptionen sind die Beiträge zu Intersektionalität, in denen Crenshaws Arbeiten ausführlich diskutiert werden, rar. Neben dem Verweis auf Crenshaw als Begriffsprägerin finden sich Genealogiekonstruktionen, die breiter angelegt sind als der Kontext, in dem ich Crenshaws Arbeiten im vorhergehenden Kapitel verortet habe. Neben dem US-amerikanischen Black Feminism wird zunehmend auch auf die Arbeiten von Frauen of Color im deutschen Kontext Bezug genommen. Hier ist ein Trend der Pluralisierung des Entstehungskontexts von Intersektionalität zu beobachten, der auch andere marginalisierte Feminismen und feministische Theoriebildung insgesamt mit einbeziehen möchte. So spricht Walgenbach von „vielfältigen Genealogien“ (2007: 25). Sie skizziert in ihrem Beitrag „akademische und politische Interventionen von Migrantinnen, Schwarzen Frauen, Jüdinnen, Lesben, Frauen mit Behinderungen“ (ebd.) und verweist auch auf Debatten, die bereits im Rahmen der *ersten* Frauenbewegung zu finden seien (ebd., auch bei Rommelspacher 2009: 81). Eine weitere Form der Erweiterung des Entstehungskontexts lässt sich in Darstellungen finden, in denen Intersectionality als Diskussion im Rahmen feministischer Gleichheits-/Differenz-Debatten verortet (vgl. z.B. Knapp 2005) oder in die Nähe zu Konzepten wie „Mittäterschaft“ nach Christina Thürmer-Rohr, „Doppelte Vergesellschaftung“ nach Regina Becker-Schmidt und „Dreifache Vergesellschaftung“ nach Ilse Lenz (vgl. Rommelspacher 2009: 82-83) gerückt wird.

Ähnlich der Pluralisierung von Genealogien ist auch eine Erweiterung von Analysekatégorien erkennbar. Die Frage, welche Kategorien relevant sind, ist eine viel diskutierte und nicht abgeschlossene Debatte in den deutschsprachigen Gender Studies. Sind Crenshaws Analysen auf Race und Gender oder auf Race, Class und Gender beschränkt oder beliebig übertragbar? Crenshaw selbst hat kenntlich gemacht:

„While the primary intersections that I explore here are between race and gender, the concept can and should be expanded by factoring in issues such as class, sexual orientation and color.“ (1991: 1244-1245, Fn. 9).

Im Unterschied zu der Analyse von Crenshaw, die sie anhand konkreter Fälle vollzieht, ist die Diskussion im deutschen Kontext auf eine eher theoretisch-abstrakte Ebene gelenkt worden, die die Frage, welche Ungleichheitsdimensionen *generell* relevant seien, in den Mittelpunkt gerückt hat.<sup>6</sup>

Doch nicht nur die Anzahl von Kategorien ist Anlass für Debatten, auch die Bedeutung einzelner Kategorien steht zur Diskussion. So konstatiert Gudrun-Axeli Knapp: „The arrival of the triad of ‘race-class-gender’ is accompanied by a significant shifting of meanings that affects all of the categories, but especially the notions of *race* and *class*.“ (2005: 256) In Anbetracht der Tatsache, dass in Crenshaws Arbeiten die Kategorien Race und Gender von zentraler Bedeutung sind, fällt auf, dass insbesondere die Übertragbarkeit von Race in den deutschen Kontext bezweifelt wird. Exemplarisch dafür sind Argumente, wie sie bei Nina Degele und Gabriele Winker (vgl. 2009: 14, ähnlich auch Knapp 2005: 257) zu finden sind: auf Grund der deutschen Geschichte des Nationalsozialismus könne Race keine Basis für eine progressive Identitätspolitik werden. So ist vielfach schon in der Benennung auffällig, dass die Kategorie Rasse nie ohne die obligatorischen Anführungszeichen auftaucht und tendenziell durch Ethnizität ersetzt wird. Damit seien, so Degele/Winker, kulturelle, religiöse und herkunftsbedingte Unterschiede besser beschreibbar (vgl. 2009: 14).

Zurückkommend auf die Frage nach Intersectionality als Traveling Theory lässt sich hier exemplarisch verdeutlichen, wie die von Crenshaw eingebrachte Idee in verschiedenen Rezeptionen aufgenommen und erweitert wurde, bzw. darin Notwendigkeiten zur Reformulierung ausgemacht wurden. Die offensichtlich breite Diskussion mag auf ein gesteigertes Interesse hindeuten, soziale Ungleichheiten in ihrer Komplexität und Verworfenheit zu verstehen und sie zu verändern. Von den Arbeiten Crenshaws hin zu einer Darstellung von Intersektionalität als „(noch) recht unspezifische Begrifflichkeit“ (Riegraf 2010: 41) kann daher ein recht langer Weg der Abstraktion und Um-/Neudeutung ausgemacht werden. Dies wirft die Frage auf, inwiefern in den aktuellen Intersektionalitätsdebatten in Deutschland

---

6 Lutz/Wenning (2001: 20) machen insgesamt „13 bipolare hierarchische Differenzlinien“ aus. Knapp/Klinger (2007) beschränken sich auf drei, Degele/Winker (2009) schlagen auf der strukturellen Ebene vier vor und Rommelspacher (vgl. 2009: 81) plädiert dafür, dass die Frage der Relevanz von Kategorien immer kontextspezifisch und abhängig vom jeweiligen sozialen und politischen Standort sei.

Intersectionality als *Traveling Theory* kursiert oder ob es sich dabei vielmehr um eine eigene Theoriebildung handelt, die sich lediglich eines populären Labels bedient. Begleiterscheinung der verkürzten Rezeption von Crenshaws Arbeiten selbst sowie der zu beobachtenden Pluralisierungstendenzen und Re-Artikulierungsversuche ist die Tatsache, dass Intersectionality als Begriff im deutschen Kontext zirkuliert, der für die Beschreibung von sehr vielfältigen Phänomenen benutzt wird. Darin wird auch das besondere Potenzial gesehen: „Produktiv am Ansatz ist, dass der Terminus *Intersectionality* zunächst deutungsoffen bleibt, denn er sagt noch nichts darüber aus, *was* sich jeweils kreuzt: Kategorien, Machtachsen, Identitäten. Er ist somit flexibel nutzbar.“ (Dietze et al. 2007: 9, ähnlich Davis 2008)

Allerdings wird auch deutlich, dass aktuelle Intersektionalitätsdiskurse in Bezug auf politisch-aktivistische Verortung der Akteurinnen, Erkenntnisinteressen und Bedeutungsprämissen teilweise in bedeutenden Dissenzen zum ursprünglichen Konzept von Intersectionality stehen. Abschließend sollen einige Problematiken aufgeworfen werden, die sich aus der Okkupation des Labels und den in diesem Gewand forcierten Debatten ergeben.

### 3 Kritische Reflexionen deutscher Intersektionalitätsdiskurse

Umut Erel, Jin Haritaworn, Encarnación Gutiérrez Rodríguez und Christian Klesse haben bereits im Jahr 2006 auf Risiken und Kritiken in den Debatten über Intersektionalität im deutschen Kontext hingewiesen, die bis heute nicht an Brisanz verloren haben.

Problematisiert wird von Erel et al. das Verschweigen der im deutschen Feminismus von minorisierten Frauen angeführten Debatten der 1980/90er-Jahre (vgl. ebd.: 239), das sich im Zuge einer Pluralisierung von Vorläufern der Intersektionalitätsdebatten wiederholt. Obwohl z.B. bei Walgenbach die Sichtbarmachung von Traditionslinien begrüßt werden kann, muss bezweifelt werden, dass damit eine tatsächliche Auseinandersetzung mit den darin enthaltenen Kritiken einhergeht. Unklar bleibt, aus welchem Interesse heraus und mit welchem Ziel diese Sichtbarmachung von Genealogien geschieht. Inwiefern liegt in der Verortung von Intersektionalitätsvorläufern im *Zentrum* von feministischer Theoriebildung eine Vereinnahmung des Ursprungsortes von Intersectionality? Und inwiefern ist die Aufzählung der Kämpfe von Frauen of Color in diesem Zusammenhang mehr als eine Rhetorisierungsstrategie, die einer Immunisierung gegen Kritiken an der eigenen Machtposition dient?

Auffallend ist, dass die Intersektionalitätsdiskussionen der vergangenen Jahre bis auf wenige Ausnahmen vor allem von weißen Frauen in akademisch mehr

oder weniger gesicherten Positionen geführt wurden (vgl. Hornscheidt 2009: 39, Castro Varela/Dhawan 2009: 314) und hierzulande mehrheitlich über exklusive institutionalisierte akademische Netzwerke fortgeschrieben werden (vgl. Erel et al. 2006: 239). Ohne essenzialistische Argumentationen zu bemühen, können insbesondere die Tendenzen der Re-Artikulation der Kategorie Race nicht losgelöst von der Dominanz weißer Akteurinnen in aktuellen Intersektionalitätsdebatten interpretiert werden. Was sagt es aus, wenn weiße Frauen konstatieren, ein affirmativer Bezug auf Race sei nicht möglich (vgl. Degele/Winker 2009: 14)? Werden darin nicht genau die Stimmen ausgeblendet, die paradoxerweise in der Pluralisierungstendenz von Genealogien mitgenannt werden: vor allem Frauen und Queers of Color in Deutschland, in deren Arbeiten Race seit jeher eine zentrale Perspektive der Analyse darstellt (vgl. Erel et al. 2006: 240-241)? Gail Lewis macht in dieser Re-Artikulierungstendenz der Kategorie Race auf einen weiteren Aspekt aufmerksam: So scheint diese Tendenz auf einer Annahme von Race als Kategorie biologischer Differenz zu fußen, „rather than [...] as an ideological category that becomes filled with specific content premised on a discourse of essential difference rooted in the genetic or biological but often spoken through a language of ethnic or cultural difference.“ (2009: 208) Zudem erscheint es interessant, genauer zu schauen, *wann* Race relativiert wird bzw. aus der Analyse gänzlich herausfällt. Wird vielleicht Race gegen die Kategorie Class ausgespielt? Und gehen damit Hierarchisierungen einher, die mit dem Intersektionalitäts-Paradigma doch gerade verhindert werden sollen?

Es wird eine Tendenz sichtbar, die Interventionen von Frauen of Color als politische Auseinandersetzung ohne theoretischen Mehrwert zu klassifizieren sowie die Beiträge von Schwarzen Frauen im englischsprachigen Raum zu ent-theoretisieren (vgl. Erel et al. 2006: 239, Lewis 2009: 208). In diesem Zusammenhang ist vor allem die Rezeption von Crenshaw aufschlussreich. So scheint es, als sei Crenshaw eine zu würdigende Autorin, die einen markanten Begriff geprägt hat, der aber letztlich nicht mehr als ein heuristisches Modell zum Verständnis von der Zusammenwirkung von Ungleichheitsdimensionen ist, das zudem den disziplinären Grenzen der Rechtswissenschaft verhaftet bleibt. Damit ist implizit auch eine Infragestellung des theoretischen Mehrwerts von Intersectionality verbunden. Antje Hornscheidt beschreibt Crenshaws Aufsatz<sup>7</sup> als „rather poor theoretical study and more a juridical application with a number of case studies“ (2009: 38). Auch Walgenbach will auf analytische Unzuläng-

7 Es bleibt unklar, auf welchen Aufsatz sich Hornscheidt bezieht, da die Quellenangabe nicht mit dem angeführten Zitat übereinstimmt.

lichkeiten in Crenshaws Arbeiten hinweisen. Sie kritisiert die „geometrische Metapher“ (2007: 49) dafür, dass sie Gender und Race als soziale Kategorien vor bzw. nach der Kreuzung als getrennt voneinander darstelle (vgl. ebd.: 49; auch Dietze et al. 2007: 8-9). Beide hier aufgeführten Positionen sind zunächst auf Grund von Ungenauigkeit bei der Rezeption Crenshaws zu kritisieren. Während Hornscheidt fehlerhaft zitiert, muss bei Walgenbach gefragt werden, inwiefern hier die Metapher von Crenshaw drastisch aus ihrem Kontext gelöst wird und nachträglich eine Bedeutungsverschiebung erfährt. So war es Crenshaw selbst, die schrieb: „By tracing the categories to their intersections, I hope to suggest a methodology that will ultimately disrupt the tendencies to see race and gender as exclusive or separable.“ (1991: 1224, Fn. 9) Darüber hinaus wirft insbesondere Hornscheidts Darstellung die Frage auf, was hier als ‘theoretisch umfangreich’ gilt – und was nicht. Dabei ist die Deklassierung von Crenshaws Arbeiten mit der wahrgenommenen Dominanz sozialwissenschaftlicher und rechtswissenschaftlicher Forschungsparadigmen in den Gender Studies verknüpft (vgl. Hornscheidt 2009: 36). Damit stellt sich die Frage, welche ‘internen Kämpfe’ der deutschen Gender Studies um Deutungshoheiten und Repräsentationsansprüche einzelner Disziplinen hier im Namen von Intersektionalität geführt werden.

Kritiker/innen bescheinigen der deutschsprachigen Diskussion um Intersektionalität den Effekt der Ent-Politisierung und den Verlust von transformativem Potential (Erel et al 2006: 246, Castro Varela/Dhawan 2009: 311). Mari Matsuda bekräftigte in ihrem Beitrag auf dem Intersectionality-Symposium in L.A.: „Theory for theory sake – that’s not what I do.“ In Anbetracht der zunehmenden Theoriedebatten deutscher Intersektionalitätsdiskurse ist dieses Statement insofern bedeutend, als es die Frage aufwirft, in welchen aktivistischen Zusammenhängen sich derartige Auseinandersetzungen verorten. An welche konkreten gesellschaftspolitischen Problemlagen wird angeknüpft? Wessen Anliegen werden darin bedient und wer profitiert davon? Wer partizipiert an dieser Theoriebildung und welche Stimmen werden gehört oder auch gerade nicht vernommen?

#### 4 Fazit – oder: Reclaiming Intersectionality!

In Anbetracht der teilweise achtlosen Rezeptionen und problematischen Deformationen von Intersectionality in bundesdeutschen Intersektionalitätsdiskursen drängt sich das Thema der geistigen Urheber/innenschaft auf. In Bezug auf Intersectionality ist festzustellen, dass sich der Umgang mit den Arbeiten Crenshaws nicht durch Achtsamkeit und Sorgfalt und auch nicht durch Offenheit auszeichnet. Allerdings wirft das auch die Frage auf, wie viel derzeitige

Intersektionalitätsdiskurse eigentlich über Intersectionality und damit verbundene Potenziale aussagen. Vielmehr deuten die oben dargestellten Umstände darauf hin, dass sich in aktuellen Debatten auch Schwachstellen der Gender Studies selbst zeigen, die auf dem Rücken von Intersectionality ausgetragen werden, anstatt sich den Herausforderungen von Transdisziplinarität und Deutungsansprüchen einzelner Disziplinen sowie dem Umgang mit verschiedenen Akteurspositionen, Schulen, Legitimationsbedürfnissen und Erkenntnisinteressen zu stellen.

Für die Reise von Intersectionality stellt sich die Frage, wie kontraproduktive Rezeptionen und Vereinnahmungen verhindert werden können. Ich plädiere diesbezüglich für eine umfassende Re-Lektüre des Ursprungsortes von Intersectionality und für eine präzisere Verwendung und Verortung des Begriffes. Nicht alles, was als Intersektionalität gelabelt ist, ist auch Intersectionality. Das heißt umgekehrt auch, dass Intersectionality nicht an das Label Intersektionalität gebunden ist.

„[A]s intersectionality has traveled, those who have effectively deployed it have sought to adapt it to certain problems while challenging the disciplinary or rhetorical parameters that would otherwise render such projects unspeakable, unknowable or unmanageable.“  
(Crenshaw o.J.)

Wenn die Frage nach Intersectionality als Traveling Theory nicht festgemacht wird an Signalbegriffen, sondern an Inhalten, in denen Intersectionality nicht theoretisch seziert, sondern *verwendet* wird und eine *Perspektive* darstellt, dann sind es beispielsweise Arbeiten wie die von Nivedita Prasad zu Gewalt gegen Migrantinnen (2008), von Jin Haritaworn et al. zu Homonationalismus (2007) oder von Christiane Hutson zur Verwobenheit von Rassismus, Sexismus und Ableismus (2007), die Diskurse von Intersectionality ausmachen. Diese Arbeiten zeigen, dass Intersectionality kein „buzzword“ ist, sondern eine Vielzahl theoretisch-aktivistischer Kämpfe, die Diskriminierungs- und Unterdrückungssituationen exponieren, die in Mainstreamdiskursen und von Mehrheits-Marginalisierten häufig übersehen werden. Es ist also weniger die Deutungsoffenheit eines prominenten Labels, sondern vielmehr die Spezifik einer Perspektive, die das Potential von Intersectionality ausmacht.

### Literatur

- Barskanmaz, Cengiz (2010): Intersectionality as a Fetish. Paper presented at the 4th Annual CRS Symposium, März 2010.
- Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita (2010): Mission Impossible: Postkoloniale Theorie im deutschsprachigen Raum? In: Reuter, Julia/Paul-Irene Villa (Hrsg.):

- Postkoloniale Soziologie. Empirische Befunde, theoretische Anschlüsse, politische Interventionen. Bielefeld: 303-329.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: The University of Chicago Legal Forum: 139-167.
- (1991): Mapping the Margins. Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In: Stanford Law Review 43 (6): 1241-1299.
- /Gotanda, Neil/Peller, Gary/Thomas, Kendall (Hrsg.) (1995): Critical Race Theory. The Key Writings That Formed the Movement. New York.
- (2000): BACKGROUND PAPER for the EXPERT MEETING on the Gender-Related Aspects of Race Discrimination, November 21-24, 2000. Zagreb, unveröffentlicht.
- (2010): Keynote Address at the 4th Annual CRS Symposium, März 2010. In: [http://crsonline.law.ucla.edu/CRS\\_Program/Annual\\_Symposium/03.11.10/Notes\\_and\\_Video/Keynote\\_Address](http://crsonline.law.ucla.edu/CRS_Program/Annual_Symposium/03.11.10/Notes_and_Video/Keynote_Address).
- (o.J.): Intersectionality Travels. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Davis, Kathy (2008): Intersectionality as Buzzword. In: Feminist Theory 9 (1): 67-85.
- Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin/Walgenbach, Katharina (2007): Einleitung. In: dies.: Gender als interdependente Kategorie: 7-24.
- Erel, Umut/Haritaworn, Jinthana/Rodríguez, Encarnación Gutiérrez/Klesse, Christian (2006): Intersektionalität oder Simultaneität?! Zur Verschränkung und Gleichzeitigkeit mehrfacher Machtverhältnisse – Eine Einführung. In: Hartmann, Jutta et al. (Hrsg.): Heteronormativität – Empirische Studien zu Heterosexualität als gesellschaftlichem Machtverhältnis. Wiesbaden: 239-250.
- Haritaworn, Jin/Tauqir, Tamsila/Erdem, Esra (2007): Queer-Imperialismus: Eine Intervention in die Debatte über 'muslimische Homophobie'. In: Ha, Kien Nghi/Nicola Lauré al-Samarai/Sheila Mysorekar (Hrsg.): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: 187-205.
- Hornscheidt, Antje (2009): Intersectional Challenges To Gender Studies – Gender Studies As A Challenge To Intersectionality. In: Åsberg, Cecilia et al. (Hrsg.): Gender Delight. Science, Knowledge, Culture and Writing ... for Nina Lykke. Linköping: 33-46.
- Hutson, Christiane (2007): Schwarzkrank? Post/koloniale Rassifizierungen von Krankheit in Deutschland. In: Ha, Kien Nghi/Nicola Lauré al-Samarai/Sheila Mysorekar (Hrsg.): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: 229-241.
- Kerner, Ina (2009): Alles intersektional? Zum Verhältnis von Rassismus und Sexismus. In: Feministische Studien (27) 1: 36-50.
- Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (2007): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz; Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität. In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp/Birgit Sauer (Hrsg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a.M.: 19-41.

- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): Race, Class, Gender. Reclaiming Baggage in Fast Traveling Theories. In: *European Journal of Women's Studies*, Vol. 12 (3), pp.: 249-265.
- Lewis, Gail (2009): Celebrating Intersectionality? Debates on a Multi-faceted Concept in Gender Studies: Themes from a Conference. In: *European Journal of Women's Studies* 16 (3): 203-210.
- Lutz, Helma/Wenning, Norbert (2001): Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In: dies. (Hrsg.): *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft*. Opladen: 11-24.
- Prasad, Nivedita (2008): Gewalt gegen Migrantinnen und die Gefahr ihrer Instrumentalisierung im Kontext von Migrationsbeschränkung. In: [http://www.infothek.paritact.org/fhk/dokumente.nsf/b403c419a43bb0dbc1256eb700383e9a/c50203848094ff09c125755b003171ad/\\$FILE/Diss\\_Prasad.Nivedita\\_2008.pdf](http://www.infothek.paritact.org/fhk/dokumente.nsf/b403c419a43bb0dbc1256eb700383e9a/c50203848094ff09c125755b003171ad/$FILE/Diss_Prasad.Nivedita_2008.pdf).
- Rommelspacher, Birgit (2009): Intersektionalität – über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Julia Lepperhoff/Alexandra Scheele (Hrsg.): *Feminismus: Kritik und Intervention*. Münster: 81-96.
- Riegraf, Birgit (2010): Intersektionen von Ungleichheiten und Differenzen: Kursbestimmungen im Nebel zwischen Gesellschaftstheorie und politischem Geltungsanspruch. In: Böllert, Karin/Nina Oelkers (Hrsg.): *Frauenpolitik in Familienhand? Neue Verhältnisse in Konkurrenz, Autonomie oder Kooperation*. Wiesbaden: 39-55.
- Said, Edward (1997): Theorien auf Wanderschaft. In: ders.: *Die Welt, der Text und der Kritiker*. Frankfurt a.M.: 263-292.
- Walgenbach, Katharina (2007): Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, Katharina et al.: 23-64.
- /Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (Hrsg.) (2007): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit*. Bielefeld.
- Zinsmeister, Julia (2008): Mehrdimensionale Diskriminierungen. In: Degener, Theresia et al. (Hrsg.): *Antidiskriminierungsrecht*. Frankfurt a.M.: 200-208.

*Dagmar Vinz*

## Klasse und Geschlecht – eine umkämpfte Verbindung in Theorien zu Intersektionalität und Diversity

### 1 Einleitung

In der Frauen- und Geschlechterforschung ist Intersektionalität zum neuen Paradigma avanciert, um Erfahrungen multipler Diskriminierung und Formen komplexer sozialer Ungleichheit in einem Begriff zu verdichten. Ebenso wird die Frauen- und Geschlechterforschung um die Perspektive Diversity erweitert. Geschlecht und Klasse und die Analyse ihrer Verwobenheit als Achsen der Ungleichheit sind für das Konzept der Intersektionalität konstitutiv. Intersektionalität ist eng mit der Triade Race, Class, Gender verknüpft, während für Diversity der Bezug auf Klasse in den Konzepten des Mainstreams fehlt. Dies ist ein augenfälliger Unterschied zwischen den Konzepten Intersektionalität und Diversity. Dieser Beitrag wird daher der Frage nachgehen, wie die Verwobenheit der Kategorien Klasse und Geschlecht theoretisch gefasst und empirisch analysiert werden kann. Zunächst wird gezeigt, wie Geschlecht und Klasse im Konzept Diversity gefasst werden. Es stellt sich die Frage, ob das Antidiskriminierungsrecht, das auf dem Konzept einer „non-hierarchical diversity“ beruht, soziale Herkunft/Klasse zu Recht nicht als Benachteiligungsgrund benennt. Dabei wird von der These ausgegangen, dass Geschlecht und Klasse als Dimensionen der Benachteiligung nicht nur Ähnlichkeiten aufweisen, sondern auch voneinander verschiedene Charakteristika, und dass dies für die theoretische Konzeption, die empirische Analyse und die Entwicklung politischer Strategien nicht folgenlos bleibt. Darauf aufbauend wird mit Bezug auf das Konzept der doppelten Vergesellschaftung diskutiert, inwiefern Geschlecht und Klasse in ihrer Verwobenheit als soziale Strukturkategorien analysiert werden können. Zum Abschluss geht es im Sinne der politischen Intersektionalität um die Frage, welche politischen Strategien geeignet sind, um Benachteiligungen entlang der Linien Klasse und Geschlecht effektiv zu bearbeiten. Hierbei werden sozialpolitische Strategien zur Gewährung von zweiten und dritten Chancen vorgestellt.

## 2 Geschlecht und Klasse – Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Ein so wichtiger Benachteiligungsgrund wie Klasse bzw. soziale Herkunft ist in rechtspolitischer Hinsicht für das Konzept Diversity keine Bezugsgröße, obwohl wir nicht zuletzt aus den PISA-Studien wissen, dass Selektionsmechanismen entlang der Trennlinie sozialer Herkunft im Bildungssystem eine große Rolle spielen. Das Fehlen der Kategorie soziale Herkunft/Klasse unter dem Dach Diversity in der europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung wird in der Frauen- und Geschlechterforschung weithin einer neoliberalen Ausrichtung des europäischen Vergemeinschaftungsprozesses zugeschrieben (Sauer 2007). Dementsprechend wird Diversity als ökonomisierter Managementdiskurs identifiziert, der eine Politik der Chancengleichheit nicht aus einer „Equity Perspektive“ an normativen Zielen der Gerechtigkeit orientiert. Vielmehr dominiert eine „Business Perspektive“, die mit dem Versprechen von komparativen Wettbewerbsvorteilen eine normativ begründete Gleichstellungspolitik verabschiedet (Soiland 2007). Implementiert werden dann noch Maßnahmen z.B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder für Work-Life Balance, die das bestmögliche Ausschöpfen von Humanressourcen in all ihrer Diversität erlauben. Dass die Kategorie soziale Herkunft/Klasse unter dem Dach Diversity in Antidiskriminierungsrecht und -politik fehlt, ist meines Erachtens jedoch nicht nur auf machtpolitische Gründe und das Vorherrschen eines neoliberalen Diskurses, der den Abbau von Diskriminierung nur getreu dem Motto „Wertschöpfung durch Wertschätzung“ verfolgt, zurückzuführen. Vielmehr ist Verloo (2006) folgend richtig, dass es erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen Dimensionen der Benachteiligungen gibt und Klasse demzufolge anders funktioniert als andere Dimensionen der Diversität. So soll hier die These diskutiert werden, ob soziale Herkunft/Klasse aufgrund seiner spezifischen Beschaffenheit zu Recht keinen Platz im Antidiskriminierungsrecht einnimmt.

Zunächst möchte ich dem Argument nachgehen, dass soziale Herkunft/Klasse anders als Geschlecht kein askriptives Merkmal im engeren Sinne und daher als rechtspolitische Kategorie ungeeignet ist. Geschlecht und Klasse unterscheiden sich darin, dass Geschlecht eine dichotome Kategorie darstellt, während Klasse, wenn man diese Kategorie noch zur Beschreibung sozialer Realität verwendet, multipel und vielgestaltig ist. Grundtatbestand für die Kategorie Geschlecht ist demzufolge die Institutionalisierung von „Zweigeschlechtlichkeit als kulturellem System“ (Hagemann-White 1984: 78). Geschlecht ist eine duale Kategorie, denn es entspricht den alltäglichen Normalitätserwartungen, Personen jederzeit eindeutig als Männer oder Frauen zu erkennen. Nach West und Zimmerman (1987) gibt es keine andere Wahl, als entweder als Mann oder als Frau, nicht aber

außerhalb einer der beiden Geschlechtskategorien zu handeln. Für eine Politik der Chancengleichheit ist Geschlecht als eine zentrale Dimension unter dem Dach Diversity im Rahmen der europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung policy-relevant. Gemäß der EU-Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG ist Geschlecht neben ethnischer Herkunft oder Rasse, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung im Rahmen eines Konzepts der „non-hierarchical diversity“ zu einer Bezugsgröße von Antidiskriminierungsrecht und -politik geworden. Klasse hingegen ist in der Ungleichheitssoziologie selbst als Kategorie zur empirischen Beschreibung sozialer Gruppen in der Gesellschaft vielfach verabschiedet worden: „Vom ‘lohnabhängigen Proletariat’ und ‘den’ Kapitalisten als konkreten sozialen Klassen kann mittlerweile – angesichts von Aktiengesellschaften, angestellten Managern und vielfach segmentierten Arbeitsmärkten – im Ernst kein Sozialwissenschaftler mehr sprechen“ (Kreckel 2004: 148). Vielmehr vollzieht die Ungleichheitssoziologie die empirische Einsicht, dass die Integration der Bevölkerung in soziale Klassen an Relevanz verloren hat und stattdessen eine „Gemengelage aus sozialen Klassen, sozialen Milieus und sozialer Atomisierung“ (ebd.: 271) westliche Gesellschaften wie die Bundesrepublik Deutschland prägt. Die Problematik, soziale Gruppen nach Klassenzugehörigkeit angemessen unterscheiden zu können, mag demzufolge auch ein gewichtiger Grund dafür sein, soziale Herkunft/Klasse als rechtspolitische Kategorie nicht zu verwenden.

Auffällig ist der Widerspruch zum Konzept der Intersektionalität: Die theoretische Literatur zu Intersektionalität in der Frauen- und Geschlechterforschung vollzieht diese oben beschriebene Wendung der Ungleichheitssoziologie nicht mit und arbeitet weiterhin mit dem Begriff Klasse. Dabei hält Klinger (2003) an einem klassisch marxistischen Verständnis von Klasse fest, das zwischen Eigentümern und Nichteigentümern von Produktionsmitteln unterscheidet. Knapp (2005) verweist auf die Bedeutungswechsel der Kategorie Klasse auf ihrer transatlantischen Reise zwischen deutschsprachigem und angloamerikanischem Raum und zitiert den Soziologen Beck mit Verweis auf sein Diktum von Klasse als „Zombi-Kategorie“, die zwar nicht mehr zeitgemäß ist, aber auch nicht „sterben“ kann. Und Mc Call (2005) operationalisiert in ihren empirischen Untersuchungen Klasse schlicht als Unterschied zwischen Personen mit und ohne Collegeabschluss. Hier wird also der Bildungsabschluss mit der Kategorie Klasse gleichgesetzt, was im Prinzip eine unzulässige Verkürzung darstellt.

Aber zurück zu der These, dass Klasse als Kategorie andere Eigenschaften aufweist als die Kategorie Geschlecht und demzufolge vielleicht zu Recht keine Rolle als rechtspolitische Kategorie und Dimension einer „non-hierarchical

diversity“ im Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht spielt. Im Unterschied zur sichtbaren Kategorie Geschlecht ist das Merkmal soziale Herkunft/Klasse nicht sichtbar und kann im Lebensverlauf aufgrund von Bildungserfolg oder beruflicher Entwicklung verändert werden. Damit einher geht auch eine erheblich leichtere Politisierbarkeit der sichtbaren Kategorie Geschlecht: Fehlen Frauen in einem Gremium oder sind sie in einer Gruppe unterrepräsentiert, so ist dies augenscheinlich. Soll Unterrepräsentanz von sozialen Gruppen empirisch erhoben werden, so ist eine geschlechtsspezifische Disaggregation der Daten mühelos möglich, während eine mangelnde Präsenz von Menschen aus Arbeiterfamilien oder bildungsfernen Schichten in Eliten nicht auf den ersten Blick ins Auge sticht und empirisch nur mit Aufwand und unter möglicherweise individuell nicht erwünschtem Einblick in die Familienbiografie der Befragten ermittelbar ist. Aufgrund dieser Visibilität sind, ganz losgelöst von den rechtlichen Rahmenbedingungen mit ihrem Gebot der Gleichstellung von Frauen, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen auch leichter begründ- und durchsetzbar als Gleichstellungsmaßnahmen mit Bezugnahme auf die soziale Herkunft bzw. den sozioökonomischen Status.

Auch wenn hier deutliche Trennlinien zwischen den Kategorien Geschlecht und Klasse verdeutlicht wurden, ist es jedoch nicht so, dass Diversity-Konzepte und das Antidiskriminierungsrecht den sozio-ökonomischen Status zwangsläufig ausblenden müssen, vor allem, wenn nicht von Klasse, sondern von sozialer Herkunft als Benachteiligungsgrund gesprochen wird. So ist es auch ein Ergebnis diskursiver Kämpfe, ob soziale Herkunft/Klasse als Dimension der Benachteiligung in die Antidiskriminierungsgesetzgebung aufgenommen wird. Vorreiter für diese Forderung ist die Partei Die LINKE (Dagdelen 2008). Bisher gibt es also nur einen geringen gesellschaftlichen Druck, soziale Herkunft/Klasse als rechtspolitische Kategorie zu verwenden. Ebenso gibt es durchaus – wenn auch marginalisierte – Vorschläge, soziale Herkunft/Klasse in Diversity-Konzepten zu berücksichtigen: So leistet Oldfield (2007) einen der wenigen Beiträge in der Diversity-Debatte, mit dem er den sozio-ökonomischen Status trotz seiner relativen Unsichtbarkeit zu einer relevanten Dimension für Strategien zur Herstellung von Chancengleichheit machen möchte. Er schlägt als Strategie für die Implementierung eines klassenbezogenen Diversity-Plans vor, die soziale Herkunft der Organisationsmitglieder genauso sichtbar zu machen wie ihr Geschlecht, ihr Alter oder ihre ethnische Herkunft. Er möchte dafür eine Umfrage durchführen, in der Angaben zum höchsten Bildungsabschluss der Eltern und zu deren Berufstätigkeit gemacht werden. Um Chancengleichheit für Menschen aus bildungsfernen Schichten oder aus Arbeiterfamilien herzustellen, sollen Orga-

nisationen den Aspekt einer social class diversity in ihre Diversity Management Strategien implementieren.

Gegen eine solche Vorgehensweise gibt es einige gewichtige Einwände: Aus einer liberalen Perspektive, die darauf abzielt, die private Sphäre zu schützen, wären Informationen über die soziale Herkunft als private Angelegenheit zu behandeln, die nicht in den Raum des Öffentlichen gehört. Außerdem ist anzunehmen, dass ein Vorgehen nach Oldfield auch auf Vorbehalte bei Organisationsmitgliedern mit starkem Glauben an meritokratische Prinzipien treffen würde. Nicht zuletzt stellt sich die pragmatische Frage zur Überprüfbarkeit der Angaben über Bildungsstand und Berufstätigkeit von Eltern, denn hier besteht die Gefahr unwahrheitsgemäßer Angaben. Aber diese eher praktischen Einwände sind nicht entscheidend;

| <i>Repräsentationen sozialer Klassifikationen</i> | <i>Geschlecht</i>                                                   | <i>Klasse</i>                                                                  |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Positionierungen                                  | dichotom                                                            | Gemengelage aus sozialen Klassen, sozialen Milieus und sozialer Atomisierung   |
| Kennzeichen                                       | askriptives, sichtbares Merkmal                                     | Nicht sichtbares Merkmal, das im Lebensverlauf verändert werden kann           |
| Herkunft der sozialen Kategorie                   | umstritten: Natur/Kultur                                            | Sozio-ökonomisches Konstrukt                                                   |
| Soziale Strukturkategorie                         | Doppelte Vergesellschaftung, Produktion – Reproduktion              | Asymmetrisches Verhältnis von Kapital und Arbeit, abstraktes Klassenverhältnis |
| Ursprung der Ungleichheit                         | Soziale Organisation der Arbeit; Stereotype und Androzentrismen     | Soziale Organisation der Arbeit                                                |
| Mechanismen der Reproduktion von Ungleichheit     | Materielle Ressourcen, diskursive Normen, sexuelle Gewalt           | Materielle Ressourcen                                                          |
| Organisation                                      | Soziale Bewegungen, Lobbygruppen                                    | Gewerkschaften                                                                 |
| Ziele                                             | Anerkennung und Umverteilung                                        | Umverteilung                                                                   |
| Politische Strategien                             | Gender Mainstreaming, rechtliche Gleichstellung, positive Maßnahmen | Streiks, Tarifverhandlungen                                                    |

wichtiger ist die Feststellung, dass Klasse als Dimension sozialer Ungleichheit anders als andere Dimensionen der Benachteiligung zu behandeln ist und dass es fruchtbarere Strategien für die Förderung von sozial benachteiligten Menschen gibt als betriebliche Gleichstellungsstrategien.

Die vorstehende Tabelle (Seite 63) gibt in Anlehnung an Verloo (2006) einen abschließenden Überblick über die gemeinsamen und unterschiedlichen Charakteristika der Kategorien Klasse und Geschlecht.

### 3 Geschlecht und Klasse als soziale Strukturkategorien

In der neueren Frauen- und Geschlechterforschung sind Ansätze entwickelt worden, wonach Geschlecht nicht einem klassischen soziologischen Verständnis folgend als allein askriptives Merkmal verstanden wird, sondern sich vielmehr die Vorstellung von Geschlecht als sozialer Strukturkategorie durchgesetzt hat. Damit kommt Geschlecht ein ähnlicher Stellenwert zu wie der asymmetrischen Klassengesellschaft:

„Geschlecht und Klasse: beides sind Strukturkategorien, die soziale Chancen zuweisen. Als Kategorien gesellschaftlicher Ungleichheit bezeichnen beide Herrschaftssysteme, die über eine Vielzahl von Mechanismen verfügen, Macht durchzusetzen.“ (Becker-Schmidt 1987: 190)

Geschlecht und Klasse haben als soziale Strukturkategorien einen strukturbildenden und -reproduzierenden Einfluss auf die Gesamtgesellschaft, indem Frauen im Rahmen ihrer „doppelten Vergesellschaftung“ sowohl über ihre Familien- als auch über ihre Berufsorientierung in die Gesellschaft eingebunden werden. Das Theorem der doppelten Vergesellschaftung ist dabei von Becker-Schmidt et al. (1982) am Beispiel von Industriearbeiterinnen mit hoch taylorisierten Fließbandarbeitsplätzen entwickelt worden. Nun stellt sich die Frage, ob im heutigen postindustriellen Zeitalter dieses Theorem zur Analyse der Verbindung von Klasse und Geschlecht weiterhin Gültigkeit haben kann.

Die Studie „Keine Zeit“ von Arlie Hochschild (2002) zeigt, dass die Verhaltensanforderungen, die aus den Logiken beider Bereiche resultieren, sich im Postfordismus stark verändern: Nach Hochschild findet im Kontext der dritten industriellen Revolution ein kultureller Wandel von Arbeits- und Privatleben statt, durch den „die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet“ (home becomes work and work becomes home). Sie beschreibt, was geschieht, wenn die Arbeit im Haushalt Züge der entfremdeten Industriearbeit annimmt, während die Erwerbsarbeit durch neue Managementstrategien und Gruppenarbeit an Attraktivität und Abwechslung gewinnt. Die Arbeit im Haushalt wird

im Zuge ihrer Technisierung taylorisiert, während Gruppenarbeit und ein Total Quality Management des Konzerns den Beschäftigten mehr Entscheidungsspielräume überlassen und ihnen stärkere Selbstbestimmung und Zufriedenheit ermöglichen. Waren bei Becker-Schmidt und Knapp Industriearbeiterinnen mit dem Wechsel zwischen taylorisierter Industriearbeit und beziehungsorientierter Haus- und Erziehungsarbeit in doppelter Form vergesellschaftet, so erleben die von Hochschild befragten Mitarbeiter/innen eines postfordistischen Industriekonzerne die Familienarbeit als taylorisiert, während die Erwerbswelt zur Sphäre von Anerkennung und Selbstverwirklichung wird.

Hat sich das Theorem der widersprüchlichen doppelten Vergesellschaftung zur Analyse der Verbindung von Klasse und Geschlecht damit überlebt? Ist der Befund der doppelten Vergesellschaftung ein Theorem der fordistischen Ära, das im Postfordismus seine Gültigkeit verloren hat? Wie kann angesichts der Entgrenzung von Arbeit und Leben im Postfordismus die Intersektionalität von Klasse und Geschlecht neu gefasst werden? Meine These lautet, dass für alle Gesellschaftsmitglieder – also für Männer genauso wie für Frauen – gilt, dass sie mehr oder weniger direkt vom Gegensatz Produktions- und Reproduktionshandeln betroffen sind. Wie sich die doppelte widersprüchliche Vergesellschaftung, wonach alle Gesellschaftsmitglieder in zwei Sphären – in die Familie und in das Erwerbssystem – vergesellschaftet werden, vollzieht, kann aber allein die empirische Erfahrung lehren und hierzu besteht dringender Forschungsbedarf.

Dabei bedarf es erstens international vergleichender quantitativer und qualitativer Forschung und zweitens eines reflektierten Verständnisses von Klasse. Die Intersektionalität von Klasse und Geschlecht thematisieren beispielsweise Schrap und Hoff (2008) für Deutschland am Beispiel der Dynamik der beruflichen und privaten Lebensgestaltung von Frauen und Männern im IT-Bereich. Sie beschreiben, dass berufstätige Mütter im Kontext des Strukturwandels der Arbeit mit einer erheblichen Steigerung des Leistungs- und Erfolgsdrucks darauf angewiesen sind, durch „Integration“ Handlungsstränge in beiden Lebensbereichen ständig zu koordinieren und aufeinander abzustimmen. Die befragten Väter hingegen delegieren die häusliche Arbeit fast ausnahmslos an ihre Partnerinnen und folgen dem so genannten Muster der „Segmentation“, bei dem berufliches und privates Handeln routiniert und ohne aufwändige Koordination nebeneinander herlaufen. Oder sie folgen dem Muster der „Entgrenzung“, bei dem es kaum noch sinnvoll ist, zwischen Berufs- und Privatleben zu unterscheiden, da beide Bereiche als Einheit erscheinen. Bei den in der IT-Branche arbeitenden Müttern lagen die tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeiten zwischen 40 und 55 Stunden. Wird dann noch die familienbedingte Organisations- und Koordinationsleis-

tung hinzugenommen, so zeigt sich, dass für diese Gruppe das Lebensmodell der doppelten Vergesellschaftung zutrifft und mit hohen Belastungen verbunden ist.

Für die empirische Untersuchung der Verschränkung der Ungleichheiten entlang der Linie Klasse und Geschlecht leisten Frerichs und Steinrück (1997) mit ihrer Studie zur geschlechtlichen Hausarbeitsteilung und Ernährungsweise von Paaren in unterschiedlichen sozialen Positionen einen weiteren wichtigen Beitrag. In Anlehnung an die von Vester et. al. (2001) ermittelten Klassenmilieus der Bundesrepublik Deutschland ermitteln sie Grundmuster des individuellen Habitus, die sich in Ernährungsweise und Konsumgewohnheiten widerspiegeln. Sie befragen ein Arbeiterpaar, das dem neuen, gut ausgebildeten Arbeitnehmermilieu angehört, ein Angestelltenpaar, dem neuen Kleinbürgertum zugehörig, ein Lehrerpaar, das dem alternativen Milieu zuzurechnen ist und ein Managerpaar, das dem technokratisch-liberalen Milieu bzw. der mittleren Fraktion der Oberklasse entstammt. Mit Bezug auf Bourdieu (1987) werden Grundmuster des Habitus dechiffriert, die klassenspezifisch verschiedene Lebensstile und Wertmusterpräferenzen beinhalten und die zeigen, wie sich Geschlechterbeziehungen klassenspezifisch ausdifferenzieren: Während zum Beispiel die Arbeiterin großen Wert auf das leibliche Wohl mit einer guten Ernährung aus frischen Zutaten, Säften und regelmäßigen warmen Mahlzeiten legt, investiert die Lehrerin kulturell erheblich mehr für ihre Kinder (Klavierunterricht, Flötenunterricht, Ballettstunden) und spart eher beim Essen, Trinken (nur Mineralwasser) und bei der Kleidung. Die Managerin folgt mit ihrer Vollzeitberufstätigkeit in einer anderen Stadt einem männlichen Karrieremodell, leidet unter der mangelnden Hausarbeitsbeteiligung ihres Mannes, kann dies aber durch häufiges spontanes Essengehen kompensieren. Frerichs (2000) zeigt damit, dass die Vergesellschaftung von Frauen sich „strukturell klassenübergreifend“ stark unterscheidet.

Die empirische Forschung zur Intersektionalität von Klasse und Geschlecht steht noch am Anfang. Dabei ist offen, ob der Begriff der doppelten Vergesellschaftung, der in den Anfängen der Frauen- und Geschlechterforschung von Becker-Schmidt und Knapp geprägt wurde, weiterhin Verwendung finden wird oder ob alternative theoretische Konzepte entwickelt werden, um die geschlechtsspezifisch nach wie vor überwiegend unterschiedliche und widersprüchliche Vergesellschaftung in Familie und Erwerbssphäre zu untersuchen. Während in den theoretischen Texten zur Intersektionalität Klasse häufig in einem klassisch marxistischen Sinne als Unterscheidung zwischen Eigentümern und Nicht-Eigentümern von Produktionsmitteln gefasst wird, zeigen Frerichs und Steinrück die Fruchtbarkeit des Bourdieuschen Habitus-Konzepts für die Analyse der Intersektionalität von Klasse und Geschlecht auf. Die Anknüpfung an Bourdieu (vgl.

Hofbauer/Krell in diesem Band) bietet die besten Chancen zur Ausarbeitung empirischer Forschung zur Intersektionalität von Klasse und Geschlecht.

#### 4 *Für eine radikale Politik der Chancengleichheit*

Bisher wurden die gemeinsamen und verschiedenen Charakteristika der Kategorien Klasse und Geschlecht aufgezeigt und die Möglichkeiten diskutiert, die strukturelle Intersektionalität von Klasse und Geschlecht als Strukturkategorien mit dem Konzept der doppelten Vergesellschaftung zu analysieren. Aus einer Perspektive der politischen Intersektionalität, die behandelt, wie politische Strategien Überkreuzungen thematisieren, soll im Folgenden diskutiert werden, welche Maßnahmen geeignet sind, um Ungleichheiten entlang der Dimension Klasse politisch zu bearbeiten. Wie bereits gesagt, kann soziale Herkunft/Klasse überwunden werden; sie kann sich im Lebensverlauf ändern und ist in dieser Hinsicht verschieden von der sozialen Klassifikation Geschlecht, die ein askriptives Merkmal darstellt. Zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen dienen die Antidiskriminierungsgesetzgebung ebenso wie proaktive Maßnahmen der Förderung von Frauen im Rahmen von Gender Mainstreaming. Policies zur Herstellung von Chancengleichheit für Menschen aus sozial benachteiligten Schichten und der Abbau von Ungleichheit entlang der Linie Klasse bedürfen anderer Maßnahmen. Wie Verloo (2006: 222) argumentiert, „it is wise to ground policy strategies not only in the similarity, but also in the distinctiveness of inequalities.“

Erforderlich ist ein Gerechtigkeitsmodell, das individuelle Lebenschancen von den Zufälligkeiten der sozialen Herkunft und der natürlichen Begabungen befreit und mit einer Transformation vom alten, umverteilenden Sozialstaat Bismarckscher Prägung mit einem hohen Maß an Transferleistung hin zu einem sozialinvestiven Wohlfahrtsstaat verknüpft ist. In diesem Sinne möchte ich die Strategie einer radikalen Politik der Chancengleichheit (Ladwig 2006) für alle einführen, die auf der Öffnung von zweiten und dritten Chancen tiefengestaffelt über den Lebensverlauf (Merkel 2004) basiert. Um den Vorschlag einer radikalen Politik der Chancengleichheit für alle zu entfalten, möchte ich mit Bezug auf die Gerechtigkeitstheorie von John Rawls zunächst die Tradition sozial-liberalen Denkens darstellen. Zweitens möchte ich konkrete Policies und Vorschläge für das Eröffnen von zweiten und dritten Chancen im Bereich der Sozial- und Bildungspolitik und im Bereich des Organisationslernens von Arbeits- und Bildungsorganisationen vorstellen.

Rawls Theorie der Gerechtigkeit (1994; 1997) basiert auf der Annahme, dass rationale Akteure hinter dem „Schleier der Unwissenheit“ einen sozialen Vertrag schließen. Rawls entwickelt Regeln für distributive Gerechtigkeit auf der Basis eines solchen Gedankenexperiments: Rationale Akteure entscheiden über Regeln zur Verteilung von erwünschten Positionen und Gütern, ohne zu wissen, mit welchen Talenten und Eigenschaften oder in welches Elternhaus sie geboren werden. Rawls nennt die Situation des Gedankenexperiments auch „the primitive state“. Er nutzt rational choice und spieltheoretische Ansätze und entwickelt damit die sogenannte Maximin-Regel, auf die Akteure sich hinter dem Schleier der Nichtwissenheit einigen. Nach dieser Maximin-Regel fürchten rationale Akteure in der „original position“, dass sie in eine sozial benachteiligte Familie oder mit Behinderungen geboren werden könnten. Sie argumentieren daher für einen starken umverteilenden Wohlfahrtsstaat, der Benachteiligungen ausgleicht, die auf den sozioökonomischen Status des Elternhauses oder Variationen entsprechend der Ausstattung mit Talenten zurückgehen. John Rawls ist daher ein Theoretiker, der für Umverteilung und ein gut ausgestattetes Bildungssystem eintritt, das ein hohes Maß an individuellen Entfaltungsmöglichkeiten bietet. Benachteiligungen, die auf den Zufall zurückgehen, z.B. in welches Elternhaus jemand hineingeboren wird, sollen ausgeglichen werden. Rawls sah talentierte und leistungsstarke Menschen als verantwortlich dafür an, ihre Fähigkeiten im Sinne eines öffentlichen Gutes in den Dienst der Gemeinschaft zu stellen. Leistungsträger, die auf der Basis ihrer Talente oder ihres privilegierten Familienhintergrunds Erfolg haben, müssen daher die Umverteilung der Früchte ihrer Arbeit für die Förderung sozial Benachteiligter oder weniger Talentierter, die nicht so gute Startbedingungen haben, akzeptieren. Als ein Resultat des sozialen Kontrakts, dem sie hinter dem Schleier des Nichtwissens zugestimmt haben, ergibt sich die Zustimmung zu Maßnahmen der Besteuerung und Umverteilung.

Rawls ist kritisiert worden, weil er konstatiert, dass Individuen aufgrund ihrer Talente oder ihres sozialen Hintergrunds verschiedene Potenziale und unterschiedliche Fähigkeiten mitbringen (Kersting 2000). Dies blende das meritokratische Leistungsprinzip aus, wonach es vom Willen und den Anstrengungen jedes/r Einzelnen abhängt, wie die individuellen Talente entwickelt werden. Mit dieser Kritik wird das meritokratische Prinzip gestärkt und gefordert, dass sozial erwünschte Güter und Positionen dem individuellen Leistungswillen und den individuellen Bildungsbemühungen entsprechend verteilt werden sollen. Die Basis dieser Argumentationsweise ist ein Verständnis von sozialer Gerechtigkeit als Leistungsgerechtigkeit, wonach Motivation und Fleiß belohnt werden, Faulheit oder Bequemlichkeit sich aber nicht auszahlen sollen. Das entspricht auch der

Position von Ladwig (2006), derzufolge Individuen die Verantwortung für die Folgen ihrer Entscheidungen tragen und die Konsequenzen der Resultate ihres Handelns akzeptieren müssen:

„Soweit Menschen die Möglichkeit der selbstverantwortlichen Lebensführung als freie Personen haben, muss man ihnen gewisse Ergebnisse ihres eigenen Entscheidens und Handelns auch zumuten. Das kann bedeuten, dass sie aus Gründen, die sie selbst zu verantworten haben, schlechter dastehen als andere.“ (ebd.: 297)

Eine Politik radikaler Chancengleichheit für alle muss jedoch trotz des Einbezugs meritokratischer Prinzipien individuelle Lebenschancen von den Zufälligkeiten sozialer Herkunft, geschlechtlicher Zugehörigkeit oder der Verteilung von Talenten befreien. Hierzu wieder Ladwig:

„Die andere Seite ist aber, dass Menschen in den Hinsichten, die sie nicht selbst zu verantworten haben, nicht so behandelt werden dürfen, als wären sie dafür zuständig. Denken wir an die folgenden Hintergrundbedingungen: In welche Familie wurde ich hineingeboren; welcher Generation gehöre ich an; mit welchen Talenten bin ich gesegnet? Sie fallen gemäß einem starken oder radikalisierten Verständnis von Chancengleichheit nicht in die Verantwortung der Personen.“ (ebd.)

Aus meiner Perspektive stellt sich jedoch die Frage, welche Erfolge und Leistungen Individuen als Ergebnisse ihrer eigenen Bemühungen für sich veranschlagen können und in welchen Fällen nicht vielmehr der Wunsch zu lernen und die Fähigkeit zu konzentrierter Arbeit auf eine behütete Kindheit in einem sicheren Umfeld zurückgeführt werden können. Studien, wie die von Scully/Blake-Beard (2006: 442) zeigen, dass die sprachliche Ausdrucksfähigkeit und das Vermögen zur Wiedergabe von Erzählungen aus einer neutralen Perspektive der sozialen Herkunft entsprechend variieren. Daher ist zu fragen, ob Motivation und Leistungsbereitschaft eigenen Willensanstrengungen entspringen oder nicht doch (wie Rawls argumentieren würde) ein Geschenk des Himmels darstellen, das in den Dienst der Gemeinschaft zu stellen ist. Ein prominenter Denker der Sozialpolitik hat einmal über junge Menschen aus sozial benachteiligten Schichten gesagt: „Sie können nicht wollen“. Ein Mangel an Förderung und Fürsorge in der Kindheit aufgrund von Armut und niedrigem sozialen Status hat tiefe und langfristige entwicklungspsychologische Folgen. Daher besteht die Herausforderung für einen modernen Wohlfahrtsstaat im Sinne von Esping-Andersen (2004) darin, wie arme und wenig gebildete Menschen angesichts der Anforderungen einer modernen Wissensgesellschaft sozial inkludiert werden sollen: vor allem diejenigen, von denen „Sie können nicht wollen“ gesagt werden muss, sei es aufgrund mangelnden sprachlichen Ausdrucksvermögens, Drogen- oder Alkoholabhängigkeit oder chronischer Erkrankung. Wenn ein

sozial investiver Wohlfahrtsstaat (Esping-Andersen/et al. 2003) im Rahmen einer radikalen Politik der Chancengleichheit Angebote an diese Gruppen macht, dann wird dies Geld kosten und Umverteilung erfordern. Daher kann ein radikales Konzept der Chancengleichheit auch nicht, wie Ladwig (2006) argumentiert, als Widerspruch zu redistributiven Konzepten der Gerechtigkeit gesetzt werden. De facto verlangt die Angleichung von Chancen nach Umverteilung. Daher ist eine radikale Politik der Chancengleichheit immer auch verbunden mit einer Steuerpolitik, die Vermögen und Erbschaften belastet und das Bildungssystem hierdurch sehr gut ausstattet.

Im Gegensatz zu anderen Dimensionen der Ungleichheit ist Klasse eine soziale Kategorie, die sich im Lebensverlauf – in enger Verbindung mit Bildungsbemühungen – ändern kann. In modernen Wissensgesellschaften ist Bildung eine Voraussetzung für soziale Mobilität. Zur gleichen Zeit bringt das deutsche Schulsystem jedes Jahr eine große Kohorte von Schulabbrechern hervor, darunter viele junge Menschen mit einem Migrationshintergrund. In einer Situation, in der das Schulsystem Ungleichheiten entlang der Linie sozialer Herkunft reproduziert, werden zweite und dritte Chancen immer wichtiger für die Bildungs- und Karriereentwicklung einer Person, insbesondere für Individuen, denen nicht schon der Besuch einer Universität in die Wiege gelegt wurde. Ein Wohlfahrtsstaat, der auf einem radikalen Verständnis von Chancengleichheit basiert, hat daher das Ziel, tiefengestaffelt über den Lebensverlauf Chancen immer wieder von Neuem zu eröffnen. Besonders für Menschen aus bildungsfernen Schichten sind zweite und dritte Chancen von hoher Bedeutung für die Integration in den Arbeitsmarkt, besonders, wenn der Wille zur persönlichen Entwicklung und zur Weiterbildung mit zunehmendem Alter wächst.

Dies verlangt einen Umbau des Bildungssystems und Maßnahmen der Umverteilung zur Finanzierung von Weiterbildungsmöglichkeiten im ganzen Lebensverlauf. Die Implementierung einer radikalen Politik der Chancengleichheit erfordert dabei politische und organisationale Phantasie, um angemessene Maßnahmen zu entwickeln. Als ein erster Schritt in diese Richtung im Feld der Arbeitsmarktpolitik ist die Verankerung eines formalen Rechts auf einen Hauptschulabschluss zu sehen, das in Deutschland eingeführt wurde. Eine andere Möglichkeit, zweite und dritte Chancen zu eröffnen, besteht in Projekten zur Modularisierung der dualen Ausbildung. Der Zugang zu Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf muss ebenso sichergestellt werden durch Stipendien für weiterbildende Studierende. Arbeitgeber sollten angeregt werden, zweite und dritte Chancen durch das Gewähren von Sabbaticals zu eröffnen. Parallel zur staatlichen Förderung der Erziehungszeit, welche den Zugang zum Arbeitsplatz nach der

Familienphase garantiert, sollte der Arbeitsplatz im Fall einer Auszeit aufgrund von Weiterbildung gesichert werden. Ebenso sind sozialstaatliche Politiken für die Absicherung durch Kranken- und Rentenversicherung notwendig, um „Bildungsurlaub“ zu unterstützen. Für Arbeitsorganisationen ist es notwendig, Karrierewege zu öffnen und Altersdiskriminierung abzubauen, sodass auf der Basis von Bildungsabschlüssen, die in höherem Alter erzielt wurden, auch tatsächlich neue Chancen eröffnet werden. Gleichmaßen sind Schulen, Fachhochschulen und Universitäten als Bildungsorganisationen gefordert, mehr Programme für sich weiterbildende Studierende mit Arbeitserfahrung anzubieten und so die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zu unterstützen.

## 5 Fazit

Anlass für diesen Beitrag war der auffällige Unterschied zwischen den Konzepten Intersektionalität und Diversity in Bezug auf die Kategorie Klasse. Dabei wurde gezeigt, dass die Kategorie Klasse durchaus das Potenzial hat, in Diversity-Konzepten und im Antidiskriminierungsrecht berücksichtigt zu werden. Es wird von diskursiven Kämpfen und vom Engagement der politischen Akteure abhängen, ob die Kategorie Klasse im Diversity-Diskurs an Bedeutung gewinnen wird. In Bezug auf das Konzept Intersektionalität wurde gezeigt, dass die Kategorie Klasse in der Triade Race, Class, Gender einen zentralen Stellenwert hat; neuere ungleichheitssoziologische Überlegungen, die die Kategorie Klasse infrage stellen, werden hingegen zu wenig in die Diskussion einbezogen. Um die strukturelle Intersektionalität von Geschlecht und Klasse angemessen analysieren zu können, bedarf es weiterer theoretischer Überlegungen und innovativer empirischer Forschung. Insbesondere das Konzept der doppelten Vergesellschaftung muss theoretisch reflektiert und weiterentwickelt werden. Die Herstellung von Chancengleichheit verlangt, dass Klasse und Geschlecht in ihrer Verschiedenheit als Dimensionen der Ungleichheit jeweils in ihrer Besonderheit adressiert werden. Um Nachteile auszugleichen, die sich für Personen aus bildungsfernen Schichten ergeben, ist ein sozial-investiver Wohlfahrtsstaat mit einem gut ausgestatteten Bildungssystem notwendig, das zweite und dritte Chancen tiefengestaffelt über den Lebensverlauf eröffnet. Ein solches Konzept der zweiten und dritten Chancen eröffnet auch den Weg hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, denn es hat das Potenzial, die Bindung von Karrierechancen an eine kontinuierliche Vollzeit-Berufstätigkeit aufzubrechen, die für viele Frauen mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen ein Hindernis für den beruflichen Aufstieg darstellt. Insofern entspricht das Konzept

einer radikalen Politik der Chancengleichheit mit zweiten und dritten Chancen auch dem Anspruch der politischen Intersektionalität, sich überschneidende Benachteiligungen entlang der Linien Klasse und Geschlecht aufzubrechen.

### *Literatur*

- Becker-Schmidt, Regina (1987): Frauen und Deklassierung. Geschlecht und Klasse. In: Beer, Ursula (Hrsg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Kritik. Bielefeld: 187-235.
- /Brandes-Erlhoff, Uta/Karrer, Marva/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (1982): Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie. Studie zum Projekt „Probleme lohnabhängiger arbeitender Mütter“. Bonn.
- Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Frankfurt a.M.
- Dagdelen, Sevim (2008): Effektiven Diskriminierungsschutz verwirklichen. Rede im Bundestag, 26.06.2008. <http://www.linksfraktion.de/reden/effektiven-diskriminierungsschutz-verwirklichen-2008-06-26/>.
- Esping-Andersen, Gøsta (2004): Die gute Gesellschaft und der neue Wohlfahrtsstaat. In: Zeitschrift für Sozialreform. 50. Jg. (Doppelheft 1-2/2004): 189-210.
- /Gallie, Duncan/Hemerijck, Anton/Myles, John (2003): Why We Need a New Welfare State. Oxford.
- Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit: Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt a.M.
- /Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a.M.
- Frerichs, Petra (2000): Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52 (1): 36-59.
- /Steinrücke, Margareta (1997): Kochen – ein männliches Spiel? Die Küche als geschlechts- und klassenstrukturierter Raum. In: Dölling, Irene/Beate Krais (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis. Frankfurt a.M.: 231-255.
- Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: Weiblich – männlich? Opladen.
- Hochschild, Arlie Russel (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen.
- Kersting, Wolfgang (2000): Theorien der sozialen Gerechtigkeit. Stuttgart/Weimar.
- Klinger, Cornelia (2003): Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Angelika Wetterer (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: 14-48.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): Race, Class, Gender. Reclaiming Baggage in Fast Traveling Theories. In: European Journal of Women's Studies 12 (3): 249-265.
- Kreckel, Reinhard (2004): Politische Soziologie der Ungleichheit, 3. erweiterte Auflage. Frankfurt a.M./New York.

- Ladwig, Bernd (2006): Was ist heute noch links? In: PROKLA 143, 36. Jg. (Heft 2): 295-300.
- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: Signs: Journal of Women in Culture and Society 30 (3): 1771-1800.
- Merkel, Wolfgang (2004): Was ist gerecht? In: Cicero. Magazin für politische Kultur. August 2004: [http://www.cicero.de/page\\_print.php?ress\\_id=6&item=181](http://www.cicero.de/page_print.php?ress_id=6&item=181).
- Oldfield, Ken (2007): Achieving Social Class Diversity Throughout the Workforce: A Cast Study of TIAA-CREF. In: Cahill, Kevin/Lene Johannessen (Hrsg.): Considering Class. Essays on the Discourse of the American Dream. Berlin: 149-168.
- Rawls, John (1994): Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt a.M.
- (1997): Gerechtigkeit als Fairness: politisch und nicht metaphysisch. In: Hirsch, Wilfried (Hrsg.): Die Idee des politischen Liberalismus. Frankfurt a.M.
- Sauer, Birgit (2007): Diversity. Eine staats- und hegemonietheoretische Reflexion. In: Femina Politica (Heft 1): 33-44.
- Schraps, Ulrike/Hoff, Ernst.-H. (2008): Dynamik der beruflichen und privaten Lebensgestaltung von Frauen und Männern im IT-Bereich. Ergebnisse einer qualitativen Längsschnittstudie. In: Haffner, Yvonne/Beate Kraus (Hrsg.): Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt a.M.: 63-88.
- Scully, Maureen A./Blake-Beard, Stacy (2006): Locating Class in Organizational Diversity Work. Class as Structure, Style and Process. In: Konrad, Alison M./Pushkala Prasad/Judith K. Pringle (Hrsg.): Handbook of Workplace Diversity. London/Thousand Oaks/New Delhi: 431-456.
- Soiland, Tove (2007): Gender als Selbstmanagement. Von der Reprivatisierung des Geschlechts in der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik. In: Andresen, Sünne/Mechthild Koreuber/Dorothea Lüdke (Hrsg.): Gender und Diversity. Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog aktueller Tendenzen der „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: 35-52.
- Verloo, Mieke (2006): Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. In: European Journal of Women's Studies 13 (3): 211-228.
- Vester, Michael/von Oertzen, Peter/Geiling, Heiko/Hermann, Thomas/Müller, Dagmar (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt a.M.
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society 1 (2): 125-151.

## Intersektionalität und Diversity mit Bourdieu betrachtet

### 1 Einleitung

Welche Perspektiven auf Intersektionalität ermöglicht Bourdieu bzw. die Beschäftigung mit dessen Texten? Diesen „Auftrag“ der Herausgeberinnen werden wir wie folgt bearbeiten.

Erstens werden wir uns mit der Frage befassen, was überhaupt unter Intersektionalität verstanden werden soll. Denn dieses Konstrukt oder Konzept wird nicht nur in den USA und Europa unterschiedlich konzipiert (vgl. z.B. Davis 2008), sondern ist grundsätzlich vielfacettig und -deutig. Zu unserem Verständnis hier zunächst nur so viel: Dem kleinsten gemeinsamen Nenner zufolge geht es dabei um das Zusammenwirken mehrerer ungleichheitsrelevanter Zugehörigkeiten oder Zuordnungen.

Zweitens wird nur eingangs ausschließlich Intersektionalität betrachtet und dann der Fokus auf Diversity erweitert. Auch hier gibt es Klärungsbedarf hinsichtlich des Begriffs- und Konzeptverständnisses. In aller Kürze: Diversity steht nicht nur für Diversität oder Vielfalt als Konstrukt, sondern auch für Diversity als Strategie<sup>1</sup> und für Diversity Studies. Diversity als Strategie zielt darauf, Bedingungen zu schaffen, die niemanden aufgrund bestimmter Zugehörigkeiten oder Zuordnungen benachteiligen, und dadurch Entwicklungschancen für Individuen, Organisationen und Gesellschaften zu ermöglichen.

Drittens können wir nur ausgewählte Aspekte des Bourdieuschen Werkes und deren Relevanz für Intersektionalität und Diversity ansprechen. Zunächst geht es darum, welche und wie viele Kategorien berücksichtigt werden sollten. Darüber hinaus geht die Frage, ob überhaupt soziale Kategorien im Zentrum stehen sollten, die uns zu den für Bourdieu zentralen Konzepten Feld und Habitus führt.

---

1 Diversity als Strategie wird oft gleichgesetzt mit Diversity Management. Dazu zählen aber auch Konzepte wie Diversity Politics und Diversity Education (vgl. die Beiträge in Krell et al. 2007).

Angeregt durch die Lektüre von *Reflexive Anthropologie* (Bourdieu/Wacquant 1996; 2006)<sup>2</sup> werden wir diesen Beitrag in Form eines Gesprächs gestalten.

## 2 Annäherungen

GK: In „Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie“ (Hofbauer 2010) schreibst du, ein durch Bourdieu vermittelter Zugang zu Gender als Forschungsgegenstand sei „nicht barrierefrei“. Warum?

JH: Eine Barriere ist zunächst Bourdieus Bevorzugung der Klassenverhältnisse. In *Die männliche Herrschaft* (Bourdieu 2005)<sup>3</sup> rückt er dann die Geschlechterverhältnisse ins Zentrum. Doch obgleich dieser Text einen idealen, weil explizit auf geschlechtertheoretische Fragen zielenden Einstieg für feministisch Interessierte zu bieten scheint, stößt er viele vor den Kopf. Denn Bourdieu verarbeitet dort Konzepte seiner ethnologischen Studien der Kabylei im Algerien der 1960er-Jahre, die essentialistisch und differenztheoretisch daherkommen – die Agoraphobie von Frauen etwa (73) oder die *libido dominandi* der Männer (132).

Ich verstehe, dass das Irritationen hervorrufen kann. Mit Bourdieus feldtheoretischen Untersuchungen und methodologischer Positionierung im Hinterkopf ist aber klar, dass damit keine universelle männliche Disposition zur Überordnung gemeint ist, sondern eine historisch und kulturell konstituierte Disposition, die unter spezifischen Bedingungen reproduziert wird: Was bei den Kabylen der *point d'honneur* ist, das Prinzip „männlicher Ehre“, strukturiert heute die „ernsten Spiele des Wettbewerbs“ (Bourdieu 1997a: 203) – bspw. bei den Wirtschaftseliten, die männliche Bewerber aus dem Großbürgertum bevorzugen (vgl. Hartmann 2002). Oder: Männer sehen sich auch dann als Familienoberhaupt, wenn ihre Frauen das einzige oder ein höheres Einkommen haben (vgl. Meuser 1998). Dispositionen zur Unterordnung bei Frauen meint Bourdieu (2005: 65) u.a. daran zu erkennen, dass Frauen mehrheitlich Männer bevorzugen, die älter und größer sind.

Wenn er solche Beobachtungen aber mit verallgemeinernden Begriffen verbindet und sogar von Invarianten spricht (ebd.: 97 ff.), schafft er selbst eine Rezeptionsbarriere für alle, die nicht seinen wissenschafts- und gesellschaftstheoretischen Kontext einbeziehen.

---

2 JH arbeitet mit der gebundenen Ausgabe von 1996; GK mit der Taschenbuchausgabe von 2006.

3 Für eine frühere Version in deutscher Sprache vgl. Bourdieu (1997a).

GK: Hinsichtlich der Frage, welchen Nutzen die Geschlechterforschung aus der Rezeption Foucaults ziehen kann, unterscheidet Bührmann (2001) zwischen einer „gegenstandsorientierten Perspektive“ und einer „methodologisch-methodisch interessierten Perspektive“. Dass aus der zweiten Perspektive (auch) Bourdieu viel zu bieten hat, ist ja unumstritten (vgl. z.B. Kraus 1993; Dölling/Kraus 1997a+b; Beaufays 2003; Engler 2008) – und haben auch deine Arbeiten gezeigt (vgl. z.B. Hofbauer 2004; 2006).

JH: Ja, für mich ist die Konstruktion von Geschlechtergrenzen, wie sie die heutige Arbeits-, Professions- und Organisationsforschung thematisiert, hochanschlussfähig an Bourdieu. Die von dir angeführten Arbeiten (und weitere) zeugen vom Nutzen Bourdieuscher Denkerwerkzeuge. Allgemein gesprochen liegt der methodologisch-methodische Wert seiner Konzepte in der Vermittlung zweier Erkenntnisprinzipien: zum einen die makrosoziologische, strukturtheoretische Konzeption der Geschlechterverhältnisse, die auf die historische Genese von Geschlecht als sozialer Basis-Institution abstellt und ihre Reproduktion durch moderne Institutionen zu erklären sucht; zum anderen die mikrosoziologische, handlungstheoretische Konzeption der Geschlechterkonstruktion.

In der Geschlechterforschung wird seit den 1980er-Jahren z.B. aus ethnomethodologischer Sicht untersucht, ob und wie Geschlecht in sozialen Kontexten relevant gemacht wird. Darüber geraten aber z.T. die Strukturzusammenhänge ins Hintertreffen (so auch Gottschall 1998): Warum ist Geschlecht in modernen Gesellschaften so bedeutsam für die Verteilung von Beschäftigungs-, Karriere- und Einkommenschancen? Warum gibt es in Organisationen Geschlechterhierarchien? Warum sind diese so veränderungsresistent? Für solche Fragen ist nicht nur Bourdieus Vermittlung von handlungs- und strukturtheoretischer Betrachtung wichtig, sondern auch die macht- und konflikttheoretische Ausrichtung seiner Sozialtheorie.

Allerdings möchte ich nicht den Eindruck erzeugen, Bourdieu liefere Antworten auf alle offenen Fragen. Vielmehr scheinen seine Texte häufig mehr Fragen offen zu lassen als zu beantworten – u.a. weil er heuristische Begriffe entwickelt, die für die Anwendung auf ein spezifisches Problem bzw. im Kontext einer konkreten empirischen Untersuchung erst übersetzt werden müssen. Darin liegt m.E. eine wesentliche Herausforderung für alle, die mit dieser Theorie arbeiten.

GK: Wenn du mit deinen Bourdieu-Kenntnissen als Ressource (oder als „Brille“) an Intersektionalität denkst, was fällt dir dann spontan bzw. zuerst ein?

JH: Meine spontane Assoziation sind sprachliche Bilder wie die „Zitronen-Metapher“ aus *Die feinen Unterschiede* (1987: 185), mit der Bourdieu die Verschränkung sozialer Strukturen im Habitus zum Ausdruck bringt: Klassen- und Geschlechtersozialisation seien ebenso wenig voneinander isolierbar wie das Gelbe der Zitrone von ihrem sauren Geschmack. Bourdieu hat dem Phänomen der Intersektionalität zwar keine eigene Untersuchung gewidmet, scheint aber durchaus aufmerksam gegenüber Phänomenen der Überdeterminierung durch Nachteilsfaktoren oder der Kompensation eines sozialen Nachteils durch einen Vorteil (z.B. erwähnt er mehrfach den Ausgleich von Nachteilen weiblicher Geschlechtszugehörigkeit durch bürgerliche Herkunft; vgl. z.B. Bourdieu 1997b: 224).

Und was ist deine erste Annäherung?

GK: Zuerst eingefallen ist mir, dass Bourdieu selbst zu den drei Kategorien bzw. Dominanzverhältnissen gearbeitet hat, die im Intersektionalitätsdiskurs als basal gelten: Klassenverhältnisse (vgl. z.B. Bourdieu 1985; 1987), Geschlechterverhältnisse (vgl. z.B. Bourdieu 2005) und rassistische Verhältnisse (vgl. z.B. Bourdieu et al. 2010) – und dass er an zahlreichen Stellen selbst auf Verbindungen eingeht, wie auch King (2008) am Beispiel von *Das väterliche Erbe* (Bourdieu 2000) zeigt.

Zweitens, und das liegt mir besonders am Herzen, würde ich gerne die Intersektionalitätsforschung, insbesondere die häufig vorzufindenden Praktiken der Abgrenzung – und damit zugleich Ausgrenzung – von Diversity (vgl. z.B. Knapp 2005; Dietze et al. 2007: 12; Sauer/Wöhl 2008) als Feld im Sinne Bourdieus untersuchen, und zwar verbunden mit einem diskursanalytischen Zugang.<sup>4</sup> Aus einer solchen Perspektive erhoffe ich mir aufschlussreiche Erkenntnisse *über* und *für* die Beziehungen zwischen Intersektionalitäts- und Diversityforschung.

JH: Das ist „ein zu weites Feld“, um hier bearbeitet werden zu können. Den Dialog zwischen Intersektionalitäts- und Diversityforschung finde ich aber auch wichtig. So schreiben z.B. Aretz und Hansen (2003), Diversity Management erfordere einen dauerhaften Reflexionsprozess, um „hegemoniale Konstruktionen [homogene Idealbilder von Arbeitskraft; JH] zu hinterfragen und den Prozessen, die diese immer wieder neu herstellen, entgegenzusteuern“ (18 f.). Zur Reflexion der Verschränkungen von Differenzkonstrukten (bzw. differenzverschränkenden Konstruktionen) kann die Intersektionalitätsforschung viel beitragen.

4 Für eine solche Verbindung vgl. z.B. Diaz-Bone (2002), Winker/Degele (2009) und einige Beiträge in Diaz-Bone/Krell (2009) sowie die dort angegebenen Quellen.

GK: Auf jeden Fall, denn das betrifft zwei für die Diversityforschung und -praxis fundamentale Fragen: Wie kann die mit der Berücksichtigung mehrerer Kategorien und deren Zusammenwirken verbundene Komplexität angemessen be- und verarbeitet werden (vgl. z.B. Bruchhagen/Koall 2008: 933)? Und: Soll Vielfalt nur als Unterschiede konzipiert werden oder als Unterschiede und Gemeinsamkeiten – inklusive deren Konstruktion bzw. Fabrikation (ausführlicher: Krell 2008b)? Die zweite Frage nach der Fokussierung auf *Unterschiede* oder *Unterschiede und Gemeinsamkeiten* bzw. deren Konstruktion lässt sich übrigens auch auf das Verhältnis von Intersektionalitäts- und Diversityforschung übertragen. Schauen wir uns nun Intersektionalität und Diversity mit Bourdieu etwas genauer an.

### 3 Intersektionalität oder Interdependenz – und wovon?

GK: Etiketten wie „Intersektionalität“ (Winker/Degele 2009) oder „Überkreuzungen“ (Klinger/Knapp 2008) werden kritisiert, weil sie suggerierten, Machtverhältnisse existierten „jenseits der Kreuzung scheinbar unbeeinflusst“ (Dietze et al. 2007: 9). Deswegen wird der Begriff Interdependenzen favorisiert, der „die sozialen Kategorien *selbst* als interdependent konzeptualisiert“ (ebd.; Herv. i.O.). So werde „die Idee der ‘Verschränkung’ [...] radikalisiert“ (Walgenbach 2007: 24) und die Vielzahl bzw. Vielfalt der zuvor nebeneinander gestellten Kategorien „quasi in das Innere der Kategorie verlagert“ (ebd.: 64). Dagegen halten wiederum Winker und Degele (2009: 13), damit werde das Problem der Benennung dessen, was als interdependent gesehen werden soll, nicht gelöst, weil nur in die Kategorien hinein verschoben.

Umstritten ist auch „Welche und wie viele Kategorien?“. Laut Davis (2008: 24 f.) bezieht sich in den USA Intersektionalität immer auf ‘The Big Three’ (*race, class, gender*), während in Europa erstens *race* oft durch Ethnizität ersetzt werde und zweitens die Auswahl bzw. Anzahl der Kategorien eine zentrale Forschungsfrage sei. Als Pendant zu den „Big Three“ werden im US-amerikanischen Diversity-Diskurs die „Big 8“ (*race, gender, ethnicity/nationality, organizational role/function, age, sexual orientation, mental/physical ability, religion*) benannt (Plummer 2003: 25 ff.); Klasse wird hier demnach nicht zu den so genannten Kern-Dimensionen gezählt.<sup>5</sup> Im deutschen Intersektionalitäts-Diskurs werden die „Big Three“ sowohl als fundamentale Achsen der Differenz bzw. Ungleichheit

---

5 Zum Stellenwert von *class* im Diversity-Diskurs vgl. z.B. Scully/Blake-Beard (2006), die sich auch auf Bourdieu beziehen, sowie Vinz in diesem Band.

festgestellt (z.B. von Klinger 2003) als auch ergänzt. Die Ergänzungen verweisen einmal mehr auf Interdependenzen zwischen den und innerhalb der gewählten Kategorien – oder auch auf Probleme der kategorialen Präkonstruktionen! (dazu später mehr). So ergänzen z.B. Dietze et al. (2007: 17) „Sexualität als Machtkategorie“, die „nicht auf sexuelle Orientierung oder Identitäten reduzierbar“ sei; bei Winker und Degele (2009: 39) dagegen umfasst „die Kategorie Geschlecht sowohl Zweigeschlechtlichkeit als auch Sexualität (im Sinne sexueller Orientierung)“. Und während Dietze et al. (2007: 17) „Behinderung als Effekt gesellschaftlicher Bedeutungszuweisung“ als eigene (Struktur-)Kategorie konzeptualisieren, machen Winker und Degele (2009: 39) aus der „gängige[n] Dreierkette“ eine Viererkette, indem sie Körper (mit u.a. Alter und Behinderung als Subkategorien) als Strukturkategorie hinzufügen.

Kann Bourdieu hinsichtlich dieser Streitpunkte als „Schiedsrichter“ fungieren?

JH: Nein, denn für Bourdieu käme das immer auf den (Forschungs-)Kontext an. Dennoch sind diese Streitpunkte aus seiner Perspektive nicht irrelevant, weil sie erkenntnistheoretische Debatten um Kategorisierung und Klassifizierung berühren: Bourdieu ist vehement für eine rigorose Reflexion des eigenen Standpunkts im Feld der Wissenschaft eingetreten, eine Reflexion über die Grenzen von Erkenntnis durch Verwendung alltagstheoretischer Begriffe oder Konzepte dominanter Denkweisen.

Selbst wenn das gelingt, befinden sich erkennende Subjekte in dem Dilemma, benennen und gleichzeitig in Frage stellen zu müssen. So kann bspw. die Forschung über Heteronormativität Probleme der Diskriminierung von Homosexuellen nicht benennen, ohne dabei den Status „Abweichung von der Norm“ aufzugreifen. Dazu schreibt er:

„Wie soll man sich anders gegen eine gesellschaftlich aufgezwungene Kategorisierung auflehnen als dadurch, dass man sich in eine Kategorie organisiert, die gemäß dieser Kategorisierung konstituiert worden ist, und so genau den Klassifikationen und Restriktionen zum Dasein verhilft, denen sie sich widersetzen will? (Anstatt z.B. für eine Sexualordnung zu kämpfen, in der der Unterschied zwischen den verschiedenen Sexualstatus belanglos wäre)“ (Bourdieu 2005: 205).

GK: Auf eine solche Ordnung ohne hierarchische Differenzierung zwischen einer dominanten Gruppe (= Norm) und den dominierten bzw. marginalisierten Gruppen (= Abweichung) zielt Diversity Management. Dabei sind Diversityforschung und -praxis ebenfalls mit dem Problem konfrontiert, dass durch die Benennung von Frauen oder Homosexuellen als dominierte Gruppen – und

durch deren Aufwertung – eben jene Kategorisierungen und Klassifikationen reproduziert werden, die überwunden werden wollen.

JH: Dieses Problem wird ja in der feministischen Theorie schon lange verhandelt (vgl. z.B. Lorbers [1999] Ausführungen zu „Gender-Paradoxien“) und jetzt auch in der Debatte über Intersektionalität. McCall (2005) orientiert sich in dieser Debatte, indem sie drei Ansätze unterscheidet: „anticategorical complexity“ als „deconstruction of master categories“ (ebd.: 1777), „intracategorical complexity“ bezogen auf vielfältige Durchkreuzungen innerhalb einer Kategorie (ebd.: 1774) und „intercategorical complexity“, wo die Kategorien miteinander kombiniert werden (ebd.: 1786 ff.).

Es gibt Beobachtungen Bourdieus im Sinne einer „intra-kategorialen“ Perspektive, wo er auf die gemeinsame Erfahrung männlicher Dominanz verweist:

„Trotz des unermesslichen Abstands gibt es etwas Gemeinsames zwischen der Generaldirektorin, die sich jeden Morgen massieren lassen muss, um die Kraft aufzubringen, die mit der Ausübung von Macht über Männer verbundene Spannung auszuhalten, und der Hilfsarbeiterin in der Metallindustrie, die in der Solidarität mit den Kolleginnen Stärkung suchen muss, um die mit der Arbeit in einer männlichen Umgebung verbundenen Prüfungen, wie die sexuelle Belästigung [...] zu ertragen“ (Bourdieu 2005: 161 f.).

Hinzu kommen „inter-kategoriale“ Referenzen: So verweist er auf homologe Problemlagen von Angehörigen dominierender oder dominierter Gruppen und hebt darunter auch die ungleichen Benachteiligungsrisiken von Frauen unterschiedlicher Klassenzugehörigkeit hervor (ebd.: 162; vgl. auch Frerichs' [2000] Untersuchung zur „Klassengeschlechtshypothese“).

In dieser Debatte um anti- und intra- oder inter-kategorial hätte sich Bourdieu vielleicht doch als Schiedsrichter betätigt und Position gegen eine anti-kategoriale Denkweise im Stil von Poststrukturalismus und Dekonstruktion bezogen.

GK: Aber es gibt bei Bourdieu auch „anti-kategoriale“ Passagen: So reflektiert er selbstkritisch, dass er manchmal von (sozialen) Kategorien spricht (Bourdieu 2005: 20). Und er kritisiert, soziale Differenzierungen „in Realitäten zu denken, die man gewissermaßen anfassen kann, in sozialen Gruppen oder Individuen etwa [...], die sich dem Forscher dadurch anzeigen, dass sie 'ein Problem darstellen' und damit gewissermaßen 'auf sich aufmerksam machen'“ (Bourdieu/Wacquant 2006: 262 f.), wie z.B. „ledige Mutter im Schwarzengettho von Chicago“. Dagegen postuliert er: „Man muss *relational* denken“ (ebd.: 262, Herv. i.O.) bzw. „in Form eines Raums von Relationen“ (ebd.). Die Forschenden sollten nicht „Probleme zu ihrem Objekt [machen], die in Gestalt von mehr

oder weniger willkürlich abgegrenzten Populationen auftreten, zu denen man durch die wiederholte lineare Gliederung einer *selber präkonstruierten Kategorie* kommt“ (ebd.: 263; Herv. GK). Vielmehr wäre „als erstes und dringendstes die gesellschaftliche Arbeit der Konstruktion des präkonstruierten Objekts zum Objekt zu machen. Da liegt die eigentliche Bruchstelle“ (ebd.). Diese „Bruchstelle“, auch als epistemologischer Bruch bezeichnet (vgl. Bachelard 1980), ist fundamental für das Verständnis von und das Arbeiten mit Bourdieu.

Obwohl Bourdieu sich von Dekonstruktion abgrenzt (Bourdieu/Wacquant 2006: 190), hat seine Kritik an der Verwendung präkonstruierter Kategorien, bzw. sein Postulat des epistemologischen Bruchs, Gemeinsamkeiten mit einer anti-kategorialen Perspektive im Sinne McCalls. Dafür, dass mit Bourdieu auch für diese Perspektive argumentiert werden kann, spricht des Weiteren, dass er in späteren Veröffentlichungen „Feld der Macht“ (und zwar lieber als ‘herrschende Klasse’)“ verwendet (ebd.: 107) – und sprechen auch Arbeiten von Hark (2007) und Hornscheidt (2007). Vielleicht können wir uns darauf einigen, dass es sich hier um eine „pragmatische Lesart von Dekonstruktion“ im Sinne von Knapp (2008: 167) handelt.

JH: Ja. Und welche Lehren ziehst du daraus für Diversity?

GK: Erstens ist Bourdieus Forderung nach dem epistemologischen Bruch auch für die Arbeit an und mit Diversity fundamental und richtungsweisend. Wo immer es um Geschlecht, „Rasse“, Ethnizität (bzw. Migrationshintergrund), sexuelle Orientierung oder andere Dimensionen von Vielfalt geht, kann gestützt auf Bourdieu versucht werden, am kategorialen Alltagswissen anzusetzen, es kritisch zu reflektieren und es so im Sinne von Knapps „pragmatischer Lesart“ zu dekonstruieren. Das gilt nicht nur für die Forschung, sondern z.B. auch für Diversity-Trainings. Hier sollte nicht auf Unterschiede zwischen Personengruppen, die mittels solcher Kategorisierungen gebildet werden, fokussiert werden, sondern darauf, wie Unterscheidungen hervorgebracht werden und welche (Macht-)Wirkungen damit verbunden sind (vgl. dazu auch Giesemann/Krell 2008). Eine spannende Frage finde ich auch, wie man das o.g. von Bourdieu formulierte ‘Lernziel’: „Man muss *relational* denken“ in bzw. durch Trainings realisieren kann.

Dass Bourdieu die Kategorie „herrschende Klasse“ durch „Feld der Macht“ ersetzt, führt uns zu der im Intersektionalitätsdiskurs aufgeworfenen und auch für Diversity wichtigen Frage: Soll überhaupt auf soziale bzw. personale Kategorien fokussiert werden oder auf anderes, wie „Machtachsen, Identitäten“ (Dietze et al.

2007: 9), Felder im Sinne Bourdieus (Walgenbach 2007: 57 f.; Weinbach 2008: 174) oder – ebenfalls mit Bezug auf Bourdieu – Ebenen (Winker/Degele 2009: 18 ff.). Winker und Degele verbinden ihre Unterscheidung von drei Ebenen mit der Frage der Kategorien-Auswahl: Auf der ersten Ebene der Sozialstrukturen bzw. strukturellen Herrschaftsverhältnisse (als Makro- und Mesoebene) erfolgt die Entscheidung für die o.g. Viererkette. Hinsichtlich der zweiten Ebene der sozial konstruierten Identitäten (als Mikroebene) und der dritten Ebene der symbolischen Repräsentationen wird dagegen gefordert, die Anzahl relevanter Kategorien offen zu halten (ebd.: 54).

Zunächst: Dass generell sowie hinsichtlich der Frage „Welche/Wieviele Kategorien?“ nach Ebenen oder Kontexten differenziert werden sollte, gilt auch für Diversity als Strategie, wo es auf der Strukturebene primär um Umverteilung, auf der Identitätsebene primär um Anerkennung geht.<sup>6</sup> Bei Diversity Management sollen aber die relevanten Kategorien jeweils im Einzelfall durch Diversity-Audits ermittelt werden,<sup>7</sup> um sowohl die „großen“ ungleichheitsrelevanten Kategorien, wie Geschlecht, angemessen zu berücksichtigen als auch Offenheit für andere Kategorien und Konstellationen zu gewährleisten.

Gerade dieses für Diversity – und z.T. auch Intersektionalität – charakteristische *Offenhalten*, markiert durch „etc.“ oder „usw.“ am Ende der Aufzählungen von Kategorien, wird ja recht polemisch kritisiert (z.B. von Klinger 2003: 25). Der dort angeführte Dualismus von „spielerischen Differenzen“ vs. „welthistorischen Herrschaftssystemen“ (ebd.: 26; mit Bezug auf Haraway 1989) scheint mir allerdings als zu vereinfachend – und zwar für alle Ebenen und Kontexte. Durch solch ein Raster fallen z.B. mit Blick auf Deutschland Ungleichheiten zwischen Ost- und Westdeutschen oder Arbeiter/innen, Angestellten und Beamt/en/innen. Durch dieses Raster fallen auch viele *eben nicht* „eigentlich indifferente Differenzen“ (Klinger 2003: 25): So sind z.B. Fachkulturen, Werte, Arbeitsstile und deren Zusammenwirken bedeutsam für die Zusammenarbeit in Gruppen, und diese ist neben – und zusammenhängend mit – der strukturellen Integration ein Kern-Thema der Diversityforschung und -praxis.

Ein solcher Dualismus lässt sich auch mit Bourdieu kritisieren: Ihm zufolge sind es ja gerade *Die feinen Unterschiede* (Bourdieu 1987) bzw. die per Distinktion

---

6 Zur Unterscheidung zwischen Umverteilung und Anerkennung und dem damit verbundenen Dilemma vgl. Fraser (2001).

7 Die o.g. „Big 8“ sind die in Zusammenhang mit Diversity empirisch ermittelten, d.h. am häufigsten genannten bzw. verwendeten Kategorien.

her(aus)gestellten Unterscheidungen, die Ungleichheiten stabilisieren können.<sup>8</sup> Von Bourdieus Gespür für Unterscheidungen jenseits der „welthistorischen Herrschaftssysteme“ und deren Effekte zeugt auch, dass er die Bedeutung (s)einer provinziellen Herkunft in Frankreich mit „Außenseiterposition“ oder „Formen von sozialem Rassismus“ beschreibt (Bourdieu/Wacquant 2006: 244). Doch nun zu Feld und Habitus.

#### 4 Feld und Habitus

JH: Das Feld wird definiert als „Raum von Beziehungen“ (Bourdieu 1985: 13) oder auch als „Ensemble objektiver historischer Relationen zwischen Positionen“, die „auf bestimmten Formen von Macht (oder Kapital) beruhen“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 36), wie bspw. das Bildungssystem oder Gewerkschaften (133). Auch Organisationen oder Führungspositionen können als Felder untersucht werden (ausführlicher: Hofbauer 2003; 2010). Das zeigt bereits, dass der Begriff Feld auf verschiedenen Aggregationsebenen benutzt werden kann: z.B. für das wissenschaftliche Feld insgesamt (in Abgrenzung z.B. zu dem der Wirtschaft) oder für bestimmte Disziplinen (Bourdieu/Wacquant 1996: 135, 215). Wie schon angesprochen können auch die Geschlechter-, Intersektionalitäts- und Diversityforschung als Felder betrachtet werden. Das wissenschaftliche Feld ist, wie jedes andere Feld auch, eine in der Verteilung materieller Ressourcen (wie Höhe von Gehältern oder Vortragshonoraren) und symbolischer Ressourcen (wie Titel und Reputation) vergegenständlichte Struktur. Diese Struktur wirkt wiederum als Bedingung für den Zugang zum und die Positionierung im Feld – sowie als Bedingung für die Aktualisierung des Habitus.

Der Habitus wird als „Ensemble historischer Relationen“ konzipiert, „die sich in Gestalt der geistigen und körperlichen Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata in den individuellen Körpern niedergeschlagen haben“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 36 f.). Er ist das Produkt der Internalisierung äußerer Strukturen (Bourdieu 1979: 147), d.h. der Aneignungsbedingungen der verschiedenen Felder, in die ein Individuum im Laufe des Lebens nacheinander und gleichzeitig eingebunden ist. Der Habitus als Verkörperung von Kapitalien (wie berufliche Fähigkeiten, ein bestimmtes äußeres Erscheinungsbild oder Auftreten, der Zugang zu informellen Netzwerken) und als soziale Normierung ist

---

8 Zu Distinktion als Praktik der (Re-)Produktion von Geschlechterhierarchisierungen vgl. Hofbauer (2004; 2008) und Krell (2010).

ein wichtiges Selektionskriterium bspw. für den Zugang zu und den Aufstieg in Organisationen – und damit auch für die Diversity-Forschung und -Praxis relevant. Wer zwar formal qualifiziert und leistungsbereit ist, aber den „Organisationshabitus“ (dazu gleich ausführlicher) nicht (glaubwürdig, überzeugend) verkörpert, ist bzw. wird benachteiligt. Das erklärt auch die Barrieren für Frauen und für Männer mit der „falschen“ sozialen Herkunft beim Zugang zu Top-Führungspositionen. Für die Gleichstellungspraxis folgt daraus: Frauenförderung greift dort zu kurz, wo Exklusion auch auf Klassenunterschieden beruht.

GK: Formulierungen wie, das Verhältnis von Habitus und Feld sei „erst einmal eines der Konditionierung“ (Bourdieu/Wacquant 2006: 160), klingen irritierend deterministisch. Und mit Blick auf Mehrfachzugehörigkeiten frage ich mich bzw. dich: Haben wir es dann mit „Ensembles von mehr oder weniger konkordanten Feldern“ zu tun, „wobei Diskordanzen zu einem gespaltenen, ja zerrissenen Habitus führen können“ (ebd.: 161)? Oder ist die Pointe, dass der Habitus („als System von Dispositionen“) „erst *im Verhältnis* zu einer bestimmten Situation manifest [wird]“ (ebd.: 168; Herv. i.O.)?

JH: Viele Stellen muten in der Tat deterministisch an. Bourdieu hat (übrigens ganz im Sinne von Intersektionalität) auf diese Kritik geantwortet, er wolle die Kontinuität von Ungleichheitsstrukturen hervorheben, um dem populären Modernisierungsdiskurs etwas entgegenzusetzen.

Jenseits dieser politischen Intention ist das Habituskonzept sehr wohl geeignet, Entwicklungen und auch biographische Brüche und Krisen zu erfassen. Weil seine Strukturierung unter immer komplexeren Bedingungen stattfindet, steigt das Risiko, dass der Habitus nicht an die Anforderungen eines Feldes angepasst ist. Kraus beschreibt den Habitus moderner Subjekte als widersprüchliches, inkohärentes System von Dispositionen (also weit entfernt von deterministischer Struktur):

„Mit der Komplexität ihrer Strukturen und Kriterien sozialer Differenzierung legt die moderne Gesellschaft [...] zugleich Sprengsätze im Habitus der Subjekte an, Konflikte zwischen unterschiedlichen Ordnungsvorstellungen und Verhaltensweisen, die die Selbstverständlichkeit der Praxen immer wieder ein Stück weit in Frage zu stellen vermögen. Die Doxa, die Selbstverständlichkeit der sozialen Ordnung, wird in konflikthaften Erfahrungen leicht brüchig, muss, um die Handlungsfähigkeit des Subjekts zu erhalten, in Orthodoxie überführt werden oder weicht der Auflehnung und der bewussten Auseinandersetzung“ (Kraus 1993: 220).

GK: Worin liegt für dich der Beitrag eines solchen Habitus-Konzeptes für Diversity Management?

JH: Diversity Management zielt ja auf eine Veränderung von Organisationskulturen. Özbilgin und Tatli (2005) übersetzen „Organisationskultur“ in die Bourdieusche Begriffswelt und sprechen von „Organisationshabitus“. Diesen müsse man sich ebenfalls als ein Spannungsfeld vorstellen, „contested terrain and site of tension, negation, and negotiation among different organizational members“ (ebd.: 862). Um diese Auseinandersetzungen zu verstehen und das Potenzial für die Entwicklung von Organisationskulturen zu erkennen, bedarf es fundierter Kenntnisse auch von Intersektionalität. In den Interdependenzen von z.B. Geschlecht, Ethnie und sozialer Herkunft und in der Ausprägung mehrdimensionaler Habitus, die durch Einbindung in verschiedene Felder immer wieder als spannungsgeladenes Verhältnis reproduziert werden, liegt ein Veränderungspotenzial, das Diversity Management nützen könnte. Einen Ansatzpunkt hierfür bietet etwa Diversity Training, das auf Erfahrungen des „Being Different“<sup>9</sup> aufbaut, die unweigerlich auch durch multiple soziale Einbindungen entstehen. Diese Erfahrungen können genutzt werden, um Angehörige sozialer Majoritäten für Probleme sozialer Minoritäten zu sensibilisieren.

GK: Wenn du „mehrdimensionaler Habitus“ sagst, ist das Singular oder Plural? Oder anders formuliert: Gehe ich in einer Bourdieuschen Perspektive auf Mehrfachzugehörige von einem – interdependenten – Habitus aus oder von mehreren?

JH: Das kommt darauf an. Wenn ich mich selbst aus der Perspektive der Habitus-theorie zu begreifen versuche, dann sehe ich *einen* mehrdimensionalen bzw. interdependenten Habitus. Als (Intersektionalitäts-)Forscherin kann ich aber *unterschiedliche* Habitus – zumindest analytisch – ausschneiden und untersuchen: z.B. den durch Geschlecht und den durch Klasse strukturierten Habitus – sowie deren Zusammenspiel.

## 5 Zum Schluss

GK: Auch wenn wir nur sehr knapp darauf eingehen konnten, sollte deutlich geworden sein, dass Habitus ein Konzept ist, dass für die Forschung zu Intersektionalität und Diversity fruchtbar gemacht werden kann. Kommen wir nun zurück zu der Frage „Felder oder soziale Kategorien?“ und damit zum Schluss. Weinbach (2008) hält „die grundlegende Annahme des Intersektionalitäts-

---

9 Abgedruckt in: Gieselmann/Krell (2008: 349).

paradigmas, – es existierten bestimmte, per se soziale Ungleichheit stiftende Kategorien – für falsch“ und begründet das zunächst<sup>10</sup> mit Bourdieu, „demzufolge das Feld im Vordergrund der sozialwissenschaftlichen Analyse stehen soll“ (174). Auch Walgenbach (2007) betont – mit Bezug auf Bourdieu – die Bedeutung von „Feldern der Reproduktion von Dominanzverhältnissen“ bzw. von Feldern als Orten, „wo soziale Kategorien komplexe *historisch-lokale Arrangements* hervorbringen“ (57 f.; Herv. i.O.).

JH: Dass die Intersektionalitätsforschung von sozialen Kräftefeldern ausgehen soll, die ja gruppenbildende Kategorien erst hervorbringen, ist aus einer Bourdieuschen Perspektive sehr schlüssig. Die entscheidende Frage ist aber, *wie* das in empirischer Forschung umgesetzt werden kann. Und: Im Kontext von Organisationen – und damit von Diversity Management – sind Gruppenzugehörigkeiten für die Positionierung in diesen sozialen Kräfteverhältnissen vielleicht wichtiger als im Kontext von Gesellschaften.

GK: Insofern war unsere Frage „Felder oder soziale Kategorien?“ zu vereinfachend formuliert. Das führt uns auch noch mal zurück zum epistemologischen Bruch: „Allerdings gibt es bei der relationalen Analyse unter anderem die Schwierigkeit, dass man soziale Räume meist nur in Form von Merkmalsdistributionen bei Individuen zu fassen bekommt“ (Bourdieu 2006: 264). Der Gewinn für Intersektionalität und für Diversity liegt zunächst einmal darin, eben das zu erkennen.

JH: Hinzu kommt, dass die Schwerpunktsetzung auf soziale Kräftefelder bzw. Felder der Macht wichtige Einsichten für die Ausgestaltung von Diversity Management und anderen Veränderungsstrategien ermöglicht.

### Literatur

- Aretz, Hans-Jürgen/Hansen, Katrin (2003): Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit. In: Zeitschrift für Personalforschung 17 (1): 9-36.
- Bachelard, Gaston (1980): Die Philosophie des Nein. Versuch einer Philosophie des neuen wissenschaftlichen Geistes. Frankfurt a.M.

---

10 Weinbach (2008: 174) fordert vor allem einen systemtheoretisch orientierten „Perspektivenwechsel von den personalen Kategorien sozialer Ungleichheit hin zu Ungleichheit generierenden Inklusionsstrukturen“.

- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2008): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 2. Aufl. Wiesbaden.
- Beaufays, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld.
- Bourdieu, Pierre (1979): Entwurf einer Theorie der Praxis. Frankfurt a.M.
- (1985): Sozialer Raum und „Klassen“. *Leçon sur la leçon*. Zwei Vorlesungen. Frankfurt a.M.
  - (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a.M.
  - (1997a): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Beate Kraus: Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a.M.: 153-217.
  - (1997b): Eine sanfte Gewalt. Pierre Bourdieu im Gespräch mit Irene Dölling und Margareta Steinrücke. In: Dölling, Irene/Beate Kraus: Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a.M.: 218-230.
  - (2000): Das väterliche Erbe. Probleme der Vater-Sohn-Beziehung. In: Bosse, Hans/Vera King (Hrsg.): Männlichkeitsentwürfe. Frankfurt a.M./New York: 83-91 (als „Widersprüche des Erbes“ auch abgedruckt in Bourdieu et al. 2010: Das Elend der Welt, Studienausgabe, 2. Aufl. Konstanz: 337-342).
  - (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt a.M.
  - et al. (2010): Das Elend der Welt, Studienausgabe, 2. Aufl. Konstanz.
  - /Wacquant, Loïc J.D. (1986): Reflexive Anthropologie. Frankfurt a.M. (gebundene Ausgabe).
  - /– (2006): Reflexive Anthropologie. Frankfurt a.M. (Taschenbuch).
- Bruchhagen, Verena/Koall, Iris (2008): Managing Diversity: Ein (kritisches) Konzept zur produktiven Nutzung sozialer Differenzen. In: Becker, Ruth/Beate Kortendiek: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 2. Aufl. Wiesbaden: 931-938.
- Bührmann, Andrea D. (2001): Geschlecht und Subjektivierung. In: Kleiner, Marcus S. (Hrsg.): Michel Foucault. Eine Einführung in sein Denken. Frankfurt a.M./New York: 123-136.
- Davis, Kathy (2008): Intersectionality in Transatlantic Perspective. In: Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.) (2008): ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz. Münster: 19-35.
- Diaz-Bone, Rainer (2002): Kulturwelt, Diskurs und Lebensstil. Eine diskurstheoretische Erweiterung der bourdieuschen Distinktionstheorie. Opladen.
- /Krell, Gertraude (Hrsg.) (2009): Diskurs und Ökonomie, Diskursanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen. Wiesbaden.
- Dietze, Gabriele/Hornscheid, Antje/Palm, Kerstin/Walgenbach, Katharina (2007): Einleitung: Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen/Farmington Hills. In: Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2007): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen/Farmington Hills: 7-22.

- Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.) (1997a): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a.M.
- /– (1997b): Vorwort der Herausgeberinnen. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.) (1997a): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a.M.: 7-14.
- Engler, Steffani (2008): Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Becker, Ruth/Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 2. Aufl. Wiesbaden: 250-261.
- Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Frankfurt a.M.
- Frerichs, Petra (2000): Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52 (1): 36-59.
- Gieselmann, Astrid/Krell, Gertraude (2008): Diversity-Trainings: Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. 5. Aufl. Wiesbaden: 331-351.
- Gottschall, Karin (1998): Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler, Birgit/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: 63-95.
- Haraway, Donna (1989): A Manifesto for Cyborgs. In: Weed, Elisabeth (Hrsg.): Coming to Terms. Feminism, Theory, Politics. New York/London: 173-204.
- Hark, Sabine (2007): „Überflüssige“: Negative Klassifikationen – Elemente symbolischer Delegitimierung im soziologischen Diskurs? In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp/Birgit Sauer (Hrsg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a. M./New York: 151-162.
- Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt a.M./New York.
- Hofbauer, Johanna (2003): Geschlecht – Arbeit – Organisation. Zur sozialen Konstruktion von Zugangsbarrieren. Habilitationsschrift an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- (2004): Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen. In: Pasero, Ursula/Birger P. Priddat (Hrsg.): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden: 45-64.
- (2006): Konkurrentinnen außer Konkurrenz. Zugangsbarrieren für Frauen im Management aus der Perspektive des Bourdieuschen Distinktions- und Habituskonzepts. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 31 (4): 23-44.
- (2008): Demonstrative Anwesenheit und sinnlose Überstunden. Inkorporiertes Geschlechterwissen im Spiel um Differenz. In: Wetterer, Angelika (Hrsg.): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge. Königstein i.Ts.: 247-263.
- (2010): Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie. Organisation und Ausschluss aus Bourdieuscher Perspektive. In: Feministische Studien 28 (1): 25-39.

- Hornscheidt, Antje (2007): Sprachliche Kategorisierung als Grundlage und Problem des Redens über Interdependenzen. Aspekte sprachlicher Normalisierung und Privilegierung. In: Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2007): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen/Farmington Hills: 65-105.
- King, Vera (2008): Jenseits von Herkunft und Geschlechterungleichheiten? Biographische Vermittlungen von *class*, *gender*, *ethnicity* in Bildungs- und Identitätsbildungsprozessen. In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz. Münster: 87-111.
- Klinger, Cornelia (2003): Ungleichheit in den Verhältnissen von Rasse, Klasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Angelika Wetterer (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: 14-48.
- /Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.) (2008): ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz. Münster.
- /–/Sauer, Birgit (Hrsg.) (2007): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a.M./New York.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): „Intersectionality“ – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender“. In: Feministische Studien. Zeitschrift für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung 23 (1): 68-81.
- (2008): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl. Wiesbaden: 163-172.
- /Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2003): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster.
- Krais, Beate (1993): Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt. In: Gebauer, Gunter/Christoph Wulf (Hrsg.): Praxis und Ästhetik: neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus. Frankfurt a.M.: 208-250.
- Krell, Gertraude (Hrsg.) (2008a): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl. Wiesbaden.
- (2008b): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, Gertraude (Hrsg.) (2008a): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl. Wiesbaden: 63-80.
- (2010): Führungspositionen. In: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: 423-484.
- /Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2007): Diversity Studies: Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M./New York.
- Lorber, Judith (1999): Gender-Paradoxien. Opladen.
- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: Signs. Journal of Women in Culture and Society 30 (3): 1771-1800.
- Meuser, Michael (1998): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Opladen.

- Özbilgin, Mustafa/Tatli, Ahu (2005): Understanding Bourdieu's contribution to organization and management studies. In: *Academy of Management Review* 30 (4): 855-877.
- Plummer, Deborah L. (2003): Overview of the Field of Diversity Management. In: Plummer, Deborah L. (Hrsg.): *Handbook of Diversity Management*. Lanham: 1-49.
- Sauer, Birgit/Wöhl, Stefanie (2008): Governing Intersectionality. Ein kritischer Ansatz zur Analyse von Diversitätspolitiken. In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Überkreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. Münster: 249-273.
- Scully, Maureen A./Blake-Beard, Stacy (2006): Locating Class in Organizational Diversity Work. Class as Structure, Style and Process. In: Konrad, Alison M./Pushkala Prasad/Judith K. Pringle (Hrsg.): *Handbook of Workplace Diversity*. London: 431-454.
- Walgenbach, Katharina (2007): Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2007): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen/Farmington Hills: 23-64.
- /Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2007): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen/Farmington Hills.
- Weinbach, Christine (2008): „Intersektionalität“: Ein Paradigma zur Erfassung sozialer Ungleichheitsverhältnisse? Einige systemtheoretische Zweifel. In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Überkreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. Münster: 171-193.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld.

## Intersektionalität und Diversity – Achsen der Differenz in Managementkonzepten und Managementforschung

### 1 Einleitung

In diesem Beitrag wird aufgezeigt und kritisch gewürdigt, welche Berücksichtigung Intersektionalität in Managementkonzepten und Managementforschung zu Diversity findet. Damit begegnen wir zugleich einem immer wieder anzutreffenden „Diversity Bashing“ – d.h. Vorwürfen wie: mit Diversity Management (DiM) oder Diversity-Forschung würden Geschlechter- und weitere Unterschiede essentialisiert und naturalisiert, der Fokus auf den Business Case würde gleichstellungspolitische Bestrebungen überlagern oder ausblenden. Entsprechende Vorwürfe werden v.a. von Gender- und Intersektionalitäts-Forscher/n/innen aus anderen Disziplinen wie der Soziologie erhoben (vgl. z.B. die bei Krell 2010 diskutierten Quellen), aber auch von (kritischen) Managementforscher/n/innen, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen und Vorbehalte gegenüber dem Diversity-Konzept haben (z.B. Hoobler 2005; Noon 2007). Nicht zu vergessen sind Diversity-Forscher/innen selbst, die sich mit blinden Flecken und Problemen der Diversity-Forschung und/oder der Umsetzung von Diversity-Initiativen befassen (z.B. Nkomo 1992; Prasad/Mills 1997; Litvin 2006; Pringle 2010) und entsprechende Kritikpunkte zum Anlass nehmen, um Analyseansätze und Konzepte zu Diversity und DiM zu entwerfen und weiterzuentwickeln. Dies geschieht nicht zuletzt mit Bezug auf Intersektionalitätsansätze.

Ausgangspunkt unserer Argumentation sind die großen Gemeinsamkeiten (oder auch: Überschneidungen) von Intersektionalitäts- und Diversity-Forschung. Nehmen wir zunächst Intersektionalität als analytisch-beschreibenden Begriff, so sind Überschneidungen zwischen sozialen Kategorien wie Geschlecht, Herkunft, Religionszugehörigkeit etc. gemeint. Dabei soll der Begriff, wie von Crenshaw (1989) eingeführt, die Interdependenz und Überlagerung von sozialen Kategorien betonen – ihren komplexen Zusammenhang, der sich nicht auf eine einfache Addition von Merkmalen reduzieren lässt. Der Begriff Diversity verweist auf das gleiche Phänomen, allerdings mit einer leichten Akzentverschiebung: Während

Intersektionalität die Überlappung und das Zusammenspiel von Kategorien bezeichnet, bezieht sich Diversity auf das Produkt solcher Überschneidungen (vgl. dazu Hardmeier/Vinz 2007), eben die menschliche Vielfalt – sei es in Form multipler Identitäten von Individuen (z.B. diverse identities in organizations, Nkomo/Cox 1996) oder in Form der sozialen Komplexität von Gruppen (z.B. diversity of masculinities, Hearn/Collinson 1994). Ein Verständnis von Diversity als Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Organisationsmitgliedern (und anderen organisationsrelevanten Akteur/en/innen), wie er vielen DiM-Konzepten und der Managementforschung zu Diversity zugrunde liegt, ist mithin unlösbar verknüpft mit einem Blick auf Intersektionalität.

In der Intersektionalitätsforschung geht es dabei immer explizit um die Erforschung struktureller Ungleichheiten, Benachteiligungen und (Mehrfach-) Diskriminierungen (z.B. McCall 2005); es liegt also grundsätzlich eine kritisch-politisierende Forschungsintention vor. In der Diversity-Forschung geht es etwas allgemeiner um die Erforschung von Vielfaltsdimensionen, die sich nicht unbedingt alle in Form struktureller Benachteiligung niederschlagen – oder anders gewendet: soziale Ungleichheit, Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung sind nicht immer der Hauptfokus. Diversity wird zwar v.a. an solchen Dimensionen festgemacht, an die potenziell Benachteiligungen geknüpft sind, jedoch werden diese zugleich als Ressourcen begriffen. Entsprechend liegt der Fokus der Diversity-Forschung oftmals auf der Leistungsfähigkeit sozialer Systeme – etwa auf Fragen nach der Gestaltung einer Vielfalt wertschätzenden Erziehung (z.B. Prengel 2007), politischer Maßnahmen oder sozialer Sicherungssysteme (z.B. Riedmüller/Vinz 2007) oder – in der Managementforschung zu Diversity, um die es in diesem Beitrag geht – nach einem wertschätzenden Umgang mit der Vielfalt des Personals (und anderen organisationsrelevanten Akteur/en/innen, vgl. auch Krell/Sieben 2007). Ein Befund bestehender Ungleichheiten oder zumindest der bislang unzureichenden Berücksichtigung von Vielfalt ist dabei grundsätzlich Ausgangspunkt der Diversity-Forschung und von DiM-Konzepten. Eine grundlegende Gemeinsamkeit der Intersektionalitäts- und der Diversity-Forschung ist damit der Fokus auf Unterschiede hinsichtlich sozialer Kategorien sowie auf den Fragen, worin sie bestehen, wie sie (re)produziert werden und welche Konsequenzen sie haben.

DiM-Konzepte und Managementforschung zu Diversity sind somit immer schon mit einem Fokus auf Intersektionalität verbunden. Wie dieser Fokus umgesetzt wird, in welcher Form (und mit welchem Ziel) Überschneidungen sozialer Kategorien in Managementkonzepten und -forschung zu Diversity thematisiert werden, wird im Folgenden dargestellt. Dabei ist zu sehen, dass die Bandbreite

sozialer Komplexität, die mit den Begriffen Intersektionalität und Diversity bezeichnet wird, in verschiedener Hinsicht eingeschränkt wird. Dies geschieht u.a. aus management- und forschungspraktischen Gründen, die sich aus den verschiedenen Logiken ergeben, denen Managementpraxis und -forschung folgen; sie sind der Grund dafür, die folgende Darstellung getrennt nach Ansätzen zu DiM und Managementforschung zu Diversity vorzunehmen.

## 2 Diversity Management-Konzepte

### 2.1 *Diversity Management als Konzept: Business Case gegen oder zusammen mit Gleichstellungszielen?*

Hier geht es – als Grundlage der Argumentation – zunächst darum, was DiM als Managementkonzept ausmacht. Denn nur unter Beachtung der entsprechenden Inhalte und Ziele können auch Möglichkeiten und Grenzen der Berücksichtigung von Intersektionalität beurteilt werden.

Was ist die Grundlogik eines Managementkonzeptes (vgl. z.B. Nienhüser 2002; Kieser 1996)? Ein Managementkonzept kann zunächst beschrieben werden als ein Set von Aussagen zu einem Problem- oder Gestaltungsbereich, der im Unternehmen strategisch angegangen werden soll. Ein Konzept enthält sowohl beschreibende und analytische Aussagen zu dem betreffenden Bereich als auch Gestaltungsempfehlungen und Verfahren. Dieser instrumentell-technologische Kern wird verknüpft mit ideologisch-legitimierenden Elementen. Förderlich (und typisch) für ein Managementkonzept ist, wenn es als wissenschaftlich fundiert gilt bzw. dargestellt wird und seine Umsetzung Unternehmenserfolg verspricht. Verbreitung findet es durch Unternehmensberatungen, Handbücher, praxisorientierte und wissenschaftliche Aufsätze, Kongresse, Expertenverbünde u.v.m. Oftmals wird es aus der Unternehmenspraxis abgeleitet – als sog. Best Practices – und zielt darauf, dort umgesetzt bzw. weiter verbreitet zu werden.

Bei DiM basieren die *Aussagen und Annahmen zum Gestaltungsbereich*, der im Unternehmen strategisch angegangen werden soll, auf dem Befund, dass Organisationen oftmals monolithische oder monokulturelle Gebilde sind, deren kulturelle Werte, Normen und Regeln durch eine dominante Gruppe (heterosexuelle westeuropäische Männer) geprägt sind, der Vielfalt eher bedrohlich erscheint (z.B. Cox 1993; Loden/Rosener 1991). Es wird davon ausgegangen, dass dort Mitglieder dominierter Gruppen (Frauen, Ältere, Migrant/en/innen etc.) benachteiligt sind und ein hoher Druck besteht, sich an die dominante Organisationskultur anzupassen (vgl. auch Krell 2008).

Das *strategische (und idealtypische)* Ziel von DiM ist der Aufbau einer multikulturellen Organisation, in der Vielfalt und Chancengleichheit gefördert, personalpolitische Kriterien, Verfahren und Praktiken vorurteils- und diskriminierungsfrei(er) gestaltet und Intergruppenkonflikte durch ein proaktives DiM minimiert werden (Cox 1993; 2001). Wie etwa Thomas (1991: 12 ff.) ausführt, zielt DiM dabei auf einen fundamentalen Wandel der vorhandenen Strukturen, Praktiken und Kultur, der nicht nur die sichtbare Ebene der Organisationskultur (vgl. Schein 1985), sondern ebenso die unsichtbaren und schwer veränderbaren Grundüberzeugungen der Organisationsmitglieder tangiert – einschließlich des Selbstverständnisses von Manager/n/innen und ihrer „courage to lead“, wie Cross (2000) unterstreicht.

Ebenso werden konkrete Empfehlungen zur *Gestaltung* solcher Veränderungsprozesse gegeben. Cox (2001) z.B. stellt ein Regelkreis-Modell vor, in dem Maßnahmenbereiche (wie Leadership, Research & Management oder Education) zu einer erfolgreichen Implementierung von DiM und deren strategische Verknüpfung aufgezeigt werden. Eine Auflistung zentraler Maßnahmen zu ihrer Verbreitung in deutschen Unternehmen findet sich etwa bei Süß und Kleiner (2006); speziell an der Erhöhung ethnischer Vielfalt und der Integration von Personen mit Migrationshintergrund orientierte Gestaltungsempfehlungen geben z.B. Anders et al. (2008: 85 ff.).

Dieser instrumentell-technologische Kern wird auch bei DiM mit *ideologisch-legitimierenden Elementen* verknüpft. Letztere basieren auf einem Mix von moralisch-ethischen und rechtlichen sowie ökonomischen Argumenten. Die historischen Wurzeln von DiM liegen bekanntermaßen in der Human-Rights-Bewegung (vgl. z.B. Vedder 2006), die die Benachteiligung bestimmter Gruppen (insb. Schwarze, Homosexuelle, Frauen) in der US-amerikanischen Gesellschaft anprangerte und zu einer Ausweitung von Diskriminierungsverboten und Gleichstellungsgeboten am Arbeitsplatz führte. In Deutschland finden sich entsprechende Regelungen z.B. im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz.

Während „Doing the right thing“ im Sinne der Befolgung rechtlicher Vorgaben oder aufgrund ethischer Überzeugungen eine der Legitimationen für DiM sein kann (vgl. z.B. Kossek et al. 2006), ist der mögliche Beitrag zum Unternehmenserfolg eine weitere. Cox und Blake (1991) gehörten zu den ersten, die darlegten, dass DiM „brings a net-added value to organization processes“ (ebd.: 46). Für diesen viel beschworenen Business Case von Diversity spricht, dass Unternehmen durch DiM Zugang zu einem größeren Pool von High Potentials haben. Sie profitieren von einer Kreativität und Innovationen fördernden Mischung

an Erfahrungen und Perspektiven in heterogenen Teams und erhoffen sich, den Bedürfnissen einer vielfältigen Kundschaft besser gerecht zu werden (z.B. Cox/Blake 1991; Loden/Rosener 1991; Robinson/Dechant 1997; Krell 2008).

Seine *wissenschaftliche Fundierung* erfährt das DiM-Konzept zum einen durch psychologische Theorien sowie Konzepte und Befunde der Gruppenforschung, durch die die Dynamiken personeller Vielfalt am Arbeitsplatz erklärt werden (auch sog. „drawbacks“ ungemanagter Diversity, d.h. Implikationen von Stereotypisierungen und Diskriminierung, die Entstehung von Konflikten etc.; vgl. z.B. Cox 1993; Williams/O'Reilly 1998; Goldman et al. 2006). Zum anderen wird der Business Case von Diversity aus der ressourcenbasierten Sicht des Strategischen Personalmanagements erklärt (McMahan et al. 1998; Richard 2000). Danach entstehen Wettbewerbsvorteile für Unternehmen durch die optimale Kombination und das Management ihres „Humanressourcen-Pools“, d.h. der Fähigkeiten, Fertigkeiten und des Wissens der Mitarbeiter/innen. Diese sind eine strategische Ressource, wenn sie selten, schwer zu imitieren und zu ersetzen sind (z.B. Barney/Wright 1998; Boxall 1996). Aufgrund der spezifischen Mischung von Talenten und ihrer sozialen Komplexität ist die personelle Vielfalt eines Unternehmens nur schwer imitierbar. Zudem ist gerade ethnische Vielfalt rar, weil die wachsenden Bevölkerungsanteile von Personen mit Migrationshintergrund sich nicht in gleichem Verhältnis auf dem Arbeitsmarkt oder in den Unternehmen widerspiegeln. Die Annahme, dass personelle Vielfalt den Unternehmenserfolg positiv beeinflusst, wird in vielen Studien geprüft (z.B. Kochan et al. 2003; Richard 2000; Richard et al. 2007; im Überblick: Shore et al. 2009). Auch wenn dabei z.T. widerstreitende Ergebnisse erzielt werden, stimmen die Forscher/innen doch dahingehend überein, dass personelle Vielfalt genau dann wirtschaftlichen Nutzen generiert, wenn ein effizientes DiM betrieben wird.

Zur *Verbreitung von DiM* hat – wie für Managementkonzepte üblich – eine Reihe von Akteur/en/innen beigetragen. Als Pionier/e/innen gelten u.a. Unternehmensberater/innen und Trainer/innen wie Lee Gardenswartz und Anita Rowe, Roosevelt Thomas oder Elsie Cross, Unternehmen, die sich frühzeitig durch DiM hervorgetan haben (wie Ford, Phillips, Shell Oil, Disney) sowie Professor/en/innen an Business Schools wie Taylor Cox (University of Michigan Business School) oder Robin Ely und David Thomas (Harvard Business School). Erste einschlägige Veröffentlichungen umfassen lehrbuchartige Monographien zu DiM (Cox 1993; Thomas 1991), gestaltungsorientierte Handbücher (Gardenswartz/Rowe 1998), Aufsätze in praxisorientierten Zeitschriften wie der *Academy of Management Executive* (Cox/Blake 1991) und fachwissenschaftliche Aufsätze, so im *Handbook of Organization Studies* (Nkomo/Cox 1996). Expertenverbünde wie

die führende US-amerikanische Vereinigung für Personalmanagement (SHRM) nahmen das Thema auf oder bildeten sich neu, so das „Research Network on Diversity Management“ (vgl. Kochan et al. 2003).

Wie schon erwähnt, wird DiM-Konzepten oft zum Vorwurf gemacht, den Business Case zu stark zu betonen, Gleichstellungsziele lediglich zu instrumentalisieren oder gar bestehende Ungleichheiten zu verfestigen. Aus den obigen Ausführungen sollte jedoch deutlich geworden sein, dass der Business Case ein konstitutives Merkmal von Managementkonzepten darstellt, der in gewinnorientierten privatwirtschaftlichen Unternehmen unerlässlich ist: Um die Implementierung kostengenerierender Maßnahmen zu befördern, sollte ein Nutzen in Aussicht gestellt werden. Aber auch in anderen, nicht gewinnorientierten Organisationen gilt: eine Aussicht auf Effizienzsteigerung erhöht die Chancen der Umsetzung. So stellen Boogard und Roggeband (2010) fest, dass die Business Case-Argumente im Fall der von ihnen untersuchten Polizeiarbeit in den Niederlanden nicht etwa Ungleichheiten reproduziert, sondern (durch die Betonung multikultureller relationaler Fertigkeiten) v.a. eine förderliche Legitimationsgrundlage für die Integration der Angehörigen von Minderheitsgruppen geschaffen haben.

In der Debatte um DiM sind grundsätzlich zwei verschiedene Positionen vorfindbar: eine konfrontative, bei der DiM als gewinnorientiert kategorisiert und von einer ethisch bzw. rechtlich orientierten Gleichstellungspolitik abgegrenzt wird (z.B. Loden/Rosener 1991: 198), und eine integrative, bei der ökonomische, rechtliche und ethisch-moralische Argumente für DiM gleichwertig nebeneinander stehen (z.B. Cox 1993: 11 ff.). Dem hier dargelegten Verständnis von DiM liegt eine integrative Position zugrunde (vgl. auch Krell 2008; Liff 1999), d.h. wir betrachten DiM als ein Konzept, das sowohl auf eine Erhöhung von Chancengleichheit als auch auf die Erzielung von Wettbewerbsvorteilen zielt. Mithin halten wir es (im Einklang mit Krell 2010) für legitim und sinnvoll, ökonomische Nutzen-Argumente gleichsam als „Türöffner für Gleichstellungsforderungen“ einzusetzen. Dies macht rechtliche Regelungen jedoch nicht überflüssig. Im Gegenteil: diese sind und bleiben notwendig, um die Umsetzung von Gleichstellungszielen in Organisationen auch in Krisenzeiten zu gewährleisten, in denen ökonomische Argumente allein nicht greifen. Wie schon Cox und Blake (1991: 55) betonen, geht mit dem Anführen ökonomischer Begründungen für DiM also keineswegs eine automatische Ausblendung sozialer, moralischer und gesetzlicher Gründe einher.

## 2.2 Intersektionalität in DiM-Konzepten

Anhand ausgewählter DiM-Konzepte gehen wir nun der Frage nach, welches Verständnis von Diversity zugrunde gelegt wird und wie dabei Intersektionalitätsgedanken berücksichtigt sind: 1. Wie werden Überschneidungen sozialer Kategorien beschrieben und modellhaft verdeutlicht? 2. Inwiefern unterliegt DiM-Konzepten eine politisierende Intention; (wie) werden soziale Ungleichheit und (Mehrfach-)Benachteiligung berücksichtigt?

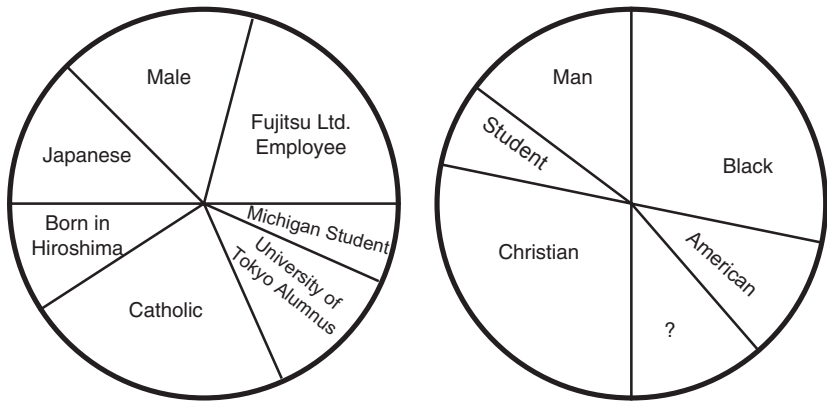
Zur ersten Frage nach der *Beschreibung und Modellierung von Intersektionalität in DiM-Konzepten* kann zunächst festgestellt werden, dass in der DiM-Literatur zwei Begriffsvarianten zu Diversity vorherrschen: Einem Fokus auf Unterschiede zwischen Gruppen von Arbeitnehmer/n/innen (z.B. Loden/Rosener 1991) steht die Begriffsfassung von Diversity als Unterschiede und Gemeinsamkeiten (z.B. Thomas 1996) gegenüber. Während die erste Begriffsvariante Gefahr läuft, Überschneidungen sozialer Kategorien auszublenden, ist dies bei der zweiten nicht der Fall: Mit ihr kommen auch Unterschiede zwischen den Personen einer Merkmalsgruppe in den Blick, die u.a. dadurch entstehen, dass Personen immer mehreren sozialen Gruppen gleichzeitig angehören (vgl. Krell/Sieben 2009; Krell 2008).

Konkrete Modellierungen von Diversity finden sich z.B. in den von Cox (1993) und Gardenswartz/Rowe (1994) entworfenen DiM-Konzepten. Cox versteht Diversity als „group affiliations of cultural significance“ (ebd.: 5 f.) von Organisationsmitgliedern oder anderen Stakeholdern der Organisation. Dieses Verständnis modelliert er mit dem Konzept der Gruppenidentitätsstruktur, das verschiedene soziale Teilidentitäten umfasst, die bei jeder Person unterschiedlich ausgeprägt sein können.

Abbildung 1 zeigt zwei Beispiele solcher Identitätsstrukturen, die in einem seiner Sensibilisierungstrainings entstanden sind. Dort ist abzulesen, welchen sozialen Gruppen sich zwei seiner Student/en/innen jeweils in welchem Maße zugehörig fühlen. Die Anzahl der Kuchenstücke auf dem Tortendiagramm zeigt die verschiedenen Identitätskategorien, die Größe der Stücke spiegelt deren jeweilige Wertigkeit für die Person wider. Es wird deutlich, dass sich jedes Individuum immer mehreren Gruppen zugleich, aber je nach persönlichem Hintergrund in unterschiedlicher Gewichtung, zuordnet.

Der Vorzug dieser Modellierung liegt in ihrer Einfachheit, der Offenheit der Kategorien und ihrer (individuellen) Wertigkeit. Jedoch wirkt es vergleichsweise statisch und erweckt den Eindruck separater und einander ausschließender Identitätskategorien. Die Überschneidung sozialer Kategorien, die Cox durchaus für relevant hält und zu berücksichtigen fordert (vgl. Nkomo/Cox 1996), bleibt hier unsichtbar.

Abb. 1: Culture Identity Structures



Quelle: Cox 1993: 49

Abbildung 2 zeigt das von Gardenswartz und Rowe entwickelte Konzept der „layers of diversity“, das die Autorinnen in ihren Diversity-Trainings zur Bewusstmachung von Diversity verwenden.

Während bei Cox alle Identitätskategorien auf einer Ebene angesiedelt sind, stellen Gardenswartz und Rowe Diversity im Organisationskontext in vier konzentrischen Kreisen dar, die den Grad widerspiegeln, in welchem eine Person Einfluss auf entsprechende identitätsbestimmende Kategorien nehmen kann. Im Mittelpunkt steht die Persönlichkeit, „the innately unique aspect that gives us each our own particular style“ (Gardenswartz/Rowe 1998: 26). Auf der nächsten Ebene befinden sich die internalen Dimensionen von Diversity. Sie beinhalten Aspekte, über die wir keine oder nur geringe Kontrolle haben, da sie eng mit unserer biologischen Existenz verbunden sind. Die dritte Ebene der externalen Dimensionen beinhaltet soziale Einflüsse und Lebenserfahrungen, mit denen wir konfrontiert werden und umzugehen haben (vgl. dazu auch Loden/Rosener 1991). Die äußere Dimension beinhaltet schließlich Einflüsse, die mit unserer sozialen Situation und Stellung in der Organisation verbunden sind.

Zur zweiten Frage nach der *Berücksichtigung sozialer Ungleichheit und (Mehrfach-)Benachteiligung* mag zunächst die Kernbotschaft von DiM-Konzepten in den Sinn kommen, die lautet, dass Vielfalt – „richtig“ gemanagt – Nutzen für Unternehmen stiftet; daher auch der gängige Vorwurf, der Business Case stehe im Vordergrund und Ziele der Chancengleichheit könnten dabei aus dem Blick geraten. Wie jedoch schon oben gezeigt, ist eine solche Betonung des potenziellen Nutzens schlicht unerlässlich für ein Managementkonzept und kann ihm nicht

Abb. 2: Layers of diversity in the organizational context



Quelle: Gardenswartz/Rowe 1994: 33

zum Vorwurf gemacht werden. Zudem ist der Befund, dass bestimmte Gruppen in Unternehmen unterrepräsentiert sind und ein normatives Ideal vorliegt, das sich an einer (nicht nur quantitativ) dominanten Gruppe orientiert, konstitutiv für DiM-Konzepte.

So führen Loden und Rosener (1991) aus: „The term *dominant group* refers to those people with a disproportional amount of power and influence within an organization“ (ebd.: 37, Herv.i.O.). Dieses Verhältnis zu ändern, ist erklärtes Ziel von DiM. Cox (1993) verweist explizit darauf, dass mit der Herstellung einer multikulturellen Organisation der Abbau von Benachteiligungen bestimmter Gruppen verbunden ist, die dadurch entstanden sind, dass die Mitglieder der

dominanten Gruppe „have historically held advantages in power and economic resources compared to minority group members“ (ebd.: 6). Für Cross liegt der Hauptfokus von DiM auf der Eliminierung der Unterdrückung nicht-dominanter Arbeitnehmergruppen. Sie interessiert, „how oppression functions at the individual, group, and systems levels, and how leaders of public and private organizations must, and can, combat it in work settings“ (so die Kurzbeschreibung von Cross 2000). Ihr zufolge kann ein erfolgreiches DiM nur realisiert werden, wenn die Privilegien und Schäden, die aus der Unterdrückung bestimmter Gruppen resultieren, in die Betrachtung einbezogen werden. Ähnlich argumentieren auch Sessa und Jackson (1995). Sie stellen selbstkritisch fest, zuvor nur die horizontale Dimension personeller Unterschiede berücksichtigt zu haben, die als symmetrisch und „more or less equal in their consequences“ (ebd.: 134) gelten. Aus einer solchen Perspektive werde allerdings die vertikale Unterschiedsdimension, d.h. Aspekte wie Macht, Status etc., vernachlässigt, die dazu beiträgt, die Zuweisung bestimmter Positionen im hierarchischen Machtgefüge von Organisationen zu legitimieren. Um den Einfluss von Diversity im Arbeitskontext vollständig zu verstehen, müssen ihrer Ansicht nach beide Dimensionen der Differenzierung betrachtet werden.

### 3 Diversity in der Managementforschung

#### 3.1 *Diversity (Management) als Forschungsgegenstand: Beförderung oder Kritik bestehender Verhältnisse?*

Auch hier zunächst als Grundlage ein kurzer Blick auf die Managementforschung, ihren Gegenstand und ihre Perspektiven (dazu genauer Sieben 2007): Die Managementforschung befasst sich mit Fragen, die das Management als Institution und als Funktion betreffen. In den Blick genommen werden Manager/innen als Personen(gruppen) mit Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen sowie deren Handeln oder allgemeiner, Probleme, die den Prozess des Managens betreffen. Neben privatwirtschaftlichen Unternehmen geht es auch um andere Organisationen sowie das Management über Organisationsgrenzen hinaus. Ein Verständnis von Management als Institution und Funktion eröffnet somit den Blick auf das gesamte Geschehen in und zwischen Organisationen.

Dabei besteht keineswegs Einigkeit über das Selbstverständnis der Managementforschung – eine Debatte, in der Czarniawska (1999) zwei Positionen unterscheidet: Sie sei

- „a practical subject, which produces practitioners and improves practice“ oder

- „an academic discipline eager to remain in close contact with practice, with the purpose not of dictating the order of things, but of *reflecting and proving* via basic research and theory“ (ebd.: 3, Herv.i.O.).

Die erste Position ist mit dem Anspruch verknüpft, für die Managementpraxis nützliches Wissen herzustellen und zu vermitteln. Vertreter/innen der zweiten Position beanspruchen nicht, der Praxis bessere Lösungen vorzugeben, sondern gängige Praxis zu reflektieren und zu problematisieren. Sie lenken den Blick auf den Prozess wissenschaftlichen Denkens als Konstruktion verschiedener „An-Sichten von der Organisation und von guten Gründen für oder gegen bestimmte Gestaltungsvorschläge“ (Kieser 1997: 255) und auf die Produkte wissenschaftlichen Denkens als „tropes and rhetorical figures“ (Czarniawska 1999: 8), als Argumente, die in den Dialog mit Praktiker/n/innen eingebracht werden können. Wissenschaftliche Erkenntnisse als ein „seeing-as“ zu verstehen, unterstreicht deren politischen Charakter insofern, als die Relevanz der Standpunkte und Positionen der Forschenden sowie Interessen, Erfahrungen und weitere Bedingungen der Erkenntnisgewinnung reflektiert werden (z.B. Deetz 2003: 423 f.). Diese zweite Position markiert Ziele der kritischen Managementforschung (z.B. Alvesson/Deetz 2000), der auch viele Forscher/innen verpflichtet sind, die sich mit Fragen zu Gender und Diversity befassen.

Insgesamt wird das Thema Diversity in den letzten Jahrzehnten in der Managementforschung (und speziell der Personalforschung) zunehmend aufgegriffen (Deadrick/Stone 2009). Ein Großteil der Forschung befasst sich mit Voraussetzungen und Konsequenzen personeller Vielfalt wie Vorurteile gegenüber Minoritätengruppen, Effekten von Diversity auf die Unternehmensleistung oder Bedingungen für ein effizientes DiM (vgl. Shore et al. 2009). Insgesamt überwiegen dabei funktionalistische Ansätze wie die o.g. Studien zum Einfluss von Diversity und DiM auf den Unternehmenserfolg. Zumindest seit den 1990er-Jahren nimmt aber auch die kritische Managementforschung zu Diversity zu (im Überblick: Zanoni et al. 2010).

Um nur einige Beispiele zu nennen: Jones und Stablein (2006) legen dar, welche Implikationen an Kritischer Theorie orientierte und poststrukturalistische Ansätze für die Forschung zu Diversity haben. Litvin (1997) dekonstruiert die Business Case-Argumentationen und zeigt ihre Machtwirkungen auf. Lorbiecki und Jack (2000) analysieren DiM-Literatur diskursanalytisch und zeigen, wie bestehende Ungleichheiten – v.a. das Verhältnis zwischen dem (höher angesiedelten und nicht von Diversity „betroffenen“) Management und dem (kontrollierten und untergeordneten) diversen Personal – verfestigt werden. Zanoni und Janssens (2004) analysieren die von flämischen Personalmanager/n/innen

genutzte Rhetorik zu Diversity und zeigen dabei die Machtwirkungen auf, die am Arbeitsplatz wirksam werden; Zanoni und Janssens (2007) richten den Blick auf Arbeitnehmer/innen, die Minoritätengruppen angehören, und zeigen, wie sie sich zu DiM-Praktiken des Unternehmens verhalten und in einem Wechselspiel von Unterwerfung und Emanzipation ihre Identität daran ausrichten.

### 3.2 Intersektionalität in der Managementforschung zu Diversity

Wie findet nun speziell Intersektionalität in der Managementforschung zu Diversity Berücksichtigung? Auch dazu ein kurzer Überblick unter zwei Aspekten: 1. in Hinblick auf Operationalisierungen und Konzeptionalisierungen der Überschneidung sozialer Kategorien, 2. in Hinblick auf Ansätze der kritischen Managementforschung: Wie werden dort Machtverhältnisse, soziale Ungleichheit und (Mehrfach-)Benachteiligung thematisiert?

Zur *Konzeptionalisierung sozialer Kategorien* muss festgehalten werden, dass in der Managementforschung ein Fokus auf einzelne Kategorien wie Geschlecht oder auf Gruppen von Arbeitnehmer/n/innen wie Frauen, Behinderte oder Ältere dominiert. Dabei wird jedoch zumeist auch die Heterogenität in diesen Gruppen berücksichtigt. Zur Operationalisierung von Vielfalt werden z.B. Diversity-Indizes verwendet (Voigt/Wagner 2006), das Konzept der organizational faultlines (z.B. Lau/Murnighan 1998; Li/Hambrick 2005) oder andere Heterogenitätsmaße aus der Forschung zur organisationalen Demographie (Williams/O'Reilly 1998). Ein häufig verwendetes Maß für Diversity ist dabei Blaus (1977) Heterogenitätsindex, der aus der Ungleichheitsforschung stammt (z.B. verwendet von Richard et al. 2007, die den Einfluss von personeller Vielfalt auf den Unternehmenserfolg untersuchen). Aber auch interpretative Ansätze finden Verwendung, so z.B. zur Erstellung von „Identitäts-Landkarten“, wie sie Lindau in diesem Band beschreibt.

Während solche Operationalisierungen typischerweise in der funktionalistisch geprägten Managementforschung zu Diversity verwendet werden, wird in der *kritischen Managementforschung zu Diversity* zunehmend analysiert, dass entsprechende Konzeptionalisierungen zur Naturalisierung der mit Diversity bezeichneten Unterschiede und Gemeinsamkeiten beitragen. Mit verschiedensten Ansätzen wird Aspekten von Macht und Herrschaft nachgegangen, auch mit Bezug auf die Intersektionalitätsforschung.

Frühe Beispiele stammen etwa von Nkomo und Cox (1996), die aufzeigen, dass einzelne Identitätskategorien wie 'Race' nicht isoliert von anderen analysiert werden können, sowie von Mighty (1997), die die „triple jeopardy“ für

farbige Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt darlegt. Beispiele aus der neueren internationalen Diversity-Forschung finden sich bei Holvino (2008) mit ihrem Plädoyer für eine stärkere Sichtbarmachung der Simultanität verschiedener Identitätskategorien, bei Kamenou (2007) mit ihren methodologischen Überlegungen zur Berücksichtigung von Intersektionalität, bei Essers und Benschop (2009) mit ihrer Studie zur Verwobenheit von Religion, Geschlecht und Ethnizität bei muslimischen Geschäftsfrauen oder bei Boogard und Roggeband (2010) in ihrer Untersuchung der „paradoxes of intersectionality“ bei niederländischen Polizeikräften.

#### 4 Fazit

Wie in diesem Beitrag gezeigt, sind DiM-Konzepte und die Managementforschung zu Diversity grundsätzlich mit Intersektionalität verbunden. Dabei wird die Bandbreite sozialer Komplexität, die mit den Begriffen Intersektionalität und Diversity bezeichnet wird, in verschiedener Hinsicht eingeschränkt, u.a. aus management- und forschungspraktischen Gründen. Auch wenn eine politisierende Intention nicht immer im Vordergrund steht, liegt jedoch sowohl DiM-Konzepten als auch der Managementforschung zu Diversity zumindest als Ausgangspunkt der Befund zugrunde, dass bestimmte Gruppen potenziell von Benachteiligung betroffen sind und die Herstellung von Chancengleichheit ein förderungswürdiges Ziel für Organisationen ist.

Ansätze zu Intersektionalität und Diversity gegeneinander auszuspielen, wie es zuweilen geschieht, ist unserer Ansicht nach nicht sonderlich stichhaltig, da in dieser Debatte zumeist die verschiedenen Logiken der Forschungs- und Managementpraxis ausgeblendet werden. Eingeräumt werden muss, dass mit der Managementperspektive auf Diversity als Ressource eine Gefahr der Essentialisierung (etwa von einem weiblichen oder migrantischen Arbeitsvermögen) verbunden ist. Diese Perspektive hat jedoch auch einen grundsätzlichen Charme und Vorzug – nämlich den, *dass* die Diversität der Beschäftigten als wertvoll und förderungswürdig betrachtet wird und nicht, wie in manch anderer Managementliteratur durchaus üblich, als problematisch, oder bestimmte Kategorien als „besonders“ oder defizitär (vgl. auch Krell 2008). Im Übrigen besteht bei Letzterem ebenso die Gefahr der Essentialisierung – mit der „Doppelgefahr“, dass die vermeintlichen Defizite nicht nur be-, sondern auch festgeschrieben werden. So werden Gründe für Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und in Organisationen mitgeliefert, quasi als Legitimierungsgrundlage, diese Verhältnisse fortzuschreiben. Der Perspektivwechsel auf Diversity als Ressource liefert hingegen Gründe

für die bevorzugte Beschäftigung bislang benachteiligter Gruppen – und somit für die Veränderung der Verhältnisse.

Zur Erforschung personeller Vielfalt in Organisationen mit Blick auf Intersektionalität sind noch viele Fragen offen, so v.a., in welcher Weise die unterschiedlichen Kategorien miteinander verflochten sind und wie diese Verflochtenheit erfasst und (auch für Praxiszwecke) abgebildet werden kann. Konzeptionalisierungen wie jene von Cox oder Gardenswartz und Rowe könnten in diese Richtung weitergedacht werden. Dabei besteht jedoch auch die Gefahr der Überkomplexität. So haben auch wir den ursprünglichen Versuch aufgegeben, die Intersektionalität von Vielfaltsdimensionen zu visualisieren, da wir nicht eine weitere der „wirrsten Graphiken der Welt“ produzieren wollten. Komplexitätsreduktion ist schließlich auch eine der vornehmsten Aufgaben der Wissenschaft – und ebenso der Managementpraxis.

### *Literatur*

- Alvesson, Matz/Deetz, Stanley (2000): *Doing Critical Management Research*. London.
- Anders, Violetta/Ortlieb, Renate/Pantelmann, Heike/Reim, Daphne/Sieben, Barbara/Stein, Stephanie (2008): *Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse einer quantitativen und qualitativen empirischen Studie*. München/Mering.
- Barney, Jay B./Wright, Patrick M. (1998): *On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage*. In: *Human Resource Management* 37 (1): 31-46.
- Blau, Peter M. (1977): *Inequality and Heterogeneity*. New York.
- Boogard, Brendy/Roggeband, Conny (2010): *Paradoxes of Intersectionality. Theorizing Inequality in the Dutch Police Force through Structure and Agency*. In: *Organization* 17 (1): 53-75.
- Boxall, Peter (1996): *The Strategic HRM Debate and the Resource-Based View of the Firm*. *Human Resource Management Journal* 6 (3): 59-75.
- Cox, Taylor/Blake, Stacy (1991): *Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness*. In: *Academy of Management Executive* 5 (3): 45-56.
- Cox, Taylor (1993): *Cultural Diversity in Organizations. Theory, Research, and Practice*. San Francisco.
- (2001): *Creating the Multicultural Organization: A Strategy for Capturing the Power of Diversity*. San Francisco.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine*. In: *The University of Chicago Legal Forum*: 139-167.
- Cross, Elsie (2000): *Managing Diversity. The Courage to Lead*. Westport.

- Czarniawska, Barbara (1999): *Writing Management. Organization Theory as a Literary Genre*. New York.
- Deadrick, Diana/Stone, Diana (2009): *Emerging Trends in Human Resource Management Theory and Research*. In: *Human Resource Management Review* 19 (2): 51-52.
- Deetz, Stanley (2003): *Reclaiming the Legacy of the Linguistic Turn*. In: *Organization* 10 (3): 421-429.
- Essers, Caroline/Benschop, Yvonne (2009): *Muslim Businesswomen Doing Boundary Work: The Negotiation of Islam, Gender and Ethnicity Within Entrepreneurial Contexts*. In: *Human Relations* 62(3): 403-423.
- Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (1994): *Diverse Teams at Work*. Burr Ridge.
- /– (1998): *Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide*. New York.
- Goldman, Barry M./Gutek, Barbara A./Stein, Jordan H./Lewis, Kyle (2006): *Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences*. In: *Journal of Management* 32 (6): 786-830.
- Hardmeier, Sibylle/Vinz, Dagmar (2007): „Diversity“ und „Intersectionality“. Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft. In: *Femina Politica* 16 (1): 23-33.
- Hearn, Jeff/Collinson, David L. (1994): *Theorizing Unities and Differences Between Men and Between Masculinities*. In: Brod, Harry/Michael Kaufman (Hrsg.): *Theorizing Masculinities*. Newbury Park: 97-118.
- Holvino, Evangelina (2008): *Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies*. In: *Gender, Work & Organization* 17 (3): 248-277.
- Hoobler, Jenny M. (2005): *Lip Service to Multiculturalism: Docile Bodies of the Organization*. In: *Journal of Management Inquiry* 14 (1): 49-56.
- Jones, Deborah/Stablein, Ralph (2006): *Diversity as Resistance and Recuperation: Critical Theory, Post-structuralist Perspectives and Workplace Diversity*. In: Konrad et al. (2006): 145-166.
- Kamenou, Nicolina (2007): *Methodological Considerations in Conducting Research Across Gender, 'Race', Ethnicity and Culture: A Challenge to Context Specificity in Diversity Research Methods*. In: *The International Journal of Human Resource Management* 18 (11): 1995-2010.
- Kieser, Alfred (1996): *Moden und Mythen des Organisierens*. In: *Die Betriebswirtschaft* 56 (1): 21-39.
- (1997): *Moden & Mythen des Theoretisierens über die Organisation*. In: Scholz, Christian (Hrsg.): *Individualisierung als Paradigma. Festschrift für Hans-Jürgen Drumm*. Stuttgart: 235-259.
- Kochan, Thomas/Bezrukova, Katerina/Ely, Robin/Jackson, Susan/Joshi, Aparna/Jehn, Karen/Leonard, Jonathan/Levine, David/Thomas, David (2003): *The Effects of Diversity on Business Performance: Report of the Diversity Research Network*. In: *Human Resource Management* 42 (1): 3-21.
- Konrad, Alison/Prasad, Pushkala/Pringle, Judith (Hrsg.) (2006): *Handbook of Workplace Diversity*. London.

- Kossek, Ellen E./Lobel, Sharon A./Brown, Jennifer (2006): Human Resource Strategies to Manage Workforce Diversity. Examining 'The Business Case'. In: Konrad et al.: 54-74.
- Krell, Gertraude (2008): Diversity Management – Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Männern und Frauen in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 4. Aufl. Wiesbaden: 63-80.
- (2010): Gender unter dem Dach Diversity. Eine Auseinandersetzung mit häufig geäußerten Einwänden. In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Marita Körner/Reingard Zimmer (Hrsg.): Geschlechtergerechtigkeit, Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: 147-157.
- /Sieben, Barbara (2007): Diversity Management und Personalforschung. In: Krell et al. (2007): 235-254.
- /– (2009): Diversity Management. In: politische bildung 42 (4): 33-45.
- /Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M./New York.
- /Wächter, Hartmut (Hrsg.) (2006): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. München/Mering.
- Lau, Dora C./Murnighan, J. Keith (1998): Demographic Diversity and Faultlines: The Compositional Dynamics of Organizational Groups. In: Academy of Management Review 23 (2): 325-340.
- Li, Jiao/Hambrick, Donald C. (2005): Factional Groups: A New Vantage on Demographic Faultlines, Conflict, and Disintegration in Work Teams. In: Academy of Management Journal 48 (5): 794-813.
- Liff, Sonia (1999): Diversity and Equal Opportunities: Room for a Constructive Compromise? In: Human Resource Management Journal 9 (1): 65-75.
- Litvin, Deborah R. (1997): The Discourse of Diversity: From Biology to Management. In: Organization 4 (2): 187-209.
- (2006): Diversity. Making Space for a better Case. In: Konrad et al.: 75-94.
- Loden, Marilyn/Rosener, Judy (1991): Workforce America! New York.
- Lorbiecki, Anna/Jack, Gavin (2000): Critical Turns in the Evolution of Diversity Management. In: British Journal of Management 11: S17-S31.
- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: Signs: Journal of Women in Culture and Society 30 (3): 1771-1800.
- McMahan, Gary C./Bell, Myrtle P./Virick, Meghna (1998): Strategic Human Resource Management: Employee Involvement, Diversity, and International issues. In: Human Resource Management Review 8 (3): 193-214.
- Mighty, E. Joy (1997): Triple Jeopardy: Immigrant Women of Colour in the Labor Force. In: Prasad et al. (2007): 312-339.
- Nienhäuser, Werner (2002): Das schlechte Wissen verdrängt das gute oder: Warum setzen sich bestimmte sozialwissenschaftliche Paradigmen und Managementkonzepte in der Unternehmenspraxis gegen andere durch? In: Pankoke, Eckart (Hrsg.): Wert-

- und Wissensmanagement – Motivationsprobleme und Evaluationsprozesse. Essen: 31-53.
- Nkomo, Stella (1992): The Emperor has No Clothes: Rewriting „Race into Organizations“. In: *Academy of Management Review* 17 (3): 487-513.
- /Cox, Thomas (1996): Diverse Identities in Organizations. In: Clegg, Stewart R./Walter Nord/Cynthia Hardy (Hrsg.): *Handbook of Organization Studies*. London: 338-365.
- Noon, Mike (2007): The Fatal Flaws of Diversity and the Business Case for Ethnic Minorities. In: *Work, Employment and Society* 21 (4): 773-784.
- Prasad, Pushkala/Mills, Albert J. (1997): Is the Melting Pot Boiling Over? Dilemmas of Diversity in the Workplace. In: Prasad et al.: 3-27.
- /–/Prasad, Anshuman (Hrsg.) (1997): *Managing the Organizational Melting Pot. Dilemmas of Workplace Diversity*. Newbury Park.
- Prengel, Annedore (2007): Diversity Education – Grundlagen und Probleme der Pädagogik der Vielfalt. In: Krell et al.: 49-67.
- Pringle, Judith (2010): Positioning Workplace Diversity. Critical Aspects for Theory. In: Özbilgin, Mustafa F. (Hrsg.): *Equality, Diversity and Inclusion at Work*. Cheltenham: 75-87.
- Richard, Orlando C. (2000): Racial Diversity, Business Strategy, and Firm Performance: A Resource-based View. In: *Academy of Management Journal* 43 (2): 164-177.
- /Murthi, B.P.S./Ismail, Kiran (2007): The Impact of Racial Diversity on Intermediate and Long-term Performance: The Moderating Role of Environmental Context. In: *Strategic Management Journal* 28 (12): 1213-1233.
- Riedmüller, Barbara/Vinz, Dagmar (2007): Diversity Politics. In: Krell et al.: 143-162.
- Robinson, Gail/Dechant, Kathleen (1997): Building a Business Case for Diversity. In: *Academy of Management Executive* 11 (3): 21-31.
- Schein, Edgar (1985): *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco.
- Sessa, Valerie I./Jackson, Susan E. (1995): Diversity in Decision-Making Teams: All Differences are not Created Equal. In: Chemers, Martin M./Stuart Oskamp/Mark A. Costanzo (Hrsg.): *Diversity in Organizations. New Perspectives for a Changing Workplace*. Thousand Oaks: 133-156.
- Shore, Lynn M./Chung-Herrera, Beth G./Dean, Michelle/Holcombe Ehrhart, Karen/Jung, Don I./Randel, Amy E./Singh, Gangaram (2009): Diversity in Organizations: Where Are We Now and Where Are We Going? In: *Human Resource Management Review* 19 (2): 117-133.
- Sieben, Barbara (2007): *Management und Emotionen. Analyse einer ambivalenten Verknüpfung*. Frankfurt a.M.
- Süß, Stefan/Kleiner, Markus (2006): Diversity Management. Verbreitung in der deutschen Unternehmenspraxis und Erklärungen aus neoinstitutionalistischer Perspektive. In: Krell/Wächter: 57-80.
- Thomas, R. Roosevelt (1991): *Beyond Race and Gender. Unleashing the Power of Your Total Work Force by Managing Diversity*. New York.

- (1996): *Redefining Diversity*. New York.
- Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: Krell/Wächter: 1-24.
- Voigt, Bernd-Friedrich/Wagner, Dieter (2006): Numerische und alternative Darstellungsformen von Heterogenität in der Diversity-Forschung. In: Krell/Wächter: 109-134.
- Williams, Katherine Y./O'Reilly, Charles A. (1998): Demography and Diversity in Organizations. A Review of 40 Years of Research. In: *Research in Organizational Behavior* 20 (1): 146-214.
- Zanoni, Patrizia/Janssens, Maddy (2004): Deconstructing Difference. The Rhetoric of Human Resource Managers' Diversity Discourses. In: *Organization Studies* 25 (1): 55-74.
- /– (2007): Minority Employees Engaging with (Diversity) Management: An Analysis of Control, Agency, and Micro-Emancipation. In: *Journal of Management Studies* 44 (8): 1371-1397.
- /–/ Benschop, Yvonne/Nkomo, Stella (2010): Unpacking Diversity, Grasping Inequality: Rethinking Difference Through Critical Perspectives. In: *Organization* 17 (1): 9-29.

II.

## Methodische Zugänge und Herausforderungen für die Forschung

*Sibylle Hardmeier*

## Intersektionalität – Zur empirisch-quantitativen Operationalisierung des Konzepts

### 1 Einleitung

Der von der Spezialistin für Arbeitsmarktdiskriminierung, Kimberlé Crenshaw, eingeführte Begriff der „Intersection“ ist heute längst ein Modewort geworden und unterliegt einem eigentlichen Boom. Wenn aber auf der einen Seite Femokraten und Praktikerinnen bereits auf wenigen Seiten das intersektionale Framework abhandeln können, während auf der anderen Seite erst noch das Potenzial von Intersektionalität ausgeleuchtet wird, dann hat das nicht nur mit unterschiedlichen Dynamiken im kontinentaleuropäischen und angelsächsischen Raum zu tun, sondern mit der Vagheit bei der Rezeption von Begriff und Konzept. Hancock (2007a: 249) identifiziert einen „significant amount of semantic slippage“. Vor diesem Hintergrund sind die zuweilen mit Kraftausdrücken gespickten Äußerungen von empirisch Forschenden zu verstehen, who „are challenged by how to accurately and sensitively portray intersectionality“ and „wrestling with how to define intersectionality“ (Davis 2008a: 448). Quantitative Erhebungsmethoden setzen mehr theoretisches und quantitatives Wissen über den Untersuchungsgegenstand voraus als qualitative und stärker explorativ orientierte Zugänge. Wenn man zum Beispiel nicht weiß, welche Überkreuzungen theoretisch vorhanden sind, läuft man Gefahr, eine relevante Achse nicht zu operationalisieren<sup>1</sup> oder im Fragebogen keine Fragen dazu zu stellen.

Daher sollte ein Artikel über quantitative Zugänge der Intersektionalitätsanalyse insbesondere drei Fragenkomplexe klären: Wo sind die quantitativen Ansätze der Intersektionalitätsanalyse anzutreffen und was untersuchen sie (Abschnitt

---

1 Quantitative Erhebungen sollen Konstrukte wie zum Beispiel „Ungleichheit“ nicht einfach direkt befragen („fühlen Sie sich ungleich behandelt?“), sondern über mehrere Indikatoren indirekt erheben. Letztere „indizieren“ den theoretisch gemeinten Sachverhalt und sollen ihn auch räumlich wie zeitlich vergleichbar machen.

2)? Wie operationalisieren sie das Konzept (Abschnitt 3)? Was vermögen sie innerhalb der Intersektionalitätsanalysen zu leisten (Abschnitt 4)?

## 2 Analysefokusse und das Verständnis von Differenzen und Kategorien

Idealtypisch gelten Zugänge mit folgenden Eigenschaftswörtern als quantitativ: distanziert (Beziehung Forscher-Subjekt), bestätigend oder konfirmatorisch (Beziehung Theorie-Forschung), strukturiert (Forschungsstrategie), hart und generalisierbar (Daten); die dazugehörigen Datenerhebungen sind häufig: Stichproben und Befragungen, Aggregatdaten und Experimente. Entsprechend stammen quantitative Intersektionalitätsanalysen eher auch aus bestimmten Disziplinen: Soziologie, Politikwissenschaft und Sozialpsychologie, jedoch weniger bis kaum aus der Anthropologie, Rechtswissenschaft oder Geschichte.

Für die empirische Forschung ist es schwierig, die Komplexität von Intersektionalität zu managen (McCall 2005; Manuel 2006: 184) und entsprechend groß ist die Vielfalt. Zwar neigen einige Autoren dazu, qualitative Zugänge als geeigneter für Intersektionalitätsanalysen zu betrachten, weil sie die Komplexität von Intersektionen ebenso wie die Narrationen dazu eher erfassen können (Shields 2008: 306) und umgekehrt die quantitativen Zugänge insbesondere in Bezug auf Umfang der Daten an ihre Grenzen stoßen (Landry 2007; Manuel 2006). Aber das sind meistens keine theoretischen Argumente. Zudem ist die Wahrnehmung der Desiderate häufig auch von der Position und Disziplin der Urteilenden bestimmt. So ist es ebenso berechtigt wie verständlich, wenn einerseits die Soziologin (Collins 2009: IX) die Fokussierung auf die Mikroebene der persönlichen Identitätsnarrationen beklagt, andererseits die Psychologin (Shields 2008: 306) den behavioristischen Mainstream kritisiert und mehr qualitative Methoden fordert. In der Regel werden aber – auch von den zitierten Autorinnen – qualitative und quantitative Zugänge als gleichwertig oder besser noch als sich ergänzend angesehen (Hancock 2007a: 251; Manuel 2006); zumal auch viele Protagonistinnen des Ansatzes diese Varianz widerspiegeln. So könnten zum Beispiel die Zugänge von Collins oder McCall in ihrer qualitativen bzw. quantitativen Ausrichtung unterschiedlicher fast nicht sein.

Wenn wir also mit anderen Worten Intersektionalitätsanalysen nach den untersuchten Ebenen (Makro, Meso, Mikro) oder Akteuren und Identitäten (Kollektive, soziale Gruppen, Individuen) unterscheiden, dann sind grundsätzlich qualitative wie auch quantitative Zugänge möglich. Derzeit herrschen aber quantitative Zugänge auf der Mikro- und Mesoebene eher vor und stammen aus dem

angelsächsischen Kontext (Knapp 2008: 142). Große Vielfalt ist darüber hinaus in Bezug auf die untersuchten Kategorien (achbiale Prinzipien, Dimensionen, Indikatoren) oder Differenzen (Ungleichheit, Diskriminierung, Differenzierung) festzustellen: Wer einer ungleichheits- und gesellschaftstheoretischen Perspektive verpflichtet ist, nennt in der Regel Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität sowie Klasse<sup>2</sup> als die entscheidenden Strukturkategorien.<sup>3</sup> Andere verändern diesen Katalog, indem sie auf Youngs „fünf Formen der Unterdrückung“ zurückgreifen (Lutz 2001: 218 f.) oder noch weitere Differenzierungen vornehmen: So unterscheidet die Systemtheoretikerin Christine Weinbach (2008: 176) „Publikumsrollen“ in zwölf „Funktionssystemen“. Lutz und Wenning (2001: 13) wiederum erarbeiten 13 „Differenzlinien“ (Geschlecht, Sexualität, Rasse/Hautfarbe, Ethnizität, Nation/Staat, Klasse, Kultur, Gesundheit, Alter, Sesshaftigkeit/Herkunft, Besitz, Nord-Süd/Ost-West, gesellschaftlicher Entwicklungsstand); während die Policyforscherin Manuel (2006: 180) nüchtern festhält: „the range of identity markers that could be examined in scholarly work on intersectionality is literally endless“. Dabei werden wir im nächsten Abschnitt sehen, dass dies auch mit der Operationalisierung in Modellen mit abhängigen und unabhängigen Variablen zu tun hat. An dieser Stelle bleibt vorerst festzuhalten: nachdem der Ursprung der Intersektionalitätsanalyse darin lag, die kategoriale Hegemonie einer Doktrin wie Marxismus (Klasse) oder Feminismus (Geschlecht) zu hinterfragen, wird heute aufgrund der Kontextualisierung von Intersektionen eher auch die konzeptuelle Trinität von Geschlecht, Rasse/Ethnizität und Klasse aufgeweicht. Von einem Konsens kann nicht die Rede sein und für die meisten quantitativen Analysen gilt: Die Frage nach der Bedeutung von Geschlecht in einer Intersektionalitätsanalyse ist eher eine empirische als eine axiomatische.

- 
- 2 Nachfolgend verwende ich für diese Trias eine lose Reihenfolge, um keine Hierarchisierung zu implizieren. Aus Platzgründen bleiben die durchaus berechtigten Debatten über die Konzeption der drei Masterkategorien sowie deren Operationalisierungen ausgeklammert. Dabei stehen im ersten Fall das Verständnis von „Rasse“ und „Ethnizität“ im Vordergrund (Davis 2008b: 24; Krieger 1996); im zweiten Fall geht es vor allem um bessere Operationalisierungen, die einfache, dichotome Schemata wie „schwarz/weiß“ oder „reich/arm“ durchbrechen (Landry 2007: 113 ff.).
  - 3 Zum Beispiel werden Alter und Religion – zumindest für den westeuropäischen Kontext – explizit ausgeklammert (Knapp 2008: 148 f.). Im Gegensatz dazu: Winker und Degele (2009: 38). Zuweilen werden in der Debatte über die Auswahl der Differenzlinien (welche? wie viele?) auch rein forschungspraktische Argumente aufgeführt (vgl. Manuel 2006).

Damit einher geht die Feststellung, dass die Intersektionen selbst, die sich aus Überkreuzungen von Kategorien und Differenzen ergeben, sehr unterschiedlich gefasst werden. Auch wenn die häufigsten Konnotationen in diesem Zusammenhang sicher Unterdrückung, Ungleichheit oder Diskriminierung heißen und mit Herrschafts- oder Machtverhältnissen einhergehen, so gibt es doch auch ein Verständnis von Intersektionalität im Zusammenhang mit sozialen oder rollenspezifischen Positionierungen, das darauf verweist, dass Intersektionen auch Opportunitäten kreieren können: So wurde bereits früh darauf verwiesen, dass eine integrale Perspektive auf Intersektionalität neben Nachteilen auch Vorteile erfassen kann (Collins 1990: 225; Zinn/Dill 2003: 357). Auch jüngere Schriften unterstreichen die Mechanismen von beidem, nämlich Unterdrückungen und Privilegien (Williams 2004: 63; Kohlman 2006: 46). Andere haben zudem auf eine „intersectional invisibility“ hingewiesen (vgl. Hofbauer/Krell in diesem Band). Demnach können Personen, welche aufgrund von Intersektionen nicht zu den Prototypen der Diskriminierten zählen, möglichen Diskriminierungen eher entfliehen (Purdie-Vaughns/Eibach 2008: 382).

Insgesamt kann aber nichts darüber hinwegtäuschen, dass bei den Intersektionen selbst eine große Forschungslücke besteht. In Bezug auf das, was Knapp (2008: 138) als „Formen der Intersektion“ bezeichnet und die Frage, was beim Auftreten von realen Intersektionen eigentlich genau passiert, wissen wir noch sehr wenig. Während die Biographieforschung schon von „doing intersectionality“ spricht (Davis 2008b: 27)<sup>4</sup> oder die Repräsentationsforschung bereits „strategische Intersektionalität“ als die Instrumentalisierung von Intersektionalitätspositionen thematisiert (Hunt/Zajicek 2008), liegen m.W. keine quantitativen Beschreibungen von Intersektionen und die dadurch ausgelösten Reaktionen vor. Nehmen wir wiederum die von Knapp vorgeschlagenen Formen (Zusammenstoß, Vermittlung, Kumulation, Interferenz): Auch wenn die erste Form, der Zusammenstoß, unmittelbar an die Metapher von einem Unfall auf einer Verkehrskreuzung (Crenshaw 1998: 321 f.) anknüpft und auf der Ebene von identitären Aspekten oder Trägern sozialer Rollen stark an das soziologische Konzept des Inter-Rollen-Konflikts (vgl. Lindau in diesem Band)<sup>5</sup>

---

4 Damit wird insbesondere auf die Ressourcen verwiesen, welche Biographinnen zur Beschreibung ihrer intersektionellen Identität nutzen. Dieses „doing intersectionality“ (Davis 2008b: 27) ist von jenem zu unterscheiden, das die Methodik der Intersektionalitätsanalyse thematisiert.

5 Obwohl dieses alte Konzept anschlussfähig für Intersektionalitätsanalysen wäre, wird kaum darauf Bezug genommen; Parallelen ergeben sich bei Winker und Degele (2009).

erinnert, liegen derzeit keine entsprechenden Kollisionsstatistiken vor. Wann, bei wem, bei welchen Intersektionalitätsachsen und mit welchen Folgeschäden treten Kollisionen auf? Quantitative Antworten auf diese Fragen liegen noch fast keine vor. Das heisst mit anderen Worten, die Mehrzahl der vorliegenden, quantitativen Studien verwenden Intersektionalität eher als Analysetool, denn als theoretischen Grundzugang. Nicht die Intersektion oder die Herausbildung intersektionaler Identitäten (Warner 2008: 459) selbst ist die abhängige Variable. Vielmehr werden Effekte von Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität und Klasse sowie deren Zusammenspiel in Bezug auf ganz unterschiedliche, abhängige Variablen untersucht.

### 3 Operationalisierungen

Wie bereits ausgeführt, muss sich ein konfirmatorisch-quantitativer Zugang stark am bisherigen Forschungsstand und an der Theorie mit ihren Kerngedanken und Stichworten orientieren. In der Tat ist in den theoretischen Schriften über Intersektionalität eine spezifische Semantik festzustellen, die Anleitungen zu Operationalisierungen geben kann. Wenn von Überkreuzungen die Rede ist, dann wird nicht nur der Monismus einer Differenzachse oder Kategorie verworfen, sondern es wird von einer Gleichzeitigkeit ausgegangen, die über ein rein additives Wirkungsverständnis dieser Achsen oder Kategorien hinausgeht. Begrifflichkeiten wie „non-additive“, „simultaneity“, „both/and“ (Brewer 1993: 16; Collins 1989: 4; King 1988: 19) und die damit verbundene Kritik an „either/or“-Ansätzen prägen daher Texte zur Intersektionalität genauso wie die Kritik an ihren Vorläuferkonzepten (z.B. „double jeopardy“).<sup>6</sup> Mit Blick auf quantitative Analysezugänge hat das verschiedene Implikationen.

#### 3.1 Gleichzeitigkeit und komplexe, soziale Positionierungen

Zum ersten wird postuliert, dass möglichst alle Intersektionen in den Blick genommen werden und es als empirische Frage verstanden wird, welche davon re-

---

6 Allerdings zeigt sich gerade auch bei King, dass die Semantik nicht immer der interaktiven, multiplikativen Konzeption folgt. Es ist schwierig, Ausführungen mit Begriffen wie „und“, „auch“ oder „ebenso“ anders als in einem additiven Sinne zu verstehen (vgl. Landry 2007: 12 f.). Ähnliche Kritik lässt sich gegenüber dem sonst sehr fundierten Artikel von (Hancock 2007b) formulieren. Der zweite Absatz in Spalte 2 auf Seite 70 vermischt die Begriffe „additiv“ und „multiplikativ“, die Terminologie bleibt ungenau.

levant sind und wie das Zusammenspiel wirkt (Landry 2007: 11 bzw. 13; Hancock 2007b: 64; Hancock 2007a: 251). Nicht nur in diesem Zusammenhang ist für quantitativ orientierte Intersektionalitätsanalysen das bisher einzig vorliegende Methodenbuch (Landry 2007) zu empfehlen. Der Soziologe Landry nimmt zunächst den von Collins geprägten Begriff der „social locations“ auf und hält zu den entsprechenden Ansätzen fest: „They push the boundaries beyond dichotomous thinking to an examination of our experiences as complex individuals who are not black, or female, or working class but who may be a working class white female (...) or a middle-class black female“ (Landry 2007: XVI). Daran anschließend systematisiert Landry das, was McCall (2005: 1781) mit ihrer Unterscheidung zwischen intra-kategorialen und inter-kategorialen Ansätzen erläutert hat. Entsprechend können die möglichen Kategorien und ihre Dimensionen<sup>7</sup> – aus didaktischen Gründen vorerst vereinfachend, nämlich dichotom konzipiert – geordnet werden: „... Research using race, gender, and class as dichotomous variables will have eight possible social locations“ (Landry 2007: XVII): nämlich 2 (black/white) \* 2 (male/female) \* 2 (working/middle class). Quantitative Intersektionalitätsanalysen sollen also diese Gleichzeitigkeit (Hancock 2007a: 251; Simien 2007: 265 ff.) modellieren und möglichst umfassend – durch eine Multiplikation der Dimensionen – untersuchen können, was Verschiedenes heißt:

Intersektionalitätsanalysen gehen erstens über die Analyse einer einzigen Masterkategorie hinaus. Zweitens schärft die Gleichzeitigkeitsregel unseren Blick auf die zu untersuchenden Identitäten: eine Konzeption als „black“ + „working class“ + „woman“ geht zum Beispiel in eine Identität vom Typ „black working class woman“ über. Wenn wir allein diese Identität untersuchen, nehmen wir drittens zwar eine intersektionale Perspektive ein. Aber diese ist gemäß der Terminologie von McCall (2005:1781) nur intra-kategorial; sie fokussiert „at the intersection of single dimensions of multiple categories“<sup>8</sup>. Erst die inter-kategoriale Perspektive betrachtet jedoch die Intersektion „of the full range of dimensions of a full range of categories“ (ebd.). Mit anderen Worten und viertens heißt das: Landrys

---

7 Die Terminologie ist nicht einheitlich. McCall (2005) spricht meist von Kategorien (Geschlecht, Rasse, etc.) und ihren Dimensionen (männlich, weiblich); Landry (2007) spricht bei den Kategorien oft von Variablen, bei den Dimensionen von Gruppen.

8 Damit geht der intra-kategoriale Ansatz häufig auch mit qualitativen Zugängen einher. Der McCallsche intra-kategoriale Zugang wird häufig – nicht zuletzt aufgrund des Labels „intra“ – verkürzt zusammengefasst als Varianzanalyse innerhalb einer Kategorie (z.B. Hancock 2007b: 66).

„simultaneity-rule“ (2007: 108 und 117) ist auch als Handlungsanleitung für die von McCall favorisierte interkategoriale Analyse zu verstehen, und aus diesem Grund stellen mehrdimensionale Kreuztabellen eine zentrale Komponente von quantitativen Intersektionalitätsanalysen dar. Am Anfang einer Analyse steht fast immer eine Disaggregierungs-Tabelle;<sup>9</sup> das war bereits bei King (1988: 49) so<sup>10</sup> und ist – wie das Beispiel von Jackson und Williams (2006: 137) zeigt – bis heute so geblieben.<sup>11</sup> Schliesslich können wir das nicht-additive, multiplikative Verständnis zur Entwicklung und Evaluation von – nicht nur quantitativen – Researchdesigns verwenden. Weshalb wurde eine bestimmte Intersektion gewählt und welche Identitäten gelten als Vergleichsgruppen (Warner 2008: 455 ff.)?

Angewendet auf zwei Sammelbände aus der politikwissenschaftlichen Repräsentationsforschung (Hardy-Fanta/Lien et al. 2006) sowie der sozialwissenschaftlichen Gesundheitsforschung (Schulz/Mullings 2006)<sup>12</sup> lässt sich zum Beispiel schließen: Der Artikel von Fraga/Lopez et al. (2006), der Frauen- und Latina in vier US-Teilstaaten untersucht und sich auf eine explorative Elitenbefragung stützt, ebenso wie die explorative Gesundheitsstudie von Zambrana/Dill (2006) sind deshalb nicht intersektional, weil ihnen die Varianz fehlt und sie bivariat bleiben. So untersuchen zum Beispiel Zambrana und Dill den Gesundheitszustand (abhängige Variable) in Abhängigkeit von der Rasse amerikanischer Frauen (erklärende Variable). Dabei ist die Operationalisierung von Rasse differenzierter als in manch anderer Studie, der dritten Variablen (Geschlecht) hingegen fehlt die Varianz, es werden lediglich Frauen untersucht. Scola (2006) wiederum modelliert keine Kreuzung der Masterkategorien als erklärende Variablen. In diesen Fällen handelt es sich um Studien, die – so verrät neben der Methodik auch das Literaturverzeichnis – näher bei der Repräsentations- oder Gesundheitsforschung als bei der Intersektionalitätsforschung stehen. Die Befunde jedoch können durchaus als Beitrag zur Intersektionalitätsanalyse gewertet werden. Sie zeigen auf, dass die Masterkategorien Geschlecht oder Rasse keine homogenen Gruppen erfassen und folgen dem Postulat der Dis-Aggregation. Das heisst mit anderen

9 Eine einfache graphische Umsetzung mit zwei erklärenden Variablen bzw. vier „locations“ schlägt McCall (2005: 41) vor.

10 Die „multiplicative effects“ von Rasse (2) \* Geschlecht (2) \* Klasse (5) auf das Einkommen ergeben eine Tabelle mit 20 Zellen (King 1988: 49).

11 Die Effekte von Rasse (3) \* Geschlecht (2) \* Klasse oder sozioökonomischen Status (4) auf den Gesundheitszustand ergeben eine Tabelle mit 24 Zellen (Jackson/Williams 2006: 137).

12 Insgesamt ist dieser Band eher qualitativ resümierend.

Worten auch: Solche Studien erfüllen das Postulat der Inklusion und machen bisher ausgeblendete Gruppen bzw. „social locations“ sichtbar (Hancock 2007a: 248). In den USA sind das vor allem die Latinas und Latinos; vergleichsweise junge Daten machen diese erstmals als Abgeordnete, Wählende oder Empfänger von Gesundheitsleistungen sichtbar.

### 3.2 Modellierung als Interaktion

Das Prinzip der Gleichzeitigkeit und Nicht-Additivität schlägt sich häufig nicht nur in Analysedesigns, sondern direkt auch in der Analysemethode nieder. Zur Kennzeichnung von Überkreuzungen der untersuchten Kategorien werden in den theoretischen Schriften – zumeist ohne genauere Abgrenzung und auswechselbar<sup>13</sup> – Adjektive wie „interlocking“, „intertwined“, „interdependent“ oder auch „interactive“ verwendet. Dabei ist der letztgenannte Begriff für die quantitative Analyse nicht nur deshalb attraktiv, weil er von den „Theoriemüttern“ explizit verwendet wird. Vielmehr gehört der Terminus „Interaktion“ zum Standard quantitativer Analysetools. Illustrieren lässt sich das an den sehr beliebten Regressionsmodellen: Eine Regressionsgleichung vom Typ

$$Y = k + b_1x_1 + b_2x_2 + e^{14}$$

ist additiv, sie betrachtet die Wirkung von Geschlecht ( $x_1$ ) UND „Rasse“ ( $x_2$ ), versteht die Wirkung unabhängig voneinander. Sie achtet zum Beispiel auf den Effekt von Geschlecht, während sie den Effekt von „Rasse“ konstant hält oder kontrolliert. Diese Gleichung betrachtet gerade nicht, ob und wie Geschlecht und Ethnizität interagieren; diese linearen, additiven Modelle konzipieren keine Intersektion (Weldon 2006: 242; vgl. auch Fussnote 19).

Nun lässt sich aber Interaktion so operationalisieren, dass die additive Unterstellung<sup>15</sup> entkräftet und ein fast nahtloser Anschluss an die Semantik der

13 Eine wichtige Ausnahme im deutschsprachigen Raum stellt sicher der Versuch von Walgenbach und ihren Kolleginnen dar (Walgenbach 2007).

14 Dabei stellt  $Y$  die abhängige, zu erklärende Variable dar;  $x_1$  z.B. Geschlecht;  $x_2$  z.B. Rasse;  $k$  die Konstante in der Regressionsgleichung,  $e$  den Fehlerterm.

15 Zu Recht kritisiert Weldon, eine Operationalisierung als Interaktionsterm sei (noch) nicht intersektional, weil der Effekt als Funktion der ursprünglichen Variablen dargestellt werden kann. „But it is important to note that intersectional effects are by definition effects that cannot be derived as any function of gender, race, and class considered independently“ (Weldon 2006: 243). Das ist eine wichtige Kritik, die auf die Grenzen quantitativer Zugänge hinweist (Warner 2008: 458; Bowleg

Intersektionalitätstheorie gefunden wird. Interaktionsterme erweitern nämlich lineare (additive) Modelle, indem die entsprechenden Terme multipliziert werden und als eigenständige Prädiktoren in die Regressionsgleichung eingeführt werden:

$$Y = k + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_1 * x_2 + e$$

Die vorgenommene Multiplikation von Geschlecht ( $x_1$ ) mit Rasse ( $x_2$ ) verweist auf die Interaktion der zwei Variablen. Der Zusammenhang zwischen Geschlecht und abhängiger Variable ist unterschiedlich je nach Ausprägung der zweiten, erklärenden Variable (Rasse). Weldon (2006: 242) „übersetzt“ diese mathematische Multiplikation mit „separable but mutually reinforcing“ und verweist gleichzeitig auf einen kumulativen Effekt. Das ist insofern nachzuvollziehen, als in der angelsächsischen Literatur die Umschreibung als „mutually constitutive“ breite Verwendung findet (Dill/Zambrana 2009: 14; Shields 2008: 301). Die Apostrophierung als verstärkend oder kumulativ entspricht indessen nicht wirklich dem mathematischen Vorgehen; die sozialwissenschaftliche Methodikerin würde – wie zum Beispiel King (1988) – von konditionalen, konfundierenden oder moderierenden Zusammenhängen sprechen.

Insgesamt sind sich daher die Methodiker von Intersektionalitätsanalysen (Dubrow 2008; Warner 2008; Landry 2007) einig, dass die klassischen Tools der Kausalattribution, die Regressions- und Varianzanalyse – mit all ihren Anwendungen und unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten und Grenzen des Instruments<sup>16</sup> – gerade zur Analyse von Interaktionen hilfreich sein können; wobei für die Modelle Interaktionsterme (Rasse \* Geschlecht) verwendet – oder was inhaltlich das Gleiche bedeutet – Subgruppenanalysen (schwarz-männlich; schwarz-weiblich; weiss-männlich; weiss-weiblich) vorgenommen werden kön-

---

2008). Was Weldon jedoch als Korrektur vorschlägt, ist nicht nur aufgrund der Notation verwirrend:  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_1 * x_2 + b_4x_3 + c + e$  (dabei repräsentiert  $b_4x_3$  den Effekt auf  $Y$ , „resulting from a particular combination of gender-race, and particular to particular gender-race group“). Vielmehr stellt sich die Frage, wie diese partikuläre Variable einer „gender-race“ Kombination ex-ante in einer quantitativen Analyse operationalisiert und weshalb sie in einem saturierten Modell mit sämtlichen, möglichen Interaktionseffekten und im Rahmen einer hierarchischen multiplen Regression (Warner 2008: 561) nicht identifiziert werden kann.

- 16 Diese sind insbesondere: Das Testen und die Entdeckung von signifikanten Interaktionseffekten bei starken Haupteffekten und damit verbunden die Problematik der Samplegröße bzw. die Frage der einzelnen Zellenbesetzung in einer Mehrfeldertafel. Mehrere erklärende Variablen/Faktoren verlangen große Samples. Darüber hinaus sollte die Multikollinearität geprüft werden und oft bleibt die Interpretation von Interaktionseffekten schwierig.

nen (Landry 2007; Warner 2008: 458). Allerdings unterstreicht die faktische Dominanz der Regressionsanalysen eher auch die Praxis sozialwissenschaftlicher Methodenausbildung als die Exklusivität des Instruments.

In den meisten quantitativen, kausalen Analysen wird mit Regressionsmodellen gerechnet. Im Vergleich dazu scheinen die analytisch sehr ähnlichen Varianzanalysen leider schon weniger attraktiv (Hardy-Fanta/Lien et al. 2006). Andere Tools, wie zum Beispiel die Faktoranalyse oder Strukturgleichungsmodelle, werden sehr selten und primär für die Erfassung von Einstellungsstrukturen erfasst (Clawson/Clark 2003; Harnois 2005). Schließlich wäre Ragins „Qualitative Comparative Analysis“ für Intersektionalitätsanalysen sehr geeignet,<sup>17</sup> da in der „Fuzzy-Set“ Logik von Beginn an starkes Gewicht auf alle möglichen Interaktionen von Kausalfaktoren gelegt wird. Aber meines Wissens wurde dieses Tool noch gar nicht verwendet.

Umso breiter ist die Palette bei Intersektionalitätsanalysen mit Regressionsmodellen. Sie fokussieren auf so unterschiedliche abhängige Variablen wie Schulerfolg (Battle/Alderman-Swain et al. 2005), Ehearrangements (Dillaway/Clifford 2001), politischen Protest (Dubrow 2008), Selbsteinschätzungen bezüglich Gesundheitszustand (Cummings/Braboy Jackson 2008) oder Diskriminierungserfahrungen in der Hochschulausbildung (Zambrana/MacDonald 2009); Einstellungen gegenüber der Schule (Battle/Linville 2006); Bezugsdauer von Mutterschaftsurlaub (Manuel/Zambrana 2009); Frauenanteile in Legislaturen (Scola 2006); substanzielles Repräsentationsverhalten im Parlament (D'André Orey/Smooth et al. 2006; Bratton/Haynie et al. 2006); öffentliche, politische Meinung der Wählenden (Bedolla/Lavariaga Monforti et al. 2006); sexuelle Belästigung (Kohlman 2006) und Einstellungen zu „affirmative action“ (Steinbugler/Press et al. 2006). Dabei unterteilt das kursive „Oder“ diese Aufzählung in solche Studien, die mit Interaktionstermen arbeiten (davor stehend), und solche, welche ohne Interaktionsterme arbeiten und auf die Analyse von Subgruppen zurückgreifen (dahinter stehend).<sup>18</sup>

---

17 Vgl. Ragin (2000: 120 ff.). Auf das Potenzial dieses Zugangs weisen McCall (2001: 17) und Hancock (2007: 73) hin.

18 Die 13 quantitativen Studien, die Landry (2007: 226 ff.) integral abdruckt und bespricht, sind hier nicht enthalten.

#### 4 Forschungsstand und Ausblick

Die Analyse der Intersektion „is still in its infancy“ (Collins 2009). Zwanzig Jahre nach dem hoffungsvollen „toward a new vision“ (Collins 1989) verdeutlicht diese Aussage die Ambivalenz des aktuellen Forschungsstandes. Auf der einen Seite fügen sich Konzept und Semantik der Intersektion für einen feministischen Ansatz ungewöhnlich gut in die Methodik des Mainstreams ein, auf der anderen Seite bleibt – vielleicht gerade deshalb – die theoretische Durchdringung dieses Mainstreams marginal. Am Beispiel eines hervorragenden Einführungsbuches zur Intersektionalitätsanalyse (Landry 2007) und den 13 darin vorgestellten quantitativen Studien lässt sich festhalten: Eine Mehrheit der Texte (10) kommt im Abstract ohne Verweis auf einen Intersektionalitätsansatz aus, lediglich ein Text verwendet „intersectionality“, deren zwei sprechen von „intersection theory“. Alle Texte sprechen aber von Interaktion und/oder multivariaten Analysen von Differenzen, Ungleichheit oder „gender gaps“. Selbst Lehrbuchtexte zur Methode der Intersektionalität kommen also ohne prominenten Verweis auf die feministische Theorie aus. Das heißt mit anderen Worten auch: Einige der hier referierten Studien sind theoretisch stärker dem Kanon im Bereich ihrer abhängigen Variable als der Intersektion verpflichtet, so dass Shields (2008: 304) Urteil über die Psychologie hinaus Gültigkeit hat: „Most behavioral science research that focuses on intersectionality, especially research using quantitative techniques, employs intersectionality as a perspective on research rather than as a theory that drives the research question“.

Allerdings ist das Urteil von Collins auch den hohen Ansprüchen des Ansatzes und dem breiten Programm der Intersektionalitätsanalyse geschuldet. Das heisst im Sinne einer konstruktiven Kritik: Die perfekte quantitative Intersektionalitätsanalyse gibt es noch nicht. Zu diesem Urteil geben die bisherigen Research-designs Anlass – und zwar trotz einer selten umfangreichen und komplexen Studie wie jener von McCall (2001) zur Lohnungleichheit. Denn auch diese Studie ist nicht umfassend intersektional und vergleichend: Erst wenn wir eine thematisch vergleichende Perspektive einnehmen, lassen sich Intersektionen dem vielfach geäußerten Postulat „Kontextualisierung“ folgend entsprechend verorten. Dies ist insbesondere angezeigt für quantitative Zugänge, die mit ihrer zwingenden Bildung von Kategorien zu Essentialisierungen neigen oder Anlass dazu geben können. Erst über den geographischen (bei McCall übrigens sehr prominent), zeitlichen und thematischen Vergleich können Konfigurationen entdeckt und Intersektionen oder Kategorien als relevant respektive sekundär beurteilt werden. Das heißt im Jargon der quantitativen Methode ausgedrückt: In-

tersektionalitätsanalysen müssen nicht nur genügend Varianz herstellen, sondern sollten auch komparativ sein (McCall 2001: 15; Weldon 2006: 246 f.). Zudem sind beim Studium der Intersektion nicht-signifikante Interaktionen genauso berichterstattenswert wie signifikante.<sup>19</sup> Somit können quantitative Erhebungen – im Gegensatz zur häufig geäußerten Befürchtung – Essentialisierungen entgegenwirken: indem sie Masterkategorien disaggregieren, qualitativ gestützte Aussagen korrigieren oder extern validieren.

Darüber hinaus ist das Urteil der Kinderschuhe hinsichtlich der Datenlage zulässig. Abgesehen von der Übermacht US-amerikanischer Daten, welche nicht zuletzt Fragen zur Operationalisierung und Relevanz der Masterkategorie „Rasse/Ethnizität“ im europäischen Kontext aufwirft, gilt es zu bedenken: Die meisten quantitativen Intersektionalitätsanalysen stützen sich auf Befragungsdaten, die sekundär genutzt wurden oder die Sichtbarmachung bestimmter Dimensionen bzw. „locations“ zum Ziel hatten. Das hat einerseits zur Folge, dass viele Untersuchungen nicht integral alle interessierenden Kategorien und Dimensionen erfassen können. Andererseits lassen diese standardisierten, sozialwissenschaftlichen Erhebungen kaum Platz für spezifisch intersektionale und kategorial-kritische Fragen. Dazu sind weitere, intersektionale Primärerhebungen mehr als angezeigt. Wobei letzteres wohl mit einem – wie von einigen Autoren angemahnten<sup>20</sup> – „mixed method design“ (Morse 1998) erreicht werden kann, indem quantitative Ansätze in einem Projekt qualitativ ergänzt werden. Die Komplexität der Intersektion geht aber darüber hinaus. Sie ruft nach einem „multi method design“, in dem mehrere Projekte mit qualitativen und quantitativen Fokusse sowie unterschiedlichen Analysetools in einem Programm zusammengefasst werden, das nicht zuletzt geeignete Publikationskanäle bereitstellt und eine selbstkritische Triangulation ermöglicht.

---

19 Das ist neben der Tatsache, dass wissenschaftliche Journals oft monothematisch spezialisiert sind (McCall 2005: 1787), eine weitere Hürde für Intersektionalitätsanalysen; signifikante Resultate gelten leider als berichtenswerter.

20 Bowleg (2008: 314 ff.) problematisiert „additive“ Frageformulierungen; vgl. auch Warner (2008: 457): „Making use of open-ended questions and asking exploratory questions that reference intersections“.

## Literatur

### *Quantitative Studien:*

- Battle, Juan/Alderman-Swain, Wanda/Tyner, Alia R. (2005): Using an Intersectionality Model to Explain the Educational Outcomes for Black Students in a Variety of Family Configurations. In: *Race, Gender & Class* 12 (1): 126-151.
- Battle, Juan/Linville, Darla (2006): Race, Sexuality and Schools: A Quantitative Assessment of Intersectionality. In: *Race, Gender & Class* 13 (3-4): 180-199.
- Bedolla, Lisa García/Lavariéga Monforti, Jessica L./Pantoja, Adrian D. (2006): A Second Look: Is There a Latina/o Gender Gap? In: Hardy-Fanta, Carol (Hrsg.): *Intersectionality and Politics: Recent Research on Gender, Race, and Political Representation in the United States*. New York: 147-172.
- Bratton, Kathleen/Haynie, Kerry L./Reingold, Beth (2006): Agenda Setting and African American Women in State Legislatures. In: Hardy-Fanta, Carol (Hrsg.): *Intersectionality and Politics: Recent Research on Gender, Race, and Political Representation in the United States*. New York: 71-96.
- Clawson, Rosalee/Clark, John A. (2003): The Attitudinal Structure of African American Women Party Activists: The Impact of Race, Gender, and Religion. In: *Political Research Quarterly* 56 (2): 211-221.
- Cummings, Jason L./Braboy Jackson, Pamela (2008): Race, Gender, and SES Disparities in Self-Assessed Health, 1974-2004. In: *Research on Aging* 30 (2): 137-167.
- D'Andrá Orey, Byron/Smooth, Wendy/Adams, Kimberly, et al. (2006): Race and Gender Matter: Refining Models of Legislative Policy Making in State Legislatures. In: Hardy-Fanta, Carol (Hrsg.): *Intersectionality and Politics: Recent Research on Gender, Race, and Political Representation in the United States*. New York: 97-120.
- Dillaway, Heather/Clifford, Broman (2001): Race, Class, and Gender Differences in Marital Satisfaction and Division of Household Labor Among Dual-Earner Couples. In: *Race, Gender & Class* 12 (1): 126-151.
- Dubrow, Joshua Kjerulf (2008): How Can We Account for Intersectionality in Quantitative Analysis of Survey Data? Empirical Illustration for Central and Eastern Europe. In: *ASK* (17): 85-100.
- Fraga, Luis Ricardo/Lopez, Linda/Martinez-Ebers, Valerie/Ramírez, Ricardo (2006): Gender and Ethnicity: Patterns of Electoral Success and Legislative Advocacy Among Latina and Latino State Officials in Four States. In: Hardy-Fanta, Carol (Hrsg.): *Intersectionality and Politics: Recent Research on Gender, Race, and Political Representation in the United States*. New York: 121-146.
- Hardy-Fanta, Carol/Lien, Pei-te/Pinderhughes, Dianne M., et al. (2006): Gender, Race, and Descriptive Representation in the United States: Findings from the Gender and Multicultural Leadership Project. In: Hardy-Fanta, Carol (Hrsg.): *Intersectionality and Politics: Recent Research on Gender, Race, and Political Representation in the United States*. New York: 7-41.
- Harnois, Catherine E. (2005): Different Paths to Different Feminisms? Bridging Multiracial Feminist Theory and Quantitative Sociological Gender Research. In: *Gender Society* 19 (6): 809-828.

- Hunt, Valerie H./Zajicek, Anna M. (2008): Strategic Intersectionality & the Needs of Disadvantaged Populations: An Intersectional Analysis of Organizational Inclusion and Participation. In: *Race, Gender & Class* 15 (3-4): 180-203.
- Jackson, Pamela Braboy/Williams, David R. (2006): The Intersection of Race, Gender, and SES. Health Paradoxes. In: Schulz, Amy J./Leith Mullings (Hrsg.): *Gender, Race, Class, and Health. Intersectional Approaches*. San Francisco: 131-162.
- King, Deborah K. (1988): Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: The Context of Black Feminist Ideology. In: *Signs* 14 (1): 42-72.
- Manuel, Tiffany/Zambrana, Ruth Enid (2009): Exploring the Intersections of Race, Ethnicity, and Class on Maternity Leave Decisions. In: Dill, Thornton B./Ruth Enid Zambrana (Hrsg.): *Emerging Intersections. Race, Class, and Gender in Theory, Policy, and Practice*. New Brunswick: 123-149.
- McCall, Leslie (2001): *Complex Inequality: Gender, Class and Race in the New Economy*. New York/London.
- Scola, Becki (2006): Women of Color in State Legislatures: Gender, Race, Ethnicity and Legislative Office Holding. In: Hardy-Fanta, Carol (Hrsg.): *Intersectionality and Politics: Recent Research on Gender, Race, and Political Representation in the United States*. New York: 42-70.
- Steinbugler, Amy C./Press, Julie E./Dias, Janice Johnson (2006): Gender, Race, and Affirmative Action: Operationalizing Intersectionality in Survey Research. In: *Gender Society* 20 (6): 805-825.
- Zambrana, Ruth Enid/Dill, Thornton B. (2006): Disparities in Latina Health. An Intersectional Analysis. In: Schulz, Amy J./Leith Mullings (Hrsg.): *Gender, Race, Class, and Health. Intersectional Approaches*. San Francisco: 192-227.
- Zambrana, Ruth Enid/MacDonald, Victoria-Maria (2009): Staggered Inequalities in Access to Higher Education by Gender, Race, and Ethnicity. In: Dill, Thornton B./Ruth Enid Zambrana (Hrsg.): *Emerging Intersections. Race, Class, and Gender in Theory, Policy, and Practice*. New Brunswick: 73-100.

### *Methodik:*

- Bowleg, Lisa (2008): When Black + Lesbian + Woman ≠ Black Lesbian Woman: The Methodological Challenges of Qualitative and Quantitative Intersectionality Research. In: *Sex Roles* 59 (5-6): 454-463.
- Hancock, Ange-Marie (2007a): Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm. In: *Politics & Gender* 3 (02): 248-254.
- (2007b): When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm. In: *Perspectives on Politics* 5 (1): 63-79.
- Kohlman, Marla H. (2006): Intersection Theory: A More Elucidating Paradigm of Quantitative Analysis. In: *Race, Gender & Class* 13 (3-4): 42-59.
- Krieger, Nancy (1996): Inequality, Diversity, and Health. Thoughts on „Race/Ethnicity“ and „Gender“. In: *Journal of American Medical Women's Association (JAMWA)* 51 (5): 133-136.

- Landry, Bart (2007): *Race, Gender and Class. Theory and Methods of Analysis*. New Jersey.
- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30 (3): 1771-1800.
- Morse, Janice M. (1998): Principles of Mixed Methods and Multimethod Research Design. In: Tashakkori, Abbas/Charles Teddlie (Hrsg.): *Mixed Methodology*. Thousand Oaks: 189-208.
- Ragin, Charles C. (2000): *Fuzzy-Set Social Science*. Chicago/London.
- Shields, Stephanie A. (2008): Gender: An Intersectionality Perspective. In: *Sex Roles* (59): 301-311.
- Simien, Evelyn M. (2007): Doing Intersectionality Research: From Conceptual Issues to Practical Examples. In: *Politics & Gender* 3 (02): 264-271.
- Warner, Leah R. (2008): A Best Practices Guide to Intersectional Approaches in Psychological Research. In: *Sex Roles* (59): 454-463.
- Weldon, S. Laurel (2006): The Structure of Intersectionality: A Comparative Politics of Gender. In: *Politics & Gender* 2 (02): 235-248.

### *Theorie und Überblicke:*

- Brewer, Rose M. (1993): Theorizing Race, Class and Gender. The New Scholarship of Black Feminist Intellectuals and Black Women's Labor. In: Stanlie, James/Abena P. Busia (Hrsg.): *Theorizing Black Feminism. The Visionary Pragmatism of Black Women*. London/New York: 13-30.
- Collins, Patricia Hill (1989): *Toward a New Vision: Race, Class, and Gender as Categories of Analysis and Connection*. Memphis.
- (1990): *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. Ithaka.
- (2009): Foreword. In: Dill, Thornton B./Ruth Enid Zambrana (Hrsg.): *Emerging Intersections. Race, Class, and Gender in Theory, Policy, and Practice*. New Brunswick.
- Crenshaw, Kimberle Williams (1998): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. In: Phillips, Anne (Hrsg.): *Feminism & Politics*. Oxford/New York: 314-343.
- Davis, Kathy (2008a): Intersectionality as Buzzword: A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful. In: *Feminist Theory* 9 (1): 67-85.
- (2008b): Intersectionality in Transatlantic Perspective. In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. Münster: 19-35.
- Dill, Thornton B./Zambrana, Ruth Enid (2009): Critical Thinking about Inequality. In: Dill, Thornton B./Ruth Enid Zambrana (Hrsg.): *Emerging Intersections. Race, Class, and Gender in Theory, Policy, and Practice*. New Brunswick: 1-21.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2008): Verhältnisbestimmungen: Geschlecht, Klasse, Ethnizität in gesellschaftlicher Perspektive. In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. Münster: 138-170.

- Lutz, Helma (2001): Differenz als Rechenaufgabe: über die Relevanz der Kategorien Race, Class und Gender. In: Lutz, Helma/Norbert Wenning (Hrsg.): *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft*. Opladen.
- /Wenning, Norbert (2001): Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In: Lutz, Helma/Norbert Wenning (Hrsg.): *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft*. Opladen: 11-24.
- Manuel, Tiffany (2006): *Envisioning the Possibilities for a Good Life: Exploring the Public Policy Implications of Intersectionality Theory*. In: Hardy-Fanta, Carol (Hrsg.): *Intersectionality and Politics: Recent Research on Gender, Race, and Political Representation in the United States*. New York: 173-104.
- Purdie-Vaughns, Valerie/Eibach, Richard P. (2008): *Intersectional Invisibility: The Distinctive Advantages and Disadvantages of Multiple Subordinate-Group Identities*. In: *Sex Roles* 59 (5-6): 377-391.
- Schulz, Amy J./Mullings, Leith (Hrsg.) (2006): *Gender, Race, Class, and Health. Intersectional Approaches*. San Francisco.
- Walgenbach, Katharina (2007): Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, Katharina/Gabriele Dietze/Antje Hornscheidt/Kerstin Palm (Hrsg.): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen/Framington Hills: 23-64.
- Weinbach, Christine (2008): „Intersektionalität“: Ein Paradigma zur Erfassung sozialer Ungleichheitsverhältnisse? Einige systemtheoretische Zweifel. In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Überkreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. Münster: 171-193.
- Williams, Charmaine (2004): Race (and Gender and Class) and Child Custody: Theorizing Intersections in Two Canadian Court Cases. In: *National Women's Studies Association (NWSA) Journal* 16 (2): 46-69.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld.
- Zinn, Baca M./Dill, Thornton B. (2003): *Theorizing Difference from Multiracial Feminism*. In: McCann, Carole Ruth/Seung-Kyung Kim (Hrsg.): *Feminist Theory Reader: Local and Global Perspectives*. New York/London: 353-362.

*Ulrike Schultz*

## Intersektionalität, Ethnie und Geschlecht: Umsetzung in der qualitativen Sozialforschung

### 1 Einleitung

Intersektionalität ist seit geraumer Zeit ein Paradigma in der Geschlechterforschung. Das Konzept der Intersektionalität soll helfen, Wechselwirkungen zwischen den Differenzkategorien nicht aus dem Auge zu verlieren (Klinger/Knapp 2007: 21). Diskutiert werden dabei unterschiedliche Bedeutungsebenen von Intersektionalität sowie semantische Fragen, wie z.B., ob es sich um Achsen der Ungleichheit handelt oder ob der Begriff der Kreuzung (intersection) angemessener die Wechselwirkung einzelner Kategorien aufeinander wiedergibt. Etwas zu kurz kommt die Auseinandersetzung mit dem methodischen Vorgehen in intersektionellen Analysen. Zudem sind die vorgeschlagenen Methoden meist auf einzelne Kategorien und ihre Verknüpfung mit anderen beschränkt.

In der Entwicklungssoziologie und Sozialanthropologie wird der Begriff der Intersektionalität nicht verwendet. Gleichzeitig gibt es gerade in diesem Feld eine Reihe von Ansätzen, die durchaus Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Zugehörigkeiten bzw. Differenzkategorien thematisieren. Dies ist besonders in Untersuchungen der Fall, die Ethnizität ins Zentrum der Analyse stellen. Dies liegt an dem besonderen Charakter der Kategorie „Ethnie“, aber auch an einer langen Tradition qualitativer Sozialforschung in der Sozialanthropologie und Entwicklungssoziologie.

Im Folgenden werde ich zunächst theoretische und methodologische Ansätze aus der Geschlechterforschung mit der Diskussion um ethnische Zugehörigkeit verknüpfen. Dabei geht es mir darum aufzuzeigen, wie komplex die Kategorie Ethnie ist und wie sie mit anderen Differenzkategorien verknüpft ist. Dies bildet auch die Grundlage für die Reflexion unterschiedlicher Methodologien und empirischer Forschungsmethoden, die sich zum Ziel setzen, multiple Zugehörigkeiten zu erfassen. Ich werde am Beispiel eines Forschungsprojekts im Sudan mein methodisches Vorgehen erklären. Dabei wird deutlich, dass die Perspektive der

Intersektionalität auch in einem außereuropäischen Kontext fruchtbar gemacht werden kann, dass dies aber nur gelingt, wenn die Differenzkategorien aus den empirischen Daten generiert, Datenerhebung und -analyse simultan erfolgen und wenn Ethnie als komplexes Beziehungsgefüge unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeiten betrachtet wird.

## 2 „Ethnie“ als Differenzkategorie in Intersektionalitätsanalysen

In der Diskussion um Intersektionalität bezeichnet Ethnizität eine von mehreren Differenzkategorien. Dabei wird ethnische Zugehörigkeit zum einen als Synonym für race zum anderen aber als zusätzliche Ungleichheitskategorie betrachtet. So sprechen Cornelia Klinger und Gudrun-Axeli Knapp (ebd.: 19) von drei Achsen der Unterdrückung, von der Trias „Geschlecht, Klasse, Rasse/Ethnie“, die auf ebenso unterschiedliche wie nachhaltige Weise die Ungleichheitsstruktur fast aller Gesellschaften prägen, während z.B. Regina Becker-Schmidt (2007: 56) Rasse und Ethnizität als gesonderte Kategorien behandelt und von vier Ungleichheitskategorien ausgeht. Dabei wird häufig übersehen, dass die Kategorie Ethnie bzw. Ethnizität nicht nur eine eigene Genese aufweist und eng mit dem Aufkommen des Nationalismus und des Kolonialismus verbunden ist, sondern dass ethnische Zugehörigkeit ein Beziehungsgeflecht von Fremd- und Selbstzuschreibungen bildet (Elwert 1989: 22). Bei der Kategorie race hingegen steht die Fremdzuschreibung im Mittelpunkt. In diesem Kontext ist zudem Sandra Hardings Unterscheidung zwischen der „reinen Differenz“ (mere difference) und Differenzen, die an sich schon mit unterschiedlichen Machtpositionen verknüpft sind, von Bedeutung. Reine Differenz kann z.B. zu unterschiedlichen Lebensweisen und Wissenssystemen führen, ohne dabei notgedrungen eine Ungleichheit zwischen den einzelnen Gruppen zu konstituieren. Ethnische Zugehörigkeit kann auch etwas von dieser „reinen Differenz“ in sich tragen, während race an sich unterschiedliche Machtpositionen beinhaltet (Yuval-Davis 2006: 199, Harding 1997: 385).

Nancy Frasers (2003: 27 f.) Unterscheidung der Differenzkategorien anhand unterschiedlicher politischer Agenden (Anerkennung und Umverteilung) ist im Hinblick auf die Kategorie Ethnie schwieriger anzuwenden. Hierbei zeigt sich das Spannungsfeld, das sich in Intersektionalitätsanalysen in Bezug auf Ethnizität auftut. Ethnische Gruppen sind häufig nahezu identisch mit sozialen Lagen (Klasse) und fordern die Umverteilung von politischen und ökonomischen Ressourcen. Gleichzeitig kann im Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit allein soziale und kulturelle Anerkennung im Mittelpunkt stehen.

Generell wird in der Ungleichheitsforschung oft ausgeklammert, dass es sich bei der Trias „Geschlecht, Klasse, Rasse/Ethnie“ und allen weiteren Ungleichheitskategorien um ganz unterschiedlich strukturierte Kategorien handelt. In der Gender-Forschung wird Ethnizität meist als eine weitere Form der Ungleichheit behandelt, die die geschlechtsspezifische Unterdrückung verstärkt. Geschlecht wird zudem von Regina Becker-Schmidt (2007: 64 f.) als Ungleichheitskategorie erster Ordnung betrachtet. Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht addiert sich demnach immer zu anderen Ungleichheitskategorien, während Männer nicht aufgrund ihres Geschlechts unterdrückt werden. Damit bleibt Regina Becker-Schmidt der Vorstellung verhaftet, dass binäre Geschlechterordnungen universell vorzufinden sind und dass damit immer männliche Überlegenheit verknüpft ist.

Aber nicht nur die Frage, welche Ungleichheitskategorie größeren Allgemeinheitsanspruch erheben kann, sondern auch die Frage der Beschaffenheit der einzelnen Kategorien muss im Vorfeld einer empirischen Untersuchung geklärt werden. Während Geschlecht ein relativ übersichtliches Categorieschema bildet und die verschiedenen Ausprägungen alle auf einer Ebene liegen, bildet Ethnizität in vielen Kontexten ein komplexes taxonomisches System. Darüber hinaus umfasst Ethnizität – anders als z.B. Klasse oder race – Bedeutungsebenen, die konträr dazu verlaufen, sie allein als Differenz- bzw. Ungleichheitskategorie zu behandeln. Es besteht Konsens, dass Ethnizität konstruiert ist; im alltäglichen Leben vieler Menschen wird dieses Konstrukt jedoch sehr real: Ethnizität ist Träger von lokalen Kulturen, die im Kontext von Globalisierung und postkolonialer Staatlichkeit häufig als Refugium oder sogar als Ort des Widerstands betrachtet werden. Ethnische Zugehörigkeit ist damit in höchstem Maße symbolisches Kapital.

Zudem müssen auch dann, wenn Ethnizität im Zentrum der Analyse steht, multiple ethnische Zugehörigkeiten berücksichtigt werden. Es gibt kleinteiligere und umfassendere ethnische Zugehörigkeiten (von einer lokalen Kleingruppe, die sich ethnisch definiert, bis hin zu Kategorien wie „Araber/in“ oder „Europäer/in“). So gehören z.B. die von mir Befragten „Bari“ einer Vielzahl von ethnischen Gruppen an. In einem bestimmten Kontext sind sie z.B. „Afrikaner/innen“, dann wieder „Sudanese/en/innen“; in der Diaspora in Khartum werden sie als Südsudanese/en/innen bezeichnet, während sie sich in anderen Kontexten als „Bari“ verorten.

Es entstehen komplexe taxonomische Systeme, in denen Menschen unterschiedliche, sich überlappende ethnische Zugehörigkeiten haben (Schlee/Werner 1996: 11). Zudem kommt es zu diversen Überschneidungen mit anderen Categoriesystemen z.B. mit Religion und Staatsangehörigkeit. Günther Schlee und

Karin Werner (ebd.) betonen darüber hinaus, dass diese pluritaxischen Systeme Spielräume für Inklusion und Exklusion öffnen und es häufig dem Kalkül der Handelnden überlassen ist, ob sie sich situativ lieber auf die eine oder andere Zugehörigkeit berufen.

Diese Konzeptionalisierung von Ethnizität – ethnische Zugehörigkeit als ein komplexes taxonomisches System mit multiplen, sich teilweise überschneidenden Zugehörigkeiten – ist m.E. geeigneter, die Vielfalt der lokalen Kontexte und Zuschreibungen zu integrieren, als eine Definition von Ethnizität, in der diese als ein universales Gliederungsprinzip menschlicher Gesellschaften betrachtet wird (Lonsdale 1992). Die Betonung multipler Zugehörigkeiten stellt aber auch Analysen in Frage, in denen Ethnizität allein als Differenzkategorie bzw. Ungleichheitskategorie betrachtet wird.

Die Kategorie Ethnie weist somit folgende Besonderheiten auf:

1. Ethnizität bildet ein taxonomisches System, in dem Individuen meist nicht nur einer ethnischen Gruppe angehören. 2. Die Markierung, wer zur ethnischen Gruppe gehört und wer nicht, geschieht unter Zuhilfenahme anderer Differenzkategorien wie z.B. Geschlecht und Klasse. 3. Ethnische Zugehörigkeit bildet zudem ein besonders umkämpftes und politisiertes Terrain. Gruppen und Individuen reagieren häufig sensibel auf ethnische Zuschreibungen, auf Diskurse, in denen Ethnizität konstruiert wird, sowie auf die Instrumentalisierung von Ethnizität durch politische Akteure. Dies kann auch dadurch erklärt werden, dass sich die Individuen scheinbar auf ihre ethnische Gruppe zurückziehen können. In der Konstruktion von Tradition oder Imagination der Vergangenheit wird häufig zugrunde gelegt, dass es nur eine Tradition oder eine ethnische Gruppe gibt. Geschlecht dagegen ist per se eine Kategorie, in der die beiden Ausprägungen als komplementär und voneinander abhängig konstruiert werden.

### 3 Methodologie und Forschungsdesign

In der Diskussion um das methodische Vorgehen in empirischen Forschungen mit einer intersektionalen Perspektive ist zentraler Diskussionspunkt, wie viele und welche Differenzkategorien berücksichtigt werden müssen. Einige Autor/en/innen legen sich dabei auf bestimmte zentrale Kategorien fest und gehen davon aus, dass diese in jeder Gesellschaftskonstellation von Bedeutung sind. Anderer Ansicht sind z.B. Helma Lutz und Norbert Wenning (2001: 20) die in einer Analyse der Interaktion in Kleingruppen 13 Kategorien benennen und davon ausgehen, dass in spezifischen Kontexten unterschiedliche Kategorien zentral sind.

Kategorien kontextspezifisch zu bestimmen, ist in einer intersektionalen Analyse unabdingbar. Auch wenn einige Kategorien allgemeingültiger (z.B. Geschlecht) sind als andere, kommen wir in Anbetracht transnationaler Räume, der Verflüssigung von Grenzen und Identitäten sowie der wechselseitigen Durchdringung von Lokalem und Globalem m.E. nicht umhin, die Kategorien im Kontext einer empirischen Forschung zu gewinnen und sie aus den Daten zu generieren.

Die von Nira Yuval Davis (2006: 195) befürchtete Engführung, die aus der einen, vorzeitigen Definition der Kategorien folgt und ihrer Widersprüchlichkeit nicht gerecht wird, kann gleichermaßen durch die Generierung der Kategorien aus dem empirischen Material verhindert werden. Hier zeigt sich ihre Widersprüchlichkeit und Komplexität, die dann in die Definition der Kategorien, die allerdings erst am Ende des Forschungsprozesses steht, eingehen kann. Wenn Zugehörigkeiten nicht fixiert werden, öffnen sich zudem neue Anschlussmöglichkeiten im Forschungsprozess.

In der Intersektionalitätsanalyse gibt es zwei grundsätzliche Herangehensweisen, die meist dichotom gegenübergestellt werden. Zum einen wird Intersektionalität als ein zusätzliches Element in einer Analyse von sozialer Ungleichheit betrachtet, in der zunächst eine Ungleichheitskategorie im Mittelpunkt steht. Z.B. wird die Überschneidung der Kategorie Geschlecht mit anderen Kategorien sozialer Ungleichheit betrachtet. Dem gegenüber gestellt wird eine Herangehensweise, in der Intersektionalität der Ausgangspunkt der Analyse ist. Individuen oder auch Gruppen von Individuen werden als Schnittpunkte von unterschiedlichen Zugehörigkeiten betrachtet. Yuval Davis (ebd.) bezeichnet diese unterschiedlichen Vorgehensweisen als Konflikt zwischen Identitätspolitik und transversalen Politiken und stellt sie damit dichotom gegenüber.

Nancy Fraser dagegen sieht die Vorteile von Intersektionalitätsanalysen gerade darin, die beiden Ebenen zu verknüpfen. Sie macht dabei deutlich, dass Identitätspolitik (Kämpfe um Anerkennung), die in der ersten Herangehensweise im Fokus stehen, nur dann verstanden werden können, wenn die unterschiedlichen Achsen der Benachteiligung gleichermaßen berücksichtigt werden:

„Vielmehr sind die Individuen so etwas wie Schnittpunkte, an denen sich die mannigfaltigen und zueinander quer liegenden Achsen der Benachteiligung kreuzen. In der Regel auf einigen Achsen benachteiligt und zugleich auf anderen bevorzugt, führen sie im modernen Regime ihre Kämpfe um Anerkennung“ (Fraser 2003: 80, zitiert nach Lutz 2007: 223).

Auch im Kontext meiner Forschung verstehe ich die unterschiedlichen Differenzkategorien nicht allein als Diskriminierungsressourcen, sondern auch als symbolisches Kapital, auf das situationsspezifisch zurückgegriffen werden

kann. Ob eine Differenzkategorie symbolisches Kapital ist und inwieweit dadurch Handlungsspielräume eröffnet werden, hängt jedoch ganz zentral von anderen Differenzkategorien ab. So kann die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit z.B. symbolisches Kapital bedeuten, wenn sie mit einer bestimmten Klassenzugehörigkeit verknüpft ist, während sie zu Diskriminierung und Ausgrenzung führt, wenn damit eine schlechte ökonomische Lage verbunden ist. Dies spricht m.E. für eine Analyse, in der Intersektionalität der Ausgangspunkt ist und die Differenzkategorien nicht im Vorfeld festgelegt werden.

Zudem bedingen sich die Kategorien gegenseitig: Einzelne Kategorien gehen in die Konstruktion anderer Kategorien ein. Trotz dieser zentralen Einwände gegen die Fokussierung auf eine der Differenzkategorien gebe ich jedoch Regina Becker-Schmidt (2007: 57) in gewisser Weise Recht, die davon ausgeht, dass zu Beginn einer empirischen Forschung meist eine der Kategorien im Mittelpunkt steht. Allerdings kann in einem offenen qualitativen Forschungsdesign diese Perspektive wieder verlassen oder auf den Kopf gestellt werden. Umgeht man zudem die analytische Engführung und betrachtet Klasse, Geschlecht, Generation und Ethnie nicht allein als Differenzkategorien, durch die die gesellschaftliche Lage der Einzelnen bestimmt wird, sondern berücksichtigt auch, wie einzelne Kategorien in die Konstruktion anderer Kategorien eingehen, dann wird dieser Perspektivwechsel zwingend notwendig. So sind z.B. die Kategorien Klasse und Geschlecht nicht nur wichtig, um Unterschiede innerhalb einer ethnischen Gruppe zu analysieren, sondern es sind zentrale Bezugspunkte, um zu verstehen, wie Ethnizität konstruiert wird, also was unter Ethnizität in einem bestimmten historischen Kontext überhaupt zu verstehen ist und was ethnische Zugehörigkeit für die einzelnen Mitglieder der ethnischen Gruppe bedeutet. Die eine Kategorie ist somit nicht beschreibbar ohne die andere; sie macht sie lebendig, und stellt sie in einen lokalen Kontext (Davids/Driel 2005: 8). Kathy Davis (2008: 70) verweist in diesem Zusammenhang auf Matundas Aufforderung „Ask the Other Question“. Intersektionale Analyse bedeutet in diesem Sinne, die ins Zentrum gerückte Kategorie nicht im Zentrum zu lassen, sondern sukzessive die Perspektive zu wechseln.

Ein Perspektivenwechsel, in dem stufenweise unterschiedliche Zugehörigkeiten in der Datenerhebung und Analyse ins Zentrum gerückt werden, ist in einem offenen qualitativen Forschungsdesign möglich. Die theoretische Offenheit des Konzepts der Intersektionalität, aufgrund dessen es auf unterschiedliche Kontexte und Fragestellungen anwendbar ist und mit der Kathy Davis (ebd.: 69) sogar seinen Erfolg erklärt, muss sich auch im Forschungsdesign und in den angewendeten Methoden widerspiegeln.

Neben biographischen Methoden bietet die Grounded Theory einen methodischen Zugang zur Intersektionalität. Die Kategoriegewinnung durch offenes Kodieren eignet sich besonders gut dazu herauszufinden, welche Differenzkategorien in einem bestimmten Kontext von Bedeutung sind und welche nicht, während das axiale Kodieren die Wechselwirkungen zwischen den Kategorien im Blick hat. Das simultane Erheben und Analysieren von Daten ermöglicht zudem den Perspektivwechsel schon bei der Datenerhebung. Gemäß den in der Analyse generierten Kategorien werden die Fragestellung bzw. der Fokus der Untersuchung und die Untersuchungsgruppe neu bestimmt. Durch die Technik des theoretischen Samplings können generierte Kategorien und Wechselwirkungen überprüft, modifiziert und gesättigt werden.

Am Beispiel meiner Forschung im Sudan, in der zunächst ethnische Zugehörigkeit im Zentrum stand, möchte ich dieses methodische Vorgehen beschreiben.

## 5 Kontext und Fragestellung eines qualitativen Forschungsprojektes im Sudan

Die „Three Towns“ Khartum, Omdurman, Bahri sind heute eine multi-ethnische und multinationale 8-Millionen-Metropole. Einen großen Teil der Bevölkerung bilden Migrant/en/innen aus dem sudanesischen Hinterland und die so genannten IDPs (Internal Displaced People), die aufgrund von Bürgerkriegen und Dürrekatastrophen überwiegend aus Darfur und dem Südsudan in die Metropole gekommen sind.

Für die südsudanesischen Bürgerkriegsflüchtlinge und Migrant/en/innen in Khartum steht nach dem Friedensabkommen vom Januar 2005 die Rückkehr in den Südsudan auf der Agenda. Während viele Menschen aus den Lagern darauf warten, möglichst bald in ihre Heimatgebiete zurückzukehren – sie haben keine andere Perspektive –, stellen sich viele etablierte Migrant/en/innen die Frage, was sie in der alten „Heimat“ erwartet. In diesem Prozess des Wartens, Entscheidens und der innerfamiliären Verhandlungen über eine baldige Rückkehr werden die vielfältigen, sich oft überlappenden Zugehörigkeiten vieler Migrant/en/innen sichtbar.

In meiner Untersuchung habe ich einen Aspekt dieser multiplen Fremd- und Selbstzuschreibungen als meinen Ausgangspunkt gewählt – die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, den Bari. Zu Beginn des Forschungsprojekts ging es mir darum herauszufinden, welche Bedeutung im Kontext der oben beschriebenen Veränderungen ethnische Zugehörigkeit im Sinne von Stammeszugehörigkeit für die Migrant/en/innen hat und wie diese mit anderen Zugehörigkeiten ver-

schränkt und verknüpft ist. Im Laufe der Forschung wurde mir klar, dass die Frage der Konstruktion von Ethnizität und der Bedeutung von ethnischer Zugehörigkeit (im Sinne von Stammeszugehörigkeit) nicht nur für unterschiedliche Gruppen differenziert betrachtet werden muss, sondern dass andere Differenzkategorien ganz zentral in die Konstruktion von Ethnizität eingehen. In diesem Sinne wandelte sich mein Forschungsvorhaben von einer Untersuchung, in der ethnische Zugehörigkeit im Zentrum stand, zu einem Forschungsprojekt, in dem die Wechselwirkungen zwischen den Kategorien zentraler Bestandteil des Forschungsdesigns wurden. Dabei waren vor allem folgende Forschungsfragen von Interesse: Wie wird Diskriminierung geschlechtsspezifisch erfahren? Für welche spezifische Zugehörigkeitskonfiguration ist ethnische Zugehörigkeit eine Ressource und für welche nicht?

## 6 Datenerhebung

Zunächst ist es wichtig, schon bei der Datenerhebung die eigene Position im Beziehungsgeflecht unterschiedlicher Zugehörigkeiten zu reflektieren. So ist z.B. von Bedeutung, dass ich als Frau und Europäerin angesehen, mir aber bezüglich anderer ethnischer Zugehörigkeiten und den damit verbundenen Abgrenzungen keine bestimmte Position zugeschrieben wurde. So spielt in der gegenwärtigen politischen Situation im Sudan die Zuschreibung, „Araber/in“ oder „Afrikaner/in“ zu sein, eine große Rolle. Damit ist häufig die essentialistische Vorstellung verbunden, Träger/in einer bestimmten Kultur und Mentalität zu sein. Wie stark sich diese Zuschreibungen auf die Interviewsituation auswirken, wurde mir dadurch bewusst, dass ich mit unterschiedlichen Forschungsassistentinnen gearbeitet habe. Zu den meisten Interviews ging ich mit Sara, einer in Khartum geborenen jungen Frau, deren Familie aus dem Südsudan stammt und der Ethnie der Bari zugehörig ist. In den mit ihr durchgeführten Interviews wurde häufig ziemlich unverblümt auf „Araber“ geschimpft, die Unmöglichkeit einer Versöhnung betont sowie der Südsudan als die verlorene Heimat konzipiert, obwohl Sara an keiner Stelle diese Positionen vertrat. Zu einigen Interviews ging ich mit Sanaa, einer Freundin, deren Familie aus dem Nordsudan stammt und die als „Araberin“ betrachtet wird. In diesen Interviews wurde oft auf die Versöhnung abgestellt und das Sudanesisch-Sein beschworen („we are all Sudanese“).

Die Differenzkategorien entwickeln zudem eine eigene Dynamik, wenn in einer Interviewsituation auf sie abgestellt wird. Sie bilden relativ abgeschlossene diskursive Räume, in denen kaum auf Wechselwirkungen Bezug genommen

wird. Intersektionalität ist kein allgemein bekanntes Konzept, dagegen aber Geschlecht und Ethnizität. Der plötzliche Wechsel der Perspektive durch den/die Interviewer/in führt somit manchmal zu Irritationen bei den Befragten, kann aber deutlich machen, welche Zugehörigkeiten in welchem Zusammenhang von Bedeutung sind.

In meinen Interviews gibt es Abschnitte, in denen sich die Befragten ganz explizit mit dem diskursiven Raum „Ethnizität“ beschäftigen. Die Interviewten verknüpfen bestimmte Themen mit bestimmten Diskursen und Zugehörigkeiten und fokussieren in ihrer Erzählung auf diese. Wird ein neues Thema angesprochen, wird manchmal abrupt auf einen anderen Diskurs eingegangen. Zudem sind bestimmte Themen eher geeignet, Material bezüglich der Schnittstellen und Wechselwirkungen von Kategorien zu generieren als andere. Dies zeigt z.B. das Interview mit Hanna, einer jungen verheirateten Frau, die in einem der ärmeren Vororte Omdurmans lebt und sich der Gruppe der Bari zugehörig fühlt.

Da sich durch die Analyse vorangegangener Interviews Heirat als Themenfeld herauskristallisiert hat, in dem ethnische Zugehörigkeit zentral ist und zudem eine Reihe von anderen Zugehörigkeiten erwähnt werden, beginne ich das Interview mit diesem Thema. Hanna spricht in diesem Zusammenhang eine Reihe von Zugehörigkeiten bzw. Differenzkategorien an. Sie verweist auf ethnische Zugehörigkeit (im Sinne von *tribal belonging*), indem sie über die Grenzziehung zu anderen ethnischen Gruppen spricht.<sup>1</sup> Sie thematisiert „Generation“ – der hohe Brautpreis führt zu einem Konflikt zwischen den Generationen – und sie positioniert sich als Migrantin, indem sie Heiratspraktiken in der Diaspora mit denen im Südsudan vergleicht. Sie verweist zudem in diesem Zusammenhang auf ihre eigene Biographie. Mit dem Ziel, Genaueres über ihr Zusammenleben mit ihrem Mann und ihre Erwartungen an die Ehe sowie über die Verknüpfung von ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht zu erfahren, stelle ich folgende Frage: „How is it now in your family? Do you help each other in the house? How do you distribute the work in the house?“ Hanna antwortet darauf triumphierend: „Oh, you mean gender ...“ und erklärt ausführlich, wie Männer und Frauen miteinander in der Familie leben und weshalb Frauen oft mit der Verantwortung allein gelassen werden. Ethnische Zugehörigkeit oder Generation – die Beziehung zur Schwiegermutter ist im Alltag vieler junger Frauen häufig wichtiger als die

---

1 Dieser Punkt wird z.B. dadurch angesprochen, dass sie unterschiedliche Heiratspraktiken vergleicht und damit definiert, was das „Bari-Sein“ eigentlich ausmacht, aber auch durch die Thematisierung der Eheschließung mit einem Partner aus einer anderen ethnischen Gruppe (*tribal group*).

zum Ehemann – werden nicht thematisiert. Auch geht Hanna an dieser Stelle nicht auf ihre persönlichen Erfahrungen und Handlungsstrategien ein, sondern reproduziert einen Gender-Diskurs, der im Kontext von entwicklungspolitischen Organisationen verbreitet ist. Dies wird noch dadurch verstärkt, dass mir als „Western Woman“ eine enge Affinität zu diesem Diskurs unterstellt wird.

In der Interviewsituation ist es deshalb wichtig, Fragen zu stellen und Themen anzusprechen, die unterschiedliche diskursive Räume verknüpfen oder den Interviewten die Möglichkeit bieten, sich darüber zu äußern, was in ihrem alltäglichen Bezugsrahmen wichtig ist. Zudem geht es darum, bestimmte Formen der Zugehörigkeit, die nicht opportunistisch sind und im Widerspruch zu herrschenden Diskursen stehen, sichtbar zu machen, indem bestimmte Themen angesprochen werden. Die angesprochenen Themenfelder und Fragen werden aus der Analyse des Datenmaterials gewonnen und immer wieder dem neuen Erkenntnisstand angepasst. Zudem eignen sich bestimmte Fragen nur für bestimmte Gruppen von Befragten.

Biographische Fragen sind wichtige Anknüpfungspunkte. Je nach Fragestellung aber auch lokalem Kontext können diese gezielt auf einen bestimmten Biographieabschnitt hin gestellt werden.

## 7 Multiple Zugehörigkeiten und ihre Klassifizierung in der Datenanalyse

Im Bereich der Ethnizitätsforschung ist es problematisch, die benutzten Kategorien als konsistent, widerspruchsfrei und in sich geschlossen zu betrachten. Dies liegt zum einen an der besonderen Beschaffenheit von Ethnizität – z.B. der Zugehörigkeit zu mehreren sich überlappenden ethnischen Gruppen –, zum anderen aber an dem besonderen Kontext, in dem ethnische Gruppen während des Kolonialismus und durch den postkolonialen Staat hervorgebracht wurden.

Postkoloniale Kritiker verweisen zudem darauf, dass nicht nur Geschlecht durch koloniale Herrschaft und Institutionen erschaffen wurde, sondern dass der Kolonialismus auch ethnische Gruppen hervorgebracht hat, indem die Kolonisierten anhand ihrer „Stämme“ benannt, erfasst und registriert wurden. Ethnische Zugehörigkeit wird auch heute in vielen afrikanischen Staaten durch Eintragung in den Personalausweis oder durch Volkszählungen festgeschrieben und zum allgemeingültigen Gliederungsprinzip erhoben (Yuval Davis 2006: 205).

Es besteht somit die Gefahr, ethnische Zugehörigkeit im Verlauf der Datenanalyse zu konstruieren, Grenzen zwischen ethnischen Gruppen zu verfestigen und neue Grenzen hervorzubringen.

Zudem muss zu Beginn einer empirischen Forschung nicht nur entschieden werden, welche Differenzkategorie ins Zentrum gerückt wird, sondern auch, ob eine bzw. welche der unterschiedlichen ethnischen Zugehörigkeiten im Mittelpunkt steht. So kommt es im Kontext meiner Forschung zu ganz unterschiedlichen Aussagen, je nachdem, ob sich die Befragten als Bari – als Mitglied einer kleinen ethnischen Gruppe (im emischen Sprachgebrauch „Stamm“) – oder als Teil der südsudanesischen Diaspora in Khartum angesprochen fühlen. Während sie als „Südsudanese/en/innen“ die erlittene Diskriminierung und Ausgrenzung durch die Mehrheitsgesellschaft in den Fokus rücken und ihre Rechte als „Sudanese/en/innen“ einfordern, werden im Kontext des „Bari-Seins“ Grenzen zu anderen ethnischen Gruppen (Stämme) aus dem Südsudan gezogen und die eigene ethnische Gruppe in einer Konfiguration von politischen Auseinandersetzungen im Süden positioniert.

Folgende Ausprägungen ethnischer Zugehörigkeit werden in den Interviews genannt:

- „Bari“ – Kleinteilige ethnische Zugehörigkeit; einige – vor allem verheiratete – Frauen oder Kinder mit Eltern aus zwei verschiedenen ethnischen Gruppen fühlen sich auch zwei oder drei ethnischen Gruppen zugehörig.
- „Äquatorianer/in“ – Gebiet, aus dem die „Bari“ stammen, in dem aber auch viele andere ethnische Gruppen leben.
- „Southerner“ – Südsudanese/e/in in Abgrenzung zu Nordsudanese/e/in, Araber/in oder auch Muslim/in (bezüglich dieser Zugehörigkeit findet sich eine enge Verbindung von religiöser und ethnischer Zugehörigkeit).
- „Afrikaner/in“ – in Abgrenzung zu Araber/in; dies ist häufig mit religiösen Zuschreibungen verknüpft. Im Laufe meiner Forschung lässt sich eine Verschiebung zu essentialistischen kulturellen Zuschreibungen beobachten, bei denen Religion an Bedeutung verliert.
- „Sudanese/e/in“ – eine oft unsichtbare Zugehörigkeit, da sie politisch nicht erwünscht ist, die aber im Alltag immer wieder sichtbar wird, z.B. beziehen sich viele Befragte bei der Beschreibung des Essens oder anderer Bräuche und Rituale, wie z.B. der Gastfreundschaft, auf eine sudanesischen Kultur.
- „Afrikaner/in“ – in Abgrenzung zu Europäer/in, auf diese Zugehörigkeit wird besonders in der Beschreibung von Geschlechterarrangements verwiesen.

#### *Auswahl und Definition der Differenzkategorien (durch offenes Kodieren)*

Aus den mir zur Verfügung stehenden Daten habe ich folgende Zugehörigkeiten generiert:

1. **Ethnische Zugehörigkeiten** im Sinne des oben beschriebenen Systems: Ethnische Zugehörigkeit umfasst die oben genannten unterschiedlichen Ebenen und Abgrenzungskriterien. Einige sind zentraler und stehen häufig im Mittelpunkt der Erzählungen wie z.B. das Bari- oder das Südsudanese/in-Sein, andere werden erst im Verlauf der Erzählung sichtbar und laufen quer zu den gängigen Identitätskonstruktionen (wie z.B. das Sudanesisch-Sein)
2. **Geschlecht**: Auf Geschlecht wird in den Interviews eher von Frauen verwiesen. Sie positionieren sich zum einen häufig als Frau in Abgrenzung zu Männern: Hierbei werden Zugehörigkeiten auch miteinander verknüpft und es entstehen neue Kategorien (z.B. Frauen eines Stadtteils oder arme Frauen). Zum anderen erklären Frauen häufig die Besonderheit ihrer ethnischen Gruppen und grenzen sich von anderen ethnischen Gruppen durch geschlechtsspezifische Eigenschaften ab wie z.B., dass „Barifrauen“ härter arbeiten und ihren Männern helfen, während „Dinkafrauen“ dies nicht tun.
3. **Generation**: Auf Generation als Zugehörigkeit, die bestimmte Handlungsoptionen öffnet und andere schließt, stellen besonders junge Männer ab. Bei genauerem Hinsehen sind diese Männer meist gebildet und ökonomisch etwas besser gestellt als die meisten Männer ihres Alters. Während sie sich in den Interviews als „Youth“ bezeichnen, wird durch die Analyse deutlich, dass Youth hier weniger Alter oder auch im engeren Sinne Generation bezeichnet, sondern eine bestimmte Gruppe von jungen gebildeten Männern, die ihre Teilhabe in der ethnischen Community und beim Aufbau eines Nationalstaats im Süden einklagen (Schultz 2008, Schultz 2010).
4. **Im Norden lebende Südsudanese/en/innen** in Abgrenzung zu den im Südsudan lebenden: Dies entspricht einem wichtigen Unterscheidungsmerkmal im derzeitigen politischen Diskurs im Südsudan zwischen denen, die ausgeharrt und gekämpft haben, und den anderen, die in den Norden oder nach Kenia und Uganda geflohen sind. Die von mir Interviewten stellen diese Zuschreibungen in Frage und versuchen damit, ihren Anspruch auf eine zentrale Rolle beim Aufbau einer Nation im Süden zu begründen. Sie verweisen auf ihre Leistung in der Diaspora und auf die dort erworbenen Kompetenzen.
5. **Zeit der Migration**: Diese Zugehörigkeit verweist auf einen zentralen Konflikt innerhalb der Bari-Community in Khartum. Die schon in den 1970er-Jahren nach Khartum als Arbeitsmigrant/en/innen gekommene Gruppe ist besser ausgebildet und besser in die Mehrheitsgesellschaft integriert als die später aufgrund des Bürgerkriegs nach Khartum gekommene Gruppe.
6. **Bildungsstand**: Bildung ist ein zentrales Distinktionsmerkmal innerhalb der ethnischen Gruppe der Bari, aber auch im Sudan allgemein.

7. Klasse: Klassenzugehörigkeit wird im Kontext meiner Untersuchung zum einen im Sinne einer innerethnischen Untergliederung verwendet. Es gibt sogenannte Klassen unter den Bari, die auf der Zugehörigkeit zu bestimmten Abstammungsgruppen beruhen und aufgrund derer der Status innerhalb der ethnischen Gruppe zugeschrieben wird. Zum anderen wird in den Interviews auf Klasse im Sinne einer sozialen Lage verwiesen. So bezeichnen sich einige Interviewte als Teil einer „low class“ und verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass ethnische Zugehörigkeit für sie deshalb keine Rolle spielt.
8. Religion: Mit Religionszugehörigkeit wird zum einen die erlittene Diskriminierung und Ausgrenzung in der Mehrheitsgesellschaft erklärt, zum anderen wird besonders von jüngeren Frauen Religion auch als Ressource betrachtet, um sich gegenüber ihren Männern oder auch den älteren Bari Handlungsspielräume zu erkämpfen. Dies geschieht zum Beispiel im Kontext der kirchlichen Hochzeit, durch die Frauen versuchen, ihre Männer von einer polygamen Ehe abzuhalten.
9. Lokalität: Es wird auch auf gängigen Identitätskonstruktionen widersprechenden Zugehörigkeiten wie der Verbundenheit zu einem bestimmten Stadtteil und den dort erlebten Erfahrungen Bezug genommen.

### *Verknüpfung der Zugehörigkeiten (Axiales Kodieren)*

Die oben aufgeführte Liste von Differenzkategorien zeigt deutlich, dass schon in die Beschreibung einzelner Kategorien andere Kategorien einfließen bzw. dass diese sonst gar nicht beschreibbar und kontextualisierbar wären. Auf diese wechselseitige Durchdringung der Kategorien wird im zweiten Schritt der Analyse ganz gezielt eingegangen. Es werden folgende Fragen bearbeitet:

1. Auf welche Verknüpfungen wird besonders eingegangen? (z.B. educated Bari Youth)
2. Was wird mit bestimmten Zugehörigkeiten verbunden? (z.B. ist Youth männlich konnotiert, ohne dass dies explizit so benannt wird)
3. Wie weit gehen bestimmte Zugehörigkeiten in die Definition anderer ein? (z.B. Geschlecht in das, was eigentlich Bari-Sein bedeutet oder auch Religion als Zugehörigkeitsmerkmal zur ethnischen Gruppe der Bari)
4. In welchen Zusammenhängen wird sich auf welche Zugehörigkeiten berufen? Welche Zugehörigkeiten bleiben eher unsichtbar oder werden nur im Zusammenhang mit ganz bestimmten Erfahrungen genannt?

### *Verknüpfung der multiplen Zugehörigkeiten mit Strukturen und Handlungsstrategien*

Am Ende der Analyse werden nun die multiplen Zugehörigkeiten daraufhin untersucht, inwieweit sie bestimmte Handlungsoptionen eröffnen, andere beschränken oder zu Ausgrenzung und Diskriminierung führen. Auch hierbei wird auf die vorliegenden Daten zurückgegriffen. Es können im Zuge eines theoretischen Samplings auch neue Daten generiert werden. Dabei bin ich mit Hilfe des Datenmaterials folgenden Fragen nachgegangen:

1. Welche Zugehörigkeiten werden mit Ausgrenzung und Diskriminierung in den unterschiedlichen Bereichen verknüpft? Welche Beispiele werden genannt?
2. Welche Zugehörigkeiten bieten bestimmte Möglichkeiten, mit welchen werden Privilegien und Ansprüche verknüpft?
3. Welche Handlungsstrategien werden geäußert, wie sind diese mit bestimmten Zugehörigkeiten verknüpft?
4. Was ist politisch opportun? Auf welche Diskurse wird Bezug genommen? Wie verorten sich die Befragten in bestimmten politischen Auseinandersetzungen?

Am Ende der Untersuchung stelle ich ethnische Zugehörigkeit wieder in den Mittelpunkt. Die intersektionale Analyse ermöglicht es mir, diese in ihrer Fluidität, Komplexität und Verwobenheit mit anderen Differenzkategorien und die Individuen als Schnittpunkte in einem Beziehungsgeflecht ganz unterschiedlich strukturierter Zugehörigkeiten darzustellen.

## 8 Schlussfolgerungen

Am Beispiel meines derzeitigen Forschungsprojektes habe ich deutlich gemacht, dass offene qualitative Methoden in besonderem Maße geeignet sind, intersektionale Analysen durchzuführen und die Verwobenheit der unterschiedlichen Kategorien deutlich zu machen. Ich gehe davon aus, dass in intersektionalen Analysen die Kategorien nicht voneinander getrennt betrachtet werden können, dass aber eine der Kategorien den Ausgangspunkt der Datensammlung und Analyse bilden kann. Diese Perspektive muss jedoch sukzessive erweitert und andere Kategorien ins Zentrum gerückt werden. Die Grounded Theory mit dem theoretischen Sampling, dem Ineinandergreifen von Datenerhebung und Analyse sowie dem Kodierschema bietet eine Reihe von Techniken, die in intersektionalen Analysen fruchtbar gemacht werden können.

Zudem war es mir wichtig aufzuzeigen, dass Ethnizität nicht nur eine weitere Differenzkategorie ist, sondern in sich ein komplexes taxonomisches System

bildet, in dem sich die Individuen situationsabhängig positionieren. Auch diesem komplexen Beziehungsgeflecht müssen intersektionale Analysen methodisch gerecht werden. Es ist deshalb zentral, die Differenzkategorien aus den Daten zu generieren und sie nicht – wie z.B. in bestimmten Formen der qualitativen Inhaltsanalyse – ad hoc festzulegen. Damit kann auch verhindert werden, dass im Forschungsprozess Differenz konstruiert und festgeschrieben wird.

### *Literatur*

- Becker-Schmidt, Regina (2007): „Class“, „gender“, „ethnicity“, „race“: Logiken der Differenzsetzung, Verschränkungen von Ungleichheitslagen und gesellschaftliche Strukturierung. In: Klinger, Cornelia/Gudrun Axeli-Knapp/Birgit Sauer (Hrsg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a.M./New York: 56-83.
- Davids, Tine/van Driel, Francien (2005): Changing Perspectives. In: Davids, Tine/Francien van Driel (Hrsg.): The Gender Question in Globalization: Changing Perspectives and Practices. Aldershot: 3-24.
- Davis, Kathy (2008): Intersectionality as Buzzword: A Sociology of Science Perspectives on What Makes a Feminist Theory Successful. In: Feminist Theory 9 (1): 67-85.
- Elwert, Georg (1989): Nationalismus und Ethnizität. Über die Bildung von Wirkgruppen. Freie Universität Berlin, Forschungsschwerpunkt „Ethnizität und Gesellschaft, Probleme ethnischer Grenzziehung in Gesellschaften des Vorderen Orients und Mittleren Orients: Occasional Papers“. Nr. 22.
- Fraser, Nancy (2003): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, Nancy/Axel Honneth: Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a.M.: 13-128.
- Gabbert, Wolfgang (2007): Vom inneren Kolonialismus zum Multikulturalismus – Kultur, Ethnizität und soziale Ungleichheit. In: Klinger, Cornelia/Gudrun Axeli-Knapp/Birgit Sauer (Hrsg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a.M./New York: 116-130.
- Harding, Sandra (1997): Comment on Hekman's „Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited“: Whose Standpoint Needs the Regimes of Truth and Reality? In: Signs 22 (2): 382-391.
- Hill Collins, Patricia (1993): Die gesellschaftliche Konstruktion des Schwarzen feministischen Denkens. In: Joseph, Gloria (Hrsg.): Schwarzer Feminismus. Berlin: 17-51.
- Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (2007): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität. In: Klinger, Cornelia/Gudrun Axeli-Knapp/Birgit Sauer (Hrsg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a.M./New York: 19-41.

- Lonsdale, John (1992): The Moral Economy of the Mau Mau. In: Berman, Bruce/John Lonsdale (Hrsg.): *Unhappy Valley: Conflict in Kenya and Africa. Book Two: Violence and Ethnicity*. Nairobi: 265-468.
- Lutz, Helma (2007): „Die 24 Stunden-Polin“ – Eine intersektionelle Analyse transnationaler Dienstleistungen. In: Klinger, Cornelia/Gudrun Axeli-Knapp/Birgit Sauer (Hrsg.): *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt a.M./New York: 210-234.
- /Wenning, Norbert (2001): Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In: Lutz, Helma/Norbert Wenning (Hrsg.): *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft*. Opladen: 11-24.
- Schlee, Günther/Werner, Karin (1996): Inklusion und Exklusion. Die Dynamik von Grenzziehungen im Spannungsfeld von Markt, Staat und Ethnizität. In: Schlee, Günther/Karin Werner (Hrsg.): *Inklusion und Exklusion*. Köln: 9-36.
- Schultz, Ulrike (2008): „Bari“ sein in Khartum: Ethnische und andere Zugehörigkeiten nach dem Friedensabkommen im Sudan. Working Paper 57/2008, COMCAD – Center on Migration, Citizenship and Development. Bielefeld.
- (2010): Negotiating Belonging after the CPA: The Case of Bari Youth in Khartoum/Sudan. In: Spaulding, Jay/Stephanie Beswick/Carolyn Fluehr-Lobban/Richard Lobban (Hrsg.): *Sudan's Wars and Peace Agreements*. Cambridge, forthcoming.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld.
- Yuval-Davis, Nira (1993): *Women, Ethnicity and Empowerment*. Institute of Social Studies. Working Paper Series 151. The Hague.
- (2006): Intersectionality and Feminist Politics. In: *European Journal of Women's Studies* 13 (3): 193-209.

*Brigitte Kerchner*

## Diskursanalyse der Intersektionalität

„Die Vielfalt selbst hat nichts Überraschendes  
an sich. *Georges Duby [1976] 1992, 17*

Das Ziel dieses Beitrags besteht darin, den derzeit international reüssierenden Ansatz der Intersektionalität aus diskursanalytischer Sicht zu lesen und einen Vorschlag zu unterbreiten, wie die Diskursanalyse als Theorie und Methode fruchtbar gemacht werden kann. Dazu gehe ich in zwei Schritten vor: Zunächst stelle ich am Beispiel ausgewählter Texte meine Lesart des Neuansatzes der Intersektionalität vor, wobei ich auf den bisherigen Einsatz des Diskursbegriffes besonders achte. Im zweiten Schritt gebe ich einen kurzen Überblick über die maßgeblichen Varianten der Diskurstheorie und Diskursanalyse (Habermas; Sacks; Foucault), um dann systematischer die Anknüpfungsmöglichkeiten für die Intersektionalitäts-Forschung zu prüfen: Was leisten die drei Diskursmodelle jeweils zur Erforschung von Intersektionalität?

Wenn ich mich hier dem Phänomen der Intersektionalität annähere, so geschieht dies zunächst auf der Basis eigener Forschungen auf den Gebieten „Beruf und Geschlecht“, „Körpertheorie und Körperpolitik“ sowie der politischen Kultur- und Rechtsgeschichte der sexuellen Gewalt. Auch wenn der Begriff Intersektion noch unbekannt war, so begegneten mir in Texten des 18., 19. und 20. Jahrhunderts doch bereits in auffälliger Weise sich mit „gender“ überschneidende Definitionen von Alter, Stand/Klasse, race, sexueller Orientierung und Behinderung. Die systematische Auseinandersetzung mit Diskurstheorie und Diskursanalyse (Kerchner/Schneider 2006d) bot dann Gelegenheit, die Probleme sich überschneidender Differenz- und Diskriminierungserfahrungen genauer zu überdenken.

### 1 Der Neuansatz der Intersektionalität

Nachdem es in den letzten Jahren um die Frauen- und Geschlechterforschung etwas ruhiger geworden war, scheint sich mit dem Ansatz der Intersektionalität wieder eine gewisse Neugier und Spannung einzustellen. Zunächst im Kontext

der us-amerikanischen Rechtswissenschaft (Crenshaw 1989; 1990; 1991) und politischen Philosophie (Young 1997) entwickelt, dann in weiteren Disziplinen theoretisch vertieft und empirisch konkretisiert (McCall 2005), findet das Konzept nun auch im europäischen (Yuval-Davis 2006; Verloo 2006) und deutschsprachigen Raum (Knapp 2005; Hardmeier/Vinz 2007; Walgenbach u.a. 2007; Klinger/Knapp/Sauer 2007; Degele/Winker 2007; Kerner 2009: 345-359) Aufmerksamkeit – und dies durchaus über den engeren Kreis des Feminismus hinaus. Worum geht es?

„Mapping the Margins“ (1991) – unter diesem Titel legt die amerikanische Juristin Kimberlé W. Crenshaw Anfang der 1990er-Jahre erste programmatische Studien vor. Ausgangspunkt sind die vielfältigen Diskriminierungserfahrungen schwarzer Frauen auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt sowie in Fällen häuslicher Gewalt. Dabei unterscheidet Crenshaw systematisch zwischen „struktureller“, „politischer“ und „repräsentativer Intersektionalität“: Als „repräsentativ“ gelten Diskriminierungsformen auf der Ebene der kulturellen Imagination (Crenshaw 1991: 1282-1295), als „strukturell“ solche, die sich aus historisch tradierten Normen und kulturellen Vorurteilen ergeben und bereits in verfestigten Sozialstrukturen manifestieren (1991: 1245-1251). Als „politisch“ bezeichnet Crenshaw (1991: 1251-1282) Erfahrungen von Differenz, die für das Selbstverständnis einzelner sozialer Bewegungen maßgeblich sind. Hier lauten die brisanten Fragen: Wie und wo trägt der auf die Geschlechterdifferenz fokussierte Feminismus dazu bei, die Erfahrungen ethnischer Minderheiten oder behinderter Frauen zu dethematisieren? Wie und wo bewirken emanzipativ gemeinte Maßnahmen der Gleichstellung oder des Anti-Rassismus faktisch, dass einzelne oder ganze Gruppen von Frauen dennoch marginalisiert oder herabgesetzt werden? Schließlich verdichten sich die sich gegenseitig verstärkenden Formen von Ungleichheit und Diskriminierung zu einem bekannten Bild: Wie bei einer Straßenkreuzung verschiedene „Linien“ aufeinander treffen, so kreuzen sich demnach in der Erfahrung der „women of color“ verschiedene „Linien“ oder „Achsen der Ungleichheit“ und „Diskriminierung“. Und es ist dieses Bild der sich kreuzenden „Linien“, das seitdem die internationale Forschung zur Intersektionalität inspiriert und beschäftigt (Verloo 2006: 212-214; McCall 2005: 1779; Hardmeier/Vinz 2007: 23-24). Aber worin besteht eigentlich das Neue?

Zunächst scheinen die klassischen Themen des Feminismus zurückzukehren. Über den gender-Aspekt hinaus werden die Befunde nun aber systematisch im Hinblick auf mehrfache Ungleichheit („multiple inequalities“, so Verloo 2006) und mehrfach erfahrene Diskriminierung („intersecting oppressions“, so Collins 2000<sup>2</sup>: 33, 36) überprüft, so dass sich auch die Definition der Probleme Arbeit,

Beruf und Entlohnung, Abtreibung, sexuelle Gewalt oder Öffentlichkeit und Privatheit ändert. Zudem werden soziale Bewegungen, trotz bedenkenswerter Einwände (etwa Benhabib 1999: 13-32), verstärkt im Hinblick auf identitätspolitische Strategien der Anerkennung untersucht (so Collins 2000<sup>2</sup>; 2004). Nachdem sich nach dem Vorbild der USA nun auch in der EU Antidiskriminierungsprogramme als neues Rechtsgebiet und Politikfeld etablieren, können diese jetzt zum bevorzugten Gegenstand der Intersektionalitäts-Forschung werden (Verloo 2006). Bei all dem liegt das Neue des Ansatzes nicht nur darin, additiv mit mehr als einer Form von Ungleichheit und Diskriminierung zu rechnen, sondern für die sich qualitativ ändernden Folgen sensibel zu werden. Gefragt ist ein differenziertes Instrumentarium, um eine negativ als undurchschaubar, positiv als vielfältig bewertete Wirklichkeit analysieren zu können, die nun zunehmend als „komplex“ bezeichnet wird (McCall 2005). Dabei mag die Vokabel „komplex“ meist eher nebenbei eingestreut sein. Möglicherweise, und dies wäre dann in einer bislang skeptischen feministischen Forschung wirklich neu, signalisiert der gehäufte Rekurs auf „Komplexität“ aber auch eine wachsende Bereitschaft, sich theoretisch der neueren Systemtheorie zu öffnen, die Fragen der Komplexität bekanntlich ins Zentrum rückt (ausführlich Kerchner 2010a; b).

Doch was genau heißt nun *to intersect*? Liest man in den einschlägigen Texten nach, so gibt es auf diese Frage keine eindeutige Antwort. Daher ist es hilfreich, wenn versucht wird, die heterogenen Beiträge zum Thema Intersektionalität unter erkenntnistheoretischen Gesichtspunkten zu systematisieren. Je nachdem wie sie das Problem der Komplexität aufgreifen, empfiehlt Leslie McCall (2005), zwischen anti-kategorialen, intra-kategorialen und inter-kategorialen Ansätzen zu unterscheiden. Auch wenn diese Taxonomie Fragen aufwirft,<sup>1</sup> eröffnet sie doch eine wichtige Einsicht: Anscheinend kann der Vorgang der Intersektion – je nach erkenntnistheoretischem Standpunkt – mit unterschiedlichen Begriffen beschrieben und ausgehend von unterschiedlichen theoretischen Prämissen auch unterschiedlich erklärt werden. Dies birgt zwar reichlich Anlass für Verständnisprobleme zwischen den Disziplinen und Ansätzen, es eröffnet einer transdisziplinär kooperierenden Intersektionalitäts-Forschung aber zweifellos auch eine Fülle von Möglichkeiten.

---

1 So ist vor allem fraglich, ob die an Jacques Derrida oder Michel Foucault anknüpfenden Verfahren tatsächlich als „anti-kategorial“ bezeichnet werden können (McCall 2005: 1776), geht es doch hier nicht um die Ablehnung von Kategorien, sondern um ihre Historisierung; dazu s.u. Kap. 2.3.1.

Allerdings sind noch einige Fragen offen: Handelt es sich bei den fraglichen Differenzen um erkenntnistheoretisch zu begreifende Kategorien<sup>2</sup> und/oder um Spaltungsstrukturen (cleavages) der historischen, sozialen und politischen Wirklichkeit<sup>3</sup>, oder handelt es sich um kulturelle Deutungsmuster? In welcher Beziehung stehen hier Kultur, Geschichte, Gesellschaft und Politik? Darüber hinaus ist umstritten, wie viele Kategorien, Differenzierungslinien oder cleavages im Falle multipler Ungleichheit und mehrfacher Diskriminierung eigentlich zu berücksichtigen sind. Während zum Problem der Intersektionalität derzeit Theorieentwürfe auf einer abstrakten Ebene der Generalisierung rege ausformuliert werden, erweist sich die historisch-empirische Konkretion als schwierig, zumal wenn Verfahren der quantitativen Sozialforschung operationalisiert werden sollen. So wird die Suche nach einer praktikablen Methode (Beisel/Kay 2004: 504-505; McCall 2005: 1771-1772; Verloo 2006: 222, 224; Hardmeier/Vinz 2007: 25) zum neuralgischen Punkt.

Nicht selten traut man poststrukturalistisch inspirierten Verfahren der Diskursanalyse nun zu, eine als vielfältig, multiple oder komplex wahrgenommene Wirklichkeit erfassen und durchschauen zu können. Aber inwiefern eröffnen Diskurstheorie und Diskursanalyse tatsächlich einen klärenden Blick auf den schwer zu fassenden Augenblicksmoment der Intersektion?

Fraglos ist in den Texten der Intersektionalitäts-Forschung der Diskursbegriff ausgesprochen präsent. Mal tritt er nur oberflächlich als Schlagwort auf, häufig aber sind an ihn weitreichende theoretische und methodische Erwartungen geknüpft. Geht man die Texte im Einzelnen durch, zeigt sich: Hier auf Anhieb so etwas wie einen gemeinsamen Begriff des Diskurses zu erkennen, wird schwierig sein.

- 
- 2 Wie in der Grammatik oder Algebra, so ist auch in der Philosophie die Bildung von Kategorien zunächst nur ein üblicher Weg, um einzelne unterscheidbare Elemente (Dinge, Menschen) mit Hilfe des Verstandes gedanklich zu ordnen und zu Gruppen (oder Klassen) zusammenzufassen. Zu den historisch sich herausbildenden Verfahren der Kategorienbildung und des Klassifizierens s.u. Kap. 2.3.
  - 3 Der Begriff „cleavages“ („Spaltungsstrukturen“) wurde vom norwegischen Politikwissenschaftler Stein Rokkan (2000: 185-274, 332-412) geprägt, um zu zeigen, wie seit der frühen Neuzeit die Gegensätze von Staat und Religion, Stadt und Land, Zentrum und Peripherie, Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Klasse) als grenzüberschreitende „Oppositionen“ den historischen Prozess der Nationenbildung strukturieren und so das moderne Europa als politisch-kulturelle Einheit (Staatsystem) konstituieren.

Was sich bei aller Disparität übergreifend abzeichnet, ist jedoch der Gedanke, dass 'wir' nicht naturgegeben existieren, sondern in Prozessen des Fremdzuschreibens sowie der kritischen Selbstdefinition als Subjekte und Gruppen überhaupt erst hervorgebracht, produziert oder konstituiert werden. Gilt dieser Gedanke inzwischen fast als Allgemeinplatz der gender-Forschung, so ist allerdings eine Frage weiterhin offen, ja umstritten: Inwiefern geschieht dieser Prozess der Konstruktion diskursiv?

Eine mögliche Antwort lautet: „We are not simply oppressed but produced through these discourses, a production that is historically complex, contingent, and occurs through formations that do not honor analytically distinct identity categories.“ (Brown 1997: 87, Hervorh. i.O.). Demnach werden wir nicht nur unterdrückt, sondern auch „produziert“ in sich historisch komplex und kontingent entfaltenden Diskursen, wobei allerdings die sich im Diskurs abzeichnenden historisch-spezifischen „Formationen“ nicht unbedingt übereinstimmen müssen mit jenen erkenntnistheoretisch unterscheidbaren Kategorien der Identität, wie wir sie heute kennen. Gerade diese Diskrepanz, zwischen den historisch sich wandelnden und ausdifferenzierenden Formen von Ungleichheit einerseits und den uns heute als gewohnt und selbstverständlich erscheinenden Identitätskategorien andererseits, wäre dann Gegenstand der Analyse.<sup>4</sup> Es ist diese Einsicht in die historische Vielschichtigkeit der sich über Jahrhunderte erstreckenden Identitätsbildungsprozesse, die die Historikerin Joan W. Scott (1986) erstmals pro-

- 4 Sind heute Klasse und Geschlecht geläufige Identitätskategorien, so erhellt ein historischer Rückblick möglicherweise schlagartig, dass zu einer anderen Zeit andere Differenzlinien maßgeblich waren und zudem unsere heutigen Begriffe eine andere Bedeutung hatten. So zeigt etwa der französische Historiker Georges Duby ([1976] 1992: 11-134), wie im abendländischen Europa um das Jahr 1000 unzählige Differenzlinien die Alltagswirklichkeit durchzogen, so dass diese kaum weniger zerrissen und vielfältig erscheint als heute. Mit dem Entstehen der Feudalordnung seien dann die auf Treue und Körperkraft setzenden Ritter (Aristokratie) zur „herrschenden Klasse“ aufgestiegen; hinzu kamen als weiterer Stand („status“) die „Geistlichen“ (Mönche) als gesalbte kirchliche Würdenträger. Aus der Sicht beider Stände fiel der Blick auf eine als „homogen“ wahrgenommene „Masse“ der „Armen“; als „arm“ galt, wer nicht in der Lage war, Waffen zu tragen und die Burg/Domäne der Herrschaft zu verteidigen („not armed“). Körper oder Geist markieren hier die Differenz zwischen zwei herrschaftlichen Klassen/Ständen; und das, was Arme und Herrschaften unterscheidet, ist nicht die heutige Differenz von arm und reich, sondern der Gegensatz unbewaffnet/bewaffnet (65). Frauen werden in den historischen Quellen dieser Zeit kaum erwähnt (73-74), der Begriff „Geschlecht“ thematisiert weniger den Gegensatz zwischen Mann und Frau, als die leibliche Abstammung (Ahnen) sowie Verwandtschaft und Erbschaft.

grammatisch formulierte, dann Wendy Brown (1997) für die politische Theorie verallgemeinerte, die nun auch, sei es zustimmend, sei es kritisch reflektierend, in die Intersektionalitäts-Forschung Eingang gefunden hat (McCall 2005: 1772). Und im Grunde enthält der oben zitierte Satz – zumindest in nuce – schon das Programm einer an Foucault anschließenden Diskurstheorie und Diskursanalyse. Doch schauen wir uns zunächst das Spektrum möglicher Diskurstheorien und Diskursanalysen genauer an.

## 2 Diskurstheorie und Diskursanalyse: Prämissen, Varianten, Anwendungen

Folgt man einschlägigen Einführungen (Keller u.a. 2001 u. 2003; Kerchner/Schneider 2006d; zuletzt Petitelerc/Billig 2009), so lassen sich vor allem drei Diskursbegriffe unterscheiden: 1. die normativ-kritische Diskursethik (Habermas), 2. die analytisch-neutrale Diskurspragmatik (Austin, Searle, Sacks), 3. die genealogisch-kritische Diskursanalyse (Foucault). Mit diesen drei Diskursbegriffen korrespondieren dann jeweils spezifische Theorieentscheidungen und methodische Verfahren.

### 2.1 *Die normativ-kritische Diskursethik (Habermas)*

Einflussreich ist derzeit in den Politik- und Sozialwissenschaften zunächst der normativ-kritische Diskursbegriff, wie er vor allem mit der „Diskursethik“ von Jürgen Habermas ([1981] 1995, Bd. 1-2) entwickelt wurde. Mit seiner zweibändigen „Theorie des kommunikativen Handelns“ verfolgt Habermas das Ziel, eine umfassende Gesellschaftstheorie vorzulegen, die zwar an Max Weber anknüpft, dabei aber die Dimensionen von Sprache und Kommunikation stärker berücksichtigt. Dabei geht Habermas, vereinfacht gesagt, von vier zentralen Thesen aus: 1. Das soziale und politische Handeln in der Moderne folgt einer bestimmten „Vernunft“ oder „Rationalität“, die wir genauer ergründen müssen. 2. Zugang zur „Rationalität“ des sozialen und politischen Handelns erlangen wir, indem wir uns die Prozesse der Kommunikation genauer anschauen, hier insbesondere die Verfahren, in denen die Mitglieder einer Gesellschaft sich über die Wahrnehmung der Welt oder über unterschiedliche Teilwelten verständigen. 3. Damit Verständigung über die Welt und ihre Sachverhalte überhaupt gelingen kann, sind Prozesse der „rationalen“ Verständigung notwendig. 4. „Rational“ ist eine Kommunikation immer dann, wenn themenbezogene Aussagen auf „Gründe“ zurückgeführt werden können und also kritisierbar sind (Haber-

mas [1981] 1995, bes. Bd. 1). Damit stützt Habermas sein Politikverständnis ausdrücklich auf einen emphatischen Kommunikationsbegriff, bei dem die Verständigung über politische Normen und Ziele im Vordergrund steht. Den handlungstheoretischen Prämissen der Diskursethik folgend lässt sich der Diskurs demnach als ein Ort auffassen, an dem im Streitfall die Präferenz für eine Entscheidung auf rationale Argumente gestützt, die normative Geltung von Argumenten rational überprüft und so die getroffene Entscheidung legitimiert werden kann. In der Analyse hätte man dann zu untersuchen, inwieweit Sprecher/innen/Aktoren in aktuellen Sprechakten eher offen und direkt an Verständigung orientiert („originär“) oder eher am eigenen Interesse und Erfolg orientiert („strategisch“) argumentieren und handeln. Als dem kulturellen Rechtfertigungsniveau der Moderne angemessen begreift Habermas insgesamt den herrschaftsfreien Diskurs aller von einer Entscheidung Betroffenen.

Doch wer gilt im Einzelfall als betroffen, und wer wird zum öffentlichen Gespräch zugelassen? Wem werden vernünftige Argumente zugetraut, wem nicht? Diese Fragen, die in der Geschlechterforschung schon länger diskutiert werden, bewegen nun auch die Intersektionalitäts-Forschung. So wird nun auch hier, wenn von Diskursen im Sinne von Debatten über ein spezifisches Thema (Abtreibung, sexuelle Gewalt, Lohn) die Rede ist, implizit diskursethisch argumentiert. Es gibt aber auch Hinweise, dass Dialog oder Deliberation als Verfahren der kommunikativen Verständigung explizit in Anspruch genommen und die diskursethischen Ideale offensiver vertreten werden.

„Intersecting voices“ – unter diesem Titel publiziert die politische Theoretikerin Iris Marion Young (1997) eine Sammlung von Essays, die, angeregt von den Theorien des Postkolonialismus, Multikulturalismus und der Identitätspolitik, das Ziel verfolgen, „communication across difference“ neu zu thematisieren und die Habermas'sche Diskursethik weiterzudenken (1997: 3-37, 52-53, 60-74). Beim Versuch, über soziale Gruppen wie class, sexuality, gender, race, age, ethnicity zu sprechen, ohne die einen einzuschließen und die anderen auszugrenzen, wird Sartres Idee der „Serie“ hier zum Schlüsselkonzept. Sartre folgend sieht Young eine Gruppe immer dann entstehen, wenn sich die Mitglieder auf gemeinsame Ziele verständigen und gemeinsam aktiv und absichtlich handeln. Dagegen entstehe ein soziales Kollektiv in Form einer Serie, wenn sich die Mitglieder passiv, unabsichtlich und ohne sich untereinander zu verständigen auf dasselbe Ziel oder Resultat hinbewegen. Demnach konstituieren beispielsweise die auf einen Bus Wartenden keine Gruppe, aber eine Serie. Die lockere Form der Serie ermögliche es den Einzelnen (Wartende), sich in einer Situation kollektiv auf ein gemeinsames Ziel (Busfahrt) hinzubewegen, ohne ansonsten eine gemeinsame Erfahrung,

Geschichte oder Identität zu teilen oder sich von anderen abgrenzen zu müssen. Folgen wir Young, dann soll die Verankerung in einer als „seriell“ gedachten Struktur („serialized structure“) es dem Einzelnen ermöglichen, sich als Mitglied eines Kollektivs zu artikulieren, ohne in seinem Denken und Handeln durch das Kollektiv determiniert zu sein (Young 1997: 6-7, 12-37, 22-23). Ein weiterer Vorschlag betrifft direkt die Diskursethik, in der bislang das rationale Argument als Element verständigungsorientierter Kommunikation im Zentrum stand. Um diverse „people or groups“ nicht von vornherein auszugrenzen und den bislang ungehörten Stimmen in der politischen Debatte Gehör zu verschaffen, plädiert Young (1997: 60-74) dafür, in einer zu schaffenden „communicative democracy“ die „differences of culture“ als Ressource zu nutzen und neben dem Argument weitere Kommunikationsformen, wie „greeting“, „rhetoric“ und „storytelling“, als legitim anzuerkennen. So gesehen handelt es sich bei den „intersecting voices“, auf die uns Young aufmerksam macht, um jene Stimmen, die sich trotz unterschiedlicher kultureller Erfahrungen selbstbestimmt in einem gemeinsamen politischen Dialog äußern können, ohne durch zu eng gefasste Kommunikationsstandards privilegiert oder beeinträchtigt zu werden.

„Finding a voice“ – unter diesem Stichwort diskutiert Patricia Hill Collins (2000<sup>2</sup>: 12, 33-39) den Ausschluss der Ideen und Theorien schwarzer Frauen aus dem Mainstream des „academic discourse“ ebenfalls unter diskursethischen Gesichtspunkten. „Dialogical practices“, also Gespräche zwischen schwarzen Frauen verschiedener Sozialpositionen und Bildungstufen, sollen aus ihrer Sicht dazu beitragen, den Prozess der „Selbstdefinition“ auf der Seite der schwarzen Frauen offensiv in Gang zu setzen und interne Konfliktlinien zu überwinden. Die Art, wie hier im Konfliktfall der vernünftige Dialog zwischen schwarzen Frauen verschiedener Statusgruppen eingefordert wird, verweist eindeutig auf das diskursethische Ideal einer Verständigung unter Betroffenen (Habermas [1981] 1995, Bd. 1-2). Dass darüber hinaus in Collins' Intersektionalitäts-Studien Elemente einer Foucaultschen Diskurskonzeption (dazu später Kap. 2.3) mit-schwingen, ist allerdings genauso wenig zu übersehen.<sup>5</sup>

---

5 Foucaultsches Denken ([1970] 2001<sup>8</sup>; [1976] 1992<sup>6</sup>: 113-124) zeigt sich, sobald Collins (2000<sup>2</sup>) den „academic discourse“ als kanalisierende und regulierende Wissensordnung analysiert, die Ausgrenzungsmechanismen gegenüber schwarzen Frauen auf die im „discourse“ wirkende Machtausübung zurückführt und die „power of self-definition“ als Widerstandsressource behandelt (97-123).

## 2.2 Die analytisch-neutrale Diskurspragmatik (Austin; Searle; Sacks)

Vor allem in der qualitativen Empirie der Politik- und Sozialwissenschaften besteht aktuell die Tendenz, sich sprach- und wissensbasierten Ansätzen zu öffnen und dabei – neben dem normativ-kritischen – einen analytisch-pragmatischen Diskursbegriff auszubilden. Hier scheint es ergiebiger, den von Habermas noch empathisch vertretenen ethischen Anspruch der Verständigung zurückzustellen, um gemäß der anglo-amerikanischen Tradition der „Diskurspragmatik“ Gesprächssituationen von außen zu beobachten und die gesprochene Sprache (Diskurs) im Hinblick auf die zutage tretenden Verhaltensregeln oder Deutungsrahmen (frames) möglichst authentisch und neutral zu erfassen und aufzuzeichnen. Zugrunde liegt in der Regel die von den englischen Sprachphilosophen John L. Austin ([1962] 2005) und John R. Searle ([1969] 1977) vertretene „Sprechakttheorie“, die sich unter handlungstheoretischer Perspektive für die Voraussetzungen des Sprachgebrauchs interessiert (Kerchner 2006a).

Daran anknüpfend und zugleich von der „Ethnomethodologie“ (Garfinkel) und dem „Symbolischen Interaktionismus“ (Goffman) beeinflusst, entwickelte der amerikanische Soziologe Harvey Sacks (1992) ein Verfahren zur Analyse der „Interaktion“ in einer Gesprächssituation. Besonders interessiert hier die „soziale Interaktion“ in alltäglich-trivialen Gesprächen (Dialoge, Unterhaltungen, Konversation). Ziel der Gesprächs- und Konversationsanalyse ist es dann, jene „Mechanismen“ zu finden, mit denen die Sprecher/Akteure das eigene Tun mit dem Tun der anderen koordinieren und so die Sinn-Ordnung einer Kommunikationssituation insgesamt „strukturieren“. Wie stimmen sich die Sprechenden/Handelnden in ihren Äußerungen und Aktivitäten wechselseitig ab? Wie geben sie dem Geschehen eine sinnhafte Ordnung („Struktur der Interaktion“)? Wie weit beziehen sie in unterschiedlichen Sequenzen des Gesprächs die Handlungskontexte und situativen Umstände in ihre Äußerungen ein? Dies sind in etwa die Fragen, die sich in dieser pragmatischen „discourse analysis“ stellen.

Gefragt wird darüber hinaus aber auch nach dem uns besonders interessierenden Problem der diskursiven Konstruktion: Mit welchen „konstitutiven Mechanismen“ gelingt es Sprechern/Akteuren, im Verlauf einer Gesprächssituation genau jene Interaktions-„Struktur“ und Sinn-Ordnung selbst herzustellen und zu erzeugen, also zu „konstituieren“, die uns von außen betrachtet und im Nachhinein als überhistorisch und (natur-)gegeben erscheint (Bergmann 2000a; b)? Genau hier bieten sich dann Anknüpfungspunkte für Diskursanalysen, die erkenntnistheoretisch auf dem Standpunkt des Sozialkonstruktivismus stehen, wie er etwa von Peter L. Berger und Thomas Luckmann oder Anthony Giddens vertreten wird. Konzentrieren sich Berger/Luckmann ([1969] 2007<sup>21</sup>) vor allem

auf die zeitlos gedachte sprachlich-kommunikative Struktur eines gegenwärtigen oder vergegenwärtigten Interaktions-Systems, so richtet Anthony Giddens ([1984] 1988a; b) den Blick stärker auf die zeitbedingten Prozesse der sozialen Strukturierung im Ganzen des Gesellschaftssystems.

Wie Elemente des Sozialkonstruktivismus und der Diskurspragmatik in der Intersektions-Forschung zum Einsatz kommen, lässt sich exemplarisch zeigen an einem Text der Soziologinnen Nicola Beisel und Tamara Kay (2004). Zunächst behandeln die Autorinnen das Thema „Abortion, Race, and Gender in Nineteenth-Century America“; ihr darüber hinausgehendes Ziel aber lautet: „Theorizing Intersectionality“! Gesucht wird ein Modell, das besser als bisher erklären soll, „how“ „race, class and gender as social structures“ „interact“ (Beisel/Kay 2004: 498-504). Auf den ersten Blick scheinen die Autorinnen unter dem „discourse about abortion“ (Beisel/Kay 2004: 505) nicht viel mehr zu verstehen als jene amerikanische Debatte des 19. Jahrhunderts, in der Mediziner und Frauenrechtlerinnen Argumente über das Thema Abtreibung austauschten. Sich von einschlägigen Studien der Geschlechtergeschichte distanzierend, die das Abtreibungsproblem primär unter dem gender-Aspekt behandelt und rassistische Stereotypen allenfalls als Sonderproblem registriert hätten, rücken Beisel/Kay nun die sich überkreuzenden Konfliktlinien ins Zentrum: Im Streit um die Bewertung der reproduktiven Fähigkeiten und Kapazitäten von Frauen hätten die historischen Diskutanten versucht, sich als kulturell überlegene Angelsachsen zu stilisieren, um ihre Kontroll- und Dominanzstrategien gegenüber anderen Gruppen zu legitimieren. Bemerkenswert sei, wie dabei zur Bestätigung des Selbst – sowie zur Abgrenzung von den anderen – diese anderen als abweichende „Rasse“ („the Irish“) etikettiert und zusätzlich mit vermeintlichen Attributen der Unterschicht ausgestattet worden seien. Im Ergebnis glauben Beisel/Kay zeigen zu können, dass gender, race und class im untersuchten „discourse about abortion“ nicht nur als voneinander abgrenzbare kulturelle Deutungsmuster fungierten; vielmehr hätten sich die Klassifikationen überlagert und diesen sich verschränkenden Klassifikationen sei dann zunehmend eine materielle Qualität zugeschrieben worden, so dass sie schließlich als soziale Konstrukte funktionierten (2004: 498-500, Hervorh. B.K.).

Theoretisch berufen sich Beisel/Kay (2004: 503-504) auf Positionen des Sozialkonstruktivismus (etwa Giddens ([1984] 1988a; b)). Mit ihrer Methode des „close reading“ führen sie (Beisel/Kay 2004: 504-505) dann konkret vor, wie die einschlägigen Dokumente sorgfältig und systematisch vergleichend im Hinblick auf konkurrierende Bedeutungen von „gender“ (Weiblichkeit, Mütterlichkeit) gegengelesen und pragmatisch analysiert werden können. Darüber hinaus zeigen Beisel/Kay aber auch, wie aus ihrer Sicht Intersektion als „Mikro-Interaktion“

(2004: 498-505) funktioniert: Anscheinend formulieren Ärzte und Frauenrechtlerinnen in den Deutungskämpfen des 19. Jahrhunderts ihre Forderungen zum Thema Abtreibung mit einem Vokabular, das über den Geschlechteraspekt hinaus auf ungewohnte Weise rassistische Unterschiede definiert und strategisch einsetzt („racial claims“). Dies führt wiederum zu einem vertieften Diskursverständnis: Offenbar handelt es sich bei den untersuchten historischen Texten nicht nur um Zeugnisse einer vergangenen Debatte, sondern wir erkennen im „discourse about abortion“ einen Ort sozialer Konstruktion, an dem „Ideen“ über „gender“, „race“ und „class“ formuliert, mit einer materiellen Qualität ausgestattet und schließlich als die Wirklichkeit ordnenden „Strukturkategorien“ „hervorgebracht“ werden (Beisel/Kay 2004: 502). Folgen wir Berger/Luckmann ([1969] 2007<sup>21</sup>: 31-48), dann handelt es sich bei dem hier untersuchten Typ von Interaktion allerdings um eine Kommunikationssituation dritten Grades, denn vermittelt über die historischen Quellen können Beisel/Kay allenfalls indirekt beschreiben, wie zwei Sprecher/Aktoren (Frauenrechtlerinnen, Mediziner) zu einem vergangenen Zeitpunkt über Dritte als Rasse („the Irish“) öffentlich gesprochen haben. Anknüpfend an Giddens ([1984] 1988a; b) wird es darüber hinaus aber auch möglich zu erfassen, wie die im „discourse about abortion“ formulierten Differenzen (gender, race, class) das Handeln und Entscheiden der am Konflikt Beteiligten „strukturieren“ und wie verfestigte Diskurspositionen dann auf Dauer zur inneren „Strukturierung“ des amerikanischen Gesellschaftssystems beigetragen haben (Beisel-Kay 2004: 503-504, 514-515). Nicht zuletzt finden wir auch bei Beisel/Kay (2004: bes. 502-505) Indizien dafür, dass darüber hinaus vereinzelt Elemente einer poststrukturalistischen Analytik integriert werden.

### *2.3 Diskursanalyse als Genealogie der Gegenwart (Foucault)*

In klarer Abgrenzung zur anglo-amerikanischen „Diskurspragmatik“ (Foucault [1969] 1997<sup>8</sup>: 155; [1982/83] 2009: 96-97), sich punktuell mit Habermas auseinandersetzend ([1984b] 2005, Bd. IV: 715-724) und dennoch mit der Frankfurter Schule letztendlich die gleiche kritische Philosophietradition teilend ([1982/83] 2009: 40) formuliert Michel Foucault in zahlreichen Monografien, Vorlesungen und verstreuten Texten sein diskursanalytisches Programm. Dabei kommen die historisch zurückgehende Genealogie als eine Art politischer Taktik sowie die Archäologie als poststrukturalistische Methode zum Einsatz (ausführlich Kerchner 2006a; b).

„Ich gehe von einem Problem so aus, wie es sich in heutigen Ausdrücken stellt und versuche, davon eine Genealogie zu machen. Genealogie heißt, dass ich eine

Analyse ausgehend von einer gegenwärtigen Frage betreibe“ – so bringt Foucault ([1984a] 1985: 161) seine Taktik auf den Punkt. Ein früher Artikel (Foucault [1971] 2002: 172-174) erläutert die konkreten Schritte: Weiterhin das Wesen oder den „Ursprung“ der Dinge zu ergründen, scheint demnach wenig ergiebig. Statt von der „Herkunft“ im Sinne einer festen Zugehörigkeit zu einer Gruppe oder Gemeinschaft auszugehen, empfiehlt Foucault, „das komplizierte Netz der Herkunft auf[zu]dröseln“ und sich den disparaten Prozessen der Identitätsbildung zuzuwenden, in denen Subjekte im Lauf der Geschichte unablässig definiert, geformt, zersetzt und zu Gruppen geordnet werden. Statt die „Entstehung“ von Gegenständen und Ereignissen in einer kontinuierlichen Linie nachzuzeichnen, müsse das zufällige Spiel von Kräfte- und Herrschaftsverhältnissen erfasst und der unablässige Bruch in der Geschichte betont werden. Eine „Genealogie“, die derart an die Gewordenheit allen Seins erinnert, wird so zu einem kritisch-analytischen Instrument, mit dem wir die „Aspektbefangenheit“ unserer eigenen Kultur überwinden (Owen 2003: 129) und den gewohnten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata der Gegenwart ihre Selbstverständlichkeit nehmen können.

Mit seinem Methodenbuch, der „Archäologie des Wissens“, reagiert Foucault ([1969] 1997<sup>8</sup>) dann bereits auf Nachfragen, die seine frühen Schriften provoziert haben: Wie lässt sich eine Geschichte der Wissenschaften schreiben, die sich von der letztlich metaphysischen Spekulation der traditionellen Ideen- und Geistesgeschichte befreit und zugleich die Zeitvergessenheit überwindet, wie sie sich in Folge des Strukturalismus und Empirismus ausbreitet? Um hier einen nachvollziehbaren Analyseweg zu weisen, fasst Foucault das System des „Wissens“ als eine Menge von Begriffen und Aussagen. Konkret interessiert er sich für die Art, in der sich aus der Vielfalt aller individuellen, spontanen Äußerungen („énonciations“) mit der Zeit Aussagen („énoncés“) herauskristallisieren, die innerhalb spezifischer Wissenschaften als wahr akzeptiert werden. Folgt man dem, so ist man der Funktionsweise des Diskurses auf der Spur. Durch vier Merkmale oder „Achsen“ ist diese Funktionsweise laut Foucault ([1969] 1997<sup>8</sup>: 31-112) gekennzeichnet: durch die „Formation der Gegenstände“, die „Formation der Äußerungsmodalitäten“, die „Formation der Begriffe“ und die „Formation der Strategien“. Möglich wird die Analyse der nur vordergründig synchron erscheinenden Diskursformationen jedoch eigentlich erst durch zwei weitere, oft übersehene Schritte: Um zu den maßgeblichen Aussageordnungen vorzudringen, ist stets ein Gang ins historische „Archiv“ notwendig (Foucault [1969] 1997<sup>8</sup>: 113-190, 236-252); und um die hier wirkenden Machteffekte zu erkennen, gilt es, den Zusammenhang zwischen der historischen Aussageordnung und ihrer Auswirkung auf die Gegenwart sichtbar zu machen. So erschließt sich am Ende die sich meist über Jahrhunderte erstre-

ckende „Transformation“ der Diskurse und deren Machtwirkung für heute. Als „Diskurs“ definiert Foucault in der „Archäologie des Wissens“ ([1969] 1997<sup>8</sup>: 61-103) schließlich jene „Menge von Aussagen, die einem gleichen Formationssystem angehören“, wobei mit „Formationssystem“ vor allem die jeweiligen konkreten Regeln, Prozeduren und Institutionen einzelner Wissenschaften in der Moderne gemeint sind.

Zwar wird die Foucaultsche Diskursdefinition häufig zitiert. Wirklich nachvollziehbar wird sie aber erst, wenn wir uns, wie von Foucault vorgeführt, ausgehend von einer aktuell brennenden Frage rückblickend auf die Suche nach jenen Aussageordnungen machen, die unserer stets begrenzten Sichtweise gegenwärtiger Probleme historisch zugrunde liegen. Das gilt auch für das Problem der Intersektionalität. Aber inwiefern ist Foucaults Diskursanalytik tatsächlich „anti-kategorial“ (McCall 2005: 1772-1784)?

„To handle complexity“ – unter diesem Stichwort rückt Leslie McCall (2005: 1772-1773) das methodologische Problem der Kategorienbildung („categorization“) ins Zentrum der Intersektionalitäts-Forschung. Selbst aus der quantitativen Forschung kommend stellen sich aus ihrer Sicht zwei drängende Fragen: Dürfen wir, nachdem postmoderne Theorien – u.a. anknüpfend an Foucault – gewohnte Kategorie, wie gender und class radikal in Frage gestellt haben, überhaupt noch mit diesen Kategorien im Sinne von Variablen oder kausalen Einflussfaktoren („causes“) operieren? Wie müsste ein Forschungsdesign der quantitativen Sozialforschung aussehen, das die postmoderne Kritik aufnimmt? Um ihr eigenes quantifizierendes Vorgehen als „categorical approach“ (2005: 1772-1784) profilieren und gegen die einflussreich gewordene postmoderne Kritik rechtfertigen zu können, fasst McCall, wie erwähnt, die poststrukturalistischen Ansätze als „anti-kategorial“ und die multikulturalistischen als „intra-kategorial“ auf. So eignet sich gerade der Foucault-skeptische Text von McCall um anzudeuten, welche Perspektive die Foucaultsche Diskursanalyse für die Intersektionalitäts-Forschung eröffnet.

Jenen feministischen Einwänden, die in der Nachfolge des älteren Positivismusstreits an den quantitativen Methoden Simplifizierung, Reduktionismus und eine statische Wirklichkeitsauffassung beklagen, sucht McCall mit einem reformulierten „categorical approach“ (2005: 1772-1796) zu begegnen, der mit der Möglichkeit sich mehrfach überschneidender Dimensionen von Ungleichheit rechnet. Für das empirische Feld der Lohnpolitik heißt dies: nicht mehr nur die Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen, sondern „structural inequalities“, insbesondere „among different classes of women“, im Zeitverlauf sowie in Abhängigkeit von unterschiedlichen regionalen Bedingungen zu erfassen

und zu erklären. Als „categorical“ versteht sich der Ansatz insofern, als hier „existing analytical categories“ (gender, class, region) nicht aufgegeben, sondern im Sinne vorläufiger „Ankerpunkte“ („starting points“) zum Dokumentieren und Begreifen faktisch gegebener Ungleichheitsbeziehungen „strategisch“ zum Einsatz kommen sollen.

Methodisch schlägt McCall (2005: 1772-1784, 1787-1791) vor, die Vielfalt möglicher Einflussfaktoren, wie „gender“ (Mann/Frau), „class“ (Lohn, Bildung) und „region“ (regionale Ökonomien, soziale Bewegungen vor Ort) als „Komplexität“ zu begreifen und auf der Basis eines umfangreichen Datensatzes streng systematisch zu vergleichen. Um diese – hier eindeutig statistisch definierte – Komplexität zu bewältigen („to manage complexity“), gelte es, die additiven und linearen Erklärungsmodelle der traditionellen empirischen Sozialforschung hinter sich zu lassen; stattdessen soll mit neueren mehrstufigen, ökologischen oder kontextuellen Modellen gerechnet und gezielt nach statistisch nachweisbaren Interaktions-Effekten („interaction effects“) gefragt werden. Offenkundig haben wir es hier mit einem anderen Begriff der Interaktion zu tun als im kommunikationswissenschaftlichen Verständnis (s.o. Kap. 2.2). Als statistischer Fachbegriff bezeichnet „Interaktion“ hier den gemeinsamen Einfluss von zwei oder mehr nicht unabhängig voneinander wirkenden Faktoren („causes“) auf eine sich mit der Zeit ändernde Größe (Lohn).

Damit ändert sich auch das Verständnis von „intersection“. Denn in einer rein statistischen Logik formuliert McCall am Ende auch ihr – aus qualitativer Sicht nicht unbedingt überraschendes – Ergebnis: Die Ungleichheit im Lohngefälle zwischen verschiedenen sozialen Gruppen zu unterschiedlichen Zeiten in hunderten von Städten lasse sich nicht kausal auf einen einzelnen Faktor zurückführen; vielmehr sei das Muster der gefundenen Lohnstruktur, so McCall (2005: 1790-1791), mit dem Begriff „multiple intersections“ zu beschreiben. Intersektionalität bezeichnet hier also einen statistischen Befund: Demnach haben wir im untersuchten Sample vielfältig konfigrierende Dimensionen von Ungleichheit vor uns. Am Beispiel von vier ausgewählten Städten und für das Jahr 1989 wird das Ergebnis schließlich in Form einer Tabelle dargestellt.

Unterstellt man nun Foucault „anti-kategoriales“ Denken, so könnte man wie McCall (2005: 1775-1778) auf die Idee kommen, mit seiner Art der Diskursanalyse ließe sich frontal gegen jeden wissenschaftlichen Gebrauch von Kategorien argumentieren. Doch das ist ein Missverständnis. Denn es geht bei Foucaults Gegendenken nicht um das Ablehnen, sondern um die kritische Reflexion aktuell gebräuchlicher Kategorien durch sich genealogisch rückwärts bewegendes und dadurch unsere gegenwärtigen Gewissheiten relativierendes Historisieren.

Genau jenes methodologische Problem der „categorization“, die damit notwendig einhergehende Reduktion, Vereinfachung und selektive Wahrnehmung einer vielfältigen Wirklichkeit, genau dieses Problem, das McCall (2005) selbstkritisch anspricht, wird von Foucault nicht negiert, sondern in seinen Diskursanalysen zum Thema gemacht.

Ohne hier die weit ausgreifenden Studien Foucaults im Einzelnen referieren zu können (ausführlich Kerchner 2006b; 2010a; b), müssen an dieser Stelle einige kurze Hinweise genügen. So zeigt Foucault etwa in der „Ordnung der Dinge“ ([1966] 1974), wie sich im Übergang zur Moderne das Repräsentieren und Klassifizieren als wissenschaftliche Darstellungstechniken disziplinübergreifend in den Humanwissenschaften herausbilden. In der Vorlesung „In Verteidigung der Gesellschaft“ legt Foucault ([1975/76] 1999) dar, zu welcher Zeit die Kategorien „Stand“, „Klasse“, „Nation“ und „Rasse“ jeweils entstehen, wie diese Kategorien zum Teil historisch auseinander hervorgehen und auf welche Weise sie jeweils politisch eingesetzt werden. Schließlich macht Foucault im ersten Band von „Sexualität und Wahrheit“ (1976] 1992<sup>6</sup>: 122-124) deutlich, dass wir stets mit der „Polyvalenz“ all dieser Diskurse rechnen müssen, also mit ihrer Fähigkeit, sich unablässig zu wandeln, zu zirkulieren, sich dabei zu überlagern und zu überkreuzen. Dies ist der Grund, warum Bezeichnungen wie Rasse, Nation oder Klasse diskursanalytisch nicht als starre Kategorien aufgefasst, sondern allenfalls in ihrer Gewordenheit beschrieben werden können.

Wenig Sinn macht es nun zu glauben, man könne oder müsse deshalb auf Kategorien verzichten. Statt dessen machen Foucaults diskursanalytische Studien deutlich: Für die Formierung unserer modernen Denk- und Wissenssysteme sind die Erkenntnis- und Darstellungsverfahren des Kategorisierens, Repräsentierens und Klassifizierens konstitutiv; ohne Kategorienbildung ist moderne Wissenschaft also un-denkbar. So käme es also eher darauf an, über das von uns jeweils privilegierte Verfahren des Kategorisierens und Klassifizierens noch einmal genauer nachzudenken. Folgen wir hierbei Foucault, dann gilt es kritisch zu reflektieren, was wir heute einer mit allen Sinnen erfahrbaren Wirklichkeit antun, sobald wir beginnen, sie reduzierend, selektierend und simplifizierend in „sections“ (Abteilungen, Gruppen) zu zerschneiden, um dann am Ende überrascht festzustellen: Genau mit solchen Wahrnehmungs- und Darstellungstechniken, die uns im Alltag so selbstverständlich geworden sind, verlieren wir immer wieder aufs Neue die Qualität der Vielfalt aus dem Auge.

## Literatur

- Austin, John L. ([1962] 2005): *Zur Theorie der Sprechakte (How to do things with Words)*. Stuttgart.
- Beisel, Nicola/Kay, Tamara (2004): Abortion, Race, and Gender in Nineteenth-Century America. In: *American Sociological Review* 69 (4): 498-518.
- Benhabib, Seyla (1999): *Kulturelle Vielfalt und demokratische Gleichheit. Politische Partizipation im Zeitalter der Globalisierung*. Frankfurt a.M.
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas ([1969] 2007<sup>21</sup>): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt a.M.
- Bergmann, Jörg R. (2000a): Harold Garfinkel und Harvey Sacks. In: Flick, U./E.v. Kardoff/I. Steinke (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek b. Hamburg: 1-62.
- (2000b): *Konversationsanalyse*. In: Flick/Kardoff/Steinke (Hrsg.): *Qualitative Forschung*: 524-537.
- Brown, Wendy (1997): The Impossibility of Women's Studies. In: *differences: A Journal of Feminist Cultural Studies* 9 (3): 79-101.
- Collins, Patricia Hill (2000<sup>2</sup>): *Black Feminist Thought*. Boston/London.
- (2004): *Black Sexual Politics: African Americans, Gender, and the New Racism*. New York.
- Crenshaw, Kimberlé Williams (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. *Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum: 139-167.
- (1990): A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Law and Politics. In: Kai-ris, David (Hrsg.): *The Politics of Law. A Progressive Critique*. Revised Edition. New York: 195-218.
- (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. In: *Stanford Law Review* 43 (6): 1241-1299.
- Degele, Nina/Winker, Gabriele (2007): *Intersektionalität als Mehrebenenanalyse*. [http://tu-harburg.de/agentec/winker/pdf/Intersektionalitaet\\_Mehrebenen.pdf](http://tu-harburg.de/agentec/winker/pdf/Intersektionalitaet_Mehrebenen.pdf), Juli 2007. Zugriff: 2.2.2010.
- Duby, Georges ([1976] 1992): *Die Zeit der Kathedralen*. Kunst und Gesellschaft 980-1420. Frankfurt a.M.
- Foucault, Michel ([1966] 1974): *Die Ordnung der Dinge*. Archäologie der Humanwissenschaften, Frankfurt a.M.
- ([1969] 1997<sup>8</sup>): *Archäologie des Wissens*. Frankfurt a.M.
- ([1970] 2001<sup>8</sup>): *Die Ordnung des Diskurses*. Mit einem Essay von Ralf Konersmann. Frankfurt a.M.
- ([1971] 2002): Nietzsche, die Genealogie, die Historie. In: *Dits et Ecrits. Schriften in vier Bänden*, hrsg. v. Defert, Daniel/Ewald, François u. Mitarb. v. Jacques Lagrange. Bd. II: 1970-1975. Frankfurt a.M.: 166-191.
- ([1975-1976] 1999): *In Verteidigung der Gesellschaft*. Vorlesungen am Collège de France. Frankfurt a.M.

- ([1976] 1992<sup>6</sup>): Sexualität und Wahrheit. Bd. 1: Der Wille zum Wissen. Frankfurt a.M.
- ([1982/83] 2009): Das Regieren des Selbst und der anderen. Frankfurt a.M.
- ([1984a] 1985): Geschichte der Sexualität. Gespräch mit François Ewald, 1984a. In: Ästhetik und Kommunikation 57/58: 157-164.
- ([1984b] 2005): Politik und Ethik: Ein Interview. In: Dits et Ecrits, IV: 715-724.
- Giddens, Anthony ([1984] 1988a): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung (= The Constitution of Society). Frankfurt a.M.
- (1988b): Die „Theorie der Strukturierung“. Ein Interview mit Anthony Giddens von Bernd Kießling. In: Zeitschrift für Soziologie, 4: 286-295.
- Habermas, Jürgen ([1981] 1995): Theorie des kommunikativen Handelns, Bd. 1-2. Frankfurt a.M.
- Hardmeier, Sibylle/Vinz, Dagmar (2007): Diversity und Intersectionality – Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft. In: femina politica 16 (1): 23-32.
- Keller, Reiner u. a. (Hrsg.) (2001 u. 2003): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse, Bd. 1-2. Opladen.
- Kerchner, Brigitte (2006a): Diskursanalyse in der Politikwissenschaft. Ein Forschungsüberblick. In: Kerchner, B./S. Schneider (Hrsg.): Foucault: Diskursanalyse der Politik. Eine Einführung, Wiesbaden: 33-67.
- (2006b): Wirklich Gegendenken. Politik analysieren mit Michel Foucault. In: Kerchner, B./S. Schneider (Hrsg.): Foucault: Diskursanalyse der Politik. Wiesbaden: 145-164.
- (2006c): Genealogie und Performanz. Überlegungen zu einer kritischen Analyse des Regierens. In: Schulze, D. G./S. Berghahn/F. O. Wolf (Hrsg.): Politisierung und Ent-Politisierung als performative Praxis. Münster: 58-81.
- (2010a): Regieren in einer komplexer werdenden Demokratie. In: Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 19, 2010, H. 2 (i. Druck).
- (2010b): Vielfalt oder Komplexität? Zum Einsatz der Diskurstheorie in der neueren Geschlechterforschung. In: <http://gender-politik-online.de>
- /Schneider, Silke (Hrsg.) (2006d): Foucault: Diskursanalyse der Politik. Eine Einführung. Wiesbaden.
- Kerner, Ina (2009): Differenzen und Macht. Zur Anatomie von Rassismus und Sexismus. Frankfurt a.M./New York.
- Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli/Sauer, Birgit (Hrsg.) (2007): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt a.M./New York.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): Intersectionality – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender“. Feministische Studien 23 (1): 68-81.
- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: Signs. Journal of Women in Culture and Society 30 (3): 1771-1800.

- Owen, David (2003): Kritik und Gefangenschaft. Genealogie und Kritische Theorie. In: Honneth, Axel/Martin Saar (Hrsg.): Michel Foucault. Zwischenbilanz einer Rezeption. Frankfurter Foucault-Konferenz 2001. Frankfurt a.M.: 122-144.
- Petitclerc, Adèle/Billig, Michael (Hrsg.) (2009): Critical discourse analysis, Bd. 1. Bessançon.
- Rokkan, Stein (2000): Staat, Nation und Demokratie in Europa. Die Theorie Stein Rokkans aus seinen gesammelten Werken rekonstruiert und eingeleitet von Peter Flora. Frankfurt a.M.
- Sacks, Harvey (1992): Lectures on conversation. Bd. 1-11, edited by G. Jefferson with introductions by E. A. Schegloff. Oxford.
- Searle, John R. ([1969] 1977): Sprechakte. Ein sprachphilosophischer Essay (= Speech Acts). Frankfurt a.M.
- Scott, Joan W. (1986): Gender: A Useful Category of Historical Analysis. In: American Historical Review 91: 1053-1075.
- Verloo, Mieke (2006): Multiple Inequalities. Intersectionality and the European Union. In: European Journal of Women's Studies 13 (3): 211-228.
- Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriela/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (Hrsg.) (2007): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen.
- Young, Iris Marion (1997): *Intersecting Voices. Dilemmas of Gender, Political Philosophy, and Policy*. Princeton.
- Yuval-Davis, Nina (2006): Intersectionality and Feminist Politics. European Journal of Women's Studies 13 (3): 193-209.

*Anja Lindau*

## Identitätslandschaften – Zur Erforschung der Herstellung von Diversity in Organisationen

### 1 Einleitung

In der Auseinandersetzung mit Diversity – bezogen auf eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft in der Organisations- und Managementforschung – stehen vorwiegend die Auswirkungen einzelner Diversity-Merkmale (zumeist Geschlecht, Nationalität/Ethnizität/„Rasse“ und Alter) auf Prozesse und Ergebnisse der Arbeit in Teams und Organisationen im Vordergrund (vgl. Janssens/Zanoni 2005: 311 f.). Eindeutige Zusammenhänge zwischen Diversity und Effekten auf die genannten Variablen konnten bisher jedoch nicht nachgewiesen werden (vgl. z.B. Jackson/Joshi et al. 2003: 807 ff.). Vielmehr scheint der Umgang mit Diversity ausschlaggebend für die jeweiligen Konsequenzen zu sein (vgl. Krell/Sieben 2007: 247). Die Konzentration des Forschungsinteresses auf die Auswirkungen von Diversity hatte zur Folge, dass die Prozesse der Herstellung von und Interaktion um Diversity bis dato wenig erforscht sind. Aufgrund dessen wurde aus der identitätstheoretischen Sicht des Symbolischen Interaktionismus theoretisch und empirisch untersucht, wie Diversity von Akteur/en/innen im organisationalen Handeln hergestellt und ausgehandelt wird.

Die Untersuchung ist in der Organisations- und Managementforschung zu Diversity angesiedelt. Die Vorgehensweise stellt jedoch nach Meinung der Autorin auch eine Möglichkeit dar, Intersektionalität zu erforschen. Dies soll im vorliegenden Beitrag gezeigt werden. Daher stehen im Folgenden nicht die Untersuchungsergebnisse, sondern die einzelnen Schritte des methodischen Vorgehens im Vordergrund.

Unter dem Konstrukt Intersektionalität werden Wechselwirkungen und Überschneidungen von Identitätskategorien und damit einhergehende strukturelle Ungleichheiten und (mehrfache) Diskriminierungen verstanden (vgl. z.B. Davis 2008a: 67; Winker/Degele 2009: 10). Das Konstrukt Diversity wird breiter gefasst verstanden: So geht es auch um die Erforschung verschiedener Iden-

titätskategorien bzw. Diversity-Dimensionen und auch um Wechselwirkungen zwischen ihnen im Sinne eines Verständnisses von Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Akteur/en/innen (vgl. Krell 2008: 65 f.). Allerdings liegt in der Diversity-Forschung und im Konzept Diversity Management der Fokus nicht immer („nur“) auf Aspekten struktureller Ungleichheiten, Benachteiligungen und Diskriminierungen, die abgebaut, sondern auch auf Chancen und Ressourcen sich (überlappender) Diversity-Dimensionen, die gefördert werden sollen. Sowohl in der Debatte um Intersektionalität als auch um Diversity wird heftig diskutiert und es ist (jedoch aus unterschiedlichen Gründen) umstritten, welche Identitätskategorien untersucht werden sollen. Die Diskussion bewegt sich dabei zwischen einem engen Fokus auf einige wenige Identitätskategorien (für Intersektionalität auf die Triade Geschlecht, „Rasse“ und Klasse; für Diversity auf die sogenannten „Big 8“) und einem breiten Einbeziehen weiterer Identitätskategorien, deren Aufzählung meist mit einem als hilflos wirkend kritisierten „etc.“ beendet wird (vgl. dazu z.B. Davis 2008b: 24 f.; Hardmeier/Vinz 2007: 26; Krell 2008: 64).

Da es in diesem Beitrag um die Erforschung der Herstellung von Diversity durch Mitarbeiter/innen im organisationalen Geschehen aus einer identitätstheoretischen Sichtweise geht, wird Diversity hier zunächst als Vielfalt an Teilidentitäten verstanden. Es wird keine Einschränkung auf bestimmte Identitätskategorien vorgenommen, da aus einer interaktionistischen Perspektive analysiert wird, welche Teilidentitäten ausgehandelt werden und wie diese Aushandlung vonstatten geht. Somit ist diese Untersuchung auf der Mikroebene sozial konstruierter Identitäten angesiedelt, bei der Klassifikationsprozesse (und nicht ihre Ergebnisse) sowie Interaktionen (und nicht gesellschaftliche Strukturen der Makroebene) im Mittelpunkt der Analyse stehen (vgl. Winker/Degele 2009: 19 f.).

## 2 Fortgang der Untersuchung

Die Herstellung von Diversity durch Akteur/innen im organisationalen Geschehen wurde im Rahmen der Doktorarbeit der Autorin theoretisch und empirisch untersucht (vgl. Lindau 2010). Dabei bestand das Ziel zum einen darin zu analysieren, wie Identitätskategorien situationsspezifisch in sozialen Interaktionen ausgehandelt und mit Sinn gefüllt werden, sowie eine Methodik für eine solche Analyse zu entwickeln. So kann bspw. rekonstruiert werden, wie Ungleichheiten oder Hierarchisierungen (re)produziert werden. Zum anderen sollte das Verständnis von Diversity theoretisch und empirisch aus einer (bis

dato selten eingenommenen) interpretativen Perspektive<sup>1</sup> weiterentwickelt werden.

In diesem Beitrag wird das Vorgehen der Untersuchung anhand wichtiger Teilschritte und mit Hilfe exemplarischer Ergebnisse illustriert, um zu zeigen, dass es auch für die Erforschung von Intersektionalität geeignet ist. So wird die theoretische Grundlage des Symbolischen Interaktionismus, insbesondere der Prozess der Identitätskonstruktion, dargelegt. Darauf wurde das methodische Vorgehen abgestimmt: Mit Hilfe qualitativer Interviews wurde die Aushandlung von Teilidentitäten von Mitarbeiter/n/innen aus vier Teams zweier Unternehmen rekonstruiert. Die einzelnen Schritte der Datenanalyse werden anhand der Vorstellung der Identitätskonstruktion einer Befragten und der Identitätslandschaft, die für ihr Team entwickelt wurde, dargelegt. Bei dem Team handelt es sich um das Team Personal- und Organisationsentwicklung eines Energieunternehmens.

## *2.1 Theoretisches Fundament: Der Symbolische Interaktionismus*

Der Symbolische Interaktionismus wurde als identitätstheoretische Grundlage gewählt, da er es ermöglicht, die situative Konstruktion von Teilidentitäten anhand eines Aushandlungsprozesses mit verschiedenen Komponenten zu rekonstruieren. Auch die Herstellung überkreuzender Teilidentitäten kann so beleuchtet werden.

Nach dem Verständnis des Symbolischen Interaktionismus erschließt sich ein Individuum die Welt über Bedeutungen. „Dingen“ gegenüber wird auf der Basis der Bedeutungen, die diese Dinge für das Individuum besitzen, gehandelt. Diese Bedeutungen entstehen für die/den Einzelne/n in Interaktion mit Anderen und werden auch in Interaktion verändert. Bedeutungen sind dementsprechend keine „objektiven“ Eigenschaften einer Sache, sondern soziale Produkte (vgl. Blumer 1969: 2 ff.). Handlungen eines Individuums sind nach dieser Auffassung nicht Reaktionen auf Bedingungen, sondern auf die Bedeutungen, die diese Bedingungen für das Individuum haben. Dadurch wird Individuen eine aktive Rolle in der Gestaltung ihrer Umwelt zugesprochen. Dies bedeutet nicht, dass

---

1 Basierend auf dem Diversity-Kompass von Krell/Sieben (2007: 243 ff.), einer Orientierungs- und Strukturierungshilfe für die Unterscheidung verschiedener Perspektiven auf das Konstrukt Diversity, ist mit einer interpretativen Forschungsperspektive gemeint, dass zum einen das Forschungsziel bzw. die Intention der Forschungsfragen erhaltend ist (im Gegensatz zu politisierend) und dass zum anderen der Weg der Untersuchung, also die Herkunft von Konzepten und Forschungsfragen, während des Forschungsprozesses formuliert und detailliert wird (im Gegensatz zu vorab definiert).

ein Individuum gänzlich frei ist von gesellschaftlichen Normen und Regeln, aber es wird als „tätiges Subjekt“ (Abels 2001: 35) gesehen.

Voraussetzung für die Entstehung von Identität (und auch für Interaktion) ist nach dem Symbolischen Interaktionismus ein Bewusstsein über sich selbst. Dieses Bewusstsein wird über den Prozess der Rollenübernahme entwickelt. Rollenübernahme bedeutet, sich in Andere hineinzusetzen. Durch dieses Hineinversetzen kann ein Individuum sich selbst und die eigenen Reaktionen aus der Sicht von Interaktionspartner/n/innen betrachten. Es macht sich so zum Objekt der eigenen Wahrnehmung. Dieses Bild von sich selbst aus Sicht der/des Anderen wird als *Me*<sup>2</sup> bezeichnet (vgl. Mead 1965: 138 ff., 173 ff.). Das *Me* beinhaltet den Blick auf sich selbst aus Sicht einer oder verschiedener konkreter Personen, aber auch den Blick aus Sicht der/des generalisierten Anderen. Mit der/dem generalisierten Anderen sind verinnerlichte Verhaltenserwartungen verschiedener Bezugsgruppen, also Normen und Werte, gemeint, die im Laufe der Sozialisation erworben und in einer bestimmten Situation als relevant erachtet werden. So wird auch der gesellschaftliche Einfluss auf Handlungen von Individuen sowie die Aushandlung von Identität(en) erklärt (vgl. Mead 1965: 154 f.). Ein Individuum nimmt durch Rollenübernahme nun aber nicht nur den Standpunkt einer anderen Person oder einer Bezugsgruppe sich selbst gegenüber ein, sondern vieler unterschiedlicher Interaktionspartner/innen bzw. Bezugsgruppen. Dementsprechend gibt es eine Vielzahl an veränderbaren und differenzierten *Me(s)*, die auch im Widerspruch zueinander stehen können.

Somit steht jedes Individuum vor der Aufgabe, diese unterschiedlichen *Me(s)* in den jeweiligen Interaktionskontexten zu verknüpfen, aufeinander abzustimmen und für sich zu bewerten. Diese Aufgabe wird durch den zweiten Bestandteil der Ich-Identität – das *I* – erfüllt. Das *I* gibt die Antworten auf die verschiedenen *Me(s)*. Zum einen ist es das Selbstbild einer Person; bzw. verschiedene Selbstbilder, die auf Basis der Rollenübernahme unterschiedlicher Standpunkte entwickelt wurden. Zum anderen ist es durch die erbrachte Strukturierungs- und Interpretationsleistung hinsichtlich der unterschiedlichen *Me(s)* das bewertende Subjekt eines Individuums, das Selbstreflexion möglich macht.<sup>3</sup> Die Ich-Identität eines In-

---

2 Es gibt vielfältige Versuche *Me* und *I* (vgl. unten) zu übersetzen, die allesamt unbefriedigend sind (vgl. Abels 2001: 32). Um eine Unterscheidung der beiden Bezeichnungen zu ermöglichen, werden hier die englischen Begriffe beibehalten.

3 Bezüglich der Möglichkeit der Selbstreflexion eines Individuums wird hier nicht der Auffassung von Mead (1965: 173 ff.) sondern der von Strauss (1959: 33 f.) gefolgt. Für eine ausführliche Diskussion siehe Lindau (2010: 70f.).

dividuums entsteht dann aus dem Zusammenspiel der beiden gleichberechtigten Bestandteile I(s) und Me(s) (vgl. Mead 1965: 173 ff.; vgl. dazu auch Krappmann 1973: 59; Strauss 1959: 33 f.).

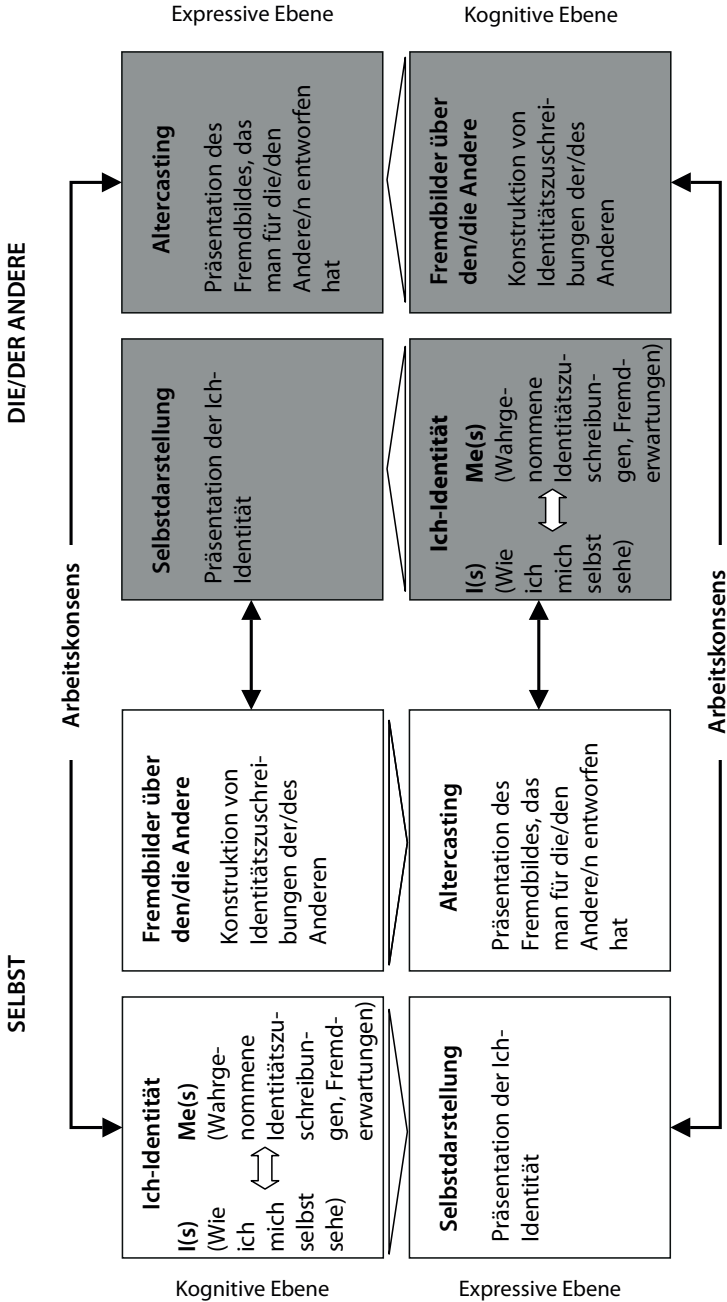
Der dargestellte Prozess der Rollenübernahme ermöglicht neben dem Blick auf sich selbst auch den Blick auf die/den Interaktionspartner/in. Durch das Einnehmen der Perspektive der/des Anderen werden ihr/ihm bestimmte Eigenschaften, Einstellungen, Absichten etc. zugeschrieben, und es wird ein Fremdbild über die/den Andere/n entwickelt (vgl. Blumer 1969: 9 f.).

Die bis hierhin beschriebenen Komponenten der Identitätsaushandlung – Ich-Identität als Zusammenspiel aus I(s) und Me(s) sowie Fremdbilder über Andere – werden zunächst selbstreferenziell ohne Bezugnahme auf tatsächliche Erwartungen, Identifikationen und Reaktionen von Interaktionspartner/n/innen entwickelt. Aus Sicht des Symbolischen Interaktionismus ist dies aber gerade nicht ausreichend für die Herstellung von Identität. Vielmehr müssen diese Konstruktionen durch tatsächliche Fremdreferenz – also durch soziale Interaktion – ergänzt werden. Denn die Fabrikation von Identität erfordert (zumindest bis zu einem gewissen Grad) die Anerkennung von Interaktionspartner/n/innen. Ansonsten würde es bei einem Identitätsvorschlag bleiben (vgl. Krappmann 1973: 40). Denn als „innerpsychisches Organisationsprinzip“ (ebd.: 24) würde Identität aus dieser theoretischen Perspektive keine soziale Relevanz haben. Die kognitiven Konstruktionen müssen also durch Kommunikation ausgedrückt werden. Auf der expressiven Ebene der Kommunikation werden analytisch zwei Prozesse, die zur gleichen Zeit ablaufen, unterschieden: Zum einen wird die Ich-Identität durch die Selbstdarstellung präsentiert. Zum anderen wird durch Altercasting („casting Alter into a particular identity“, siehe bei Weinstein/Deutschberger 1963: 456) das eigene Fremdbild über die/den Interaktionspartner/in dargestellt (vgl. McCall/Simmons 1966: 137 ff.).<sup>4</sup>

---

4 So könnten bspw. in einer Situation, in der eine Professorin eine Vorlesung hält, die Komponenten der Identitätsaushandlung des Selbst folgendermaßen gefüllt werden: Im inneren Dialog zwischen I und Me(s) wird die Ich-Identität Professorin ausgehandelt, die sich z.B. am Selbstbild, an bestimmten Erwartungen von Studierenden an Vorlesungen, etc. orientieren kann. Gleichzeitig werden damit Fremdbilder über Andere entwickelt – in dem Fall bspw. Studierende als Zuhörende oder auch als Diskussionspartner/innen. In der Kommunikationssituation der Vorlesung wird durch das Halten eines Vortrags die Ich-Identität der Professorin – hier als vortragende Professorin – präsentiert. Zur gleichen Zeit wird das den Studierenden zugeschriebene Fremdbild durch Altercasting dargestellt, z.B. hier das Fremdbild der Zuhörer/innen.

Abb. 1: Identitätsaushandlung nach dem Symbolischen Interaktionismus



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an McCall/Simmons (1966: 143)

In der Interaktion findet nun ein Abstimmungs- und Anpassungsprozess statt, bei dem kognitive und über Kommunikation dargestellte Selbst- und Fremdbilder der Interaktionspartner/innen solange angeglichen werden, bis ein (vorläufig) tragfähiger Kompromiss – ein Arbeitskonsens – erreicht wird (vgl. Abb. 1). Es entfacht sich ein regelrechter Handel um Identität/en (vgl. ebd.: 141 f.).

Über den dargestellten Aushandlungsprozess werden Teilidentitäten also situationsbezogen ausgehandelt. Überlappungen zwischen unterschiedlichen Teilidentitäten können dabei ständig hergestellt werden, da sie nicht als fest und abgegrenzt, sondern als fließend und im ständigen Prozess der (Re-)Produktion verstanden werden. Eine Teilidentität wird je nach Interaktionssituation (geringfügig) anders ausgehandelt und bedeutet für ein Individuum und seine Interaktionspartner/innen stets etwas anderes. Überschneidungen können dabei bspw. durch die Wahrnehmung von Selbstbildern (I[s]), Erwartungen oder Zuschreibungen (Me[s]), die sich auf unterschiedliche Teilidentitäten beziehen, zustande kommen.

Im Ergebnis werden hier Diversity und Diversity-Merkmale im Sinne eines „doing diversity“ verstanden: Sie werden von Akteur/en/innen unter der Berücksichtigung von Selbstbildern, Normen und Verhaltenserwartungen interaktiv und situationsspezifisch im jeweiligen Kontext ausgehandelt und können auch im Sinne eines „undoing“ neutralisiert werden (vgl. dazu auch Frohnen 2005; West/Fenstermaker 1995).

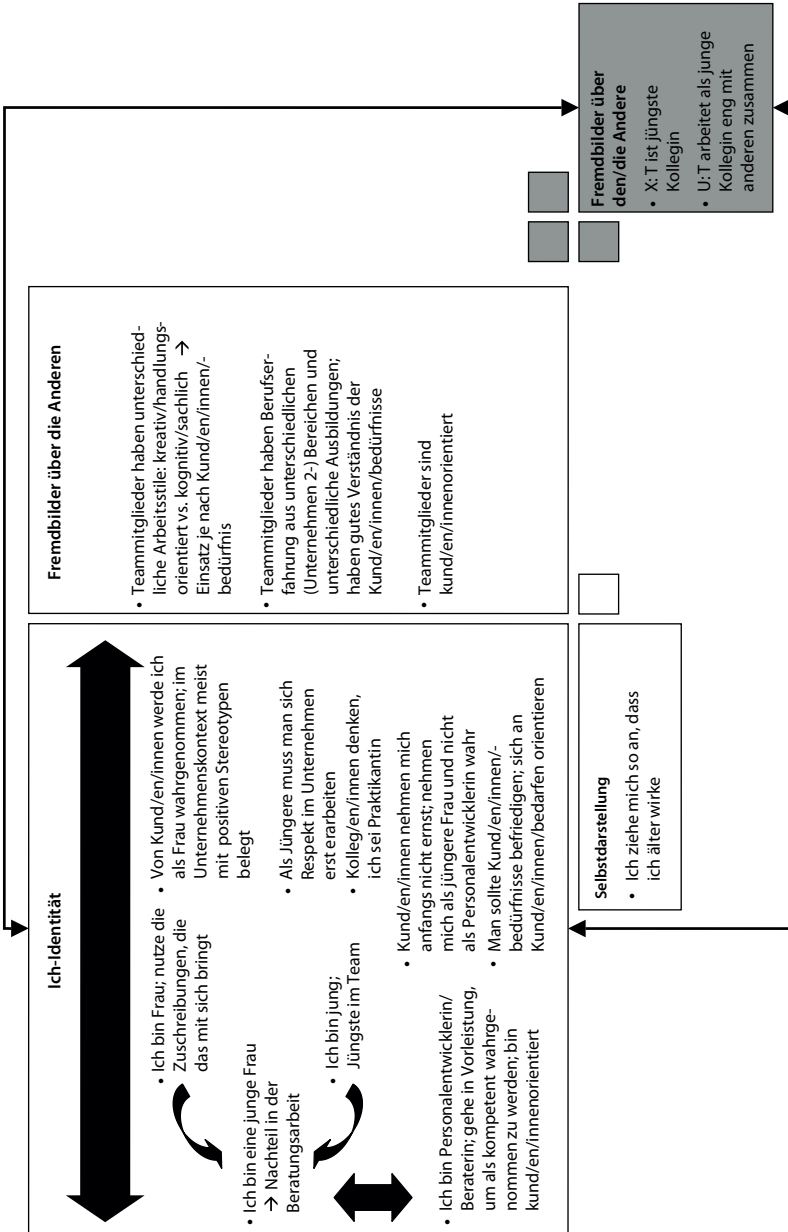
## 2.2 Einzelfallanalyse

Auf Basis des dargestellten Prozesses der Identitätsaushandlung wurde mit Hilfe episodischer Interviews (vgl. Flick 2007: 238 ff.) analysiert, wie und welche Teilidentitäten von Mitarbeiter/n/innen im organisationalen Geschehen ausgehandelt werden.

Die Komponenten des Prozesses der Identitätskonstruktion (vgl. Abb. 1) bildeten die Ausgangsbasis für die Datenanalyse und strukturierten sie vor. Durch Paraphrasieren und Abstrahieren wurden Kategorien gebildet, die den verschiedenen Komponenten der Identitätskonstruktion zugeordnet wurden. Das Ergebnis dieses ersten Analyseschrittes wird exemplarisch anhand der rekonstruierten Aushandlung verschiedener Diversity-Merkmale durch Befragte T nachgezeichnet. Befragte T handelt die Teilidentitäten Frau und Jüngere, die zur Teilidentität junge Frau überlappen, sowie die Teilidentität Beraterin aus (vgl. Abb. 2).

Die Teilidentität Frau wird hauptsächlich aufgrund wahrgenommener Zuschreibungen durch Kollegen (Me[s]) ausgehandelt. T legt dar, dass aus ihrer

Abb. 2: Befragte T: Ausbehandlung der Teilidentitäten junge Frau und Beraterin



Sicht die Zusammensetzung der Belegschaft des Unternehmens, die zu ca. 75% aus männlichen Angestellten besteht, eine stärkere Wahrnehmung von Mitarbeiterinnen bedingt. Rückmeldungen von Kunden wie, „Sie als Frau haben das so toll gemacht“ (Befragte T, Zeile 418-419), die sich auf einen wahrgenommenen geschlechtsspezifischen Arbeitsstil beziehen, führt sie darauf zurück. Diese Unterschiede im Arbeitsstil nimmt T ebenfalls als geschlechtsspezifisch wahr. Zudem erwähnt sie differierende Verhaltensweisen männlicher Workshopteilnehmer (Fremdbilder über Andere) je nach Geschlecht der/des Referierenden. Einerseits empfindet T die Geschlechtszuschreibungen als unangenehm, besonders in Bezug auf einen geschlechtsspezifischen Arbeitsstil. Andererseits ist die Teilidentität Frau im untersuchten Unternehmen meist mit positiven Stereotypen belegt, die Befragte T auch für ihre Zwecke einsetzt und nutzt. Im Großen und Ganzen entwirft sie von dieser Teilidentität für sich ein positives Bild.

Die Teilidentität Jüngere handelt T ebenso maßgeblich aufgrund wahrgenommener Identitätszuschreibungen durch Teammitglieder und interne Kund/en/innen (Me[s]) aus. Alter ist in der untersuchten Organisation eng an (Berufs-)Erfahrung gekoppelt. So erzählt T bspw., dass gerade im Beratungskontext Kund/en/innen sie wegen ihres Alters als Praktikantin einstufen und sie so wegen der Zuschreibung fehlender beruflicher Erfahrung nicht ernst nehmen. Respekt von Kolleg/en/innen muss sie sich als Jüngere erst erarbeiten. Auch die Teammitglieder erwähnen T's Alter mit dem Hinweis darauf, dass sie als junge Mitarbeiterin eng mit anderen Kolleg/en/innen zusammenarbeitet, um Erfahrung zu sammeln bzw. um von deren Erfahrung zu profitieren (Fremdbild Anderer über T). Diese Teilidentität bewertet T für sich im Kontext des Unternehmens negativ.

Die beiden beschriebenen Teilidentitäten Frau und Jüngere stehen nicht unabhängig nebeneinander, sondern beeinflussen sich in starkem Maße und werden zu der Teilidentität junge Frau zusammengeführt. Grund dafür sind wiederum wahrgenommene Identitätszuschreibungen (Me[s]). T schildert: „... jung und Frau ist 'ne schlechte Kombination. Also Frau und ein bisschen Lebenserfahrung, die einem erst mit einem bestimmtem Reifegrad der Zellen zugesprochen wird, dann ist es o.k.“ (Befragte T, Zeile 242-244). Hier wird deutlich, dass die Teilidentität Jüngere dominant und somit auch ausschlaggebend für die negative Bewertung der überlappenden Teilidentität junge Frau ist. Erneut nimmt T die Kopplung von Alter und (Berufs-)Erfahrung für sich als negativ wahr. Befragte T legt eine Strategie damit umzugehen dar: Sie zieht sich so an, dass sie älter wirkt (Selbstdarstellung). Weitere Überlegungen und Handlungen, um diesen Zuschreibungen entgegenzutreten, werden im Zusammenspiel mit der folgenden Teilidentität deutlich.

Befragte T stellt sich als Personalentwicklerin und Beraterin dar (I[s]), die kund/en/innenorientiert handelt. Kund/en/innenorientierung – die Orientierung an Kund/en/innenbedarfen und die Befriedigung von Kund/en/innenbedürfnissen – wird hier als aus dem Unternehmen wahrgenommene Norm (Me[s]) interpretiert. Denn an anderer Stelle erwähnt T die aktuelle Umstrukturierung innerhalb des Unternehmens, durch die alle Abteilungen, die interne Dienstleistungen erbringen, in einer Gesellschaft zusammengeführt werden. Dadurch rückt die Serviceorientierung ins Blickfeld. Kund/en/innenorientierung nimmt T auch bei ihren Teammitgliedern wahr (Fremdbild über Andere). Sie kreiert so das Bild eines Teams, das der wahrgenommenen Unternehmensnorm der Serviceorientierung entspricht. Diese Teilidentität bewertet sie auf dieser Basis für sich positiv. Das Wechselspiel mit der Teilidentität junge Frau kommt über wahrgenommene Identitätszuschreibungen (Me[s]) zustande. So schildert T, wie Kund/en/innen sie nicht als kompetente Ansprechpartnerin für Personalentwicklung wahrnehmen, sondern als junge (und dabei mitschwingend unerfahrene) Frau. T geht mit diesen Zuschreibungen so um, dass sie anfangs bei der Erstellung von Beratungsangeboten besonders viel Zeit investiert und in Vorleistung geht, um ihre fachliche Kompetenz in den Vordergrund zu stellen. Bei dieser Darstellung des Selbstbildes der kompetenten Personalentwicklerin, das (zunächst) nicht den Zuschreibungen einiger Kund/en/innen entspricht, wird das Ringen um Identität/en, bei dem Selbst- und Fremdbilder von Interaktionspartner/n/innen in einem Aushandlungsprozess aneinander angeglichen werden, besonders deutlich.

Die Aushandlung der verschiedenen Teilidentitäten von Befragter T findet vornehmlich innerhalb der Komponente Ich-Identität statt. Fremdbilder über Kolleg/en/innen spielen für die Aushandlung der eigenen Teilidentitäten der Interviewpartnerin nur eine untergeordnete Rolle. Bei den meisten anderen Befragten der Untersuchung haben Fremdbilder über Andere eine größere Bedeutung. Sie werden dabei ähnlich der vorgestellten Teilidentität Beraterin in den Identitätsaushandlungsprozess einbezogen.

Auf dieselbe Art und Weise wie eben vorgestellt wurde die Aushandlung von Diversity-Merkmalen der anderen Untersuchungsteilnehmer/innen analysiert.

Im nächsten Analyseschritt wurden die Gründe für die Aktivierung der verschiedenen Teilidentitäten aller Befragten verglichen und auf Muster durchsucht. Durch Paraphrasieren, Zusammenfassen, Integrieren und Abstrahieren wurden induktiv vier Kategorien gebildet, die die unterschiedlichen Gründe verdichten. Die erste Kategorie umfasst wahrgenommene Normen und/oder eigene Erwartungen. Mit Normen sind soziale Regeln oder Fremderwartungen gemeint, die

aus verschiedenen Bezugsgruppen (z.B. der Organisation) wahrgenommen und bei der Aushandlung von Teilidentitäten berücksichtigt werden. Der Übergang zu eigenen Erwartungen ist zum Teil fließend, da es sich bei diesen um verinnerlichte Normen handelt. In der zweiten Kategorie sind Gründe, die sich auf wahrgenommene (Verhaltens-)Unterschiede beziehen, zusammengefasst. Diese Unterschiede werden von den Befragten auf die jeweilige Teilidentität zurückgeführt. Diese Kategorie wird in drei Unterkategorien – Selbst vs. Andere; im Team; Team vs. Andere – unterteilt, da so die Differenzziehungen, die durch das Aufzeigen von Unterschieden vorgenommen werden, genauer klassifiziert werden können. Die dritte Kategorie der wahrgenommenen (Verhaltens-)Gemeinsamkeiten bildet das Gegenstück zur zweiten. Auch hier werden die Gemeinsamkeiten wiederum der jeweiligen Teilidentität attribuiert. Bei dieser Kategorie wird keine Unterteilung vorgenommen, da die thematisierten Gemeinsamkeiten fast ausschließlich innerhalb der Teams zum Tragen kommen. Die vierte Kategorie beinhaltet wahrgenommene Zuschreibungen durch Andere. Die erarbeiteten Kategorien lehnen sich an den Analyserahmen der Identitätsaushandlung nach dem Symbolischen Interaktionismus an. Sie strukturieren die im nächsten Schritt erfolgte teambezogene Analyse.

### 2.3 Teambezogene Analyse

Bei der teambezogenen Analyse wurde zunächst eine Übersicht über die Identitätslandschaft des Teams erstellt. Die Metapher Identitätslandschaft wurde aus verschiedenen Gründen gewählt: Damit wird ausgedrückt, dass sich ein überaus vielfältiger Anblick ergeben kann, der durch unterschiedliche Einflussfaktoren geprägt ist. Zudem wird deutlich, dass kein ganzheitliches, allumfassendes Bild gewonnen werden kann und auch nicht alle Teile der Landschaft auf einen Blick erfasst werden können. Es wird immer verdeckte oder sich verändernde Teile geben. Die Landschaft bietet sich je nach Wahrnehmende/m/r bzw. je nach Betrachtungspunkt – ob als Teil der Landschaft oder als Beobachter/in – in einer anderen Art und Weise dar. Die verschiedenen Akteur/e/innen als Gestalter/innen der Landschaft interagieren miteinander und beeinflussen sich in dem beschriebenen Identitätsaushandlungsprozess gegenseitig. Die entwickelten Identitätslandkarten sollen nun als Hilfsmittel für die Betrachtung und „Navigation“ der Landschaft dienen. Sie geben einen Überblick über die Teilidentitäten, die von den Teammitgliedern ausgehandelt wurden, die Gründe der Aushandlung sowie ihre Bewertung. Die verschiedenen Teilidentitäten wurden dafür zu Identitätskategorien gruppiert.

Im Personal- und Organisationsentwicklungsteam, dem Befragte T angehört, werden insgesamt sechs Identitätskategorien in verschiedenen Ausprägungen ausgehandelt (vgl. Abb. 3). Bis auf eine spielen alle Kategorien für jeweils mehrere Befragte eine Rolle. Bezogen auf die Beurteilung der einzelnen Teilidentitäten wird ersichtlich, dass ein großer Anteil der Teilidentitäten von den Interviewpartner/n/innen positiv eingeschätzt wird; nur wenige werden neutral oder negativ bewertet. Die Gründe für die jeweilige Aktivierung und Bewertung der Teilidentitäten sind auf der detaillierten Identitätslandkarte auszugswise dargestellt (vgl. Abb. 4). Sie sind anhand der entwickelten Kategorien strukturiert.

Abb. 3: Übersicht Identitätslandkarte des Teams

| Identitätskategorie \ Befragte/r | T         | U             | V         | W               | X                         | Y                        |
|----------------------------------|-----------|---------------|-----------|-----------------|---------------------------|--------------------------|
| Alter                            |           | Ältester      |           |                 |                           |                          |
| Berufserfahrung                  |           |               | Erfahrene |                 |                           | Erfahrener               |
| Persönlichkeitsmerkmale          |           | Einzelkämpfer |           | Einzelkämpferin | Sachlicher, Einzelkämpfer | Kreativer, Einzelkämpfer |
| Funktionaler Bereich             | Beraterin | HR-Experte    | Beraterin | HR-Expertin     | Berater                   | Berater                  |
| Berufliche Mobilität             |           |               |           |                 |                           |                          |
| Geschlecht                       | Frau      |               | Frau      |                 |                           |                          |

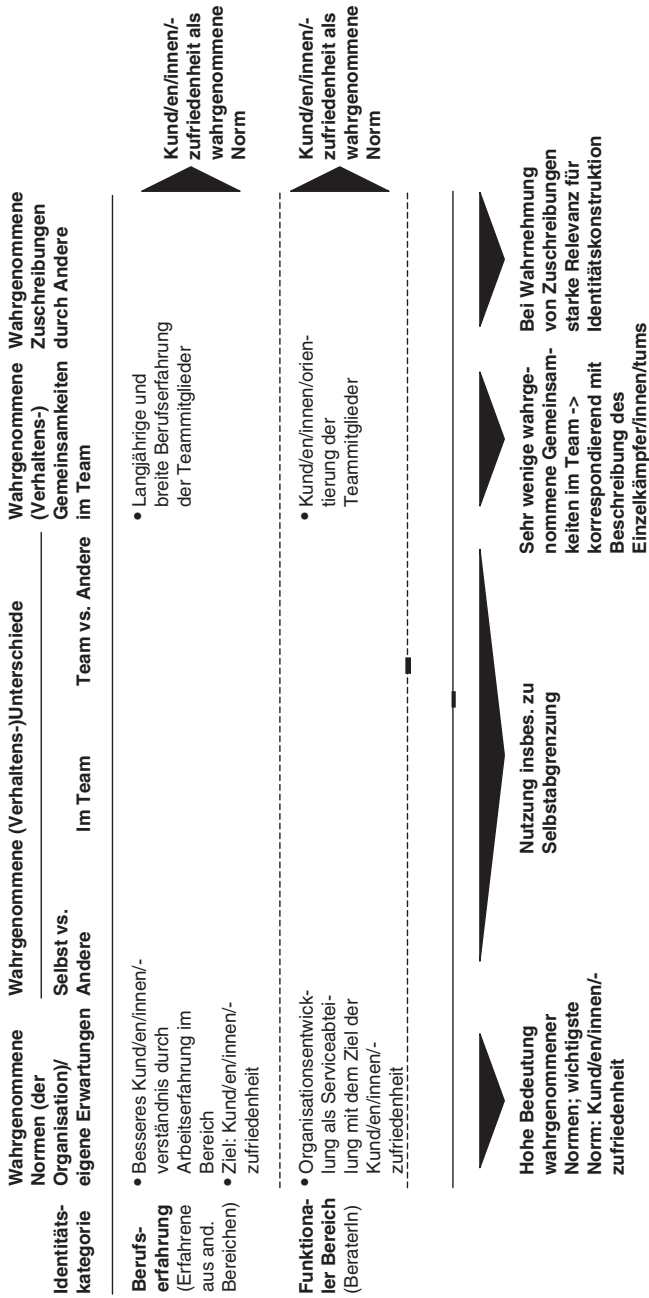
Bewertung aus Sicht der Befragten

 Neutral
  Positiv
  Negativ

Beispielhaft wird hier auf die Identitätskategorien Berufserfahrung und funktionaler Bereich eingegangen, da bei diesen beiden Kategorien wiederum ein Ineinandergreifen und Überlappen zu beobachten ist.

Die Identitätskategorie Berufserfahrung wird von Befragter V und Befragtem Y in der Ausprägung Erfahrene ausgehandelt. Bei der Herstellung dieser Teilidentität spielt die schon angesprochene, aus dem Unternehmen wahrgenommene Norm der Kund/en/innenzufriedenheit die ausschlaggebende Rolle. Sowohl V als auch Y beschreiben ihre langjährige Berufserfahrung aus ganz unterschiedlichen Bereichen des untersuchten Unternehmens. V erwähnt darüber hinaus ihre Erfahrung als Führungskraft der Organisation. Beide geben an, dass sie dadurch die Probleme des Arbeitsalltags der Kund/en/innen kennen und wissen, welche Kund/en/innenbedürfnisse sich daraus für die Personal- und Organisationsent-

Abb. 4: Identitätslandkarte des Teams: Gründe für Relevanz von Identitätskategorien (Ausschnitt)



wicklung ergeben. V und Y erklären, auf Basis dieser Berufserfahrung Kund/en/innen besser verstehen und beraten zu können. Sie stellen so die Erfüllung der wahrgenommenen Norm der Kund/en/innenzufriedenheit heraus. Beide schreiben – ebenso wie die Befragten T und W – auch den anderen Teammitgliedern Berufserfahrung zu und kreieren so eine Gemeinsamkeit im Team.

Bei der zweiten Identitätskategorie funktionaler Bereich spielt die wahrgenommene Norm der Kund/en/innenzufriedenheit ebenso eine Rolle. Die Kategorie funktionaler Bereich kommt bei allen sechs Befragten des Teams zum Tragen. Sie wird von vier Befragten in der Ausprägung Berater/in und von zwei Befragten in der Ausprägung HR-Expert/e/in hergestellt. Im Folgenden wird nur auf die Teilidentität Berater/in eingegangen. Für die Aushandlung dieser Teilidentität ist wiederum die Wahrnehmung der Norm der Kund/en/innenzufriedenheit maßgeblich verantwortlich. Die Befragten belegen mit verschiedenen Beispielen, auf welche Art und Weise sie diese Norm erfüllen. So positionieren sie sich einerseits z.B. durch das Maßschneidern von Beratungsprodukten als Dienstleister/innen. Dabei greifen die Interviewpartner/innen auf ihre Berufserfahrung und – wie eben beschrieben – das dadurch aus eigener Erfahrung gewonnene Verständnis für Kund/en/innenbedürfnisse zurück. An dieser Stelle ist der aus Sicht der Befragten positive Einfluss der Teilidentität Erfahrene/r auf die Aushandlung der Teilidentität Berater/in erkennbar. Andererseits erwähnen die Befragten bspw., dass sie nur auf die Zusammenarbeit mit Kolleg/en/innen des eigenen Teams zurückgreifen, wenn dies auch einen Mehrwert für Kund/en/innen darstellt. Auch mit diesem Punkt stellen sie sich als interne Dienstleister/innen, die verantwortungsvoll mit Ressourcen von Kund/en/innen umgehen, dar. Drei Befragte beschreiben diese Dienstleistungsmentalität auch für die anderen Teammitglieder. Im Ergebnis schildern alle Befragten, die diese Teilidentität herstellen, dass sie die wahrgenommene Norm der Kund/en/innenzufriedenheit erfüllen. Aufgrund dessen bewerten sie diese Teilidentität für sich jeweils positiv.

Die Identitätslandkarte, die hier ausschnittsweise vorgestellt wurde, gibt also für das Team aggregiert Auskunft über die Gründe, die in die Herstellung und Bewertung von Teilidentitäten einbezogen werden. Bezogen auf die vier zusammengefassten Kategorien der Aktivierungsgründe ergibt sich für das vorgestellte Team Personal- und Organisationsentwicklung folgendes Bild: Von besonderer Wichtigkeit für die Herstellung von Teilidentitäten sind wahrgenommene organisationale Normen. Dabei nimmt die Norm der Kund/en/innenorientierung bzw. -zufriedenheit eine herausragende Stellung ein, da sie bei der Aushandlung mehrerer Identitätskategorien maßgeblich einbezogen wird. Neben den beschriebenen Teilidentitäten Erfahrene/r und Berater/in kommt sie auch bei der

Identitätskategorie Persönlichkeitsmerkmale in den Ausprägungen Sachlicher und Kreativer zum Tragen. Dabei veranschaulichen die Befragten jeweils die Erfüllung dieser wahrgenommenen Norm.

Wahrgenommene (Verhaltens-)Unterschiede kommen vor allem in der Unterkategorie Unterschiede zwischen der eigenen Person und Anderen zum Tragen. Unterschiede innerhalb des Teams sowie zwischen dem Team und Anderen werden fast gar nicht von den Interviewpartner/n/innen thematisiert. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Befragten sich möglicherweise nicht als Team definieren. Diese Vermutung wird durch die bei vier Befragten ausgehandelte Teilidentität Einzelkämpfer/in gestützt (vgl. Abb. 3). (Verhaltens-)Gemeinsamkeiten innerhalb des Teams werden nur bei einzelnen Identitätskategorien wahrgenommen. Eine Erklärung dafür könnte wiederum die Aushandlung der Teilidentität Einzelkämpfer/in sein, die den Fokus eher auf Unterschiede statt auf Gemeinsamkeiten lenkt. Wahrgenommene Zuschreibungen durch Andere kommen zwar nur bei zwei Identitätskategorien (Alter und Geschlecht) für zwei Befragte zum Tragen, spielen dort dann aber eine ausschlaggebende Rolle bei der Aushandlung der jeweiligen Teilidentität.

### 3 Fazit

Die vorgestellte Methodik der Erarbeitung von Identitätslandkarten auf Basis des Symbolischen Interaktionismus stellt eine Möglichkeit dar, Diversity und auch Intersektionalität als Vielfalt von Identitäten zu erforschen und als einen interaktiven Aushandlungsprozess zu verstehen. Der Fokus der beschriebenen Vorgehensweise liegt auf der Analyse der Aushandlung von Teilidentitäten auf der Ebene des Individuums in Interaktion mit Anderen<sup>5</sup> (Mikroebene sozial konstruierter Identitäten) – also das „wie“ der Aushandlung von Diversity. Dabei werden neben der Aushandlung, Ausgestaltung und Bedeutung, die Diversity-Merkmale für Akteur/e/innen im organisationalen Wahrnehmen und Handeln – hier v.a. in der Zusammenarbeit im Team – haben, auch die Gründe für die jeweilige Bedeutung und ihre Aushandlung beleuchtet – also das „warum“ der Herstellung von Teilidentitäten. Dadurch können in der Her-

---

5 Das heißt, basierend auf dem Verständnis von Identitätskonstruktion als sozialem Aushandlungsprozess wird nicht nur die kognitive Ebene der Identitätskonstruktion berücksichtigt, wie dies bei einer Reihe von Untersuchungen zu Intersektionalität und Identität, die sich z.B. auf das Konzept der narrativen Identität stützen, der Fall ist (vgl. z.B. Buitelaar 2006; Ludvig 2006).

angehensweise auch die Ebenen des Teams und der Organisation berücksichtigt werden. Die Identitätslandkarten als Ergebnis der Untersuchung geben eine Übersicht über die für Mitarbeiter/innen im Team und in der Organisation ausgehandelten Diversity-Merkmale, die Gründe für ihre Aushandlung, ihre Ausgestaltung sowie ihr Ineinandergreifen.

Das heißt, der Fokus der dargelegten Herangehensweise liegt auf der Art und Weise der Fabrikation von Identitätskategorien in Interaktionen. Aus Sicht des Intersektionalitätskonstrukts kann so untersucht werden, wie überlappende Teilidentitäten ausgehandelt werden, wie sie mit handlungs- und wahrnehmungsleitendem Sinn gefüllt werden und wie die Herstellung von Ungleichheit und/oder Hierarchisierung von (überkreuzenden) Teilidentitäten abläuft. Aus der Perspektive des Konstrukts Diversity kann darüber hinaus darauf fokussiert werden, wie im Prozess der Identitätskonstruktion auch Chancen ausgehandelt und Ressourcen eingesetzt und genutzt werden.

So wurde bspw. bei der vorgestellten Einzelfallanalyse der Befragten T deutlich, wie die Teilidentität Jüngere durch die Kopplung an die Identitätskategorie Berufserfahrung mit negativen Stereotypen besetzt wird, und welche Auswirkungen das auf die Aushandlung dieses Diversity-Merkmals für T hat. So konnte einerseits gezeigt werden, welche Stigmatisierung dies für T zur Folge hat, aber auch, welche Ressourcen T im Handel um Identität nutzt, um negativen Zuschreibungen bezogen auf die Teilidentität Jüngere entgegenzutreten. Beide Aspekte können Ansatzpunkte im Rahmen eines Diversity Managements in Organisationen sein: So können einerseits negative Stereotype über bestimmte (überkreuzende) Teilidentitäten von Mitarbeiter/n/innen thematisiert und bearbeitet werden. Andererseits kann Unterstützung beim Umgang mit Zuschreibungen und negativen Stereotypen angeboten werden.

Neben den genannten Möglichkeiten, die auf der individuellen Ebene ansetzen, wurden Ansatzpunkte auf der organisationalen Ebene dargelegt, die ebenfalls im Rahmen eines Diversity Managements adressiert werden können: Die Identitätslandkarten verdeutlichen auch die Wichtigkeit des organisationalen Diskurses bei der Fabrikation von Diversity. So spielen in der Organisation gängige soziale Praktiken und Annahmen erstens in Bezug auf die Identitätskategorie Alter eine Rolle für negative Stereotype über Jüngere. Zweitens wurde ersichtlich, welche große Bedeutung der aus der Organisation wahrgenommenen Norm der Kund/en/innenzufriedenheit bei der Herstellung mehrerer Identitätskategorien beigemessen wird, indem bspw. von den Befragten dargestellt wird, wie sie über die Aushandlung der Teilidentitäten Erfahrene/r oder Berater/in die wahrgenommene Norm erfüllen. Die dieser Norm zugeschriebene

Wichtigkeit kann nun von Entscheidungsträger/n/innen in der Organisation reflektiert werden.

In Bezug auf die oben angesprochene Frage, welche Identitätskategorien bzw. Diversity-Dimensionen untersucht werden sollen, kann mit Hilfe der aufgezeigten Methodik sowohl eine breite als auch eine enge Herangehensweise gewählt werden. Das heißt, es kann mit einem offenen Vorgehen untersucht werden, welche Diversity-Merkmale von Akteur/en/innen in Interaktionen hergestellt werden. So würde dann das oben erwähnte „etc.“ der Aufzählung für Intersektionalität und/oder Diversity relevanter Identitätskategorien ausgefüllt werden können; nicht häufig untersuchte Identitätskategorien könnten beleuchtet werden. Ebenso ist es denkbar, nur auf bestimmte (überkreuzende) Teilidentitäten zu fokussieren. Dabei (und auch insgesamt) muss jedoch berücksichtigt werden, dass die dargelegte Untersuchungsmethodik Grenzen hat. So können mit der vorgestellten Herangehensweise nur Identitätskategorien rekonstruiert werden, die durch Akteur/e/innen ausgehandelt werden. Ausgeblendete Identitätskategorien können nicht untersucht werden. So wurde bspw. die Identitätskategorie Geschlecht in der zweiten untersuchten Organisation der vorgestellten Studie nicht von Akteur/en/innen für sich als Teilidentität ausgehandelt, obwohl durch geschlechterspezifische Zuschreibungen im Interview mit einer männlichen Führungskraft und durch den geringen Anteil von Frauen an Führungskräften in der Organisation eine Relevanz der Teilidentität Frau vermutet werden kann. Es wird angenommen, dass eine teilnehmende Beobachtung die Möglichkeit eröffnet hätte, die Aushandlung der Identitätskategorie Geschlecht zu rekonstruieren. Allerdings stößt auch die teilnehmende Beobachtung bei der Erforschung von ausgeblendeten Identitätskategorien an ihre Grenzen. Dementsprechend sollte insbesondere bei der Erforschung von Tabukategorien die vorgestellte Methodik durch weitere Untersuchungsformen ergänzt werden, die bspw. auch stärkeren Bezug zur Makro- und Mesoebene von Sozialstrukturen herstellen.

Die vorgestellte Methodik soll als Möglichkeit und Vorschlag verstanden werden, die Aushandlung von Intersektionalität aus der identitätstheoretischen Sicht des Symbolischen Interaktionismus zu erforschen und so neue, interaktionsorientierte Perspektiven auf das in diesem Sammelband im Mittelpunkt stehende Konstrukt zu eröffnen.

*Literatur*

- Abels, Heinz (2001): Interaktion, Identität, Präsentation: Kleine Einführung in interpretative Theorien der Soziologie. In: Abels, Heinz/Werner Fuchs-Heinritz/Wieland Jäger/Uwe Schimank: Hagener Studentexte zur Soziologie. Wiesbaden.
- Blumer, Herbert (1969): *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Berkeley/Los Angeles.
- Buitelaar, Marjo (2006): „I Am the Ultimate Challenge“: Accounts of Intersectionality in the Life-Story of a Well-Known Daughter of Moroccan Migrant Workers in the Netherlands. In: *European Journal of Women's Studies* 13 (3): 259-276.
- Davis, Kathy (2008a): Intersectionality as Buzzword: A sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful. In: *Feminist Theory* 9 (1): 67-85.
- (2008b): Intersectionality in Transatlantic Perspective. In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Überkreuzungen: Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. Münster: 19-35.
- Flick, Uwe (2007): *Qualitative Sozialforschung – Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg.
- Frohn, Anja (2005): Diversity in Action – Multinationalität in globalen Unternehmen am Beispiel Ford. Bielefeld.
- Hardmeier, Sibylle/Vinz, Dagmar (2007): Diversity und Intersectionality: Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft. In: *Femina Politica* (1): 23-33.
- Jackson, Susan E./Joshi, Aparna/Erhardt, Niclas L. (2003): Recent Research on Team and Organizational Diversity: SWOT Analysis and Implications. In: *Journal of Management* 29 (6): 801-830.
- Janssens, Maddy/Zanoni, Patrizia (2005): Many Diversities for Many Services: Theorizing Diversity (Management) in Service Companies. In: *Human Relations* 58 (3): 311-340.
- Krappmann, Lothar (1973): *Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen*. Stuttgart.
- Krell, Gertraude (2008): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen*. Wiesbaden: 63-80.
- /Sieben, Barbara (2007): Diversity Management und Personalforschung. In: Krell, Gertraude/Barbara Riedmüller/Barbara Sieben/Dagmar Vinz (Hrsg.): *Diversity Studies – Grundlagen und disziplinäre Ansätze*. Frankfurt a.M.: 235-254.
- Lindau, Anja (2010): *Verhandelte Vielfalt. Die Konstruktion von Diversity in Organisationen*. Wiesbaden.
- Ludvig, Alice (2006): Differences Between Women? Intersecting Voices in a Female Narrative. In: *European Journal of Women's Studies* 13 (3): 245-258.
- McCall, George J./Simmons, J. L. (1966): *Identities and Interactions*. New York.
- Mead, George Herbert (1965): *Mind, Self and Society*. Chicago.

- Strauss, Anselm L. (1959): *Mirrors and Masks: The Search for Identity*. Glencoe.
- Weinstein, Eugene A./Deutschberger, Paul (1963): Some Dimensions of Altercasting. In: *Sociometry* 26 (4): 454-466.
- West, Candace/Fenstermaker, Sarah (1995): Doing Difference. In: *Gender & Society* 9 (1): 8-37.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit*. Bielefeld.

*Ingrid Jungwirth*

## Geschlechtliche Konfigurationen in grenzüberschreitenden Berufsverläufen von Migrantinnen

### 1 Einleitung

Grenzüberschreitende Berufsverläufe zu untersuchen, erfordert einen mehrdimensionalen Ansatz, der nicht nur dem Migrationsprozess Rechnung trägt, sondern auch den darin stattfindenden Wandel von Geschlechterverhältnissen sowie die Veränderungen in der beruflichen Stellung einbezieht. Insofern ist ein intersektionaler Ansatz geboten, wenn darunter in einem allgemeinen Sinn die Mehrdimensionalität sozialer Verhältnisse sowie von sozialen Positionierungen verstanden wird. Ich möchte darüber hinaus vorschlagen, zwischen Intersektionalität als normativem Begriff und einer gesellschaftsanalytischen Vorgehensweise zu unterscheiden, die der Mehrdimensionalität gesellschaftlicher Phänomene gerecht wird. Intersektionalität als normativer Begriff ist in der Geschichte der Frauenbewegungen begründet und wurde insbesondere als Forderung von Schwarzen Frauen artikuliert, die weder in den antirassistischen noch in den antisexistischen Kämpfen sowie in der Durchsetzung von Rechten entsprechend berücksichtigt waren (Crenshaw 1989; Anthias/Yuval-Davis 1983).

Allerdings sind mit Intersektionalität als gesellschaftsanalytischem Ansatz und einer entsprechend umzusetzenden empirischen Untersuchung Schwierigkeiten verbunden, aus denen ich vor allem die der Umsetzbarkeit herausgreifen möchte, die sich aus dem Anspruch ergibt, möglichst umfassend soziale Realitäten zu untersuchen. Dieser Anspruch auf Vollständigkeit ist in der feministischen Theoriebildung schon seit längerem kritisch hinterfragt worden (Haraway 1995a; 1995b). Als normativer Begriff kann Intersektionalität besser als Richtlinie gelten, an der sich Forschung orientieren *kann* bei der Bestimmung der Anzahl an Kategorien und der Ebenen, die einzubeziehen wären.

Für gesellschaftsanalytische Untersuchungen möchte ich dagegen eher den Begriff der Mehrdimensionalität verwenden, der als ein zunächst unbestimmter Begriff für die jeweilige Untersuchung definiert und theoretisch begründet wer-

den sollte. Wie im Folgenden gezeigt wird, ist für die kritische sozialwissenschaftliche Forschung eine Untersuchung zudem historisch zu verorten. Schließlich sollten Gesellschaftsanalyse und kritische Wissenschaft vor dem Hintergrund der gegenwärtigen feministischen Kritik, die auf die Mehrdimensionalität auch einer Kategorie wie Gender sowie von Geschlechterverhältnissen verweist, sowie vor dem Hintergrund von sozial hoch differenzierten und komplexen Gesellschaften begründet werden, in denen weder der Begriff der Gesellschaft noch eine darin fundierte kritische Wissenschaft ein für alle Mal festgelegt sind.<sup>1</sup>

Ich möchte im Folgenden einen analytischen Ansatz präsentieren, der der Mehrdimensionalität sozialer Realitäten gerecht wird, indem z.B. der Bezug von Migrant/en/innen zu mehr als ausschließlich einer nationalstaatlich organisierten Gesellschaft berücksichtigt wird. Der Ansatz der Lebenslauforschung sowie die in diesem Zusammenhang entwickelten Konzepte der Geschlechter- und Migrationsforschung stellen den theoretischen Bezugsrahmen dar, um die mehrdimensionale Bedingtheit und Entwicklung sozialer Verortungen zu analysieren. Die Analyse der Berufsverläufe hochqualifizierter Migrant/en/innen soll dabei Aufschluss darüber geben, wie sie zu einer bestimmten Stellung im sozialen Ungleichheitsgefüge gekommen sind.<sup>2</sup>

## 2 Hochqualifizierte Migration in der Geschichte von Migrationsprozessen

Angesichts der medial dominanten Debatte, die Migrantinnen und Migranten pauschal mit fehlender Ausbildung verknüpft, muss daran erinnert werden, dass es durchaus viele qualifizierte und hochqualifizierte Migrant/en/innen in Deutschland gibt. Nohl/Weiß (2009) weisen darauf hin, dass 7,8% der Hoch-

- 1 Einen aktuellen Vorschlag für eine Begründung von Intersektionalitätsanalysen im Rahmen einer „feministischen Reformulierung“ Kritischer Theorie machen Klininger/Knapp (2007). Ein Aspekt dieser Begründung ist die Kritik an der „hegemonialen Stellung der Ökonomie“ (ebd.: 29).
- 2 Unter Migrant/en/innen sollen sowohl Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft als auch Deutsche mit Migrationshintergrund verstanden werden, d.h. Menschen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte, die selbst oder deren Eltern im Laufe ihres Lebens die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben. In diesem Text wird es allerdings überwiegend um Bildungsausländer/innen gehen, d.h. Menschen, die ihre (Schul- oder) Berufsausbildung nicht in Deutschland abgeschlossen haben. Als „hochqualifiziert“ werden Hochschulausbildungen oder vergleichbare Ausbildungen definiert, als „qualifiziert“ Berufsausbildungen oder vergleichbare Ausbildungen.

schulabsolvent/en/innen in der BRD ihren Abschluss im Ausland erwarben. Stürzer berechnete für 2005, dass der Anteil der Ausländerinnen zwischen 30 und 35 mit Hochschulabschluss mit 12,6% höher ist als der von deutschen Frauen (11,2%), Männern (11,5%) und von ausländischen Männern (10,2%), was darauf hinweist, dass auch viele Frauen zum Abschluss eines Studiums in die BRD kommen (Stürzer 2005: 84). Allerdings sagt das noch nichts über deren berufliche Chancen oder gar Erfolg aus. Aktuelle Zahlen zur Arbeitsmarktintegration von Migrant/en/innen, die ihre Hochschulausbildung im Ausland absolvierten, zeigen, dass sie gegenüber autochthonen Hochschulabsolvent/en/innen deutlich benachteiligt sind. 2008 lag die Arbeitslosenquote für sie bei 14,6%, während von den Autochthonen 2,8% arbeitslos sind (Nohl/Weiß 2009: 13). Insbesondere Migrantinnen sind deutlich weniger häufig erwerbstätig als autochthone Frauen und auch als Migranten (ebd.). Wenn sie beschäftigt sind, dann öfter in befristeten oder Teilzeitstellen. Auch sind Migrant/en/innen mit ausländischem Hochschulabschluss weit überproportional in „einfachen Berufen“ tätig (20,6%), im Unterschied zu 3,1% der autochthonen Hochschulabsolvent/en/innen (ebd.: 14).

Der Bildungsabschluss von Migrant/en/innen lässt außerdem keine Schlüsse über ihre Zuwanderungswege zu. Es stellt sich vielmehr die Frage, ob angesichts dessen, dass über die Einwanderungsbestimmungen für hochqualifizierte Migration nur wenige zuwandern, nicht auch andere Zuwanderungswege zu berücksichtigen sind. So wurde seit der Einschränkung der Arbeitsmigration durch den Anwerbestopp 1973 die Familienmigration zum wichtigsten Zuwanderungsweg in die Bundesrepublik. Daran änderte sich auch nichts, als mit dem Greencard-Programm (2000-2004) und später mit dem Zuwanderungsgesetz 2005 hochqualifizierte Migration reguliert wurde. Während 2008 für hochqualifizierte Migrant/en/innen 14.934 Visa ausgestellt wurden, die über unterschiedliche Zuwanderungswege immigrierten (Migrationsbericht 2008: 87 ff.), wanderten nach dem AZR (Ausländerzentralregister) über die familienbedingte Migration 51.244 Migrant/en/innen zu (ebd.: 139 ff.). Die Migrationswege sind außerdem geschlechtlich strukturiert. So wurden lediglich 12% der Visa im Rahmen des Greencard-Programms an Frauen ausgestellt (Migrationsbericht 2005), ein Frauenanteil, der sich fortsetzt (Migrationsbericht 2008). Laut Migrationsbericht 2008 (ebd.: 100) waren außerdem unter den 1.370 Niederlassungserlaubnissen für Hochqualifizierte, die bis Ende des Jahres erteilt wurden, lediglich 20% für Frauen bestimmt. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil von Frauen, die im Zuge des Ehegattennachzugs 2007 zuwanderten, 51%, während der Männeranteil 21% ausmacht (ebd.: 140).

Der öffentliche Diskurs zur hochqualifizierten Migration bezieht sich dabei überwiegend auf Migrant/en/innen, die z.B. über das Greencard-Programm zuwanderten, oder auf den Fachkräftemangel in Industrie und Wirtschaft. Dass diese ausschließlich ökonomische Perspektive auf Migration der Realität – insbesondere von vielen Migrantinnen – nicht gerecht wird, darauf hat Kofman schon länger hingewiesen (2004). Mein Argument lautet, dass es elementar ist, nicht von den Einwanderungsbestimmungen auf die Migration selbst – und erst recht nicht auf die Motive von Migrantinnen und Migranten – zu schließen. Die sind vielschichtiger als die Einwanderungsbestimmungen, wie die empirische Forschung seit jeher zeigt (Weiß/Ofner/Pusch 2010; Seifert 2001; Treibel 2001). Dies wurde für die EU-Migration bestätigt (z.B. Verwiebe 2004).

Gleichwohl wird in einer Welt zunehmender Internationalisierung von Vergesellschaftung (Pries 2008) soziale Mobilität von vielen Menschen über nationalstaatliche Grenzen hinweg angestrebt (vgl. u.a. Morokvasic 2003; Sassen 2003; Jungwirth 2008). Vor allem in Freihandelszonen wie beispielsweise der EU werden diese Lebensläufe in supranationalen Arbeitsmärkten ermöglicht. Sie bieten den jeweiligen Staatsangehörigen einen privilegierten Zugang zur Migration, sind aber nicht die einzigen Einwanderungsmöglichkeiten. Migration ist zwar politisch steuerbar, kann aber offenbar nicht kontrolliert werden, wie nicht zuletzt die illegalisierte Migration (auch) in den EU-Staaten zeigt.

In dem Verbundvorhaben über die Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen in Naturwissenschaft und Technik, das u.a. an der Humboldt-Universität zu Berlin durchgeführt wird, ist die Zielsetzung, Berufsverläufe vor und nach der Migration zu rekonstruieren.<sup>3</sup> Der Berufsverlauf steht im Mittelpunkt der Analyse, wobei alle Zuwanderungswege berücksichtigt werden.

---

3 Das Verbundprojekt „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Effekte der Migration auf die Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen in Technologiebranchen“ wird an drei Universitäten durchgeführt, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Themenschwerpunkts „Frauen an die Spitze“. An der Humboldt-Universität zu Berlin werden Erwerbsverläufe von hochqualifizierten Migrantinnen aus postsozialistischen Staaten untersucht, die ohne Arbeitsvertrag in die Bundesrepublik zugewandert sind, d.h. über Familienzusammenführung, als Aussiedlerinnen, als jüdische Zuwandererinnen aus der ehemaligen Sowjetunion bzw. als deren Ehepartnerinnen sowie als Fluchtmigrantinnen. An der Technischen Universität Hamburg-Harburg wird die Integration von hochqualifizierten Migrantinnen in technischen Berufsfeldern in Unternehmen erforscht, die mit der Aussicht auf einen Arbeitsvertrag zuwanderten. An der RWTH Aachen wird die Integration von hochqualifizierten

In der Geschlechterforschung wird inzwischen Migrationsforschung als Forschungsperspektive integriert. Allerdings gibt es wenige Arbeiten, die Migrationsprozesse auf (hoch-)qualifizierte Beschäftigung beziehen, bzw. die Situation von Migrant/en/innen unter diesem Gesichtspunkt untersuchen (Kofman/Raghuram 2006). Eine Ausnahme ist im internationalen Kontext die Studie von Ackers (1998) sowie die neuere Studie von Liversage (2009), die explizit die Arbeitsmarktpartizipation und berufliche Situation von Migrantinnen untersuchen. Im deutschsprachigen Diskurs wird durchaus auch die Situation (hoch-)qualifizierter Migrant/en/innen thematisiert und untersucht (Gutiérrez Rodríguez 1999, Lutz 2007, Shinozaki 2009, Bauschke-Urban 2010), allerdings mit anderen Fragestellungen. In der Migrationsforschung wird eine differenziertere Perspektive auf Arbeitsmigration eingefordert, die über den Gegensatz von „Elite“ und „Proletariat“ hinausgeht (Favell et al. 2006). Obschon inzwischen einige Studien zur hochqualifizierten Migration – u.a. auch aus postsozialistischen Staaten – vorliegen, werden Geschlechterverhältnisse kaum systematisch einbezogen. Allerdings wird „Gender“ von Nohl et al. (2010) als relevante Dimension in dem Übergang von Migrant/en/innen in den Arbeitsmarkt konzipiert, ebenso von Schittenhelm (2001).

In der Geschichte der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik gab es mit dem sog. Greencard-Programm für IT-Fachkräfte (2000-2004) einen Wechsel in der Migrationspolitik in Bezug zur Arbeitsmigration, da sie nun auch auf hochqualifizierte Migration bezogen wurde und als wünschenswert und notwendig ausgemacht wurde. Im Zusammenhang der Vorbereitung des Zuwanderungsgesetzes wurde seit Ende der 1990er-Jahre in der öffentlichen Debatte die Bundesrepublik nun erstmals auch von offizieller Seite als Einwanderungsland thematisiert. Man wollte zum attraktiven Einwanderungsland für Hochqualifizierte werden und mit den historischen Einwanderungsstaaten USA, Kanada und Australien in einem Wettbewerb um jene konkurrieren<sup>4</sup>. Damit war eine Verkürzung des Zeitraums bis zur Bewilligung eines Arbeitsvertrags verbunden (Kolb 2006). Allerdings zeigte sich, dass der politische Diskurs sich gegen die Zuwanderung Hochqualifizierter richtete (ebd.). Auch die gesetzlichen Regulierungen beschränkten Migration eher, als dass sie sie ermöglichten, etwa durch die Begrenzung des Aufenthalts auf fünf Jahre.

---

Migrantinnen in der technologischen Spitzenforschung an Hochschulen untersucht, die ebenfalls mit Aussicht auf einen Arbeitsvertrag zuwanderten.

4 Zum Konzept des „competition state“ vgl. Cerny (2005); Lavenex (2006)

Mit der Verabschiedung des neuen Zuwanderungsgesetzes von 2005 wurde dann hochqualifizierte Migration für unterschiedliche Bereiche reguliert, u.a. für Ingenieur/e/innen, für die inzwischen ein „Fachkräftemangel“ öffentlich problematisiert wird. Seit 2009 wurde der Arbeitsmarkt für Akademiker/innen weiter geöffnet, indem die Notwendigkeit für eine Prüfung des Arbeitsmarkts vor Genehmigung eines Arbeitsvertrags für EU-Bürger/innen aufgehoben wurde und der Zugang für Drittstaatenangehörige geöffnet wurde (Migrationsbericht 2008). Schließlich hat die Europäische Kommission 2009 mit dem so genannten Bluecard-Programm eine Direktive<sup>5</sup> veröffentlicht, nach der nach US-amerikanischen Vorbild der Greencard eine alle zwei Jahre erneuerbare Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für nicht-europäische Fachkräfte in den Mitgliedsstaaten eingeführt werden soll.

Seit dem Fall der Mauer in Europa entstanden neue Migrationswege, unter anderem von Ost- nach Westeuropa. Migrant/en/innen aus postsozialistischen Staaten machen inzwischen ungefähr ein Drittel (31%) der Migrant/en/innen ohne deutschen Pass aus (Migrationsbericht 2007: 178). Unterscheidet man nach Nationalität, so ist die größte Gruppe nach wie vor die der Türk/en/innen (25,4%).<sup>6</sup> Auch unter den Menschen mit einem deutschen Pass und Migrationshintergrund – immerhin 9,5% aller Deutschen – stellen postsozialistische Staaten nach der Türkei (16,5%) wichtige Herkunftsstaaten dar: Russland 6,2% und Polen 5,6% (ebd.: 189 f.). Die wichtigsten Migrationswege sind dabei, als Aussiedler/innen, jüdische Migrant/en/innen aus der ehemaligen Sowjetunion sowie als deren Angehörige zuzuwandern oder über Familienzusammenführung. Aus dem ehemaligen Jugoslawien sind in den 1990er-Jahren auf der Flucht vor den Kriegen ebenfalls viele Migrant/en/innen gekommen. Da in den postsozialistischen Staaten die Bildungssysteme gut ausgebaut sind, verfügen viele von ihnen über eine Berufs- oder Hochschulausbildung.

Für die Geschlechterforschung ist dabei interessant, dass in diesen Ländern die Erwerbstätigkeit von Frauen über der in der BRD und vielen EU-15-Staaten liegt. Auch in den wissenschaftlichen und technischen Berufen sind Frauen in den postsozialistischen Staaten im Vergleich zum EU-Durchschnitt (50,8%) stärker

5 COUNCIL DIRECTIVE 2009/50/EC of 25 May 2009. On the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment. Zugriff am 26. Mai 2010 unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:155:0017:0029:EN:PDF>

6 Dabei kommen die meisten Zuwander/er/innen aus den postsozialistischen Staaten aus den EU-12 Staaten (24,4%), den neuen Beitrittsstaaten von 2004 und 2007.

vertreten, z.B. in Litauen mit 72,2% bis hin zu 57,3% in Rumänien. Im Vergleich dazu sind in Deutschland Frauen mit 49,9% leicht unterdurchschnittlich in diesen Berufen vertreten, wobei sich diese Angaben nicht nur auf die Tätigkeiten mit Hochschulausbildung als Qualifikationsanforderung beziehen, sondern auch auf Ausbildungsberufe (Meri 2008). Hinsichtlich einer Hochschulausbildung in Naturwissenschaften und Technik zeigen die *She Figures* 2009, die sich auf EUROSTAT Daten stützen, dass der Frauenanteil in den postsozialistischen Staaten ebenfalls jeweils über dem EU-27 Durchschnitt liegt, der bei den promovierten Ingenieurinnen mit 25% und bei den Naturwissenschaftlerinnen mit 41% beziffert wird (European Commission 2009).

### 3 Berufsverläufe von Migrant/en/innen in der Lebenslaufforschung

Im Folgenden wird die Analyse von Berufsverläufen skizziert, indem diese in ihrer Mehrdimensionalität aufgezeigt werden. Die Untersuchung von Berufsverläufen basiert auf der Grundannahme, dass die Partizipation auf dem Arbeitsmarkt entscheidend für die Möglichkeiten gesellschaftlicher Partizipation im Allgemeinen ist. Diese zentrale Bedeutung der Lohnarbeit, die eine grundlegende Annahme von Theorien sozialer Ungleichheit ist, wird vor dem Hintergrund des aktuell analysierten Wandels von Arbeit bestätigt. Es wird als kennzeichnend für den Strukturwandel der Arbeit in postindustriellen Gesellschaften angesehen, dass die Lohnarbeit in ihrer Bedeutung für die Kategorisierung sozialer Akteur/e/innen sogar noch zugenommen hat (z.B. Castel 2000). In einem allgemeineren Sinn wird die Organisation von Arbeit in ihrer Funktion, soziale Ungleichheitsverhältnisse zu strukturieren, analysiert. Hier ist auch der Ansatzpunkt für Geschlechtertheorien, die die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern aus der Organisation von Lohn- und Reproduktionsarbeit ableiten (aktuell z.B. Aulenbacher 2009; Nickel 2009; Jungwirth/Scherschel 2010)<sup>7</sup>. Gleichzeitig ist auch die Verteilung der Lohnarbeit auf dem geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt die Grundlage für die Geschlechterungleichheit.

---

<sup>7</sup> Dieses Theorem der Begründung der Geschlechterungleichheit in der Organisation von Produktions- und Reproduktionsarbeit ist mit der Entstehung der Frauenforschung in den 1970er-Jahren formuliert worden (vgl. für einen Überblick die Beiträge in Gather et al. 2002).

Neuere Studien über Migrantinnen in der Pflege- und Sorgearbeit zeigen, dass diese Arbeiten nun nicht mehr ausschließlich geschlechtlich organisiert sind, sondern oft auch durch Staatsangehörigkeit bzw. Aufenthaltstitel strukturiert sind (Lutz 2007; Rerrich 2006; Hess 2005; Hillmann 2000 – siehe auch Beckmann/Ehnis in diesem Band), so dass die Geschlechterforschung diesbezüglich das Theorem von der geschlechtlichen Organisation von Arbeit revidieren und die analytische Perspektive um Staatsangehörigkeit und Aufenthaltstitel erweitern muss (Jungwirth/Scherschel 2010; Jungwirth 2010). Hinsichtlich der Migration von Frauen und ihrer Beschäftigung ist es jedoch wichtig, diese nicht ausschließlich im Bereich der irregulären Sorge- und Pflegearbeit zu untersuchen, sondern darüber hinaus auch in (hoch-)qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen zu berücksichtigen.<sup>8</sup> Die Forschung beispielsweise zur EU-Migration zeigt, dass diese mit dem Ziel der beruflichen Mobilität verfolgt wird (Verwiebe 2004). Allerdings gibt es auch Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Möglichkeiten der Verwirklichung dieser Ziele. Die Befunde legen nahe, dass zudem die Zielsetzungen, die mit der Migration verbunden werden, Auswirkungen auf die Integration von Frauen in die Beschäftigung haben. So zeigt Ackers (1998), dass die Migration von vielen Frauen, die ihrem Partner folgen, und die nicht mit dem Ziel beruflicher Mobilität oder Qualifizierung stattfindet, mit Erwerbsunterbrechungen und Dequalifizierungen einhergehen kann.

Vor diesem Hintergrund ist es demnach angebracht, die Migration von Frauen daraufhin zu untersuchen, inwiefern damit (hoch-)qualifizierte Beschäftigung realisiert werden kann oder auch mit beruflichen Perspektiven einhergehen kann. Die Lebenslaufforschung bietet sich dabei an, um Berufsverläufe zu untersuchen. Sie stellt dafür ein Modell zur Verfügung, das dem Prozesscharakter sozialer Phänomene gerecht wird. Die soziale Position im Ungleichheitsgefüge bzw. die berufliche Stellung zu einem spezifischen Zeitpunkt kann auf diese Weise auch in ihrer Entstehung begriffen werden. Die Ansätze, die in diesem Zusammenhang in der Geschlechter- und Migrationsforschung entwickelt wurden, konzeptualisieren darüber hinaus die Mehrdimensionalität von sozialen Positionen im Lebensverlauf. Im Folgenden werde ich ein Modell zur geschlechterdifferenzierenden Analyse grenzüberschreitender Berufsverläufe skizzieren. Dabei beziehe ich mich zum einen auf Krügers Überlegungen zur Revidierung des Konzepts des Lebenslaufs und der damit verbundenen Dreiteilung in Ausbildung, Erwerbs-

---

8 So zeigt Kofman (2004), dass z.B. in Großbritannien ein Markt für Gesundheitsberufe entstand, für den Frauen als qualifizierte Arbeitskräfte u.a. aus den Philippinen angeworben wurden.

tätigkeit und Rente aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Über den Ansatz Krügers hinausgehend werden auch Migrationsprozesse in ihrem Einfluss auf Berufsverläufe in das Modell einbezogen. Dabei schließe ich zum anderen an das Konzept der „mehrdimensionalen Statuspassagen“ von Schittenhelm an, das für Übergänge von Migrantinnen in Bildung und Arbeit entwickelt wurde.

Krüger erweiterte auf der Grundlage eines Modells von Horstmann (1996) die Lebenslaufforschung um einige Begriffe, die sowohl stärker prozessorientiert sind als auch der geschlechtlichen Strukturierung des Lebens- und Berufsverlaufs Rechnung tragen. Horstmanns Modell zeigt dabei auf, wie das Zusammenwirken von Erwerbs- und Familienzyklus zu ungleichen Rentenansprüchen zwischen Frauen und Männern führt. Krüger stellt heraus, dass auf diese Weise, „Verschränkungen zwischen Geschlecht, Herkunft, Familie und Erwerbsarbeit für die Ungleichheitsforschung nutzbar“ gemacht werden und dazu beitragen, die „Komplexität des gesamten Lebenslaufs [...] für beide Geschlechter zu systematisieren“ (Krüger 2001: 518). Mit anderen Worten, zusätzlich zum Erwerbsverlauf wird der Einfluss des Familienzyklus im Lebensverlauf als analytische Dimension einbezogen und damit als Bedingung in der Reproduktion einer sozialen Position im sozialen Ungleichheitsgefüge. Indem der Familienzyklus systematisch in den Lebensverlauf einbezogen wird, wird er als relevante Dimension für beide Geschlechter ausgewiesen. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist u.a. darin begründet, dass die überwiegende Übernahme von Familienaufgaben durch Frauen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit sowie eine Reduzierung der Arbeitszeiten mit sich bringen, die in der Folge zu einer Benachteiligung in der Allokation im Ungleichheitsgefüge führen (Mayer et al. 1991; Blossfeld/Drobnic 2001). Für die EU-Migrationsforschung wurde diese Auswirkung auf weibliche Lebensläufe bestätigt (Verwiebe 2004, Ackers 1998).

Dabei stellt Krüger (2001: 523) heraus, dass nicht erst mit der vollzogenen Familiengründung geschlechtsspezifische Ungleichheiten bedingt werden, sondern erstens die geschlechtlich differenzierten Übergänge von der Schule in den Beruf zu berücksichtigen sind, und zweitens mit der Kategorie der „Amortisierungschancen“ die Möglichkeiten der „Verwertung der Bildungsressourcen im Arbeitsmarkt“ in die Analyse einbezogen werden. Die Kategorie der Amortisierungschancen ist im Unterschied zu den in der sozialen Ungleichheitsforschung üblichen Kategorien des „Bildungsniveaus“ und des „Arbeitsmarktniveaus“ zudem prozessorientiert. D.h. es werden nicht nur die spezifische Position im Arbeitsmarkt sowie der Bildungsabschluss erfasst, sondern die analytische Perspektive bezieht sich auf den Erwerb einer spezifischen Position. Sie ist davon abhängig, dass Qualifikationen und Kenntnisse eingesetzt werden können. Krüger bezieht sich dabei auf sog. frau-

entypische Berufe, die mit niedrigeren Amortisierungschancen verbunden sind, da sie niedriger entlohnt werden und langfristig geringere Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Der Begriff der Amortisierungschancen für Migrant/en/innen ist jedoch noch in einer weiteren Hinsicht relevant. Für sie geht es darum, wie sie ihre Qualifikation in einem grenzüberschreitenden Berufs- und Lebensverlauf einbringen können. Eine dritte Kategorie Krügers ist die der „Ressourcenausstattung“, die an den in der Ungleichheitsforschung gängigen Ansatz des Humankapitals ebenso wie an Bourdieus Kapitalbegriffe anschließen kann.

Nohl/Schittenhelm/Schmidtke/Weiß (2010) verwenden für die Analyse hochqualifizierter Migration Bourdieus Begriff des kulturellen Kapitals, das sich auf den Bildungsabschluss bezieht. Dabei stellen sie heraus, dass der Wert eines Abschlusses zum einen institutionalisiert ist, zum anderen auch situationsspezifisch ausgehandelt wird. Insofern ist der Begriff des kulturellen Kapitals vergleichbar mit dem der Ressourcenausstattung und der Amortisierungschancen, die Krüger verwendet. Krüger trennt allerdings analytisch Ressourcenausstattung und die Möglichkeit ihrer Umsetzung. Das ermöglicht außerdem, die strukturelle Differenz zwischen sog. Frauen- und Männerberufen begrifflich zu fassen, die soziale Akteur/e/innen mit unterschiedlichen Möglichkeiten ausstattet, sie in Einkommen und Status in unterschiedliche soziale Positionen umzusetzen. Für die Migrationsforschung kann zudem auf diese Weise die strukturelle Differenz von Qualifikationen von Bildungsinländer/n/innen und -ausländer/n/innen gefasst werden. Beschäftigungsmöglichkeiten und berufliche Stellung sind offensichtlich – wie die oben genannten Zahlen zeigen – ganz entscheidend dadurch bestimmt, ob die Ausbildung in der Bundesrepublik oder im Ausland absolviert wurde.

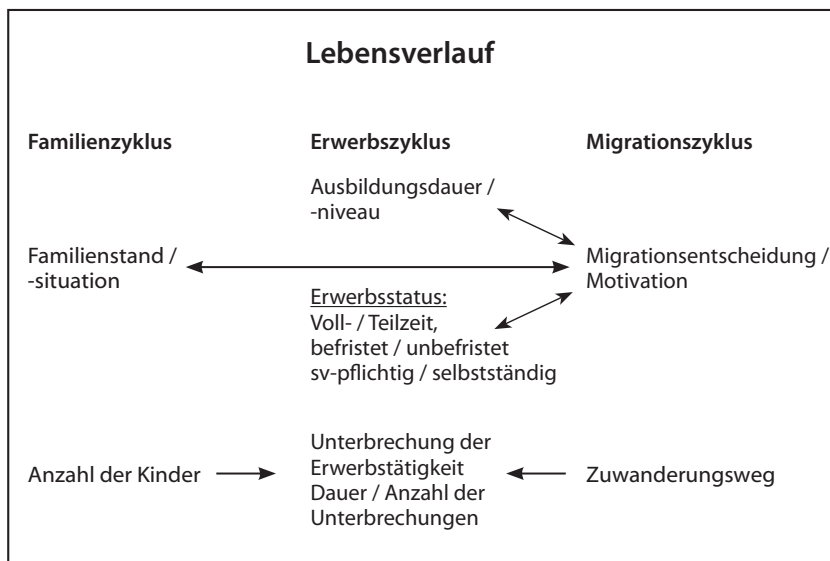
Über Krügers Überlegungen hinausgehend schlage ich vor, für die Analyse von Berufsverläufen von Migrant/en/innen den Lebensverlauf, zusätzlich zum Erwerbs- und Familienzyklus auch in seiner Abhängigkeit vom Migrationsprozess zu konzipieren (vgl. Abb. 1). Dabei beeinflusst Migration in mehrerlei Hinsicht den Erwerbsverlauf.

Mit der Migration wird ein bestimmter aufenthaltsrechtlicher Status erworben, von dem der Zugang zum Arbeitsmarkt abhängt (Scherschel 2009, Jungwirth/Scherschel 2010).<sup>9</sup> Migration bestimmt darüber hinaus den Erwerbsverlauf und

---

9 Dies kann z.B. ein formaler Ausschluss sein, wie dies für Asylbewerber/innen der Fall ist, oder ein nachrangiger Zugang, wie dies für viele Migrant/en/innen zutrifft, insbesondere wenn sie nicht aus einem EU-Staat zuwanderten, ebenso wie für Arbeitnehmer/innen aus den neuen EU-Staaten. Die Regelungen hinsichtlich der Arbeitsgenehmigungen sind komplexer, als es hier dargestellt werden kann. Grund-

Abbildung 1: Modell des Lebensverlaufs im Erwerbs-, Familien- und Migrationszyklus



damit die soziale Position. Sie kann mit Erwerbsunterbrechungen einhergehen, die vom Zuwanderungsweg abhängig sind (Jungwirth/Wolffram 2011). So ist für Arbeitsmigrant/en/innen mit der Migration keine Erwerbsunterbrechung verbunden, wenn sie mit einem Arbeitsvertrag bzw. mit der Aussicht auf einen Arbeitsvertrag zuwandern. Für die anderen Zuwander/er/innen sind Erwerbsunterbrechungen und Beschäftigung auf niedrigerem Qualifikationsniveau häufig anzutreffen (Cohen/Haberfeld/Kogan 2008; Gans 2009; Seifert 2001; Konietzka/Kreyenfeld 2001).

Darüber hinaus steht der Migrationszyklus in einem Wechselverhältnis mit dem Familienzyklus. Es ist elementar, die Bedeutung der Familie für Migrationsprozesse zu berücksichtigen. Schließlich wurde familienbedingte Migration zu dem wichtigsten Zuwanderungsmodus in die EU-Staaten. Auch für andere Zuwander/er/innen erweist sich die Einbeziehung der Familie in die Zukunftsplanung, die mit Migration angestrebt wird, als zentral, wie eine erste Auswertung der Interviews im Rahmen unserer Studie zeigt. Insbesondere für Aussiedler/innen und jüdische Migrant/en/innen ist es oft die nachfolgende Generation, die

---

sätzlich gilt allerdings, dass die Erteilung einer Arbeitserlaubnis von dem Aufenthaltstitel abhängt.

bei den Überlegungen bezüglich der Migration eine wesentliche Rolle spielt. So wird Migration oft mit Aufstiegsmöglichkeiten für die nachfolgende Generation begründet und umgesetzt. Nicht zuletzt kann die regulierte hochqualifizierte Migration unter diesem Gesichtspunkt betrachtet werden. Unter den überwiegend männlichen hochqualifizierten Zuwanderern in die BRD, die 2007 eine Niederlassungserlaubnis hatten, lebten 83% mit ihrer Partnerin oder ihrem Partner in der BRD (Migrationsbericht 2008: 89).

Eine zusätzliche Erweiterung von Krügers Ansatz ist notwendig hinsichtlich der Bildung und Ausbildungszeiten im Lebenslauf, wenn grenzüberschreitende Lebensläufe betrachtet werden. Dabei muss anderen nationalstaatlichen Bildungssystemen Rechnung getragen werden. Für die Migration zwischen Ost und West heißt das insbesondere in den naturwissenschaftlich technischen Feldern ein weniger stark geschlechtlich segregiertes Bildungssystem wie einen weniger stark geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt in den postsozialistischen Staaten in die Analyse von Berufsverläufen einzubeziehen.

An dieser Stelle ist der Begriff der Amortisierungschancen von Bildung und Ressourcen im Allgemeinen zentral. Für Migrant/en/innen zeigt sich, ebenso wie für nicht geographisch mobile Frauen, dass Ausbildungszeiten alleine nicht eine Schlechterstellung im Erwerbsleben erklären können. Vielmehr sind zugewanderte (Hoch-)Qualifizierte mit der Neubewertung und oft auch Unterbewertung ihrer Ausbildung konfrontiert. Diese Prozesse tragen zu längeren Erwerbsunterbrechungen, Beschäftigung auf niedrigerem Qualifikationsniveau und Berufswechseln bei, bei Frauen oft zu sog. typischen Frauenberufen und -tätigkeiten (United Nations 2006). Für die Ressourcenausstattung der Migrant/en/innen bedeutet die Neubewertung der Qualifikation eine mögliche Infragestellung und Unterbewertung ihrer Kenntnisse.

Dabei wäre aus der Perspektive der Geschlechterforschung die Dimension der Vergeschlechtlichung einzubeziehen, die durch die Aberkennung von Qualifikationen in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen im Migrationprozess zwischen postsozialistischen Staaten und der BRD stattfindet. Auch die Beschäftigung in Tätigkeiten, die als typisch weiblich gelten (Pflege, Erziehung und Reinigung u.ä.), ist als Vergeschlechtlichung zu begreifen. Hinsichtlich der Ressourcenausstattung und deren Bewertung bedeutet dies, dass eine Zuschreibung von Kenntnissen aufgrund der Annahme einer universellen weiblichen Sozialisation stattfindet. Es erfolgt demnach nicht nur eine Abwertung, sondern auch eine Zuschreibung von Ressourcen bzw. von kulturellem Kapital.

Für die Analyse von Ethnisierungs- und Vergeschlechtlichungsprozessen beim Übergang in den Arbeitsmarkt greift Schittenhelm (2001) das Konzept der Statu-

spassage auf. Zuschreibungen von Geschlecht und Ethnie können eine Schlechterstellung im Arbeitsmarkt und sozialen Ungleichheitsgefüge begründen, die sich in Arbeitslosigkeit, Beschäftigung auf niedrigerem Qualifikationsniveau sowie dem Ausschluss aus Feldern manifestiert, die nicht mit weiblichem Geschlecht assoziiert werden. Diese Erfahrung machen Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus postsozialistischen Staaten in der Arbeitswelt der BRD. Wenn ihre Qualifikation aufgrund osteuropäischer oder postsozialistischer Herkunft in Frage gestellt, d.h. ihnen als Gruppe die Qualifikation abgesprochen wurde, kann das zudem als Ethnisierung der Statuspassage im Sinne von Schittenhelm analysiert werden.

Der Begriff der Statuspassage, der von Glaser/Strauss (1971) geprägt wurde, um dynamische Aspekte in Integrationsprozessen zu analysieren (Levy 1991: 87), ist daher geeignet, jene Prozesse zu rekonstruieren, die zum Erwerb einer spezifischen Stellung im Ungleichheitsgefüge führen. Dabei stellt Levy die Prämisse auf, dass eine soziale Position immer durch mehrfache Partizipationen an Stellungen, Rollen und Zugehörigkeiten bestimmt sei, was im Begriff der Konfiguration gefasst wird. Um sowohl der Dynamik als auch der Stabilität von Integrationsprozessen Rechnung zu tragen, ist der Lebensverlauf im Sinne einer „Abfolge von Konfigurationen“ zu definieren, so Levy: „the life course can then be defined analytically as sequence of such configurations“ (ebd.: 92). Mit anderen Worten, eine Statuspassage im Sinne eines Übergangs zwischen spezifischen Statuspositionen – etwa der Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt oder der Zugang von Migrant/en/innen zum deutschen Arbeitsmarkt – zerlegt sich in eine Abfolge von Konfigurationen. Oder umgekehrt: eine soziale Position wird durch Statuspassagen erworben. Die Reproduktion sozialer Ungleichheit gilt es demnach sowohl als Verfestigungen in spezifischen Positionen, im Sinne von Konfigurationen von Stellungen, Rollen und Zugehörigkeiten, als auch als Dynamik, im Sinne von Prozessen des Übergangs und Zugangs zu Feldern und Märkten, zu verstehen.

In dem vorgestellten Modell des Lebensverlaufs wurde dem Prinzip gefolgt, sowohl die Dynamik als auch die Stabilität von sozialen Positionierungen bei der Inklusion von Migrant/en/innen in Arbeit und Gesellschaft einzubeziehen. Der Erwerbsstatus, bzw. die soziale Position im Sinne einer Konfiguration von Stellungen, Rollen und Zugehörigkeiten wird durch unterschiedliche Prozesse bedingt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Erwerbsverlauf, der elementar für die Stellung im sozialen Ungleichheitsgefüge ist, diese nicht alleine bestimmt. Vielmehr sind Familien- und Migrationsgeschichte ebenfalls wichtige Prozesse, die die Erwerbssituation von Migrant/en/innen beeinflussen, indem sie Erwerbs-

unterbrechungen und oft auch Dequalifizierungen zur Folge haben. Insofern der Prozess der Vergeschlechtlichung beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt elementar ist, möchte ich im Falle der hochqualifizierten Migrantinnen in Naturwissenschaft und Technik von geschlechtlichen Konfigurationen sprechen. Fachliche Kompetenz in diesen Feldern wird nicht mit weiblichem Geschlecht assoziiert bzw. von weiblichem Geschlecht dissoziiert, so dass Frauen, die sich in ihrem Herkunftsland selbstverständlich z.B. als Ingenieurinnen begreifen konnten, in der BRD auf ihre Geschlechtlichkeit verwiesen werden. Ihre soziale Stellung, die Konfiguration von Rollen, Stellungen und Zugehörigkeiten wird nach der Migration durch Geschlecht (neu) definiert. Was den Zugang zum Arbeitsmarkt angeht, bestimmt Geschlecht zum einen durch das Absprechen von fachlichen Kompetenzen in Naturwissenschaft und Technik ihre Möglichkeiten und zum anderen durch das Zuschreiben von Kompetenzen, was häufig zu einer Beschäftigung in Tätigkeiten führt, die als typisch weiblich (oft in Bürotätigkeiten, als Verkäuferin, im Bereich der Gesundheit und Pflege) gelten.

#### 4 Fazit

Die Mehrdimensionalität von sozialen Verhältnissen und Prozessen wurde in diesem Beitrag mit Bezug zu geschlechter- und migrationssoziologischen Ansätzen des Lebenslaufs konzipiert. Ich habe dabei vorgeschlagen, statt eines allumfassenden Intersektionalitätsansatzes für gesellschaftsanalytische Untersuchungen jeweils spezifische historische und theoretische Begründungen zu definieren. Die Untersuchung von Berufsverläufen hochqualifizierter Migrantinnen aus postsozialistischen Staaten in die BRD ist erstens aufgrund der Transformationen in den ehemaligen sozialistischen Staaten und zweitens aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Arbeit gegenwärtig eine Forschungsperspektive, die angebracht und notwendig ist. Dabei ist für die Geschlechterforschung eine Erweiterung der Forschungsfragen hinsichtlich der qualifizierten Beschäftigungschancen von Migrant/en/innen erforderlich. Für die Untersuchung der Inklusion von Migrantinnen in Arbeit und Gesellschaft wurde ein Modell entworfen, mit dem eine spezifische Erwerbssituation und soziale Position in ihrer Entstehung rekonstruiert werden kann. Im Anschluss an geschlechter- und migrationssoziologische Ansätze des Lebenslaufs wurde dabei zusätzlich zum Erwerbs- und Familienzyklus der Migrationszyklus als zentrale Dimension für die Definition einer sozialen Stellung im Ungleichheitsgefüge konzipiert. Dabei ist die Frage einzubeziehen, inwiefern der Übergang in die Arbeitswelt durch eine Vergeschlechtlichung und/oder Ethnisierung über-

formt wird, d.h. inwiefern eine Vergeschlechtlichung und/oder Ethnisierung der Statuspassagen stattfindet.

### Literatur

- Ackers, Louise (1998): *Shifting Spaces. Women Citizenship and Migration Within the European Union*. Bristol.
- Anthias, Floya/Yuval-Davis, Nira (1983): Contextualising Feminism: Gender, Ethnic and Class Divisions. In: *Feminist Review*, 15: 62-75.
- Aulenbacher, B. (2009): Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, R./K. Dörre (Hrsg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a.M./New York: 65-80.
- Bauschke-Urban, Carola (2010): *Im Transit: Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft*. Wiesbaden.
- Blossfeld, Hans-Peter/Drobnic, Sonja (Hrsg.) (2001): *Careers of Couples in Contemporary Societies. A Cross-National Comparison of the Transition From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*. Oxford.
- Castel, R. (2000): *Die Metamorphose der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz.
- Cerny, Philip G. (1997): Paradoxes of the Competition State: The Dynamics of Political Globalization. In: *Government and Opposition*, Volume 32, Issue 2, April: 251-274.
- Cohen, Yinon/Haberfeld, Yitchak/Kogan, Irena (2008): Jüdische Immigration aus der ehemaligen Sowjetunion: Ein natürliches Experiment zur Migrationsentscheidung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft*, H. 48: 185-201.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalising the Intersections of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: *University of Chicago Legal Forum*: 138-167.
- Favell, Adrain/Feldblum, Miriam/Smith, Michael Peter (2006): The Human Face of Global Mobility: A Research Agenda. In: Smith, Michael Peter/Adrian Favell (Hrsg.): *The Human Face of Global Mobility. International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*. New Brunswick: 1-28.
- Gans, Herbert J. (2009): First Generation Decline: Downward Mobility Among Refugees and Immigrants. In: *Ethnic and Racial Studies*, Jg. 32, H. 9: 1658-1670.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1971): *Status passage*. London.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (1999): Intellektuelle Migrantinnen – Subjektivitäten im Zeitalter von Globalisierung: eine postkoloniale dekonstruktive Analyse von Biographien im Spannungsverhältnis von Ethnisierung und Vergeschlechtlichung, Opladen.
- Haraway, Donna (1995 a): „Ein Manifest für Cyborgs“. In: Dies.: *Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen*, Frankfurt a.M.: 33-72.

- (1995 b): Situiertes Wissen. Die Wissenschaftsfrage im Feminismus und das Privileg der partialen Perspektive. In: Dies.: *Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen*, Frankfurt a.M.: Campus: 73-98.
- Hess, Sabine (2005): *Globalisierte Hausarbeit. Au-pairs als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa*. Wiesbaden.
- Hillmann, Felicitas (2000): Von internationalen Wanderungen zu transnationalen Migrationsnetzwerken? Der neue europäische Wanderungsraum. In: Bach, Maurizio (Hrsg.): *Die Europäisierung nationaler Gesellschaften*, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 40. Wiesbaden: 363-385.
- Horstman, Sabine (1996): *Kindererziehung und Alterssicherung: Verteilungspolitische Aspekte ausgewählter Reformvorschläge zu einer familienorientierten Ausgestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung*. Graftschaft.
- Jungwirth, Ingrid (2008): Die transnationale Organisation von Arbeit durch Geschlecht und Migration im Zuge der EU-Erweiterungen. In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): *Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006*. Frankfurt a.M.: 2091-2109.
- (2010): (Un-)Sicherheitsverhältnisse. Illegalisierung und die neue Organisation der Reproduktionsarbeit. In: *Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008*. (i. E.)
- /Scherschel, Karin (2010): Ungleich prekär. Zum Verhältnis von Arbeit, Geschlecht und Ethnizität. In: Manske, Alexandra/Katharina Pühl (Hrsg.): *Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung? Geschlechtertheoretische Bestimmungsversuche*. Münster. (i. E.)
- Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (2007): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, 'Rasse'/Ethnizität. In: Dies. (Hrsg.): *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt a.M.: 19-41.
- Kofman, Eleonore (2004): Gendered Global Migrations. Diversity and Stratification. In: *International Feminist Journal of Politics*, vol. 6, no. 4: 643-665.
- /Raghuram, P. (2006): *Gender and Global Labour Migrations: Incorporating Skilled Workers*. Antipode: 282-303.
- Kolb, H. (2006): Die Green-Card: Inszenierung eines Politikwechsels. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 27: 18-24.
- Konietzka, Dirk/Kreyenfeld, Michaela (2001): Die Verwertbarkeit ausländischer Ausbildungsabschlüsse. Das Beispiel der Aussiedler auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: *Zeitschrift für Soziologie* 40, H. 4: 267-282.
- Krüger, Helga (2001): Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie. Sonderband der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*: 512-537.
- Lavenex, Sandra (2006): The Competition State and Multilateral Liberalization of Highly Skilled Migration. In: Smith, Michael Peter/Adrian Favell (Hrsg.): *The Human Face of Global Mobility. International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*. New Brunswick: 29-52.

- Levy, René (1991): Status Passages as Critical Life Course Transitions. In: Heinz, Walter R. (Hrsg.): Theoretical Advances in Life Course Research. Weinheim: 87-114.
- Liversage, Anika (2009): Vital Conjunctions, Shifting Horizons: High-Skilled Female Immigrants Looking for Work. In: Work, Employment & Society, Jg. 23, H. 1: 120-141.
- Lutz, Helma (2007): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Unter Mitarbeit von Susanne Schwalgin. Opladen/Farmington Hills.
- Meri, Thomas. (2008): Frauen in Wissenschaft und Technik. Statistik kurz gefasst, 10.
- Mayer, Karl Ulrich/Allmendinger, Jutta/Huinick, Johannes (Hrsg.) (1991): Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt a.M.
- Migrationsbericht 2005. Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Hrsg. v. Bundesministerium des Inneren.
- 2007. Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Hrsg. v. Bundesministerium des Inneren.
- 2008. Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Hrsg. v. Bundesministerium des Inneren.
- Morokvasic, Mirjana (2003): Gender-Dimensionen der postkommunistischen Migration in Europa. In: Apitzsch, Ursula/Mechthild Jansen (Hrsg.): Migration, Biographie und Geschlechterverhältnisse. Münster: 143-171.
- Nickel, Hildegard Maria (2009): Arbeit und Genderregime in der Transformation. In: Aulenbacher/Wetterer (Hrsg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: 249-267.
- Nohl, Arnd-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (2010): Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt. In: Dies. (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: 9-38.
- Nohl, Arndt-Michael/Ofner, Ulrike Selma/Thomsen, Sarah (2010): Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung. In: Nohl, Arnd-Michael/Karin Schittenhelm/Oliver Schmidtke/Anja Weiß (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden: 67-82.
- Nohl, Arnd-Michael/Weiß, Anja (2009): Jenseits der Greencard: Ungesteuerte Migration Hochqualifizierter. In: APuZ 44: 12-18.
- Pries, Ludger (2008): Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften. Frankfurt a.M.
- Rerrich, Maria S. (2006): Die ganze Welt zu Hause. Cosmobiile Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburg.
- Sassen, Saskia (2003): The Feminization of Survival. Alternative Global Circuits. In: Morokvasic et al.: 59-77.
- Scherschel, Karin (2009): Dimensionen der Ungleichheit im nationalstaatlich stratifizierten Raum. In: Müller, Marion/Darius Zifonun (Hrsg.): Ethnowissen. Soziolo-

- gische Beiträge zu ethnischer Differenzierung und Migration. Reihe: „Soziologien der Politiken“. Wiesbaden (i.D.).
- Schittenhelm, Karin (2001): Milieubildung, symbolische Gewalt und soziale Ungleichheit. Statuspassagen junger Frauen aus eingewanderten Herkunftsfamilien. In: Weiß, Anja/Cornelia Koppetsch et al. (Hrsg.): Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: 175-206.
- Seifert, Wolfgang (2001): Geschlossene Grenzen – offene Gesellschaften? Migrations- und Integrationsprozesse in westlichen Industrienationen. Frankfurt a.M.
- She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Hrsg. v. European Commission. Luxembourg.
- Shinozaki, Kyoko. (2009): Die ‘Greencard’ als Heilmittel für Arbeitskräftemangel? Ein Vergleich der Migration von ‘Hoch-’ und ‘Niedrigqualifizierten’. In: Helma Lutz (Hrsg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen. Münster: 69-84.
- Stürzer, M. (2005): Bildung, Ausbildung und Weiterbildung. In: Conelißen, W. (Hrsg.): Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Hrsg. v. BMFSFJ: 21-98.
- Treibel, Annette (2001): Migration. In: Schäfers, Bernhard/Wolfgang Zapf (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen: 472-480.
- United Nations (2006): UN World Survey on the Role of Women in Development (2004). New York.
- Verwiebe, Roland (2004): Transnationale Migration innerhalb Europas. Eine Studie zu den sozialstrukturellen Effekten der Europäisierung. Berlin.
- Weiß/Anja/Ofner, Ulrike Selma/Pusch, Barbara (2010): Migrationsbezogene biographische Orientierungen und ihre ausländerrechtliche Institutionalisierung. In: Nohl, Arnd-Michael/Karin Schittenhelm/Oliver Schmidtke/Anja Weiß (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: 197-210.

### III.

## Politikfelder und Strategien der Chancengleichheit und Antidiskriminierung

*Sabine Beckmann/Patrick Ehnis*

## Intersektionale Perspektiven auf die geschlechtliche Arbeitsteilung – Schweden und Frankreich im Vergleich

### 1 Einleitung

Die Entstehung des Nationalstaates, die Trennung zwischen Öffentlich und Privat sowie die Entfaltung der kapitalistischen Produktion stellen wichtige Säulen der Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft dar. Die damit korrespondierenden Ungleichheitsverhältnisse Gender, Klasse und Ethnizität sind tief in die Funktionsweise moderner Gesellschaften eingeschrieben und haben jeweils ihre spezifische Verbindung zur Strukturierung von Arbeit (vgl. Klinger 2008). Die Verfügbarkeit über Produktionsmittel und -vermögen sowie die Integration in den Arbeitsmarkt bestimmen maßgeblich die Position sozialer Gruppen. Dieses betrifft nicht nur die Klassenverhältnisse. So bestimmen die national selektierenden Regulierungen und Mechanismen von Arbeitsmärkten auch Status und Chancen für Migrant/en/innen. Und die gesellschaftliche Organisation von Arbeit ist nach wie vor auch ein zentrales Fundament des Herrschaftsverhältnisses zwischen Männern und Frauen – ob mit oder ohne Migrationshintergrund. In einer Gesellschaft, die sowohl materielle Ressourcen als auch immaterielle Anerkennung maßgeblich über Erwerbsarbeit verteilt, erweist sich die traditionelle Verortung von Frauen im privaten Raum als stark hierarchierelevant.

Insofern kommt der geschlechtlichen Arbeitsteilung eine besondere Bedeutung für die Ungleichheitsdimensionen von Gender zu. Partizipationsmöglichkeiten von Frauen sind abhängig vom Zugang und von der Ausgestaltung der Erwerbsarbeit sowie von der Defamilialisierung von Frauen (und der Familialisierung von Männern). Neben Gender haben auch die Ungleichheitskategorien Klasse und Migration<sup>1</sup> eine spezifische Verbindung zur gesellschaftlichen Arbeit.

---

1 Wir konzentrieren uns auf Menschen mit Migrationshintergrund, da diese aufgrund der Herkunft aus einem anderen Land (in erster, zweiter oder auch dritter Generation) einen nachweislich schwierigeren Zugang zum Arbeitsmarkt haben –

Daneben, so lautet unsere These, können sich die verschiedenen Kategorien von Ungleichheit in ihrer Verbindung zur Strukturierung von Arbeit überkreuzen und dabei die Handlungsoptionen von Individuen beeinflussen. Bei der Betrachtung von Ungleichheitsverhältnissen sollten neben sozialstrukturellen und institutionellen (etwa wohlfahrtsstaatlichen) Faktoren auch, so unsere zweite These, geschlechterkulturelle Einflüsse (vgl. Pfau-Effinger 2000) analysiert werden. Diese Perspektiverweiterung der Analyse von Arbeitsteilung ermöglicht eine umfassendere Bewertung des Wandels sozialer Verhältnisse.

Anhand eines Ländervergleichs zwischen Frankreich und Schweden werden wir aufzeigen, wie sich die Regulation der Arbeitsteilung in Bezug auf Gender, Klasse und Migration auswirkt und wie sich der Status quo der geschlechtlichen Arbeitsteilung in diesen Ländern erklären lässt. Kernanliegen ist es zunächst darzustellen, inwieweit sich die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen im Rahmen der länderspezifischen institutionellen, maßgeblich wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen gestaltet. Hierbei zeigt sich die Bedeutung geschlechterkultureller Faktoren. Anschließend werden wir die Überkreuzung der Ungleichheitskategorien Gender, Klasse und Migration und den Zusammenhang mit der Organisation der geschlechtlichen Teilung von Erwerbsarbeit als auch die daraus resultierenden Konsequenzen für die familiäre Arbeitsteilung beleuchten.

Wir halten es für gewinnbringend, die Analyse der geschlechtlichen Arbeitsteilung einer Gesellschaft aus der Perspektive der Intersektionalität durchzuführen, da hierdurch die Möglichkeit eröffnet wird, die im Rahmen unterschiedlicher wohlfahrtsstaatlicher Rahmenbedingungen entstehenden Inklusions- und Partizipationsmöglichkeiten – oder -hemmnisse – genau herausarbeiten zu können und hieraus Handlungsoptionen zu entwickeln für eine sozial- und geschlechtergerechte Gleichstellungspolitik.

---

und zwar zum Teil unabhängig von Kategorien wie Rasse und Ethnizität – und Integrationsdefiziten ausgesetzt sind. Zu beachten ist jedoch auch bei der Kategorie Migration eine starke Differenzierung, die häufig mit der Form des Migrationshintergrundes (etwa, wenn nur ein Elternteil einen solchen besitzt), dem sozialen Status im Herkunftsland und im Zielland zusammenhängt.

## 2 Die intersektionale Analyse der geschlechtlichen Arbeitsteilung in Schweden und Frankreich

Die folgende intersektionale Untersuchung wird erstens die Ebene der sozialen Strukturen beleuchten, welche Daten zur Partizipation von Frauen und Männern an Erwerbs- und Fürsorgearbeit, ausgewählte Sozialdaten und die Darstellung der sozialpolitischen Rahmenbedingungen umfasst. Zweitens werden wir uns mit der Ebene der symbolischen Repräsentation (vgl. Winker/Degele 2009) beschäftigen, also mit den jeweiligen hegemonialen Normen, Werten und Ideologien, die durch die Darstellung von Ergebnissen verschiedener geschlechterkultureller Studien (vgl. etwa Björnberg 1994; Ridder et al. 2004) erarbeitet wird.

### 2.1 *Die Entwicklung der geschlechtlichen Arbeitsteilung in Frankreich und Schweden*

In Frankreich und Schweden hatte sich in den 1950er- und 1960er-Jahren zunächst das Hausfrauenmodell etabliert. Im Zuge von sozialem Wandel wuchs das Bildungsniveau von Frauen wie auch deren Wunsch nach einer dauerhaften Erwerbsbeteiligung, die ihre Autonomie festigte. Entsprechend stieg in beiden Ländern die Erwerbsbeteiligung von Frauen.

In Frankreich vollzog sich die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen vor allem in den 1980er-Jahren und maßgeblich in Vollzeit. Sehr schnell etablierte sich die auch für Mütter geltende Norm der Vollzeit erwerbstätigen Frau, Teilzeitbeschäftigung war in Frankreich generell eher ungewöhnlich (Fagnani/Le-tablier 2005: 146). So lag die Erwerbstätigenquote von Frauen 2008 bei 60,7%, im Vergleich zur allgemeinen Erwerbstätigenquote von 65,2%. Besonders die Erwerbstätigenquote der Mütter ist hoch, sie lag 2007 bei etwa 73% (OECD 2009a: 2). Dennoch lässt sich bei Paaren mit Kindern ein Anteil von fast 30% ermitteln, bei denen nur der Mann erwerbstätig ist (OECD 2009b: 11).

Die hohe Frauenerwerbstätigkeit in Frankreich wurde unterstützt durch die bis in die 1990er-Jahre reichenden mangelnden Möglichkeiten einer bezahlten Erwerbsunterbrechung in Verbindung mit einem intensiven Ausbau des Kinderbetreuungssystems. Auch kulturell hat sich Frankreich von einem traditionellen Mütterbild mit der Mutter als Hausfrau verabschiedet. Der Staat übernimmt einen Großteil der Verantwortung für die Erziehung der Kinder. Trotzdem sind es aber die Frauen, die die Verantwortung für die Organisation der Fürsorgearbeit tragen, und es mangelt an einer präsenten Vaterschaft. So hat sich in Frankreich trotz der immensen Veränderungen der familialen Arbeitsteilung durch die

zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen die Verteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen kaum verändert. Männer haben ihre Partizipation an der privaten Fürsorgearbeit in den letzten Jahren nur geringfügig erhöht, ein Großteil der Familienarbeit wird bei Doppelverdienerpaaren daher auf den Staat oder den Markt verlegt oder von den Frauen getragen, deren zeitliche Belastung hierdurch sehr hoch ist, wie Studien zur familialen Zeitverteilung (etwa Bauer 2007) belegen.

In Schweden lassen sich ähnliche Entwicklungen der Frauenerwerbsarbeit erkennen. Schweden, geprägt durch eine hohe Kultur von Gleichstellungsbestrebungen, hat bereits in den 1960er-Jahren, besonders jedoch in den darauf folgenden beiden Jahrzehnten, Bemühungen zur Herstellung von Geschlechteregalität durch die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit verfolgt. Ebenso wie in Frankreich stand hierbei der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen im Mittelpunkt. Insgesamt waren die Programme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch umfassender und beinhalteten auch weitreichende Maßnahmen wie bezahlte Erziehungsfreistellungen für Männer und Frauen sowie Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung aus Betreuungsgründen. Bereits in den 1970er-Jahren lag die Frauenerwerbstätigenquote bei 55%, 2008 waren 71,8% aller Frauen im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig und das bei einer allgemeinen Erwerbsquote von 74,3%. Die Erwerbsquote von Frauen mit Kindern belief sich im Jahr 2007 sogar auf etwas über 80% (OECD 2009a: 2). Der Anteil der Paare, bei denen beide Elternteile Vollzeit erwerbstätig sind, lag 2007 in Schweden in etwa derselben Höhe wie in Frankreich: Gut 40% aller Paare lebten dieses Familienmodell. Im Gegensatz zu Frankreich ist in Schweden der Anteil der Paare, in denen die Mutter einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, wesentlich höher. Er liegt bei etwa 35%. Jedoch leben nur 16% der schwedischen Paare das Alleinernährermodell (OECD 2009b: 2). Ein großer Unterschied zwischen Schweden und Frankreich ist auch in der Verteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen festzustellen. Denn im Gegensatz zu Frankreich kann in Schweden durchaus ein Wandel der Partizipation von Männern an der Versorgung von Kindern und Haushalt festgestellt werden. Während in Schweden der Anteil von Vätern, die eine bezahlte Erziehungsfreistellung in Anspruch nehmen, ständig steigt<sup>2</sup> und die Zeit, die schwedische Männer für die Versorgung und Erziehung ihrer Kinder aufwenden, bei gut 27 Stunden pro Woche liegt, bringen Männer in Frankreich hierfür gut zehn Stunden weniger auf (OECD 2009c: 11).

---

2 Der Anteil der von Vätern beanspruchten Elternzeittage lag 2008 bei 21,5% (Försäkringskassan 2009).

Insgesamt kann für beide Länder ein Status quo der geschlechtlichen Arbeitsteilung festgestellt werden, der eine zunehmende Annäherung der Erwerbspartizipation von Frauen und Männern beinhaltet, auch wenn hier noch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen über Teilzeitbeschäftigung erkennbar ist. Während diese Entwicklung in Schweden mit einer höheren Partizipation der Männer an der Haus- und Familienarbeit einhergeht, lässt sich in Frankreich diesbezüglich nur ein geringer Wandel erkennen. Im Folgenden sollen zunächst sozialstrukturelle Faktoren mit Fokus auf sozialpolitische Rahmenbedingungen sowie die hierin vorfindbaren symbolischen Repräsentationen dargestellt werden. Erkennbar wird hierbei die Überkreuzung der Ungleichheitskategorien Klasse und Migration mit den Gender-Dimensionen von Arbeit im Kontext sozialpolitischer Rahmenbedingungen und Kultur. Diese Überkreuzungen werden im darauf folgenden Teil näher beleuchtet.

## *2.2 Wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen, soziale Lage und Kultur in Frankreich und Schweden*

Die Entwicklung der geschlechtlichen Arbeitsteilung, insbesondere im Erwerbsbereich, steht in beiden Ländern in engem Zusammenhang mit wohlfahrtsstaatlicher Politik. Frankreich hatte mit dem Anstieg der Frauenerwerbsarbeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen (sic!) durch den Ausbau der Kinderbetreuungsplätze gefördert (Reuter 2002). Das kulturelle Leitbild der Vollzeit erwerbstätigen Mutter hat sich so auf allen Ebenen der Gesellschaft etabliert. Ganztagschulen, ein umfassendes Betreuungsangebot außerhalb der Schulzeiten sowie die kostenlose Betreuung und Bildung der Kinder ab drei Jahren ermöglichen den Eltern eine gemeinsame Erwerbstätigkeit. Auch für Kinder unter drei Jahren wird ein breites Betreuungsangebot in öffentlichen Einrichtungen oder über Tagesmütter bereitgestellt. Während die Betreuung der Kinder ab drei Jahren jedoch flächendeckend und kostenlos ist, können größere Unterschiede bei der Betreuung der unter Dreijährigen festgestellt werden. Diese Angebote sind vor allem in ländlichen Gebieten weniger vorhanden und zum Teil sehr kostenintensiv (vgl. Beckmann/Ehnis 2009). So gibt es zwar für einkommensschwache Familien eine finanzielle Unterstützung, dennoch kann in den letzten Jahren eine vermehrte Erwerbsunterbrechung von Frauen nach der Geburt eines Kindes beobachtet werden: Das geringe Einkommen vieler Familien, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und hohe Kosten der Kleinkindbetreuung kommen zusammen. Sie führen häufig – und gerade in Zusammenhang mit der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes und den

damit verbundenen Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern – zu einer Erwerbsunterbrechung der Frauen. Hiermit wird auch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie forciert.

Auffällig ist, dass das Familienmodell des Alleinernehlers häufig einhergeht mit einer prekären sozialen Lage der Familien. Denn in den 1990er-Jahren wurde in Frankreich die Bezugsmöglichkeit einer bezahlten Erziehungsfreistellung ausgeweitet, die hohe Anreize jenen Familien bot, die eine Kleinkindbetreuung nur eingeschränkt oder gar nicht in Anspruch nehmen konnten. Während die bezahlte Erwerbsunterbrechung zunächst nur ab der Geburt des dritten Kindes bezogen werden konnte, wurde es 1994 auf Familien mit zwei Kindern und 2004 schließlich auf eine Bezugsberechtigung bereits ab dem ersten Kind erweitert. Schon die 1994 erfolgte Erweiterung zog starke Veränderungen der Erwerbstätigkeit von Müttern mit zwei Kindern nach sich. Von Dezember 1994 bis Dezember 1995 sank die Erwerbstätigenquote von Frauen mit zwei Kindern, deren jüngstes Kind im Alter zwischen sechs und achtzehn Monaten war, um 26 Prozentpunkte – von 70% auf 44% (Reuter 2002: 18). Der überwiegende Anteil der Empfängerinnen dieser Leistungen sind einfache Angestellte und Arbeiterinnen, prekär Beschäftigte oder Erwerbslose, denen die bezahlte Erziehungsfreistellung auch „als Ausstiegshilfe aus schwierigen Arbeitsbedingungen und gering bezahlten Tätigkeiten [dient]“ (Fagnani 2000: 66). Von Familien mit gehobenem und höherem Einkommen wird das Erziehungsgeld eher in Kombination mit einer Erwerbsreduzierung und der Inanspruchnahme öffentlicher Kinderbetreuung genutzt (Marical 2007). Hieran lässt sich erkennen, dass diese verschiedenen familienpolitischen Maßnahmen – also die öffentliche Kleinkindbetreuung einerseits und die bezahlte Erziehungsfreistellung andererseits – Familien entlang einer sozialen Linie ansprechen (sollen). An dieser Stelle wird die Überkreuzung der Gender-Dimensionen der geschlechtlichen Arbeitsteilung mit sozialen Lagen im Kontext wohlfahrtsstaatlicher Rahmenbedingungen, also sozialer Strukturen, deutlich. Denn ein erschwelter Zugang zu Möglichkeiten der öffentlichen Kinderbetreuung und Anreize durch eine bezahlte Erwerbsunterbrechung führen trotz des in Frankreich hegemonialen Rollenverständnisses der erwerbstätigen Mutter vor allem bei sozial schwächeren Familien zur Entscheidung für eine Erwerbsunterbrechung der Frau. Diese zieht dann wiederum eine geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung nach sich. Die Anreize zum Erwerbsausstieg verschärfen die Armutsproblematik, da sich ein beruflicher Wiedereinstieg häufig schwierig gestaltet (Veil 2007). Ambivalent ist jedoch, dass zwar durch die Anreize des Erwerbsausstiegs die Armuts- und Teilhabeproblematik von Frauen erhöht wird, dem jedoch die Unattraktivität prekärer Beschäftigungs-

verhältnisse entgegensteht. Somit stellt sich die Frage, inwieweit für Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, mit geringem Erwerbseinkommen und in schwierigen Arbeitssituationen die bezahlte Erziehungsfreistellung nicht eine willkommene Möglichkeit ist, dieser unbefriedigenden Erwerbsarbeit zeitweilig zu entfliehen. Dieses verweist auf die generelle Problematik des Armuts- und Abhängigkeitsrisikos, auf die schlechte Qualität von Erwerbsarbeit und auf die darin enthaltenen Gender-Dimensionen.

Betrachtet man nun die existierende geschlechtliche Arbeitsteilung im Privaten, die ein weitaus geringeres Engagement für Haus- und Familienarbeit der Männer in Frankreich verzeichnet als derer in Schweden (vgl. OECD 2009c: 11), so ist diese jedoch maßgeblich durch kulturelle Faktoren erklärbar, insbesondere durch einen fehlenden Wandel von Männlichkeit (Beckmann 2008). Denn gerade bei Vollzeit erwerbstätigen Doppelverdienerpaaren könnte die egalitäre Verteilung der Erwerbsarbeit zu einer Angleichung der Haus- und Familienarbeit führen. Dass dieses nicht so ist, kann – wie Studien belegen (etwa Ridder et al. 2004) – maßgeblich auf das hegemoniale Männlichkeitsbild in Frankreich zurückgeführt werden. Zwar sehen sich auch französische Väter inzwischen weniger in der Rolle des autoritären Vaters, auch übernehmen Männer durchaus kindbezogene Aufgaben, jedoch hat sich das männliche Selbstverständnis des Familienversorgers stark gehalten (ebd.). Dieses relative Verharren in traditionellen Werten spiegelt sich auch in der Alltagsorganisation in Frankreich wider. Die Organisation des Familienalltags ist Aufgabe der Frau, Männer engagieren sich zumeist erst dann, wenn es aufgrund der Erwerbstätigkeit der Mutter zu Engpässen kommt und keine andere Möglichkeit der Kinderbetreuung besteht. Das traditionelle Männlichkeitsbild in der Gesellschaft zeigt sich auch in der französischen Familienpolitik, die bis auf die Einführung eines elftägigen Vaterschaftsurlaubes (*congé de paternité*) keine Maßnahmen entwickelt hat, die Männern Anreize zu mehr Engagement in der Erziehung ihrer Kinder bieten.

Somit lässt sich die geschlechtliche Arbeitsteilung im Erwerbsbereich in Frankreich anhand wohlfahrtsstaatlicher und kultureller Faktoren erklären, die auf der einen Seite die Partizipation von Frauen und Müttern an der Erwerbsarbeit fördern und zur Norm erhoben haben. Auf der anderen Seite wird durch den Wandel wohlfahrtsstaatlicher Politik – mit dem Rückzug des Staates aus einem weiteren Ausbau der Betreuungspolitik und der Zunahme finanzieller Anreize für einen Erwerbsausstieg – der Norm der erwerbstätigen Mütter entgegengewirkt und zwar entlang von Klassendifferenzen, wobei Frauen aus sozial benachteiligten Schichten weniger Förderung des Erwerbszugangs erfahren. Darüber hinaus fehlt eine deutliche diskursive Wahrnehmung der Belange von Fürsorgetätigkeiten,

die nach wie vor alleinige Aufgabe von Frauen sind und neben einer Verteilung dieser Aufgaben zwischen Staat und Frauen vor allem zwischen Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund (siehe Kap. 2.3) erfolgen.

Anders hingegen hat sich die Situation in Schweden entwickelt. Hier lässt sich ein gesamtgesellschaftlicher geschlechterkultureller Wandel beobachten, der sowohl auf institutioneller als auch individueller Ebene festgestellt werden kann. So hat sich in Schweden in den letzten Jahrzehnten ein Wandel der Geschlechterrollen und der individuellen Präferenzen dahingehend entwickelt, dass Frauen als Erwerbs- und Fürsorgepersonen wahrgenommen werden, aber auch Männer ein zunehmend starkes Interesse an einer aktiven Vaterschaft und an egalitären Paarbeziehungen haben, wie verschiedene empirische Studien zu Vaterschaft und Männerbild zeigen konnten (etwa Björnberg 1994; Bäck-Wiklund/Bergsten 1996). So ist der Anteil der Männer und Väter, die sich eine aktive Vaterschaft wünschen und sich selbst weniger als versorgender, sondern als fürsorglicher Vater begreifen (vgl. Björnberg 1994), um einiges höher als in Frankreich. Dieser Wandel der Männerrolle drückt sich in der zunehmenden Partizipation von Männern in der Haus- und Familienarbeit aus, und Schweden ist im europäischen Vergleich das Land, in dem sich die geschlechtliche Arbeitsteilung am egalitärsten darstellt. Darüber hinaus lassen sich Diskurse über emanzipatorische Geschlechterrollen nicht nur auf der Ebene der individuellen Identitäten beobachten, sondern auch in der öffentlichen Sphäre. Diskurse über eine egalitäre Rollengestaltung und Arbeitsteilung sind bereits seit den 1960er-Jahren auch in der wohlfahrtsstaatlichen Politik präsent und haben sich in einer ausgeprägten Vereinbarkeitspolitik mit deutlichen Anreizen für Väter, sich in der Betreuung ihrer Kinder zu engagieren, niedergeschlagen. Mit Hilfe sozialpolitischer Maßnahmen wird darüber hinaus versucht, neben der Bedeutung der Erwerbsarbeit auch die Anerkennung von Fürsorgearbeit zu stärken und das Leitbild der erwerbstätigen, pflegenden Bürger/innen zugrunde zu legen. Die vergleichsweise egalitäre Entwicklung der geschlechtlichen Arbeitsteilung in Schweden lässt sich somit als Wechselbeziehung zwischen institutioneller und individueller Ebene und der jeweiligen emanzipatorischen Entwicklungen von geschlechterkulturellen Normen erklären.

Anders als in Frankreich gestaltet sich in Schweden die Überkreuzung der Gender-Dimensionen von Arbeitsteilung mit sozialen Kategorien. Auch in Schweden ist der Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt für Menschen mit Betreuungsaufgaben an Möglichkeiten einer öffentlichen Betreuung während der Erwerbsarbeitszeit gekoppelt. Im Gegensatz zu Frankreich wird jedoch generell das erste Jahr nach der Geburt eines Kindes als Zeit für die Familie definiert

und durch eine finanziell umfangreiche Erziehungsfreistellung gestützt. Danach besteht weiterhin das Recht auf eine Arbeitszeitreduzierung in Kombination mit einem gut ausgebauten Kinderbetreuungsangebot, welches breit genutzt wird. Die Kosten der Kinderbetreuung für die unter Sechsjährigen sind so gestaltet, dass alle Kinder öffentlich betreut werden können, unabhängig von der finanziellen Situation der Eltern. Allerdings gab es bis 2001 den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz nur für gemeinsam erwerbstätige Eltern.<sup>3</sup> Diese Regelung wurde anschließend reformiert, weil somit Eltern, bei denen zumindest ein Elternteil nicht erwerbstätig oder in Elternzeit war, von der Möglichkeit einer öffentlichen Kinderbetreuung ausgeschlossen werden konnten. Dieses hatte insbesondere Frauen betroffen, häufig aus sozial schwächeren Schichten, und einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit erschwert. Zudem hatte es Chancenungleichheiten zwischen den Kindern entsprechend ihrer sozialen Herkunft verschärft. Gemäß dem Ziel der schwedischen Sozialpolitik, einen universellen Zugang zu staatlichen Leistungen zu gewähren, wurde diese Regelung abgeschafft. Insgesamt kann in Schweden eine weitaus geringere Überkreuzung der Kategorien Gender und Klasse im Zusammenhang mit der geschlechtlichen Arbeitsteilung beobachtet werden. Im Gegensatz zu Frankreich lassen sich in Schweden weitaus weniger wohlfahrtsstaatlich bedingte Rahmenbedingungen beobachten, die entlang einer sozialen Linie den Zugang zur Erwerbsarbeit bestimmen bzw. Anreize für eine Erwerbsunterbrechung bieten.<sup>4</sup> Eine Ungleichheitskategorie, die diesbezüglich jedoch auch in Schweden zum Tragen kommt, ist der Migrationshintergrund.

### *2.3 Migration, Gender, Klasse im Kontext geschlechtlicher Arbeitsteilung*

Die Ungleichheitskategorie Migration ist im Zusammenhang mit der geschlechtlichen Arbeitsteilung in den beiden Sphären der Arbeit – der produktiven Arbeit auf der einen Seite und der reproduktiven, bezahlten Arbeit auf der anderen Seite – unterschiedlich eingelassen.

Der Zugang zur Erwerbsarbeit ist für Menschen mit Migrationshintergrund durch deutliche Exklusionsmechanismen geprägt, die für den Gesamtkomplex

---

3 Alleinerziehende ausgenommen.

4 Vor kurzem wurde in Schweden ein Betreuungsgeld für die häusliche Betreuung von Kindern im Alter zwischen einem und drei Jahren eingeführt. Daten zur Inanspruchnahme und zu Auswirkungen auf die Erwerbspartizipation von Frauen liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht vor. Es können jedoch ähnliche Entwicklungen wie in Frankreich erwartet werden.

der geschlechtlichen Arbeitsteilung zu ähnlichen Problematiken führen wie im Hinblick auf die Differenzkategorie Klasse: So war 2005 die Erwerbslosenquote von Männern in Schweden und Frankreich, die nicht in diesen beiden Ländern geboren wurden, um den Faktor 2 (Schweden) beziehungsweise 1,6 (Frankreich) höher als die Erwerbslosenquote von Männern ohne Migrationshintergrund (OECD 2008:112). Die Erwerbslosenquote der in Schweden und Frankreich lebenden Frauen, die nicht in diesen beiden Ländern geboren worden waren, war 1,8 mal höher als die Erwerbslosenquote nicht migrantischer Frauen (ebd.). Daneben sind etwa in Frankreich Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in weitaus höherem Maße in unsicheren oder prekären Beschäftigungsverhältnissen erwerbstätig, wie Zeitarbeit, befristete Verträge, Arbeitsförderungsmaßnahmen u.ä. (Meurs et al. 2006: 661). Darüber hinaus sind Migrant/en/innen überrepräsentiert in Erwerbsbereichen wie dem Gesundheitsbereich, als Haushaltshilfen, Reinigungskräfte u.ä. (ebd.: 673). Auch in Schweden sind Migrant/en/innen überrepräsentiert in gering qualifizierter Beschäftigung und haben zumeist geringere Einkommen als Schwed/en/innen ohne Migrationshintergrund (Lemaître 2007).

Entsprechend dieser Situation trifft gerade in Frankreich auf Frauen mit Migrationshintergrund im besonderen Maße die bereits analysierte Konstellation zu, dass durch geringes Einkommen und prekäre Beschäftigung die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Kinderbetreuung für unter Dreijährige kaum ermöglicht wird, wohingegen Anreize einer Erwerbsunterbrechung durch bezahlte Erziehungsfreistellung geboten werden. Hierdurch werden die traditionelle familiäre Arbeitsteilung und die Erschwerung von Frauenerwerbsarbeit perpetuiert. Entsprechend kann im Kontext der wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Ergebnissen einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der Ungleichheitskategorie Migration erkannt werden.

Daneben zeigt sich eine Überkreuzung der Differenzkategorien Migration und Gender im Kontext der geschlechtlichen Arbeitsteilung jedoch in einer weitaus tiefgreifenderen Dimension: Denn besonders in Frankreich hängt die Möglichkeit von Frauen der Mittel- und Oberschicht, ihre Erwerbstätigkeit in höherem Umfang aufrechtzuerhalten – somit also eine egalitäre Arbeitsteilung auf dem Arbeitsmarkt herzustellen –, maßgeblich davon ab, Fürsorgearbeit, die nicht auf den Staat übertragen oder innerfamiliär, also zwischen Mann und Frau, verteilt werden kann, auf andere Frauen, häufig mit Migrationshintergrund, zu übertragen (Misra/Merz 2007: 123). Es kommt somit statt zu einer Verteilung der Fürsorgearbeit zwischen Frauen und Männern oder Eltern und Staat zu einer Verteilung zwischen Frauen und Frauen – verschiedener Klassen und zwischen

Frauen ohne und mit Migrationshintergrund. Diese Verteilung kann durch den Staat forciert werden, wirksam werdend als

„negative Konsequenzen der Neo-Liberalisierung der Wohlfahrtsstaaten ... Während in vielen europäischen Ländern der Staat Dienstleistungen für Kinder, ältere und behinderte Menschen durch finanzielle Unterstützungen im Betreuungsbereich (Erziehungsurlaub, Kindertagesstätten, Altersfürsorge und Wohnungen) bereitgestellt hat, führt die momentane Reorganisation des Wohlfahrtsstaates zu marktgesteuerten Dienstleistungsangeboten und einer beträchtlichen Abnahme an vom Staat zur Verfügung gestellten sozialen Betreuungsleistungen“ (Lutz 2007: 66).

So lässt sich etwa in Frankreich feststellen, dass mit dem Rückzug aus dem Ausbau der Betreuungsangebote für die unter Dreijährigen parallel hierzu verstärkt finanzielle und steuerliche Angebote ausgebaut wurden, um die Organisation der Fürsorgearbeit durch die Familien selbst – mit Hilfe von Haushaltshilfen oder Kindermädchen – zu erweitern (ebd.). Dieses hat insofern weitreichende Folgen, als hierdurch die zumeist gut bezahlte Erwerbsarbeit von Mittel- oder Oberschichtsfamilien durch die zumeist schlecht bezahlte und prekäre Fürsorgearbeit von Frauen mit Migrationshintergrund gewährleistet wird, die wiederum selbst keine entsprechend flexiblen Möglichkeit haben, ihre Erwerbstätigkeit durch die Verlagerung von Fürsorgearbeit zu flankieren. Eine weitere Problematik ist auch insofern zu sehen, als in Ländern, in denen zunehmend auf die subventionierte Verlagerung von Fürsorgearbeit von Familien auf den Markt gesetzt wird, Familien mit geringem Einkommen von diesen Möglichkeiten ausgeschlossen werden. Haushaltshilfen und Kindermädchen sind für viele Familien unerschwinglich.

Konstellationen einer Organisation von Fürsorgearbeit durch migrantische Haushaltsarbeiterinnen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen im Kontext bestimmter Wohlfahrts-, Gender- und Migrationsregime (Lutz 2007). Im Fall von Frankreich werden diese Regime durch eine Fokussierung auf die Belange der Erwerbsarbeit bestimmt, die sich darin äußert, dass „Maßnahmen in erster Linie dazu beitragen, dass der ‘Rest des Lebens’ immer effizienter um die Erwerbsarbeit herum organisiert wird“ (Janczyk 2008: 81). Eine solche Perspektive auf die Bedeutung von Erwerbsarbeit führt in der Konsequenz zur Exklusion derer, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht völlig entsprechen.

Diese gesellschaftliche Fokussierung auf Erwerbsarbeit ist allerdings auch Spiegelbild kultureller Wertvorstellungen, ebenso wie die Organisation von Arbeit in ihrer Gesamtheit von kulturellen Faktoren geprägt ist. So ist im Gegensatz zu Frankreich in Schweden eine Verlagerung privater Fürsorgearbeit auf Haushaltsarbeiterinnen kaum feststellbar und auch kulturell nicht akzeptiert (Lister et al. 2007: 155 ff.). Eine Beschäftigung von Haushaltshilfen und privat finanzierten

Kinderbetreuerinnen ist in Schweden unüblich und trägt dort ideologisch den Beigeschmack herrschaftlicher Ausbeutung von „Dienstboten“, die nicht in die moderne, gleichberechtigte Gesellschaft passt (ebd.) Diese gesellschaftlich-kulturellen Präferenzen bestimmen auch die wohlfahrtsstaatliche Politik Schwedens, die anders als in Frankreich keine staatlich subventionierte Verlagerung von Fürsorgearbeit von der Familie auf prekäre marktförmige Dienstleistungen, angeboten von Frauen mit Migrationshintergrund oder aus sozial schwachen Schichten, kennt. Im Gegensatz zu Frankreich ist der schwedische Wohlfahrtsstaat bislang resistent gegenüber einer durch steuerliche Vorteile oder finanzielle Förderungen unterstützte Etablierung eines privaten Dienstleistungssektors im Fürsorgebereich.

Diese Verweigerung auf der einen Seite, wie sie in Schweden beobachtet werden kann, beziehungsweise die Entwicklung hin zur Förderung privater Haushaltsdienstleistungen, wie sie auf der anderen Seite in Frankreich besteht, hängt mit dem jeweilig vorherrschenden Care-Regime einer Gesellschaft und eines Staates zusammen. Innerhalb des jeweiligen Care-Regimes koexistieren entsprechend vorherrschender „Care-Kulturen“ wohlfahrtsstaatliche Programme zur Organisation von Arbeit mit Normen und Werten bezüglich der optimalen Art und Weise, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Konsequenzen der jeweiligen Care/Work-Regime in Schweden und Frankreich in Form einer spezifischen Arbeitsteilung stehen auch im Zusammenhang mit Ungleichheitskategorien von Geschlecht, Klasse und Migration, wie die vorangegangenen Abschnitte zeigen konnten. Demzufolge stellen sich an Wohlfahrtsstaaten Anforderungen zur Herstellung von gleichberechtigter Partizipation, Inklusion und sozialer Gerechtigkeit, die davon abhängen, wie Wohlfahrtsstaaten ein differenziertes Konzept zur Integration aller Bürger und Bürgerinnen verfolgen.

### 3 Eine demokratische (Arbeits-)Gesellschaft?

Ungleichheitskategorien wie Gender, Klasse und Migration, das hat der Beitrag gezeigt, überkreuzen sich in ihrer Verbindung zur Strukturierung von Arbeit und münden in einer spezifischen Arbeitsteilung bzw. Arbeitspartizipation. Diese strukturellen Dimensionen von Arbeit, Geschlecht, Klasse und Migration stehen im Kontext von Care/Work-Regimen, in denen Kulturen von Erwerbs- und Fürsorgearbeit erkennbar sind. Sie äußern sich darin, welche Normen und Werte über die optimale und bevorzugte Organisation und Anerkennung von Arbeit, Leben, Teilhabe in der Gesellschaft vorherrschen bzw. forciert werden. Wohlfahrtsstaatliche Programme unterstützen die Umsetzung dieser Normen und Werte, wie sie auch Spiegelbild derselben sind.

In Frankreich kommt der Erwerbsarbeit eine besonders zentrale Bedeutung zu, die sich auch darin äußert, dass alle Bürger/innen, unabhängig von Geschlecht oder Mutterschaft, als Erwerbspersonen definiert werden. Eine geschlechteregale Organisation von Fürsorgearbeit steht jedoch kaum im Zentrum öffentlichen Interesses, ebenso wenig werden soziale Dimensionen des Zugangs zur Erwerbstätigkeit reflektiert. Ausdruck hierfür sind sozialpolitische Programme, die eine Wahlfreiheit in der Betreuung von Kindern ermöglichen sollen, jedoch in einer sozialen Segregation von Kinderbetreuung münden – die Kinder von wohlhabenden Doppelverdienerpaaren werden außerhalb der Familie betreut, während sozial schwache Familien die Betreuung selbst übernehmen. Ebenso wenig scheinen die in der zunehmenden Beschäftigung von Haushaltsarbeiterinnen angelegten Dimensionen des Verhältnisses zwischen nicht migrantischen und migrantischen Frauen wahrgenommen zu werden. Diese sozialen Verhältnisse in der Organisation von Fürsorgearbeit sind Ausdruck des Care/Work-Regimes in Frankreich, welches die Ermöglichung einer Erwerbsarbeit für Familien der Mittel- und Oberschicht in den Mittelpunkt wohlfahrtsstaatlicher Politik stellt, die Organisation von Fürsorgearbeit (ausgenommen die Bildung der Kinder) als private Aufgabe von Frauen betrachtet und soziale Dimensionen ausblendet. Allein der verstärkte Ausbau der Kinderbetreuung für die unter Dreijährigen inklusive geringerer Kinderbetreuungskosten statt finanzieller Anreize zur Einstellung von Haushaltshilfen hätten die soziale Segregation hier vermeiden können.

Unterschiede hierzu sind in Schweden erkennbar. Dort wird das Leitbild einer gemeinsamen Verantwortung für die Organisation von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit von Frauen, Männern und Staat verfolgt. Diese kulturelle und wohlfahrtsstaatlich forcierte Präferenz mündet entsprechend darin, Rahmenbedingungen herzustellen, die Fürsorge- und Erwerbsarbeit in der Familie und mit staatlicher Unterstützung ermöglichen und keiner Verlagerung auf den Markt, insbesondere auf prekär gestaltete Dienstleistungen, bedarf.

Die intersektionale Analyse der Dimensionen von Gender, Klasse und Migration in der geschlechtlichen Arbeitsteilung zeigt also, dass soziale und Geschlechtergerechtigkeit maßgeblich davon abhängen, wie der eingangs erwähnte Stellenwert einer umfassenden Herstellung von gesellschaftlicher Teilhabe und einer umfassenden Berücksichtigung des Zusammenhangs von Leben, Arbeit, Anerkennung und Teilhabe auf gesellschaftlicher, kultureller und staatlicher Ebene in politisch-gesellschaftliche Rahmenbedingungen umgesetzt wird. Eine emanzipative Umgestaltung der Gesellschaft muss dabei der Diversität ihrer Subjekte gerecht werden. Es muss ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe an den verschiedenen Aspekten des Lebens wie Arbeit, Politik, Familie, Ehrenamt,

Freundschaft, Freizeit etc. und eine ausgewogene Vereinbarkeit dieser unterschiedlichen Aspekte ermöglicht werden. Ein eindimensionales Leitbild von Citizenship, welches sich etwa auf einen weißen, mitteleuropäischen, männlichen, gebildeten, sich in gefestigtem Vollzeitverhältnis befindenden, von Fürsorgeaufgaben unabhängigen Bürger fokussiert, verliert diejenigen aus dem Blick, die diesem Leitbild nicht entsprechen. Ein solches Leitbild impliziert auch eine Erwerbszentriertheit, die einer umfassenderen Definition von Arbeit widerspricht.

Umfassende Partizipation, soziale und Geschlechtergerechtigkeit und eine Anerkennung von Fürsorgetätigkeiten im Zusammenhang mit einer egalitären Arbeitsteilung setzen somit ein sich an Pluralität und Intersubjektivität orientierendes Demokratiekonzept (Lieb 2009) voraus, welches

„dabei auf einem Gleichheitsverständnis [beruht], in dem Differenz als Grundbedingung von Gleichheit im Sinne von Gleichwertigkeit anerkannt werden muss. ... Zentral ist auch die Kenntnis über die sozialen und ökonomischen Bedingungen, unter denen sich Demokratie entfaltet, sowie über die demokratischen Bedingungen, in denen emanzipatorische Vorstellungen von Arbeit realisiert werden können“ (Kurz-Scherf et al. 2009: 290).

## *Literatur*

- Bäck-Wiklund, Margareta/Bergsten, Birgitta (1996): *Modern Fathers – Between Tradition and Relation*. In: Björnberg, Ulla/Anna-Karin Kollind (Hg.): *Men's Family Relations. Report From an International Seminar*. Stockholm, Göteborg: 59-78.
- Bauer, Denise (2007): *Entre maison, enfant(s) et travail: les diverses formes d'arrangement dans les couples. Études et résultats Nr. 570*. Drees.
- Beckmann, Sabine (2008): *Geteilte Arbeit? Männer und Care-Regime in Schweden, Frankreich und Deutschland*. Münster.
- /Ehnis, Patrick (2009): *Familienpolitik und Geschlechterkultur – Frankreich zwischen Emanzipation und Traditionalisierung*. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, (1) 1: 28-45.
- Björnberg, Ulla (1994): *Mäns familjeorientering i förändring*. In: Björnberg, Ulla/Anna-Karin Kollind/Arne Nilsson (Hg.): *Janus & Genus. Om kön och socialidentitet i familj och samhälle*. Stockholm: 49-71.
- Fagnani, Jeanne (2000): *Familienpolitik, Arbeitsmarktpolitik und Geschlechtergleichheit in Frankreich. Eine kontrastreiche Bilanz*. In: *femina politica* (9) 2: 61-71.
- /Letablier, Marie-Thérèse (2005): *Social Rights and Care Responsibility in the French Welfare State*. In: Pfau-Effinger, Birgit/Birgit Geissler (Hg.): *Care and Social Integration in European Societies*. Bristol: 135-152.
- Försäkringskassan (2009): *Föräldrapenning över län och kommuner 2008*. [http://statistik.forsakringskassan.se/portal/page?\\_pageid=93,225513&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://statistik.forsakringskassan.se/portal/page?_pageid=93,225513&_dad=portal&_schema=PORTAL). Download 23.09.2009.

- Janczyk, Stefanie (2008): „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und Work-Life-Balance: Über Verengungen und Ausblendungen in einer Debatte. In: Marburger Gender-Kolleg (Hg.): *Geschlecht Macht Arbeit. Interdisziplinäre Perspektiven und politische Interventionen*. Münster: 70-84.
- Klinger, Cornelia (2008): Überkreuzende Identitäten – Ineinandergreifende Strukturen. In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Überkreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. Münster: 38-67.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (2009): Gleichheit, Freiheit, Solidarität. Feministische Impulse für die Wiederaufnahme eines umkämpften Projekts. In: diess. (Hrsg.): *Feminismus: Kritik und Intervention*. Münster: 278-289.
- Lemaître, Georges (2007): *The Integration of Immigrants Into the Labour Market: the Case of Sweden*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 48. [www.oecd.org/dataoecd/28/8/38164205.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/28/8/38164205.pdf). Download: 14.12.2009.
- Lieb, Anja (2009): Demokratisierung der Demokratie. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (Hg.): *Feminismus: Kritik und Intervention*. Münster: 260-277.
- Lister, Ruth/Williams, Fiona/Attonen, Anneli/Bussemaker, Jet/Gerhard, Ute/Heinen, Jacqueline/Johansson, Stina/Leira, Arnlaug/Siim, Birte/Tobio, Constanza/Cavanas, Anna (2007): *Gendering Citizenship in Western Europe. New Challenges for Citizenship Research in a Cross-National Context*. Bristol.
- Lutz, Helma (2007): Intime Fremde – Migrant/en/innen als Haushaltsarbeiterinnen in Westeuropa. *L'Homme. Europäische Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft* (18) 1: 61-78.
- Marical, François (2007): Réduire son activité pour garder son enfant: les effets de la PAJE. *Recherches et Prévisions* 88/2007: 21-32.
- Meurs, Dominique/Pailhé, Ariane/Simon, Patrick (2006): The Persistence of Intergenerational Inequalities Linked to Immigration: Labour Market Outcomes for Immigrants and Their Descendents in France. *Population-E* 61 (5-6): 645-682.
- Misra, Joya/Merz, Sabine N. (2007): Neoliberalism, Globalization, and the International Division of Care, in: Cabezas, Amalia/Reese, Ellen/Waller, Marguerite (Hg.): *Wages of Empire: Women's Poverty, Globalization and State Transformations*, Boulder: 113-126.
- OECD (2008): *Jobs for Immigrants – Vol. 2: Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*. Paris.
- (2009a): OECD Family Database. LMF2: Maternal Employment Rates. <http://www.oecd.org/dataoecd/29/61/38752721.pdf>. Download 23.09.2009.
- (2009b): OECD Family Database. LMF8: The Distribution of Working Hours Among Adults in Couple Families by Age of Youngest Child and Number of Children. <http://www.oecd.org/dataoecd/1/54/43199569.pdf>. Download 23.09.2009.
- (2009c): OECD Family Database. LMF11: Time Use for Work, Care and Other Day-To-Day Activities. <http://www.oecd.org/dataoecd/1/50/43199641.pdf>. Download 23.09.2009.
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*. Opladen.

- Reuter, Silke (2002): Frankreichs Wohlfahrtsstaatsregime im Wandel? Erwerbsintegration von Französinnen und familienpolitische Reformen der 90er Jahre, ZeS-Arbeitspapier 13/2002. Bremen.
- Ridder, Guido de/Ceroux, Benoît/Bigot, Sylvie (2004): Les projets d'implication paternelle à l'épreuve de la première année. In: Caisse nationale des allocations familiales (Hrsg.): La paternité aujourd'hui. Pratiques, implications et politiques. Paris: 39-51.
- Veil, Mechthild (2007): Geteilte Verantwortung. Neuere Entwicklungen in der französischen Familienpolitik. In: Dokumente. Zeitschrift für den deutsch-französischen Dialog 1/07: 29-37.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld.

*Ulrike Hormel*

## Intersektionalität von Geschlecht und Ethnizität: Zur Konstitution benachteiligungsrelevanter Unterscheidungen im Bildungssystem

Die Problematik der sozialen Selektivität des Bildungssystems wird gegenwärtig im Rahmen bildungssoziologischer Studien sowie der empirischen Bildungsforschung breit untersucht (vgl. zusammenfassend Konsortium Bildungsberichterstattung 2006; Solga/Dombrowski 2009). Vor dem Hintergrund der aktuellen Fachdiskussion um den Wandel formaler Bildungschancen wird wiederkehrend die Annahme vertreten, dass die „katholische Arbeitertochter vom Lande“ als Prototyp der Bildungsbenachteiligung der 1960er-Jahre mittlerweile vom „Migrantensohn aus bildungsschwachen Familien“ (Geißler 2005) oder in Variation hiervon vom „italienischen Gastarbeiterjungen aus dem Bayerischen Wald“ (Hunger/Tränhardt 2001) abgelöst worden sei. Derartige Typisierungen geben Auskunft über das Set beobachtungsleitender Kategorien, mit denen die Bildungsforschung operiert: Im Wesentlichen handelt es sich um die Merkmale Bildungshintergrund, Migrationshintergrund, Geschlecht, sozio-ökonomische und sozial-räumliche Lage, die als soziale Differenzierungslinien offensichtlich in ihrem Zusammenwirken spezifische Benachteiligungsmuster erzeugen. In dieser Aufmerksamkeit für multiple Ungleichheitsrelationen wird daher auch bereits eine Affinität zum Intersektionalitätsansatz gesehen (vgl. Kahlert 2008: 784).

Die folgenden Überlegungen widmen sich daran anknüpfend der Frage, ob und inwiefern der Intersektionalitätsansatz einen Ausgangspunkt für die differenzierte Analyse von Benachteiligungsmustern im Bildungssystem sowie ihrer Genese bietet. Der erste Teil des Beitrags befasst sich mit dem analytischen Potenzial der Intersektionalitätsperspektive in Bezug auf die Untersuchung sozialer Ungleichheitsverhältnisse. Dabei wird in Rückbindung an differenzierungstheoretische Überlegungen vorgeschlagen, die mit dem Intersektionalitätsansatz aufgeworfene Frage der Komplexität von Ungleichheitsstrukturen auf der Ebene der Gesellschaft rückzubinden an das Problem multireferenziereller Prozesse der In- und Exklusion durch das eigenrationale Operieren von Organisationen. Am

Beispiel des allgemeinbildenden Schulsystems wird gezeigt, dass und inwiefern sich organisationsspezifische Benachteiligungsmuster und -mechanismen entlang der sozialen Klassifikationen Geschlecht und Ethnizität herausbilden, die nicht durch differentielle Eigenschaften der damit kategorial eingegrenzten sozialen Gruppen und ihrer gesellschaftlichen Relationierung erklärbar sind.

## 1 Komplexität sozialer Ungleichheitsstrukturen als Bezugsproblem intersektionaler Beobachtungsperspektiven

Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf drei zentrale Referenzpunkte der mittlerweile recht ausdifferenzierten Intersektionalitätsdebatte, aus denen sich weitreichende Folgen für die Konstruktion intersektionaler Beobachtungsperspektiven auf soziale Ungleichheiten ergeben: auf die initiale Begriffsbildung bei Kimberlé Crenshaw, auf Leslie McCalls strukturanalytisches Forschungsprogramm und auf den Versuch einer gesellschaftstheoretischen Rückbindung des Ansatzes bei Cornelia Klinger und Gudrun-Axeli Knapp. Das Spezifische der zugrunde gelegten Intersektionalitätsperspektive an allen drei Ansätzen lässt sich an dem Problem der Komplexität sozial benachteiligender und diskriminierender Strukturen festmachen (vgl. auch Walby 2009).

Crenshaws Intersektionalitätsansatz reagiert zunächst auf spezifische Paradoxien des Rechtssystems: Sie geht davon aus, dass die Überschneidung von Rassismen und Sexismen eine spezifische Qualität der Diskriminierungserfahrung schwarzer Frauen hervorbringt, die sich der fallorientierten Beobachtungslogik des Rechtssystems entzieht (vgl. Crenshaw 1989)<sup>1</sup>. Die Unterkomplexität des rechtlich fixierten Kategorienschemas gegenüber der – intersektionalen – Komplexität von Diskriminierungserfahrungen führt entsprechend dazu, dass die ‘reale’ Benachteiligungssituation im Rechtssystem unsichtbar gemacht wird. Diese Problematik realisiert sich insbesondere auf der Ebene der Rechtsprechung durch Rechtsorganisationen, d.h. im eigenrationalen Entscheidungshandeln von Gerichten, die in der fallbezogenen Verhandlung von Diskriminierung eine Invisibilisierung von solchen Benachteiligungsformen erzeugen, die dem rechtlichen Kategoriensystem nicht entsprechen.

---

1 So zeigt Crenshaw in Bezug auf die US-amerikanische Antidiskriminierungsgesetzgebung, dass diese als „single-axis framework“ (Crenshaw 1989: 139) konstruiert ist, was zur Folge hat, dass ein derartiges Recht Diskriminierung lediglich in einem Entweder-oder-Schema – entweder rassistische oder sexistische Diskriminierung – beobachten kann.

Im Unterschied hierzu strengt McCall mit ihrer empirischen Orientierung auf eine quantitativ ausgerichtete Sozialstrukturanalyse gewissermaßen eine Versozialwissenschaftlichung der Intersektionalitätsdebatte an (vgl. McCall 2001 u. 2005). McCall geht dabei vom methodologischen Problem komplexer Ungleichheitsrelationen zwischen sozialen Gruppen aus, dem mit einem adäquaten, möglichst differenzierten, beobachtungsleitenden Kategoriensystem begegnet werden soll. „Class, Gender, Race“ werden von McCall dabei als interkategorial wirksame Dimensionen von Ungleichheit vorausgesetzt; die Komplexität und Variabilität von Ungleichheitsrelationen ergibt sich durch die wechselseitige Überschneidung dieser Zentralkategorien (vgl. McCall 2005: 1784 ff.).

Der von McCall vertretene interkategoriale Ansatz wird in der deutschsprachigen Intersektionalitätsdiskussion als Möglichkeit gesehen, die kritisierte Engführung intersektionaler Forschung auf die Mikro- bzw. Mesoebene von Gesellschaft zu überwinden (vgl. Klinger/Knapp 2007: 36). Auch hier wird die Komplexität gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse als relevantes Bezugsproblem aufgegriffen, allerdings nicht als primär empirisch zu bearbeitende Frage, sondern im Horizont herrschaftskritischer Gesellschaftstheorie. Dabei wird die Notwendigkeit einer gesellschaftstheoretischen Fundierung des Intersektionalitätskonzepts betont, die der Ansatz McCalls selbst nicht bietet (vgl. Knapp 2008). Knapp und Klinger gehen von der „gesellschaftstheoretischen Ausgangsannahme“ aus, „dass die Trias Klasse, ‘Rasse’/Ethnizität und Geschlecht Verhältnisse bezeichnet, die auf ebenso unterschiedliche wie nachhaltige Weise die Ungleichheitsstruktur nahezu aller Gesellschaften prägen“ (Klinger/Knapp 2007: 20). Die Forschungsperspektive, die sich an eine solche Grundlegung anschließt, beobachtet dann die spezifisch historische Ausprägung der Überlagerung von Herrschaftsmechanismen entlang der angenommenen triadischen Struktur.

Die Bestimmung des Verhältnisses von Klasse, Geschlecht und ‘Rasse’/Ethnizität<sup>2</sup> im Rahmen einer makrosoziologisch angelegten Großtheorie ist allerdings mit der Schwierigkeit konfrontiert, dass sich soziale Teilhabechancen nicht linear

- 
- 2 Für die weitere Argumentation ist bedeutsam, dass die Verwendung von Ethnizität oder gar ‘Rasse’ als sozioanalytische Strukturkategorien im Kontext einer sozialwissenschaftlichen Beschreibung sozialer Wirklichkeit in Frage gestellt werden muss. Während ‘Rasse’ nicht jenseits rassistischer, d.h. soziobiologischer Diskurse Relevanz erlangt, gewinnt Ethnizität als hegemoniale Beschreibungsmatrix im bundesdeutschen Kontext Plausibilität, insofern sie eine Referenz auf die historische Differenzierungsform Nation hat. Infolge der Migrationspolitik der Nachkriegsgeschichte fungiert Ethnizität seit den 1980er-Jahren als Kontingenzformel, die Fremdheit markiert und für die Interpretation sozialer Verhältnisse bedeutsam wird (s. Exkurs).

aus dem Klassen- und/oder dem Geschlechterverhältnis und/oder dem Verhältnis zwischen 'ethnisch' definierten Gruppen ableiten lassen. Aus einer differenzierungstheoretischen Perspektive wäre demgegenüber in Rechnung zu stellen, dass soziale Ungleichheiten und Prozesse sozialer Schließung „gerade durch das Inklusions- und Exklusionsarrangement von Organisationen ... hergestellt und stabilisiert“ (Nassehi 2004: 341) werden. Organisationen bilden den legitimen Modus der Produktion sozialer Ungleichheit – und dies paradoxerweise im Horizont einer modernen Semantik der Gleichheit (vgl. Luhmann 2000: 394). In einer stärker institutionentheoretisch akzentuierten Perspektive formuliert Thomas Schwinn (2008: 23): „Die modernen differenzierten Institutionen sind die notwendige Voraussetzung, um Chancengleichheit zu verwirklichen, und mit ihnen entstehen zugleich die sozialen Ungleichheiten von Klasse, Geschlecht und Ethnie.“ Daraus ergibt sich folgende Problemstellung: Zwar basieren die Reproduktionsprinzipien moderner Gesellschaften nicht primär auf der Zuweisung von Positionen entlang sozialer Kategorien wie Geschlecht und Ethnizität. Dennoch werden diese als Modi der Klassifikation in Prozessen der sozialen Positionierung in institutionell strukturierten oder formal organisierten Bereichen von Gesellschaft ungleichheitsrelevant.

Erkenntnistheoretisch unterscheiden sich die drei „Achsen der Ungleichheit“ (Klinger/Knapp 2007) insofern, als Klasse und Geschlecht primäre – und in diesem Sinn kategoriale – Differenzierungslinien bezeichnen, die sich nicht aus anderen gesellschaftsstrukturellen Verhältnissen ableiten lassen. Dies gilt auch für den unter den Bedingungen nationalstaatlicher Vergesellschaftung strukturell ungleichheitsrelevanten Status der Kategorie Staatsbürgerschaft (vgl. Hormel 2007: 196 ff.). Im Unterschied dazu stellt sich im Fall von Ethnizität jedoch das Problem, dass es sich hierbei um keine per se sozioanalytische 'Strukturkategorie' handelt. Vielmehr ist die Kategorie Ethnizität Bezugspunkt einer auf imaginäre Einheiten bezogenen Unterscheidungspraxis, mit der soziale Verhältnisse (auch im sozialwissenschaftlichen Kontext) symbolisch als Intergruppenbeziehungen redefiniert und repräsentiert werden (vgl. ebd.: 215 ff.). Entsprechend hat Rogers Brubaker hinsichtlich der kategorialen Verwendung von Ethnizität auf einen verbreiteten „groupism“ aufmerksam gemacht, der trotz der Dominanz „konstruktivistischer Sichtweisen“ auch innerhalb der etablierten Ethnizitätsforschung insistiert (Brubaker 2004: 8). In Bezug auf Intersektionalitätsanalysen wirft die Beschreibungsformel Ethnizität folglich dann Probleme auf, wenn diese – wie bei McCall – auf die empiriefähige Modellierung makrosozialer Ungleichheitsrelationen zwischen Gruppen verlagert wird, die in einem deduktiv-quantifizierenden Forschungsprozess bestimmt werden.

*Exkurs: Zur Problematik einer strukturanalytischen Perspektive auf 'race'/Ethnizität*

Bereits Herbert Blumer stellt aus der Perspektive des Symbolischen Interaktionismus in Frage, dass „race relations“ einen durch eigenständige Strukturmerkmale charakterisierbaren Typus sozialer Beziehungen darstellen:

„As far as I can see, there is no evidence whatsoever for assuming that race relations are a special class or kind of social relations with a distinct generic character that sets them apart – as when we speak of economic relations or intimate relations or impersonal relations or conflict relations ... all of the relations found between races are also found between groups that are not races.“ (Blumer 1973: 6)

In Anschluss an Blumer wäre folglich zu differenzieren zwischen der strukturellen Relevanz bzw. Irrelevanz von 'race' und Ethnizität einerseits und den spezifischen sozialhistorischen Entwicklungen, die Plausibilitätsbedingungen für rassialisierende und ethnisierende Klassifikationen herstellen, andererseits (vgl. Hormel 2007: 142 ff.). Gerade diese Plausibilitätsbedingungen stellen sich in Bezug auf die Bundesrepublik in spezifischer Art und Weise. Im Unterschied zu klassischen Einwanderungsländern wie etwa den USA, wo sich die weiße Majorität auch als 'ethnisch' definiert, wird der Begriff 'Ethnizität' in Deutschland nicht für die Binnendifferenzierung des nationalen Staatsvolkes angewandt, sondern hat eine Referenz auf staatliche Territorialität, die immer schon 'nicht-deutsche Herkunft' markiert: Prozesse 'ethnischer Differenzierungen' sind somit im Kontext einer „Soziogenese ethnischer Minoritäten“ zu betrachten, „bei der Bevölkerungsgruppen über den Weg ethnischer Aufladung zu politischen Größen von (fremd-)nationaler Qualität transformiert werden“ (Bukow 2000: 171). Das ordnungspolitische Schema 'Ethnizität' folgt entsprechend einer diskursiven Logik, die das Nationale als das Universelle, das Ethnische als das Partikulare setzt. Dabei entpuppt sich Ethnizität als „Containerbegriff“, der ein völlig heterogenes Spektrum von Phänomenen bezeichnet wie „faktische oder vermeintliche Gemeinsamkeiten der Hautfarbe ..., des Gebiets, (mythische) gemeinsame Ursprünge oder Abstammung, Gemeinsamkeiten der Geschichte, der Sprache oder Dialekte, der (ethnischen oder politischen) Kultur, des Habitus und der Lebensstile, der Religion, wie der Staatsbürgerschaft“ (Bader 1995: 66 f.). Trotz – oder gerade wegen – dieser kategorialen Unterbestimmtheit entfaltet die Beschreibungsformel 'Ethnizität' seit den 1980er-Jahren ihre Plausibilität vor allem im Kontext derjenigen Organisationen, die mit Migration und ihren sozialen Folgen befasst sind: Ethnisierende Semantiken erweisen sich dabei als „praktische Organisationsressource“ in „Schule, Jugendarbeit, Sozialpädagogik, Wohlfahrtsverbänden und Sozialarbeit“ (Bommes

1994: 372). Entsprechend lässt sich der Rückgriff auf Ethnizitätskonstrukte als Legitimationsgrundlage für organisatorische Entscheidungen beobachten, nicht zuletzt in Hinblick auf die selektive Zuweisung von Bildungschancen im und durch die Organisationen des Bildungssystems.

## 2 Geschlecht und Ethnizität als Klassifikationsressourcen im Bildungssystem

Mit den in der Bildungsforschung dokumentierten Bildungsbenachteiligungen nach sozialer Herkunft, Migrationshintergrund und Geschlecht (vgl. Solga/Dombrowski 2009) ist die Frage nach den Prozessen aufgeworfen, durch die der meritokratische Selbstanspruch und damit die prinzipielle Indifferenz moderner Bildungssysteme gegenüber askriptiven Merkmalen unterlaufen wird. Diese lassen sich nicht unabhängig von den sozial segregativen Effekten erschließen, welche die gegliederte Organisationsstruktur des Bildungssystems hervorbringt: So besteht das deutsche Schulsystem hinsichtlich seiner vertikal und horizontal gegliederten Organisation als ein Relikt des preußischen Ständestaates und bildet damit strukturell die stratifikatorische Form der sozialen Differenzierung ab, aus der es historisch hervorgegangen ist (vgl. Baethge 2006: 21). Zwar erfolgte mit der Einführung der gemeinsamen vierjährigen Grundschule für alle Kinder in der Weimarer Republik ein Bruch mit der unmittelbaren ständischen Kanalisierung von Bildungschancen. Die dabei leitende meritokratische Idee einer leistungsgerechten Verteilung von Bildungschancen bildet allerdings auch die bis heute wirksame Legitimationsgrundlage der sozial selektiven Bildungsbeteiligung (vgl. Böttcher/Klemm 2000). Während die Reproduktion von Bildungsungleichheiten entlang der Kategorien Klasse/Schicht/Milieu sowie Bildungshintergrund als eigenständige Faktoren unstrittig ist (vgl. Becker 2009; Solga/Dombrowski 2009), zeigt sich hinsichtlich der Kategorien Geschlecht sowie Migrationshintergrund ein unklares Bild.

### 2.1 Geschlechtsbezogene Benachteiligungen

Die Kategorie Geschlecht scheint mit der Angleichung der formalen Bildungschancen von Mädchen und Jungen seit Ende der 1970er-Jahre als isolierbarer Benachteiligungsfaktor im allgemeinbildenden Schulsystem an Relevanz verloren zu haben. In der Tradition der feministischen Schulforschung stehende Studien zeigen jedoch, dass trotz der relativen Angleichung der formalen Bildungschancen Leistungs differenzen in unterschiedlichen Fachgebieten fortbestehen

und dass die Schule einen zentralen Beitrag zur Reproduktion geschlechterstereotyper Fachinteressen, Selbstkonzepte und Persönlichkeitsmuster leistet (vgl. Kampshoff/Nyssen 1999; Nyssen 2000). Hingewiesen wird auf Mechanismen eines „Gendering in der Schule“, das sich durch einen traditionellen Geschlechterarrangements stützenden „heimlichen Lehrplan“ realisiert, der von curricularen Elementen über die in der Organisationskultur der Schule abgelagerten Geschlechterhierarchien unter den Lehrkräften bzw. der Geschlechtersegregation in Form der ungleichen Verteilung von Lehrern und Lehrerinnen auf unterschiedliche Schulformen (vgl. Cornelißen 2004: 130 ff.) bis hin zu ‘doing gender’-Effekten auf der Ebene von Interaktionsprozessen im Unterricht reicht (vgl. Faulstich-Wieland/Weber/Willems 2004).

Geschlechtsbezogene Benachteiligungen sind auch infolge der Schulleistungsstudien TIMSS, IGLU und PISA zum Thema geworden<sup>3</sup>, wobei gegenwärtig die Diskussion einer Bildungsbenachteiligung von Jungen an Einfluss gewinnt (vgl. bereits Diefenbach/Klein 2002; Aktionsrat Bildung 2009). Mit Blick auf die internationale Diskussion wird inzwischen aber festgestellt, „dass die gegenwärtige öffentliche Debatte um das Underachievement der Jungen stark verkürzt bleibt, weil sie die Genderdifferenzen übertreibt und gleichzeitig die substanzielleren Schulleistungsdifferenzen in Bezug auf Sozialklasse, ethnische Zugehörigkeit und jugendkulturelle Verankerung nicht berücksichtigt“ (Stamm 2008: 118) – obwohl die beobachtete Bildungsbenachteiligung von Jungen nahezu ausschließlich Jungen aus sozial benachteiligten Klassen/Milieus und mit Migrationshintergrund betrifft (vgl. Budde/Mammes 2009: 15 ff.).

Die Annahme, mit der Gewährleistung des formalen Zugangs von Frauen zu allen Bildungsgängen im Zuge der Bildungsexpansion sei deren Bildungsbenachteiligung überwunden worden, stellt sich dabei als ebenso übergeneralisierend dar wie die Feststellung einer generellen Benachteiligung der Jungen und Männer: Denn der „Abbau von Geschlechterungleichheiten im Bildungserwerb [wurde] im Wesentlichen über die Einführung einer – bei den Männern bereits vorhan-

---

3 Mit der ‘Trends in International Mathematics and Science Study’ (TIMSS), der ‘Internationalen Grundschul-Leseuntersuchung’ (IGLU) und der ‘Programme for International Student Assessment Study’ (PISA) liegt inzwischen eine umfangreiche Datenbasis zu fachspezifischen Leistungsdifferenzen vor. Deren Ergebnisse zeigen, dass Mädchen höhere Lesekompetenzen und niedrigere Kompetenzen in Mathematik und in einigen naturwissenschaftlichen Bereichen als Jungen aufweisen. Insgesamt fallen die Geschlechterdisparitäten in der Grundschule noch relativ gering aus, verstärken sich aber im Laufe der Schulzeit (vgl. zusammenfassend Aktionsrat Bildung 2009: 80 ff.).

denen – herkunftsabhängigen Stratifikation der Bildungsbeteiligung bei Frauen erreicht“ (Solga 2005: 256). Insofern von der Erhöhung des Bildungsniveaus seit den 1970er-Jahren vor allem die „Töchter aus den höheren sozialen Schichten“ profitierten (ebd.), kann von einer Angleichung der Bildungsbeteiligung von Frauen an die klassenbezogene Differenzierungspraxis des gegliederten Schulsystems ausgegangen werden. Geschlecht scheint – berücksichtigt man die formalen Bildungschancen – gerade nicht mehr, wie noch in den 1960er-Jahren, als klassenübergreifender Benachteiligungsfaktor bedeutsam zu werden, sondern im Zusammenspiel mit migrations- und klassen-/milieubezogenen Faktoren 'interkategoriale' Benachteiligungseffekte zu erzeugen.

## 2.2 Migrationsbezogene Benachteiligungen

Die Kategorie Migrationshintergrund, wie sie in der empirischen Bildungsforschung verwendet wird, beobachtet keineswegs 'Ethnizität', sondern auf individueller Ebene den biographischen Faktor Wanderung in der Familiengenealogie sowie den der nationalen Herkunft. Das typische Benachteiligungsmuster, das durch den Migrationshintergrund angezeigt wird, basiert dabei auf den Faktoren Sprachkompetenz und Sprachverwendung sowie bildungsbezogener und sozioökonomischer Familienhintergrund (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Aus dieser Datenlage resultierend werden in der aktuellen Bildungsforschung zum einen die benachteiligte sozioökonomische Lage und zum anderen mangelnde Kompetenzen in der deutschen Verkehrssprache – und nicht der Migrationshintergrund als solcher – als erklärende Faktoren gewertet (vgl. Stanat 2008). Während sich die sprachbezogene Benachteiligung dabei aus dem „monolingualen Habitus“ (Gogolin 1994) der Schule und dem Scheitern an den entsprechenden Normalitäts- und Leistungserwartungen erklären lässt, spielt hinsichtlich der sozioökonomischen Lage die spezifische Einwanderungs- und Sozialpolitik der Bundesrepublik eine entscheidende Rolle: Die primär auf Anwerbung von MigrantInnen für niedrig qualifizierte und gering entlohnte Arbeitsmarktsegmente orientierte Migrationspolitik seit Mitte der 1950er-Jahre führte mit zum charakteristischen Phänomen einer „ethnischen Schichtung“ (vgl. Treibel 1999: 199 ff.), dessen historische Folgen zu der massiven Bildungsbenachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. zusammenfassend Diefenbach 2007) beitragen. Damit scheint die Kategorie Ethnizität in Bezug auf die Benachteiligungsstrukturen im Bildungssystem keine oder nur geringe Bedeutung zu haben. Eine Erklärungsperspektive, die statistisch beobachtete „primäre Herkunftseffekte“ (Be-

cker 2009: 109) wie Sprache, bildungsbezogenen und sozioökonomischen Hintergrund bereits als Benachteiligungsursache interpretiert, kann jedoch wenig über die Herstellung von Bildungsungleichheiten auf der Schul- und Unterrichtsebene aussagen.

Die Beobachtung von Prozessen „institutioneller Diskriminierung“ orientiert sich demgegenüber an der Frage, welchen aktiven Beitrag Schule als Organisation zur „Herstellung ethnischer Differenz“ (Gomolla/Radtke 2008) leistet. Dabei werden diskriminierungsrelevante Entscheidungen auf der Ebene der Selektions- und Verteilungsprozesse innerhalb des Schulsystems in den Blick genommen. Formen direkter und indirekter Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund erfolgen – so eines der zentralen Ergebnisse – in Abhängigkeit von institutionellen Rahmenbedingungen, insbesondere dem spezifischen lokalen Schulplatzangebot und werden mit Rückgriff auf ethnisierende Unterscheidungsmuster plausibilisiert und legitimiert (vgl. ebd.).<sup>4</sup> Dies ermöglicht die Zurechnung so unterschiedlicher Aspekte wie Sozialverhalten, Sprachgebrauch in der Familie, fehlender Kindergartenbesuch, mangelnde Unterstützung durch die Eltern auf imaginierte Gruppenmerkmale (vgl. ebd.). Der Beobachtungsfokus liegt hier folglich nicht auf der Frage, ob MigrantInnen aufgrund einer Gruppenzugehörigkeit Benachteiligung erfahren, sondern darauf, wie ethnisierende Gruppendifferenzen organisationsintern konstituiert und diskriminierungswirksam werden. Die Schule als Organisation erzeugt dabei im Modus der Attribution ‘ethnischer’ Gruppenmerkmale ein entscheidungsrelevantes Klassifikationsschema, das nicht unabhängig von Klassifikationsmustern operiert, die auf der Zuordnung zu sozialen Klassen und Milieus basieren: Es handelt sich bei Ethnizität somit um ein multireferenzielles Konstrukt, dessen primäres Differenzierungsmuster ethnisch/nicht-ethnisch ist, dabei aber zentral die Reinterpretation sozialer Ungleichheitsphänomene beinhaltet und überlagert (vgl. Hormel 2010). Ethnizität als Selektionsschema, mit dem das Bildungssystem seine SchülerInnen unterscheidet und diese Unterscheidung benachteiligungswirksam operationalisiert, entzieht sich damit aber der kategorialen Beobachtbarkeit der quantifizierenden Bildungsforschung.

---

4 Dabei werden etwa im Fall von Sonderschulaufnahmeverfahren Legitimationsfiguren bemüht wie „Integrationsunwilligkeit“, „Selbstsegregation“ oder es wird schlicht auf „Koranschulbesuch“ und „islamischen Fundamentalismus“ als „Lern-, Leistungs- und Integrationshindernisse“ hingewiesen (vgl. Gomolla/Radtke 2008: 226).

### **2.3 Intersektionale Effekte der Prozessierung ethnisierender und geschlechtsbezogener Unterscheidungen**

Hinweise auf die Verschränkung ethnisierender und geschlechtsbezogener Unterscheidungen in der schulischen Kommunikation gibt eine Studie von Martina Weber (2003), die zeigt, dass ethnisierende Wahrnehmungen von Zuschreibungen überformt sind, mit denen MigrantInnen als Repräsentanten einer patriarchal ausgerichteten Kultur adressiert werden. Insbesondere türkische Schüler werden hierbei als homogene Gruppe konstruiert, „die sich durch extreme Dominanzansprüche gegenüber Frauen und alltägliche Demonstrationen eines solchen Machtgefälles auszeichne“ (Weber 2003: 145). Die Konstruktion eines Gegensatzes zwischen einem rückständigen ‘türkischen’ und einem emanzipatorischen ‘westlichen’ Geschlechterverhältnis stützt dabei die Annahme einer fundamentalen Kulturdifferenz, die auch in Konstruktionen von türkischen Mädchen als Opfer einer patriarchalen Kultur einfließt. Dabei wird türkischen Mädchen im Unterschied zu türkischen Jungen nicht generell unterstellt, dass sie an unzeitgemäßen traditionellen, patriarchal und familialistisch ausgerichteten Mustern festhalten. Im Fall von als selbstbewusst und autonomiebestrebt wahrgenommenen türkischen Schülerinnen werden jedoch häufig Kulturkonflikte angenommen, die diese – so das gängige Deutungsmuster – mit ihren traditionell orientierten Vätern und deren patriarchal-autoritär ausgerichtetem Erziehungsstil ausfechten müssen (vgl. ebd.: 154 ff.).

Da die identifizierbaren Zuschreibungen Elemente professioneller Deutungsmuster sind, ist anzunehmen, dass diese auch in Leistungserwartungen einfließen und dass sich schulintern kollektive Interpretationsstrukturen etablieren, die zu routinisierten Logiken des Unterscheidens beitragen. Insofern davon ausgegangen werden muss, dass sich die Organisation Schule auf gesellschaftlich vorhandene ethnisierende und geschlechtsbezogene Deutungsmuster und Wissensbestände nicht lediglich in Form einer einfachen Adaption bezieht, sondern eigenrational reinterpretiert, muss dabei eine Übersetzung von wahrgenommenen sozialen Merkmalen von SchülerInnen in schulintern legitime Klassifikationen wie Begabungen, Lernbereitschaften, Sprachkompetenzen etc. erfolgen. Für die Untersuchung der Mechanismen intersektionaler Benachteiligung im Bildungssystem wären folglich die benachteiligungsrelevanten Prozesse, die sich in diesen Übersetzungsleistungen vollziehen und die Klassifikation im Interaktionskontext einerseits, selektionsbezogene Entscheidungen im Organisationskontext andererseits leiten, von zentraler Bedeutung. Die Bezugspunkte, an denen benachteiligende und diskriminierende Unterscheidungen ansetzen, können in ihrer Komplexität entsprechend nicht auf makrostrukturell angelegte Kategorien wie

Geschlecht und Ethnizität zurückgeführt werden, sondern müssen in Hinblick auf ihre Artikulation und Überlagerung gemäß der Eigenrationalität des Bildungssystems rekonstruiert werden.

Während im Fall des beruflichen Ausbildungssystems Geschlecht und Ethnizität auch als Bezugspunkte sozialer Schließung beobachtbar sind, die den selektiven Zugang zu Ausbildungsbetrieben und Berufsfeldern mit strukturieren und in ihrer intersektionalen Prozessierung insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund benachteiligende Effekte zeigen (vgl. Granato/Schittenhelm 2003: 114 f.), stellt sich dies im allgemeinbildenden Schulsystem anders dar: Geschlecht und Ethnizität werden hier nicht (mehr) als Diskriminierungsressourcen genutzt, die den formalen Zugang zu Bildung regulieren, sondern werden schulintern als Unterscheidungslogik prozessiert und somit ungleichheitsrelevant. Es handelt sich folglich um gemäß der jeweiligen Organisationsförmigkeit unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen zur Konstitution benachteiligungsrelevanter Unterscheidungen.

### 3 Schlussfolgerungen: Intersektionalität von Geschlecht und Ethnizität als Bezugspunkt der Analyse von Bildungsungleichheiten

Bildungsungleichheiten sind nur unzureichend mit sozialwissenschaftlichen Grobklassifikationen analysierbar, wie sie gängigen makrosoziologisch angelegten Klassen-, Schichtungs- und Milieumodellen, der Unterscheidung unterschiedlich gefasster Migrantengruppen und Migrantenmilieus oder auch der Unterscheidung in die beiden Genus-Gruppen zu Grunde liegen. Insofern sich die Bedeutung von Geschlecht und Ethnizität nicht nur in Abhängigkeit von ihrer jeweiligen gesellschaftsstrukturellen Rückbindung und ihrer kontextbedingten Aktualisierung in Interaktionsprozessen realisiert, sondern durch die Organisationsförmigkeit der Zuweisung sozialer Positionen spezifisch vermittelt ist, stellt die hinreichende Aufklärung ungleichheitsrelevanter Mechanismen und Prozesse – insbesondere in Bildungsinstitutionen – eine Herausforderung für zukünftige Forschungsansätze dar.

Angeichts der deutlichen Hinweise darauf, dass geschlechts- und migrationsbezogene Bildungsbenachteiligungen in engem Zusammenhang mit der Reproduktion sozialer Klassen-/Milieuzugehörigkeit stehen, kann das Resümee gezogen werden, dass im Fall des Bildungssystems die Intersektionalität von Geschlecht und Ethnizität in das dominante und historisch beständige Benachteiligungsschema einer klassenbezogenen Differenzierung eingelagert ist.

Wenn daraus geschlossen werden kann, dass das Bildungssystem in seinen Normalvollzügen spezifische Formen von Intersektionalität generiert, dann erfordert dies im Rückschluss, dass Intersektionalitätsanalysen der Frage der Komplexität von Benachteiligungsprozessen und der in ihnen zum Tragen kommenden Klassifikationslogiken nachgehen sollten. Gegenüber einer Orientierung am Primat der Strukturkomplexität – wie dies insbesondere McCall sowie Knapp und Klinger vorschlagen – müsste eine analytische Perspektive der Komplexität von Benachteiligungsformen auch auf der Ebene von organisatorischen Prozessen ansetzen. Dabei ist weder von einem linearen Durchgreifen gesellschaftlicher Strukturen auf die Operationsweisen von Organisationen auszugehen, noch ist es sinnvoll, „Organisationseffekte“ „auf die Ebene des Gesellschaftssystems hochzurechnen“ (Luhmann 2000: 384). Dies erfordert eine ungleichheitstheoretische Bestimmung des Verhältnisses von Struktur- und Prozesskomplexität, wobei zu differenzieren wäre zwischen Antagonismen, die auf der Ebene sozialer Strukturen zu verorten sind, den Operationsweisen von Organisationen als „paradigmatische Form der Vermittlung von gesellschaftlichen Strukturen und Dynamiken und konkreten Lebenslagen“ (Nassehi 2004: 342) und Effekten geschlechtsbezogener und ethnisierender Klassifikationen auf der Ebene sozialer Interaktion.

Eine ungleichheitssoziologisch angelegte und gesellschaftstheoretisch begründete Intersektionalitätsforschung ist vor diesem Hintergrund darauf verwiesen, den gruppensoziologischen Fehlschluss der Gleichsetzung sozialer Klassifikationen mit konkreten Kollektiven und ihrer Relationierung zu vermeiden. Dies schließt eine „antikategoriale“<sup>5</sup> Perspektive notwendig ein, mit der soziale Differenzierungen und Ungleichheiten als Ergebnis von Praktiken der Unterscheidung, der Klassifikation und der Herstellung von Intelligibilität betrachtet werden – wie dies im Kontext der Geschlechterforschung mit unterschiedlicher theoretischer Akzentuierung poststrukturalistischer und wissenssoziologischer Ansätze für die Kategorie Geschlecht herausgestellt wird (vgl. Butler 1991; Gildemeister 2008). Im Unterschied zu McCalls Einschätzung wäre entsprechend ein „antikategorialer“ Zugang kein genuiner und partikularer Forschungsstrang (vgl. McCall 2005: 1773), sondern eine Erkenntnis- resp. Beobachtungsposition, die auch für ungleichheitstheoretisch angelegte Untersuchungen von zentraler Bedeutung ist (vgl. auch Knapp 2008: 48 f.). Der Fokus richtet sich damit auf die intersektionale Ausprägung der Prozessierung sozialer Klassifikationen und nicht auf die strukturelle Überschneidung von Gruppenmerkmalen.

---

5 Vgl. hierzu McCalls Systematisierungsvorschlag zur Unterscheidung „antikategorialer“, „intrakategorialer“ und „interkategorialer“ Intersektionalitätsansätze (2005).

## Literatur

- Aktionsrat Bildung (2009): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem, Jahresgutachten 2009, hrsg. von der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. unter wissenschaftlicher Koordination von Dieter Lenzen. Wiesbaden.
- Bader, Veit-Michael (1995): Rassismus, Ethnizität, Bürgerschaft. Soziologische und philosophische Überlegungen. Münster.
- Baethge, Martin (2006): Das deutsche Bildungs-Schisma: Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 34. Göttingen.
- Becker, Rolf (2009): Entstehung und Reproduktion dauerhafter Bildungsungleichheiten. In: Ders. (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden: 85-129.
- Blumer, Herbert (1973): Reflections on Theory of Race Relations. In: Lind, Andrew W. (Hrsg.): Race Relations in World Perspective. Papers Read at the Conference on Race Relations in World Perspective. Honolulu 1954: 3-19.
- Böttcher, Wolfgang/Klemm, Klaus (2000): Das Bildungswesen und die Reproduktion von herkunftsbedingter Benachteiligung. In: Frommelt, Bernd/Klaus Klemm/Ernst Rösner/Klaus-Jürgen Tillmann (Hrsg.): Schule am Ausgang des 20. Jahrhunderts. Gesellschaftliche Ungleichheit, Modernisierung und Steuerungsprobleme im Prozess der Schulentwicklung. Weinheim/München: 11-43.
- Bommes, Michael (1994): Migration und Ethnizität im nationalen Sozialstaat. In: Zeitschrift für Soziologie, 23 (5): 346-377.
- Brubaker, Rogers (2004): Ethnicity Without Groups. Cambridge/Massachusetts/London.
- Budde, Jürgen/Mammes, Ingelore (2009): Positionen und Perspektiven von Jungenforschung. In: Dies. (Hrsg.): Jungenforschung empirisch. Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur. Wiesbaden: 15-23.
- Bukow, Wolf-Dietrich (2000): Ethnisierung und nationale Identität. In: Rätzkel, Nora (Hrsg.): Theorien über Rassismus. Hamburg: 164-176.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Berufsbildungsbericht 2008. Bonn/Berlin.
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt a. M.
- Cornelißen, Waltraud (2004): Bildung und Geschlechterordnung in Deutschland. Einige Anmerkungen zur Debatte um die Benachteiligung von Jungen in der Schule. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien (1): 128-136.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: The University of Chicago Legal Forum: 139-167.
- Diefenbach, Heike/Klein, Michael (2002): „Bringing Boys Back In“. Soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Bildungssystem zuungunsten von Jungen am Beispiel der Sekundarschulabschlüsse. In: Zeitschrift für Pädagogik, 48 (6): 938-958.
- Diefenbach, Heike (2007): Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien im deutschen Bildungssystem. Erklärungen und empirische Befunde. Wiesbaden.

- Faulstich-Wieland, Hannelore/Weber, Martina/Willems, Katharina (2004): *Doing Gender im heutigen Schulalltag. Empirische Studien zur sozialen Konstruktion von Geschlecht in schulischen Interaktionen.* Weinheim und München.
- Geißler, Rainer (2005): *Die Metamorphose der Arbeitertochter zum Migrantensohn. Zum Wandel der Chancenstruktur im Bildungssystem nach Schicht, Geschlecht, Ethnie und deren Verknüpfungen.* In: Berger, Peter A./Heike Kahlert (Hrsg.): *Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert.* Weinheim und München: 71-100.
- Gildemeister, Regine (2008): *Soziale Konstruktion von Geschlecht: „Doing gender“.* In: Wilz, Sylvia M. (Hrsg.): *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen.* Wiesbaden: 167-198.
- Gogolin, Ingrid (1994): *Der monolinguale Habitus der multilingualen Schule.* Münster/New York.
- Gomolla, Mechtild/Radtke, Frank-Olaf (2008): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule.* Wiesbaden. 3. Auflage.
- Granato, Mona/Schittenhelm, Karin (2003): *Junge Migrantinnen zwischen Schule und Arbeitsmarkt – Ungleichheiten angesichts der Ausdifferenzierung einer Übergangsphase.* In: Castro Varela, Maria do Mar/Cimitria Clayton (Hrsg.): *Migration, Gender, Arbeitsmarkt.* Königstein/Taunus: 109-126.
- Hormel, Ulrike (2007): *Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft.* Wiesbaden.
- (2010): *Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem.* In: Hormel, Ulrike/Albert Scherr (Hrsg.): *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse.* Wiesbaden.
- Hunger, Uwe/Tränhardt, Dietrich (2001): *Vom „katholischen Arbeitermädchen vom Lande“ zum „italienischen Gastarbeiterjungen aus dem Bayerischen Wald“.* Zu den neuen Disparitäten im deutschen Bildungssystem. In: Rat für Migration (RfM): *Integration und Illegalität in Deutschland:* 51-61.
- Kahlert, Heike (2008): *Bildung und Erziehung im Übergang zur Wissensgesellschaft.* In: Willems, Herbert (Hrsg.): *Lehr(er)buch Soziologie. Band 2.* Wiesbaden: 773-796.
- Kampshoff, Marita/Nyssen, Elke (1999): *Schule und Geschlecht(er)verhältnisse – Theoretische Konzeptionen und empirische Analysen.* In: Rendtorff, Barbara/Vera Moser (Hrsg.): *Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Erziehungswissenschaft. Eine Einführung.* Opladen: 223-246.
- Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (2007): *Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, 'Rasse'/Ethnizität.* In: Klinger, Cornelia/Gudrun-Axeli Knapp/Birgit Sauer (Hrsg.): *Achsen der Ungleichheit.* Frankfurt/New York: 19-41.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2008): *'Intersectionality' – ein neues Paradigma der Geschlechterforschung?* In: Casale, Rita/Barbara Rendtorff (Hrsg.): *Was kommt nach der Genderforschung?* Bielefeld: 33-53.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration.* Bielefeld.
- Luhmann, Niklas (2000): *Organisation und Entscheidung.* Wiesbaden.

- McCall, Leslie (2001): *Complex Inequality: Gender, Class, and Race in the New Economy*. New York.
- (2005): The complexity of Intersectionality. In: *Signs. Journal of Women in Culture and Society* 30 (3): 1771-1880.
- Nassehi, Armin (2004): Inklusion, Exklusion, Ungleichheit. Eine theoretische Skizze. In: Schwinn, Thomas (Hrsg.): *Differenzierung und soziale Ungleichheit. Die zwei Soziologien und ihre Verknüpfung*. Frankfurt a. M.: 323-352.
- Nyssen, Elke (2000): Benachteiligung von Mädchen – ein erledigtes Problem? In: Frommelt, Bernd/Klaus Klemm/Ernst Rösner/Klaus-Jürgen Tillmann (Hrsg.): *Schule am Ausgang des 20. Jahrhunderts. Gesellschaftliche Ungleichheit, Modernisierung und Steuerungsprobleme im Prozess der Schulentwicklung*. Weinheim/München: 59-79.
- Solga, Heike (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen.
- /Rosine Dombrowski (2009): *Soziale Ungleichheiten in schulischer und außerschulischer Bildung. Stand der Forschung und Forschungsbedarf*. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 171. Düsseldorf.
- Stamm, Margit (2008): Underachievement von Jungen: Perspektiven eines internationalen Diskurses. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 11 (1): 106-124.
- Stanat, Petra (2008): Heranwachsende mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungswesen. In: Cortina, Kai S. et al. (Hrsg.): *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick*. Reinbek bei Hamburg, 685-743.
- Schwinn, Thomas (2008): Zur Analyse multidimensionaler Ungleichheitsverhältnisse. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, H. 33, Nr. 1: 20-42.
- Treibel, Annette (1999): *Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung und Gastarbeit*. Weinheim/München.
- Walby, Sylvia (2009): *Globalization and Inequalities: Complexities and Contested Modernities*. Los Angeles.
- Weber, Martina (2003): *Heterogenität im Schulalltag. Konstruktion ethnischer und geschlechtlicher Unterschiede*. Opladen.

*Sandra Smykalla*

## Gender und Diversity im Diskurs von Weiterbildung und Beratung – Ansatzpunkte für Perspektiven der Intersektionalität

Durch die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Strategie Gender Mainstreaming in Deutschland hat Gender eine „Reise durch die öffentliche Kultur“ (Butler 1997: 34) angetreten. Gender als Konzept feministischer Theoriebildung verlässt akademische Diskurse der Geschlechterforschung und taucht zunehmend im Kontext von Reformprozessen in Organisationen auf. Die erhöhte Nachfrage an Beratung führte in den letzten Jahren zu einem Boom an Gender-Trainings und -Beratungen; Gender-Trainer/innen und -Berater/innen treten als eine neue Akteursgruppe auf, die sich als Gender-Expert/en/innen professionalisieren, um Gender-Kompetenz zu vermitteln. In einem neuen Zweig des Dienstleistungsmarktes, dem Handlungsfeld der Gender orientierten Weiterbildung und Beratung, erhält der Begriff Gender neue Bedeutungen und Funktionen. So existiert heute eine Vielzahl von Weiterbildungskonzepten, die abhängig von dem jeweils zugrunde gelegten Gender-Verständnis und je nach Anfrage, Thema und Zielgruppe variieren.

Welche Effekte diese Reise von Gender zeitigen, ist in der deutschsprachigen Geschlechterforschung umstritten. Kritischen Stimmen zufolge werde Gender dabei zu einem „linguistischen Passepartout“ (Knapp 2001b: 57), das sich mit wechselnden Bedeutungen aufladen kann und das zur „Verdinglichung der Mann/Frau-Opposition als grundlegender und grundsätzlicher Differenz“ (ebd.) eher beitrage als diese aufzulösen. Als Begriff ver helfe Gender zwar durch seine Entgrenzung den Geschlechterfragen zur „Weltläufigkeit“, gleichzeitig verkomme Gender jedoch zu einem „amorphen Begriff, der keine spezifischen Hinsichten mehr bezeichnet“ (Knapp 2001a: 36). Der Kategorie Gender sei ihre „einstmals radikale akademische und politische Aktions- und Wirkungsmacht abhanden gekommen“ (Scott 2001: 52, 59). Angesichts dieser Kritik ist zu fragen: Hat der Begriff Gender eine inhärente politische Bedeutung, die es zu wahren gilt, oder ist er ohnehin in ein Feld vielfältiger Einschreibungen und Bedeutungen zu entlassen? Geht eine normativitätskritische Bedeutung von Gender durch Gender

Mainstreaming verloren, da dualistische Deutungen entlang der sex-Gender-Trennung den machtkritischen Gehalt von Gender unterwandern, oder entstehen neue Potenziale für die Transformation hierarchischer Geschlechterverhältnisse?

Im Folgenden wird versucht, Begriffe und Konzepte weder definitorisch einzuengen, noch einer beliebigen Bedeutungseinschreibung zu überlassen, sondern das, was zur Diskussion steht, „von den Begriffen aus zu befragen“ (Huber 1997: 9). Wie werden Lesarten von Gender und Diversity im Kontext von Weiterbildung und Beratung diskursiviert? Welche Diskurspositionen werden von Gender-Expert/en/innen in ihren Interventionen profiliert und welche werden ausgeschlossen? Und inwiefern bieten theoretische Überlegungen zu Intersektionalität Ansatzpunkte für eine professionelle Beratungspraxis?

Als Ausgangspunkt meiner Überlegungen verstehe ich Intersektionalität als eine Analyse- und Reflexionsperspektive, die die Möglichkeit schaffen kann, Ein- und Ausschlüsse innerhalb kontextspezifischer Machtkonstellationen sichtbar zu machen und infrage zu stellen. Um diese Möglichkeit nutzen zu können, schlage ich vor, Intersektionalitätsperspektiven mit einer dekonstruktiven Lesart von Differenz zu verbinden. Dafür beziehe ich mich auf ein subjekt- und machtkritisches Verständnis von Differenz, wie es in poststrukturalistischen Theorien entwickelt wurde. Während Differenz, oft verkürzt verstanden als Unterschied, einen Dualismus impliziert, also den Gegensatz von zwei in sich geschlossenen Einheiten, geht es im poststrukturalistischen Verständnis von Differenz darum, das Uneinheitliche als strukturelles Element von Differenz zu begreifen. Nicht die Opposition von zwei Polen ist relevant, sondern das Zustandekommen von Abgrenzungsvorgängen, die zwei eindeutig unterscheidbare Pole erst herstellen. Differenz beschreibt damit eine „strukturelle Qualität des Unterschieds, keine inhaltliche: Der Unterschied selbst wird nicht inhaltlich gefüllt, sondern bleibt offen“ (Kahlert 1999: 84). Betont wird das „Offene, Nicht-Identische und Unabgeschlossene“ (Rendtorff/Moser 1999: 315) an der Differenz. Dekonstruktion heißt in Bezug auf ein solch offenes Differenz-Verständnis auch nicht „verneinen oder abtun, sondern in Frage stellen“ (Butler 1993: 48). Judith Butler erläutert:

„Eine Voraussetzung in Frage zu stellen, ist nicht das gleiche wie sie abzuschaffen; vielmehr bedeutet es, sie von ihren metaphysischen Behauptungen zu befreien, damit verständlich wird, welche politischen Interessen in und durch diese metaphysische Plazierung abgesichert werden.“ (Butler 1995: 54)

Eine dekonstruktive Perspektive der Intersektionalität zu entwickeln fordert dementsprechend dazu heraus, vereinheitlichende, essentialisierende Kategorisierungen als Grundlage von Privilegierung und Benachteiligung aufzude-

cken und zu transformieren. Damit ist jegliche Bedeutungsproduktion immer gleichzeitig mit den Machtmechanismen ihrer Kategorisierung zu denken.

Im folgenden Beitrag wird anhand von Gender- und Diversity-Konstruktionen<sup>1</sup> von Trainer/innen und Berater/innen gezeigt, mit welchem Differenz-Wissen Expert/en/innen ihre Interventionen konzipieren, wie sie ihre eigene Professionalität darüber begründen und welche Potenziale zur Transformation von Geschlechterverhältnissen sie dabei eröffnen bzw. ungeachtet lassen. Diese Analyse ist Teil meiner eigenen empirischen Forschung im Feld der Gender orientierten Weiterbildung und Beratung (Smykalla 2010) sowie meiner Beobachtung und Mitgestaltung des Diskurses um Intersektionalität in den deutschsprachigen Gender Studies innerhalb der letzten Jahre. Es werden zunächst drei Diskurspositionen von Trainer/n/innen zum Verhältnis von Gender und Diversity herausgearbeitet. Dabei wird insbesondere die Plausibilisierung oder Infragestellung von Dualismen sowie das Theorie-Praxis-Verständnis der Expert/en/innen fokussiert. Anschließend werden diese empirischen Erkenntnisse mit erziehungswissenschaftlichen Überlegungen zu Professionalität und der Produktion von Wissen und „Nicht-Wissen“ rückgekoppelt, um zu zeigen, wie die eigene Involviertheit der Expert/en/innen ihr professionelles Handeln bestimmt. Deshalb wird abschließend der Vorschlag gemacht, im Handlungsfeld der Weiterbildung und Beratung neben Fachkompetenz eine Ambivalenzkompetenz zu entwickeln, die die Professionalität von Trainer/n/innen und in Bezug auf die Transformation von Machtverhältnissen erst ermöglicht.

## Dekonstruktion und Diversity aus der Sicht von Trainer/n/innen und Berater/n/innen

In Angeboten der Weiterbildung und Beratung im Zuge von Gender Mainstreaming werden verschiedene Lesarten von Gender profiliert. Dabei ist es für die Vermittlung von Gender-Kompetenz zentral, inwiefern von den Trainer/n/innen und Berater/n/innen die sex-Gender-Trennung in den Trainings aufrechterhalten oder infrage gestellt wird und wie in diesem Zusammenhang das Verhältnis von Theorie und Praxis konzeptionalisiert ist (Smykalla 2010: 233 ff.). Es wird gezeigt, wie die Art und Weise der Diskursivierung von Gender von der eigenen Überzeugung der Expert/en/innen und von den angenommenen

---

1 Diversity wird hier vor allem auf begrifflich-konzeptioneller Ebene und weniger als Unternehmensstrategie (Managing Diversity) thematisiert.

Erwartungen des Gegenübers, ihrer „Teilnehmendenkonstruktion“ (ebd.: 180) abhängt.

## Angst vor Gleichmacherei: Die Plausibilisierung des Dualismus

Laut der von mir befragten Trainer/innen und Berater/innen äußern die Teilnehmenden in Gender-Trainings oft populärwissenschaftliche, biologistische Meinungen über Geschlechterverhältnisse. Als eine Erklärung für das häufige Heranziehen biologischer Fundierungen von Gender wird die Unfassbarkeit der Vorstellung, Geschlecht sei sozial konstruiert, formuliert. Die Vermutung eines Trainers ist, dass die Biologie als eingängigere und einfachere Begründung für Geschlechterdifferenzen fungiert: Das Biologische erscheint eindeutig und handhabbar, während das Soziale als komplex und schwer zugänglich gilt.

Wie eine Trainerin erklärt, arbeitet sie bei der Wissensvermittlung im Training mit verschiedenen weitreichenden Definitionen von Gender und variiert diese in Abhängigkeit von der Zielgruppe:

„Je nach dem, welche Zielgruppe wir vor uns haben, ist das eine größere Aktion oder eine kleinere. Die Minimaldefinition ist halt die Differenzierung zwischen sex und gender. Wenn wir Leute vor uns haben, die auch differenzierteren Wahrnehmungen zugänglich sind, was ja wichtig ist, muss man halt weitergehen und zeigen, dass sex halt nicht einfach nur eine Begebenheit ist, sondern auch eine Geschichte hat und differenziertere Ausgestaltungen und gender eben auch.“ (BZ 116)<sup>2</sup>

Die Darstellung der sex-Gender-Trennung wird hier als minimaler Erklärungsansatz beschrieben, der, sobald mehr Vorwissen in der Gruppe vermutet wird, durch eine andere Darstellung, z.B. der Historisierung von Biologie und Körper, differenziert wird. Obwohl diese Relativierung von der Expertin für wichtig gehalten wird, warnt sie davor, die sex-Gender-Trennung gänzlich aufzugeben:

„Ich passe aber auch immer auf, dass es nicht verschwimmt, weil dann die ganze Sache tot ist, dann kann man damit nichts mehr anfangen. [...] Nicht dass das gegeneinander auflösbar wird und alle Katzen grau werden, dann verliert das ja die Aussagekraft und Plausibilität, sich damit überhaupt zu beschäftigen. Dann entsteht vielleicht auch die Idee, dass die Experten noch nicht mal genau wissen, wie das ist, also warten wir mal ab und brauchen nichts machen.“ (BZ 75)

- 
- 2 Die Kürzel nach den Zitaten stehen für Abkürzungen der Pseudonyme, die den Interviewten aus Datenschutzgründen gegeben wurden. Die Punctuation in den Zitatstellen folgt Transkriptionsregeln, die im Rahmen der Methodik des Expert/en/inneninterviews nach Meuser/Nagel (2002) festgelegt wurden. Der Punkt steht für ein Satzende, Kommata wurden nur zur Satzstrukturierung gesetzt und entsprechen nicht den üblichen Orthografierregeln.

Der Erhalt der Trennung von biologischem Geschlecht und sozial konstruierten Geschlechternormen bekommt in dieser Diskursivierung einen taktisch-strategischen Gehalt, denn sie wird mit der Abwendung eines doppelten Plausibilitätsverlustes begründet: zum einen soll der Akzeptanzverlust für das Thema und zum anderen der Anerkennungsverlust der Trainerin als Expertin damit abgewendet werden. Durch eine Relativierung der Trennschärfe befürchtet die Trainerin, werde den Teilnehmenden eine Legitimationsgrundlage gegeben, sich nicht weiter mit der Konstruiertheit von Geschlecht auseinanderzusetzen zu müssen. Außerdem könnte eine Relativierung des Natur-Kultur-Dualismus von den Teilnehmenden zudem als Unwissenheit der Trainingsleitung interpretiert werden, weil die Grenzverwischung nicht als Fachwissen anerkannt würde. Aus diesen befürchteten Wirkungen bei den Teilnehmenden schlussfolgert die Trainerin, dass eine fehlende klare (duale) Definition von Geschlecht mit einem Spannungsverlust einhergeht, der Lernen verhindert: „Ich würde sagen, wenn das alles nicht mehr definierbar ist, dann haben wir ja gar keine Spannungen mehr, mit denen man auch was vorwärtsbringen kann“ (BZ 121). Wie des Weiteren deutlich wird, bezieht sich diese Befürchtung eines Spannungsverlustes auf jene geschlechtertheoretischen, dekonstruktiven Zugänge, die die sex-Gender-Trennung in Frage stellen. So liege eine

„hochproblematische Problematik in der gender-Debatte, weil in manchen Diskursen das wirklich darauf hinausläuft, dass alle Katzen grau sind und man nichts Differenzierendes mehr feststellen kann. [...] Also ich fürchte, dass das kontraproduktiv werden könnte, was da zum Teil entsteht.“ (BZ 119 + 121)

Argumentationslogisch finden in dieser Diskursposition zwei Gleichsetzungen statt: theoretische, dekonstruktive Herangehensweisen werden mit einer Auflösung jeglicher Unterscheidbarkeit assoziiert, und eine die Grundlagen von dualen Konstruktionsmechanismen infrage stellende Kritik wird auf Gleichgültigkeit und Beliebigkeit reduziert. In dieser Konsequenz wird bei einer Relativierung des Dualismus befürchtet, dass die Handlungsfähigkeit des Subjets verloren ginge sowie die soziale Kategorie Geschlecht entpolitisiert werde. Eine duale Differenz gilt im Gegenzug als etwas Schützenswertes, weil sie eine als notwendig erachtete Eindeutigkeit und damit eine „natürliche“ Spannung der Gegensätze für Lernprozesse aber auch für gesellschaftliche Ordnung insgesamt bewahrt. Dominant wird in dieser Lesart von Differenz die Konstruktion eines dualen Geschlechterverständnisses, dem die Kultur der Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität als theoretischer Referenzrahmen dienen.

Interessant ist, wie an diese Plausibilisierung der Eindeutigkeit der dualen Geschlechterdifferenz zudem die Expertise der Trainerin gekoppelt wird. Legi-

timiert wird die Einstellung, dass dekonstruktivistische Gender-Theorien „kontraproduktiv“ seien, mit den antizipierten Erwartungen der Teilnehmenden nach Klarheit. Klarheit im Sinne von Eindeutigkeit wird dabei mit Sicherheit assoziiert. Daher seien Verunsicherungen und Irritationen der dualen Geschlechterordnung im Training zu vermeiden. Diese Teilnehmendenkonstruktion korreliert mit der eigenen Überzeugung der Trainerin, dekonstruktivistische Ansätze aus der neueren Geschlechterforschung seien gefährlich. Es werden also prognostizierte Einstellungen der Teilnehmenden für die eigene Überzeugung funktionalisiert, denn die Ablehnung dekonstruktiver Herangehensweisen beruht weniger auf tatsächlicher Erfahrung, sondern vielmehr auf den Vorannahmen der Trainerin über ihre Zielgruppe.

Wie wirken sich solch duale Gender-Konstruktionen nun auf das Verhältnis zu anderen gesellschaftlichen Ordnungskategorien aus? Hierzu erklärt eine Trainerin:

„... wir haben da eine ganz klare Position. Wir sagen, gender oder Geschlecht ist strukturwirksamer als die anderen Kategorien. Aber Geschlecht ist genau das. ... Sie können keine Geschlechterpolitik machen ohne Diversity. ... das ist völlig absurd. Die Lebenswirklichkeiten von Menschen strukturieren sich dadurch, dass es männliche und weibliche Zugänge gibt oder Männer und Frauen, je nach dem. Und dann haben Sie aber Junge, Alte, ethnische Unterschiede usw. Das heißt, gender ist für uns immer nicht Mann Frau, sondern gender heißt immer männlich und weiblich in der Differenziertheit Ethnie, Herkunft, Alter, also das, was Diversity ist. Das ist ganz wichtig, das ist unsere Definition von gender.“ (EM 129)

Gender wird hier zur grundlegenden gesellschaftlichen Ordnungskategorie erklärt. Ausgangspunkt ist ein duales Gender-Verständnis, das um den Aspekt von Diversity notwendigerweise ergänzt werden muss. Damit wird Zweigeschlechtlichkeit gegenüber anderen gesellschaftlichen Zuschreibungen als vorgängig gesetzt. Lediglich innerhalb der Gruppe der Frauen und Männer werden verschiedene soziale Zugehörigkeiten und Lebenswirklichkeiten ergänzt.

Von einem anderen Trainer wird die Kategorie Geschlecht aufgrund ihrer Omnipräsenz als höherrangiger im Vergleich zu anderen sozialen Kategorien eingestuft:

„Ich würde gerne da eine Hierarchie einführen (lachend) und ich würde sagen, dass für mich die Geschlechterfrage über dem Diversity steht. [...] Frauen und Männer, die stecken ja überall drin, in jedem der Diversity-Bausteine sag ich mal. Deswegen würden für mich in der Hierarchie die Frauen und Männer eher oben stehen und darunter dann der Diversity-Aspekt.“ (RL 175, 179)

Diese Annahme einer gesellschaftlichen Vorrangstellung von Geschlecht bekräftigt auch ein anderer Trainer, indem er sich von einem horizontalen, additiven Verhältnis abgrenzt:

„Geschlecht ist eben besonders strukturwirksam aus der Erfahrung heraus, und von daher stellen wir das in den Vordergrund, während es ja im Rahmen von Diversity eher ein horizontaler Ansatz ist, der ja die verschiedenen Kategorien nebeneinander stellt und mal ist die wichtiger, mal ist die wichtiger.“ (PD 135)

Vertreten wird in diesen Positionen eine hierarchisch-vertikale Lesart von Gender als gesellschaftlich dominanter Strukturkategorie. Abgegrenzt wird sich von Diversity als einem horizontalen Ansatz, bei dem soziale Kategorien nebeneinander stehen und zu unterschiedlichen Zeiten relevant werden können. Die eigene Erfahrung der Trainer/innen dient als Referenzpunkt für die Begründung, dass Geschlecht eine besonders wichtige Funktion zukommen muss. Hier ist es weniger die angenommene Vielfalt von Lebenslagen oder Diskriminierungserfahrungen bei den Teilnehmenden, die die eigene Arbeitsweise rechtfertigt, sich vorrangig auf die Kategorie Geschlecht zu beziehen, sondern die eigene Überzeugung wird zum Maßstab des Handelns gesetzt.

### Angst vor Identitätsverlust: Die Vervielfältigung von Dualismen

In einer anderen Deutungsstrategie wird die Festschreibung dualistischer Geschlechterordnungen im Training zwar problematisiert, aber einer Lösung dieses Problems durch dekonstruktive Ansätze mit Skepsis begegnet:

„Es ist sozusagen aus dem Dekonstruktivismus für mich kein Angebot, was soll denn an die Stelle von dieser Dichotomie kommen? Das ist nicht fassbar. Und wenn was kommt, dann ging es in die Beliebigkeit. Aber so eine Beliebigkeit, wo es völlig egal ist, wer ich bin.“ (SC\_1 202)

Die Infragestellung von Zweigeschlechtlichkeit wird zwar grundsätzlich befürwortet, aber von diesem Trainer als „schöne Utopie“ (ebd.) für die jetzige Situation als unbrauchbar abgewertet, weil das Dekonstruieren der Geschlechterdichotomie mit einer Auflösung von Identitäten ineingesetzt wird. Auch dieser Trainer geht davon aus, dass dies die Gefahr der Beliebigkeit berge und an den Bedürfnissen der Zielgruppe vorbeigehe und es deshalb nicht sinnvoll sei, Identität „an sich“ abzulehnen, weil sie Orientierung gebe und Selbstvergewisserung ermögliche:

„Ich brauche Identität, um zu wissen, wer ich bin. ... Das ist sozusagen die Entwicklung von Ich und Du. Damit ich weiß, wer ich bin, weil sonst löse ich meine Grenzen auf, Körper und Geist. Also erst die seelischen oder geistigen Grenzen, dann die Körpergrenzen und dann ist es entgrenzt und dann wird es völliges Chaos.“ (SC\_1 202)

Die „Idee des Dekonstruktivismus“ sei „interessant, weil es wird angedacht, was gibt es denn jenseits der Dichotomie“, aber es fehle an überzeugenden und

„greifbaren“ Ansätzen, die zeigen, in welche Richtung die Entwicklungen jenseits dichotomer Vorstellungen gehen sollen (SC\_1 202).

In dieser Diskurspositionierung findet zwar – ähnlich wie oben beschrieben – auch eine Abgrenzung von theoretischen, dekonstruktiven Ansätzen aus der Geschlechterforschung statt, aber begründet mit einer gewissen Ratlosigkeit, wie diese umzusetzen seien und was eine Alternative zu dualistischen Anordnungen sein könnte. Denn ähnlich wie in der ersten Diskursposition geht mit einer Grenzverwischung die Befürchtung eines Identitätsverlustes einher.

Obwohl eine andere Trainerin von einer Gleichzeitigkeit vieler sozialer Identitätskategorien ausgeht, behält Geschlecht aber die wichtigste Funktion, weil es am offensichtlichsten ist:

„Es [das Geschlecht, Anm. Smy] ist einfach mal das Herausnehmen eines Diversity-Aspektes. Wir gehen davon aus, dass die Kenntnisse der Diskriminierung von Frauen dazu befähigen, die Diskriminierung der anderen Kriterien zu verstehen. Weil es so eine fundamentale Form von Diskriminierung ist, das Geschlecht, weil es so offensichtlich ist, ja? Alles andere muss offensichtlich gemacht werden, z.B. Hautfarbe oder Zugehörigkeit zur Religion kann man ganz schwer sehen, wenn jemand Kopftuch trägt, aber sonst keine Chance. [...] Und in Deutschland ist Geschlecht im Augenblick eines der wesentlichen Merkmale in der Diversity-Debatte. Das würde ich schon sagen.“ (DT 28)

Hier wird die Gewichtung von Geschlecht als Kategorie also mit dem hohen Grad an Sichtbarkeit (der Diskriminierung von Frauen) begründet. Geschlecht als ein Aspekt von Diversity wird begrifflich mit „Frauen“ gleichgesetzt. Das Begründungsmuster für die Vorrangstellung von Gender als Identitätskategorie verläuft über eine von der Trainerin angenommene, gängige, verallgemeinerbare Erfahrung und Tatsache, dass Geschlechterzugehörigkeit am offensichtlichsten sei. Absolut gesetzt werden damit die eigene Haltung und Annahme der Expertin und nicht die tatsächlichen Lebenswelten der Adressat/en/innen.

## Reflexionsgewinne: Die Infragestellung von Dualismen

Bei anderen Diskursivierungen von Gender beziehen sich die Trainer/innen nicht affirmativ auf die sex-Gender-Trennung, sondern versuchen, diese zu hinterfragen. Dabei wird ein theoriegeleitetes, dekonstruktives Herangehen artikuliert, das stärker auf einer Verwobenheit als auf einer eindeutigen Trennung von Theorie und Praxis basiert:

„Ja ich denk mir doch, die Bringlage ist, dass es um die Dekonstruktion der Geschlechter geht. Das ist bei der Umsetzung in der Praxis extrem schwierig, das, was sozusagen vorhanden ist, immer so zu denken. Aber es ist so, wie es ist (lachen).“ (GL 64)

Dekonstruktion in der Beratung und Weiterbildung umzusetzen, erscheint hier zwar als ein hoher Anspruch, aber deshalb gerade nicht unmöglich, sondern eine Notwendigkeit und Herausforderung. In dieser Position wird eine grundlegendere Dimension der Geschlechterkonstitution angesprochen, die auf die komplexe Herstellung von Geschlechterdifferenz selbst schaut. Gender wird in der untrennbaren Verwobenheit mit anderen gesellschaftlichen Kategorien beschrieben, ohne die prinzipielle Vorrangstellung gegenüber anderen Ausgrenzungskategorien anzunehmen:

Gender wird hier als ein komplexer Zuschreibungsprozess, der Geschlechterverhältnisse bedingt, beschrieben.

Wie ein anderer Trainer erläutert, versucht er, in „dekonstruktivistisch geleiteten gender-Trainings“ (KF 43) dekonstruktive Theorien einfließen zu lassen:

„Und jetzt gar nicht mal so, dass ich da weit aushole und hochtheoretische Referate halte, aber so ein bisschen die Grundidee erkläre und dann auch immer versuche, was es denn für die praktische Arbeit bedeuten könnte.“ (KF 32)

Dekonstruktivistisch heißt für diesen Trainer vor allem, die „Bedeutung von Geschlecht auch immer wieder rauszunehmen“ (KF 49). Es soll zwar „für Geschlechter“ sensibilisiert werden, aber es besteht „gleichzeitig der Versuch, auch zu starke Konzentrationen wieder auf das Geschlecht zu vermeiden“, indem andere Kategorien mitgedacht werden und ein umfassendes „Gerechtigkeitskonzept“ angestrebt wird. Dekonstruktive Ansätze in Gender-Trainings werden von ihm für diejenigen Teilnehmenden als positive Impulse für die geschlechterpolitische Praxis gesehen, die eine Bereitschaft mitbringen, Konstruktionsprozesse von Geschlecht zu reflektieren. Dies sind meist Teilnehmende, die schon Erfahrungen in geschlechterbezogener Arbeit haben. Der Trainer rückt in dekonstruktivistisch geleiteten Trainings den Aspekt von einer umfassenden Machtstruktur in den Mittelpunkt und stellt damit gleichzeitig die ausschließliche Fokussierung auf die Kategorie Geschlecht in Frage. Er problematisiert damit die Ausschließlichkeit der Thematisierung von Gender, weil darüber andere Machtverhältnisse unberücksichtigt bleiben:

„Und warum hat man sich sozusagen jetzt auf die Gerechtigkeit der Geschlechter konzentriert, ohne was weiß ich kulturelle Herkunft, Alter, Behinderung eben gleich mit zu diskutieren?“ (KF 33)

Auch eine andere Trainerin vertritt die Annahme, Vielfalt sei ein konstitutives Moment von Gender. Auf die Nachfrage hin, ob ein Vorteil in Diversity-Ansätzen gesehen werden kann, wird von ihr der Blick auf die Ermöglichung vielfältiger Differenzen genannt, aber gleichzeitig die fehlende Perspektive der Macht kritisiert:

„Ja, das ist schon ein Gewinn, das Denken in verschiedensten Differenzen, Diversität als Kategorie auch zu reflektieren und was heißt das? Und da würde ich aber zum Beispiel sagen, das wäre, also mein Ansatz wäre, das auch in einem ganz bestimmten Sinn nutzbar zu machen, nämlich nicht irgendwie, ja der einzelne Mitarbeiter und die einzelne Mitarbeiterin leistet mehr, wenn man die Verschiedenheit anerkennt, äh schön, aber darum geht es mir aber nicht in den Trainings, sondern auch noch mal die Effizienzlogik rausnimmt und da irgendwie guckt, welche Machtkonstruktionen sind da und dass die miteinander verquickt sind und das diskutieren wir im gender-Training auch, aber wir nennen es nicht Diversity Training.“ (AH 61)

Anders als in den vorherigen Diskursivierungen wird Gender nicht als duale, zweigeschlechtliche Kategorie konstruiert, sondern als komplexer Normierungsprozess gedacht. Ein duales Gender-Konzept erfährt damit eine Infragestellung und Verschiebung hin zu einem multiplen Gender-Konzept (vgl. auch Frey 2003). In dieser Diskursposition werden ein Dialog von Theorie und Praxis und eine Arbeit mit den Teilnehmenden „auf Augenhöhe“ angestrebt.

### Paradoxien professionellen Handelns: Unentscheidbarkeiten erfordern Positionierungen

Betrachten wir diese Diskursivierungen von Gender und Diversity durch die Expert/en/innen vor dem Hintergrund einer jüngeren erziehungswissenschaftlichen Debatte um Wissensproduktionen und Professionalität, so erhält die Frage nach dem Gehalt professionellen Handelns eine neue Facette. So beschäftigen sich neuere erziehungswissenschaftliche Diskussionsstränge in der Professionalisierungsdebatte mit „Orten des Nicht-Wissens“ und seiner Beziehung zum Wissen. Das Verhältnis zum Wissen wird damit selbst problematisiert, denn sonst bleibt nur die „Illusion eines unmittelbar handlungsleitenden Fachwissens“ oder die „Rückkehr zum so genannten gesunden Menschenverstand des Alltags“ (Wimmer 1996: 241). Wie Michael Wimmer konstatiert, bleibt ungedacht, welche Bedeutung Wissen für professionelles Handeln hat, wenn es nicht die technische Funktion der Handlungssteuerung übernimmt:

„Solange also das Verhältnis zwischen Wissen, Deuten und Handeln in Termini der Anwendung, Umwandlung und Übersetzung gedacht wird, wird ein kontinuierlicher Übergang von Wissen zum Handeln unterstellt oder suggeriert und die Kluft, die durch das irreduzible Nicht-Wissen besteht, verkannt.“ (ebd.: 242)

Denn obwohl weder Subsumtionslogik noch Anwendungstechnologie intendiert sind, erhält sich ein instrumentelles Handlungsverständnis. Der Wunsch nach Handlungswissen gleicht dem nach einer „Dienstanweisung“, die man ohne nachzudenken und ohne Verantwortung zu übernehmen nur auszuführen

ren braucht. Die Fähigkeit, die Kluft zwischen Nicht-Wissen und Wissen handelnd zu überwinden, stellt den Kern pädagogischer Professionalität dar (ebd.: 239). Die Versuchung bestehe in der Eindeutigkeit, Klarheiten und Sicherheiten herzustellen, wohingegen deren Fehlen gerade die Spezifika professionellen Handelns ausmachen. Wimmer schlägt deshalb vor, dass das Nicht-Wissen nicht als ein aufzugebender Mangel, sondern als ein „Nicht-Wissen-Können“ zu begreifen ist (ebd.).

Nehmen wir diese Überlegungen als Anregungen für ein verändertes Verständnis von Professionalität von Trainer/innen und Beratenden, so stellt sich die Frage nach der Kompetenzentwicklung im Spannungsverhältnis von Wissen und Nicht-Wissen. Zudem spielt dabei der Zusammenhang von professionellem und politischem Handeln eine entscheidende Rolle, da Weiterbildung und Beratung in einem politischen Raum stattfinden. Obwohl von einigen Beratenden eine 'Neutralität' in der professionellen Arbeit angestrebt wird, konnte anhand der Diskursivierungen gezeigt werden, wie sie ihre Professionalität über eigene Setzungen oder Zuschreibungen Anderer konstituieren und sich damit selbst in bestimmter Weise als Expert/innen inszenieren. Das Wissen um die eigene Involviertheit in Privileg- oder Diskriminierungsstrukturen und deren Reflexion ist wichtig, denn, wie auch obige empirische Analysen gezeigt haben, repräsentieren, verkörpern oder veranschaulichen Trainerinnen und Trainer immer auch ihre Einstellungen zu Gender und Diversity – und zwar unabhängig davon, ob sie dies explizit oder implizit tun bzw. ob sie es wollen oder nicht.

Weder nur „Betroffenheit“ noch nur Fach-Expertise können ein Qualitätsgarant für „gute“ Beratungsarbeit sein. Betroffenheit reicht deshalb nicht aus, weil es eine/n Berater/in nicht qua bestimmter Eigenschaften oder Gruppenzugehörigkeiten qualifiziert, erfolgreiche didaktische Arbeit zu leisten. Die Strategie, die im Kontext von Gender- und Diversity-Trainings praktiziert wird, Menschen mit sichtbaren Zugehörigkeiten zu Ausgrenzungskategorien als Leiter/in für Trainings einzusetzen ist problematisch, weil dies zu einem „Stigma Management“ (Goffman 1967) führen kann, das essentialistische Zuschreibungen reproduziert. Die Frage der Sichtbarkeit und der Unsichtbarkeit von Diskriminierungsgründen zu einem „offensichtlichen“ Grund der Thematisierung im Training zu machen hierarchisiert Benachteiligungsformen und beinhaltet die Gefahr neuer positiver Rassismen oder Sexismen. Der Versuch, „Expertise“ zum Qualitätsgarant eines Trainings zu machen, hat wiederum den Nachteil, dass privilegierte Zugänge im Handlungsfeld nicht gesehen und Ausschlüsse aus Expertenkreisen reproduziert werden. Die Vernachlässigung der Berücksichtigung von Privilegien oder Benachteiligung führt dazu, dass sich

eher privilegierte Trainer/innen auf dem Markt qualifizieren und profilieren und damit auch nur bestimmte Wissensformationen über Diskriminierungserfahrungen dominant werden können.

Meine Schlussfolgerung ist, dass im Kontext von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit Ambivalenzkompetenz statt Differenzierungskompetenz gefragt ist (Smykalla 2010: 266). Statt einer Differenzierungskompetenz, die Dualismen verstärkt, ist die entscheidende Fähigkeit, professionelles Handeln als Prozess einer unabgeschlossenen Gleichzeitigkeit zu konzipieren. Für politische und pädagogische Vermittlungen braucht es deshalb die Verknüpfung von Fachkompetenz und Ambivalenzkompetenz. Im Alltagswissen verweist Ambivalenz meist als „Zwiespältigkeit“ auf als ausweglos wahrgenommene Situationen, die mit dem Gefühl eines Eingezwängtseins, eines Nicht-Vor-und-Nicht-Zurück-Könnens, einer Bedrängnis, eines Hin- und Hergerissen-Seins, einer Unsicherheit, die es zu überwinden gilt, assoziiert wird. Wird Ambivalenz jedoch in Anlehnung an Butler als eine nicht immer gleich bleibende, aber unvermeidbare Gleichzeitigkeit von Gleichheit und Differenz und von Konstruktion und Dekonstruktion verstanden, so wird sie zum Konstitutionsmodus von jeglicher Bedeutung. Ambivalenz verweist damit auf den „Doppelaspekt der Subjektivation“ (Butler 2001: 15), die in einen *circulus vitiosus* führt und die Subjektivation notwendigerweise zirkulär werden lässt. Ambivalenz ist damit ein unüberwindbares Element der Subjektwerdung. Es gibt weder ein „Entkommen“ noch eine „Freizone“:

„In diesem Sinn kann das Subjekt die Ambivalenz seiner eigenen Konstitution nicht ersticken. Schmerzlich, dynamisch und viel versprechend, ist dieses Schwanken zwischen dem Schon-Da und dem Noch-Nicht ein Scheideweg, der jedem einzelnen Schritt seiner Überquerung anhängt, eine sich ständig wiederholende Ambivalenz im Kern der Handlungsfähigkeit.“ (ebd.: 22)

Ambivalenzen treten im Handlungsfeld der Gender orientierten Weiterbildung und Beratung auf mehreren Ebenen auf. Zum Beispiel in Bezug auf die Vermarktlichung des Handlungsfeldes der Gender orientierten Weiterbildung und Beratung sind Gender- und Diversity-Expert/en/innen zugleich Anbietende und Auftragnehmende von Weiterbildung und Beratung: Als Anbieter/in haben sie eine Multiplikationsfunktion und verfügen über eine Definitions- und Gestaltungsmacht, professionelles, politisches Wissen zu transportieren; gleichzeitig ist als Auftragnehmer/in ihr Gestaltungsspielraum abhängig von der Nachfrage und ihrer Marktposition, die ihre Existenzsicherung durch die Verkaufbarkeit ihrer Angebote bedingt. Auch in Bezug auf ihren Status als Experte oder Expertin befinden sie sich gleichzeitig in Professionalisierungs- und Politisierungsprozessen, denn sie sind sowohl mit ihrer Expertise gefragt und

positionieren sich gleichzeitig mit ihrem professionellen Handeln in politischen Arenen und schaffen damit selbst politische Räume, die bestimmte Machtkonstellationen begünstigen oder verhindern. Schließlich befinden sie sich in ihrer Arbeit als Gender- oder Diversity-Trainer/in oder Berater/in zwischen der Rolle als geschlechtlich, gesellschaftlich, sozio-kulturell positionierte (Privat-) Person und ihrer Funktion als Trainer/in bzw. Berater/in. Sie befinden sich in ihrer beratenden Arbeit im Raum geschlechtlich codierter Zuschreibungen und Zuweisungen.

Für eine dekonstruktive Lesart von Intersektionalität bedeutet dies, die Verständigung über die eigene Involviertheit in Machterhaltung zu verbinden mit der Reflexion der Produktionsweisen dieses Wissens. Das „Differenz-Dilemma“ (Smykalla 2010: 122) von der Auflösung und Anrufung der Differenz wird also nicht aufgehoben, sondern gilt als produktiver Ausgangspunkt, indem Machtverhältnissen ihre Widersprüchlichkeit nicht genommen, sondern damit gearbeitet wird.

## Ausblick

Wie gezeigt werden konnte, konstituieren sich Bedeutungen von Gender und Diversity entlang theoretischer und politischer Wissensformationen und innerhalb der Akteurskonstellationen zwischen Teilnehmenden und Expert/en/innen. Sowohl die Betonung von Differenz als auch deren Pluralisierung sowie auch deren Infragestellung beinhalten die potenzielle Möglichkeit der Reproduktion dualistischer Anordnungen. Dies fordert zu einer radikalen Zirkularität des Denkens, des Forschens und des Handelns heraus und bedeutet, Differenzen innerhalb von Kategorien als auch Interdependenzen zwischen sozialen Kategorisierungen theoretisch als unhintergehbare Gleichzeitigkeit in der Konstitution von Subjekten und Handlungsfähigkeit anzuerkennen. So verstandene dekonstruktive Perspektiven der Intersektionalität fokussieren auf intersektionale, also sich überlappende Ausgrenzungskategorisierungen, machen komplexe Machtdynamiken sichtbar – ohne sie auflösen zu wollen – und zielen darauf, Privilegstrukturen abzubauen. Entscheidend für professionelle Interventionen ist also, mit welchem theoretischen Verständnis von Differenz Interdependenzen und Intersektionalität aufgegriffen und konkretisiert werden. Relevant wird hierbei der Umgang mit dem Theorie-Praxis-Verhältnis – sowohl bei der akademischen Wissensproduktion als auch bei der professionellen Praxis.

In der akademischen Intersektionalitätsdebatte fällt auf, dass bisweilen noch eine differenzierte Problemsicht fehlt, die verhindert, dass die Privilegierung

der Privilegierten unmarkiert und damit das Transformationspotenzial von Intersektionalität dem Diskurs äußerlich bleibt. Obwohl die Thematisierung von Intersektionalität innerhalb der Gender Studies den Anspruch erhebt, – im Wissen um verschiedene, theoretische oder politische Zugänge – als gemeinsamen Konsens eine Machtkritik zu haben, finden erneute Vereinnahmungen und Ausschlüsse von Subjekt- und Diskurspositionen statt. Dies als konstitutives Moment von Forschung, Vermittlung und Politik nicht zu ignorieren oder zu akzeptieren, sondern mit dem Ziel der Veränderung zu reflektieren, gehört meiner Ansicht nach ebenso ins Zentrum der Debatte, wie die Erweiterung der „W-Fragen“ der Intersektionalität (welche Kategorien sind mit welcher Gewichtung relevant?) um die Reflexion, wer auf welche Weise über Intersektionalität spricht: Wer redet über wen und welche hat wo ihren Ort zu sprechen und gehört zu werden? Es kann also in einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung um Intersektionalität, die praxiswirksam werden will, nie nur um das Was gehen, sondern relevant ist immer auch das Wie der Produktion von Wissen.

### *Literatur*

- Butler, Judith (1993): Kontingente Grundlagen: Der Feminismus und die Frage der Postmoderne. In: Benhabib, Seyla/Judith Butler/Drucilla Cornell/Nancy Fraser (Hrsg.): *Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart*. Frankfurt a.M.: 31-58.
- (1995): *Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts*. Berlin.
- (1997): *Das Ende der Geschlechterdifferenz?* In: Huber, Jörg/Martin Heller (Hrsg.): *Konturen des Unentschiedenen: Interventionen/Museum für Gestaltung Zürich*. Basel/Frankfurt a.M.: 25-44.
- (2001): *Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt a.M.
- Frey, Regina (2003): *Gender im Mainstream. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs*. Königstein/Taunus.
- Goffman, Erving (1967): *Stigma – Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Frankfurt a.M.
- Huber, Jörg (1997): Vorwort. In: Huber, Jörg/Martin Heller (Hrsg.): *Konturen des Unentschiedenen: Interventionen/Museum für Gestaltung Zürich*. Basel/Frankfurt a.M.: 7-24.
- Kahlert, Heike (1999): Differenz als Positivität. Zum Bündnis von Feminismus und Postmoderne. In: Bauhardt, Christine/Angelika von Wahl (Hrsg.): *Gender and politics. „Geschlecht“ in der feministischen Politikwissenschaft*. Opladen: 83-102.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2001a): Dezentriert und viel riskiert: Anmerkungen zur These vom Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Soziale Verortung der Geschlechter: Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*. 1. Aufl. Münster: 15-62.

- (2001b): Grundlagenkritik und stille Post. Zur Debatte um einen Bedeutungsverlust der Kategorie „Geschlecht“. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. Wiesbaden: 54-74.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2002): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander/Beate Littig/Wolfgang Menz (Hrsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Opladen: 71-94.
- Rendtorff, Barbara/Moser, Vera (Hrsg.) (1999): *Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Erziehungswissenschaft*. Opladen.
- Scott, Joan W. (2001): Die vielen Bedeutungen des Begriffs gender. In: *Unipress* 109. Bern: 5-7.
- Smykalla, Sandra (2010): *Die Bildung der Differenz. Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming*. Wiesbaden.
- Walgenbach, Katharina (2007): Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, Katharina et al. (Hrsg.): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Leverkusen: 23-64.
- /Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (Hrsg.) (2007): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Leverkusen.
- Wimmer, Michael (1996): Zerfall des Allgemeinen – Wiederkehr des Singulären. Pädagogische Professionalität und der Wert des Wissens. In: Masschelein, Jan/Michael Wimmer (Hrsg.): *Alterität Pluralität Gerechtigkeit. Randgänge der Pädagogik*. Sankt Augustin/Leuven: 219-265.

*Barbara Beham*

## Work-Life Balance und Diversity in Organisationen

### Einleitung

Die Koordinierung von Arbeits- und Privatleben und die Erreichung einer zufriedenstellenden Balance zwischen den beiden Lebensbereichen sind zu einer zentralen Frage sowohl für Arbeitnehmer/innen als auch für Arbeitgeber geworden. Die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen, veränderte Familienstrukturen, der demographische Wandel sowie die Globalisierung und Diversifizierung von Wirtschaftsprozessen erhöhen das Potenzial für Konflikte zwischen den beiden Lebensbereichen (z.B. Burchell/Ladipo et al. 2002; Abele 2005). Flexible Arbeitsformen (z.B. Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit) und die Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien haben in den letzten Jahren zu einer weitgehenden Verflechtung von Arbeits- und Privatleben geführt. Eine unabhängige und voneinander getrennte Betrachtung dieser beiden Lebensbereiche ist daher sowohl in der Forschung als auch in der Unternehmenspraxis nicht mehr zulässig (Milliken/Dunn-Jensen 2005).

Als Konsequenz dieser soziodemographischen, ökonomischen und technologischen Veränderungen hat die Vielfalt der Erwerbstätigen vor allem in Bezug auf Geschlecht, Ethnizität und Alter stark zugenommen. In Verbindung mit veränderten Familienstrukturen (z.B. Doppelverdienerpaare, Alleinerziehende oder Patchwork-Familien) müssen Unternehmen somit vielfältige Bedürfnisse von Mitarbeiter/n/innen bedienen (Wharton 2006; Marks 2006). Das Bild des ideal workers (Acker 1990) – männlich, rund um die Uhr für das Unternehmen verfügbar, hoch qualifiziert, starke Arbeitsorientierung, hohe Mobilität und keine familiären oder privaten Verpflichtungen – ist damit ebenso obsolet, wie das lineare, traditionelle Karrieremodell, das auf einer ununterbrochenen Erwerbstätigkeit und einem stetigen Emporklettern der Karriereleiter beruht (Valcour/Tolbert 2003). Als Antwort auf diese wachsende Vielfalt haben zahlreiche Unternehmen damit begonnen, ein Diversity Management zu installieren, welches zum Ziel hat, die Vielfalt der Mitarbeiter/innen bestmöglich für das Unternehmen zu nutzen, und aus dieser Vielfalt resultierende Probleme (z.B. interpersonale Konflikte, er-

höher Kommunikations- und Abstimmungsaufwand) zu reduzieren (Cox 1991). Durch ein Bündel an personalpolitischen Maßnahmen soll eine multikulturelle Organisation geschaffen werden, in der Vielfalt wertgeschätzt und Interaktionen zwischen allen Statusgruppen im Unternehmen gefördert werden (Konrad 2003). Eine empirische Untersuchung der deutschen börsennotierten Unternehmen ergab, dass flexible Arbeitszeiten, heterogene Teams und die Verankerung von Diversity in der Unternehmenskultur die am häufigsten implementierten Diversity-Maßnahmen in diesen Unternehmen darstellen. Weniger häufig werden Diversity Trainings, Beratungsangebote für Minderheitengruppen und Diversity orientierte Einrichtungen (z.B. Betriebskindergärten) implementiert (Süß 2007).

Flexible Arbeitszeitmodelle, betriebliche Einrichtungen zur Betreuung von Kindern sowie Beratungsangebote für Mitarbeiter/n/innen mit Pflegeverpflichtungen (z.B. bei der Auswahl einer geeigneten Kinderbetreuungseinrichtung oder Unterstützungsleistungen für pflegebedürftige Eltern) stellen zugleich auch wesentliche personalpolitische Maßnahmen dar, die Arbeitnehmer/n/innen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen sollen. Darüber hinaus zählen verschiedenste Formen der Arbeitsfreistellung für die Pflege von Familienangehörigen sowie Telenarbeit und Job-Sharing zu den sogenannten familienfreundlichen betrieblichen Maßnahmen (Poelmans/Beham 2008a). Die Implementierung derartiger Maßnahmen und die Verankerung von Familienfreundlichkeit und Wertschätzung von Lebensbereichen und Verpflichtungen außerhalb des Arbeitsumfeldes in der Unternehmenskultur können somit als ein Teilbereich des Diversity Managements verstanden werden.

Während Diversity Management eine konkrete Managementpraktik darstellt (Cox 1991; Hardmeier/Vinz 2007), die zunehmend auch in deutschen Unternehmen zum Einsatz gelangt und zumeist Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhaltet, ist unter dem Intersektionalitätsansatz ein theoretischer Rahmen für die wissenschaftliche Analyse von Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Ungleichheitskategorien zu verstehen (Styhre/Eriksson-Zetterquist 2008; Winker/Degele 2009). In den USA werden mit dem Begriff Intersektionalität häufig die Wechselwirkungen zwischen den Ungleichheitskategorien Gender, Ethnizität und soziale Klasse verbunden. In Europa gibt es hingegen noch eine rege Diskussion über die Auswahl der entsprechenden Kategorien (Winker/Degele 2009). In diesem Beitrag wird die in den USA verbreitete Triade aufgegriffen, da diese Ungleichheitskategorien auch in Bezug auf die Work-Life Balance eine wesentliche Rolle spielen, im wissenschaftlichen Diskurs jedoch meistens nur unzureichend (zumeist als voneinander unabhängige Kategorien) ihre Berücksichtigung finden (Casper/Eby et al. 2007). Beginnend

mit einer Begriffsdefinition und einer kurzen kritischen Reflexion des aktuellen Forschungsstandes werden kurz die soziopolitischen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besprochen. Anschließend werden die betrieblichen Voraussetzungen, die Arbeitnehmer/n/innen eine zufriedenstellende Work-Life Balance ermöglichen sollen, unter Berücksichtigung der drei Ungleichheitskategorien Gender, Ethnizität und Klasse<sup>1</sup> diskutiert. Konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen schließen das Kapitel ab.

## Work-Life Balance

Obwohl der Begriff Work-Life Balance sowohl im Alltag als auch im wissenschaftlichen Diskurs sehr häufig verwendet wird, ist eine eindeutige Definition nur schwer zu finden. Im Allgemeinen wird mit dem Begriff ein Gleichgewichtszustand sowie ein generelles Gefühl der Harmonie in Bezug auf die Lebensbereiche Arbeit und Privatleben verbunden (Clarke/Koch et al. 2004). Zudem werden mit Work-Life Balance häufig eine individuelle Zufriedenheit sowie eine effiziente und konfliktfreie Ausübung der unterschiedlichen Rollen assoziiert (z.B. Higgins/Duxbury et al. 2000; Frone 2003; Beham/Drobnič forthcoming; Greenhaus/Allen 2006). Diese Ansätze gehen dabei von einem psychologischen Phänomen aus, dessen theoretische Grundlage die Rollentheorie bildet (Goode 1960; Marks/MacDermid 1996; Marks 1977). Sie induzieren, dass die Erreichung einer Work-Life Balance alleine durch das Individuum selbst erzielt werden kann. Vor allem Soziologen kritisieren diesen Begriff als zu eng gefasst, da die Erreichung einer zufriedenstellenden Balance zwischen Arbeits- und Privatleben nicht nur von den Bemühungen des Individuums abhängt, sondern auch durch staatliche, familiäre und organisatorische Rahmenbedingungen beeinflusst wird (Lambert/Haley-Lock 2004). Eine Konzeption auf der individuellen Ebene birgt die Gefahr, dass Unternehmen, aber auch der Staat die Verantwortung zunehmend auf das Individuum abwälzen und sich somit von der Pflicht befreien, geeignete Rahmenbedingungen z.B. durch eine verantwortungsbewusste Familien- und Unternehmenspolitik zu schaffen. Daher wird Work-Life Balance auch in der Arbeits- und Organisationspsychologie zunehmend als soziales Konstrukt verstanden (Grzywacz/Carlson 2007).

---

1 Quantitative Studien im Arbeitsumfeld verwenden häufig die Variablen persönliches Einkommen, Ausbildungsniveau oder Status innerhalb der Organisation als Proxy für soziale Klasse und soziale Ungleichheit (McGinnity/Calvert 2009).

## Aktueller Forschungsstand zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die empirische Forschung im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist stark von der psychologischen Wissenschaftstradition geprägt. Es dominieren quantitative Forschungsdesigns auf der individuellen Ebene, die vor allem die Feststellung von Ursache-Wirkungsbeziehungen mit Hilfe multivariater statistischer Verfahren zum Ziel haben (Casper/Eby et al. 2007). Gender hat dabei eine lange Tradition, da sowohl Unternehmen als auch Familien als „gendered institutions“ gelten, welche die Lebensbereiche von Frauen und Männern unterschiedlich strukturieren (Benschop 2006; Wharton 2006). Frühe Studien haben zumeist den Konflikt zwischen Beruf und Familie von Frauen untersucht. Inzwischen stehen jedoch beide Geschlechter gleichermaßen im Fokus der empirischen Forschung (siehe Eby/Casper et al. 2005 für einen Überblick). Zudem kann in neueren Studien eine Abkehr von der Konfliktperspektive hin zu positiven Erfahrungen und Auswirkungen beobachtet werden, die die Ausübung verschiedener Rollen mit sich bringen können (z.B. Greenhaus/Powell 2006; Hanson/Hammer et al. 2006).

Ethnizität, soziale Klasse und auch Alter werden in quantitativen Studien zur Work-Life Balance zwar häufig als Kontrollvariablen in multivariaten statistischen Modellen berücksichtigt, sie stehen jedoch nur selten im Fokus dieser Forschung. In ihrem Überblick über empirische Methoden zur Erforschung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kritisieren Casper et al. (2007) die Dominanz von Untersuchungen unter hochqualifizierten weißen Arbeitnehmer/n/-innen der Mittelschicht. Gering qualifizierte Arbeitskräfte sowie ethnische Minderheiten stehen nur selten im Mittelpunkt dieser Studien. Der aktuelle Forschungsstand reflektiert dabei die besseren Möglichkeiten von hochqualifizierten Arbeitnehmer/n/-innen der Mehrheitsgruppe, ihre Bedürfnisse in Bezug auf Arbeit und Familie zu artikulieren und dadurch auch die öffentliche Diskussion zu beeinflussen.

Während also Studien im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig die Ungleichheitskategorien Ethnizität und soziale Klasse vernachlässigen, berücksichtigen Studien im Bereich des Diversity Managements, die zum Beispiel die Auswirkungen von Ethnizität und Klasse in Unternehmen untersuchen, wiederum nur selten die komplexen Verbindungen zwischen Beruf und Familien-/Privatleben (Wharton 2006; Reskin/Charles 1999). In beiden Fachgebieten besteht somit ausreichend Raum für zukünftige Forschungsvorhaben, die auf einem intersektionalen Analyseansatz beruhen.

## Soziopolitische Rahmenbedingungen von Work-Life Balance

Interventionen und Maßnahmen zur Förderung der Work-Life Balance können grundsätzlich auf drei Ebenen erfolgen: 1) staatliche Familien- und Arbeitsmarktpolitik, 2) betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen und 3) informelle Unterstützungsleistungen von Familienmitgliedern (Lambert/Haley-Lock 2004). Obwohl der Schwerpunkt dieses Beitrages auf der Unternehmensebene liegt, gilt es zu vermerken, dass zwischen den drei Ebenen Wechselwirkungen bestehen. So beeinflusst z.B. die staatliche Familien- und Arbeitsmarktpolitik das Ausmaß, in dem Unternehmen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten (müssen). So weist England als typisches Beispiel für ein liberales Wohlfahrtsstaatsmodell (Esping-Anderson 1990) nur geringe Interventionen auf der staatlichen Ebene auf und überlässt die Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen auch in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben überwiegend den Arbeitgeber/n/innen. Die skandinavischen Länder, typische Vertreter des sozialen Wohlfahrtsstaatsmodells, schränken hingegen den individuellen Gestaltungsbereich der Unternehmen durch sehr weitgehende staatliche Regelungen stark ein (Haas 2003). Folglich können erhebliche Unterschiede im betrieblichen Angebot von familienfreundlichen Maßnahmen zwischen einzelnen europäischen Ländern, aber auch innerhalb eines Landes beobachtet werden. Während manche Unternehmen nur den gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststandard erfüllen, bieten andere wiederum wesentlich mehr Leistungen an (Lewis/Smithson 2001). Werden von Unternehmen (aber auch vom Staat) nur wenige Unterstützungsleistungen angeboten, so sind Arbeitnehmer/innen vermehrt auf die informelle Hilfe seitens der Familie angewiesen. So greifen zum Beispiel viele Arbeitnehmer/innen in den USA, wo nur wenige in den Genuss einer kurzen bezahlten Erziehungszeit kommen, sehr häufig auf innerfamiliäre Betreuungsleistungen (z.B. durch die Großeltern oder andere Familienmitglieder) zurück (Lambert/Haley-Lock 2004).

## Voraussetzungen für Work-Life Balance in Unternehmen

Ausgehend von einem traditionellen, männlichen Karrieremodell ignorieren klassische Theorien zu unternehmensinternen Arbeitsmärkten die Vielfalt von Arbeitnehmer/n/innen sowie deren persönliche und familiäre Verpflichtungen (Lambert/Waxman 2005). Aktuelle soziodemographische und wirtschaftliche Entwicklungen (vgl. erster Abschnitt) erfordern eine Erweiterung der klassischen Entwicklungs- und Karrieremodelle im Unternehmen dahingehend,

dass allen Arbeitnehmer/n/innen gleichermaßen die Möglichkeit einer Balance zwischen Arbeit und Privatleben eingeräumt werden muss. Folglich definieren Lambert/Haley-Lock (2004) eine Reihe von betrieblichen Voraussetzungen, die notwendig sind, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen bzw. zu verbessern:

- Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit
- Kontinuierliche Weiterbildung
- Arbeitsplatzmobilität
- Flexible und vorhersehbare Arbeitszeiten
- Sonstige betriebliche Maßnahmen, die sowohl Familien als auch Einzelpersonen unterstützen.

### *1 Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit*

Zahlreiche empirische Studien belegen die negativen Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit (sowohl von tatsächlichem Arbeitsplatzverlust als auch subjektiv wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit) auf das Arbeits- und Familienleben und auf die Work-Life Balance von Arbeitnehmer/n/innen (Beham/Drobníć forthcoming; Voydanoff 2004; Kinnunen/Mauno 1998; Batt/Valcour 2003; Beham/Etherington et al. forthcoming). Ein sicherer Arbeitsplatz mit einem ausreichenden und geregelten Einkommen bildet das Rückgrat für das nachhaltige (wirtschaftliche) Wohlergehen eines Haushaltes (Lambert/Waxman 2005).

Bedingt durch die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitsmärkten steigt die Anzahl an Personen in prekären Arbeitsverhältnissen (z.B. befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit) kontinuierlich an. Folglich nimmt sowohl die Arbeitsplatz- als auch die Einkommenssicherheit ab (Erlinghagen 2008). Allerdings sind nicht alle Arbeitnehmer/innengruppen in gleichem Ausmaß von diesen Entwicklungen betroffen. Arbeitskräfte mit geringem Ausbildungsstand im Niedriglohnbereich empfinden ihren Arbeitsplatz wesentlich häufiger als unsicher als qualifizierte Arbeitskräfte. Während in quantitativen Studien so gut wie keine Geschlechterunterschiede in der individuell wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit gefunden wurden (vor allem wenn die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie Arbeitsmarkt- und Unternehmensmerkmale berücksichtigt werden), konnten signifikante Unterschiede in Bezug auf die Ethnizität nachgewiesen werden (Erlinghagen 2008; Lambert/Waxman 2005; Manski/Straub 2000; Näswell/De Witte 2003). So nehmen zum Beispiel schwarze Amerikaner signifikant häufiger als weiße Amerikaner ihren Arbeitsplatz als unsicher wahr, auch wenn

verschiedene Subgruppen (z.B. Männer, Frauen, Ältere, Hochqualifizierte) betrachtet werden (Manski/Straub 2000). Kritisch anzumerken ist, dass die meisten Studien lediglich den isolierten Effekt einer Ungleichheitskategorie und nicht die multiplikativen Effekte (intersektionale Effekte) von Geschlecht, Ethnizität und Klasse auf die subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit betrachten. Eine Ausnahme stellen die Studien von Leslie McCall (2000; 2001; 2005) zu Einkommensunterschieden von Männern und Frauen verschiedenster nationaler und sozialer Herkunft in regionalen Arbeitsmärkten in den USA dar.

## 2 Kontinuierliche Weiterbildung

Das Sprichwort „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ hat in der modernen und globalisierten Wissensgesellschaft überwiegend an Bedeutung verloren. Um die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer/n/innen langfristig zu erhalten, sind eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung und ein lebenslanges Lernen notwendig. Nur dadurch kann die Chance auf einen sicheren Arbeitsplatz mit stabilem Einkommen in einem sich ständig wandelnden Arbeitsmarkt gewahrt sowie eine Weiterentwicklung in Richtung qualifizierte Tätigkeiten, die ein höheres Potenzial zur Work-Life Balance aufweisen, ermöglicht werden (Lambert/Haley-Lock 2004). Der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung gestaltet sich für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer/n/innen jedoch oftmals sehr unterschiedlich. So nehmen zum Beispiel Männer in Deutschland häufiger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als Frauen. Dies gilt sowohl für Erwerbstätige mit deutscher als auch mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Vor allem ab dem 30. Lebensjahr (in der Phase der Familiengründung) sind Frauen weniger stark in der betrieblichen Weiterbildung präsent als gleichaltrige Männer (BMFSFJ 2005). Lambert und Haley-Lock (2004) beobachten in einer amerikanischen Studie, dass Arbeitnehmer/-innen in gering qualifizierten Tätigkeiten weniger häufig die Möglichkeiten haben, an betrieblichen Weiterqualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen als qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Während zum Beispiel Managementtrainings häufig als berufsrelevante Qualifizierungsmaßnahmen eingestuft und somit vom Unternehmen unterstützt werden, werden allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Abitur), die vor allem von weniger qualifizierten Mitarbeiter/innen beantragt werden, oftmals als zu breit und nicht unmittelbar berufsrelevant abgelehnt. Wenn man nun berücksichtigt, dass Frauen und Erwerbstätige mit Migrationshintergrund weniger häufig in Führungspositionen anzutreffen sind und somit auch weniger in den Genuss von betrieblichen Wei-

terbildungsmaßnahmen kommen, können auch hier negative Interaktionseffekte von Geschlecht x Ethnizität x sozialer Status erwartet werden.

### 3 Arbeitsplatzmobilität

Unter Arbeitsplatzmobilität in Zusammenhang mit Work-Life Balance verstehen Lambert/Waxman (2005) die Möglichkeit, in Tätigkeitsbereiche und/oder Positionen zu wechseln, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten. Es muss sich dabei allerdings nicht notwendigerweise um einen Aufstieg innerhalb der Unternehmenshierarchie handeln. Führungspositionen zeichnen sich zumeist durch eine hohe Arbeitsbelastung, lange Arbeitszeiten und einen hohen Interaktionsbedarf aus. Diese Faktoren stehen häufig in Verbindung mit einem erhöhten Konfliktpotenzial zwischen Beruf und Privatleben und einer geringeren Work-Life Balance (Beham/Drobnič forthcoming; Dierdorff/Ellington 2008). Arbeitsplatzressourcen hingegen, wie zum Beispiel eine abwechslungsreiche und anspruchsvolle Tätigkeit oder ein hoher Autonomiegrad sowohl hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeiten als auch der konkreten Arbeitsinhalte, stehen hingegen in einem positiven Zusammenhang zur Work-Life Balance von Arbeitnehmer/n/innen (z.B. Valcour 2007; Beham/Drobnič forthcoming). Verschiedene Statusgruppen im Unternehmen verfügen über diese Ressourcen jedoch oftmals nicht im gleichen Ausmaß. Aktuelle Studien in den USA und Europa zeigen, dass hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte häufiger eine abwechslungsreiche und selbstbestimmte Tätigkeit ausüben als weniger qualifizierte Arbeitskräfte (Beham/Etherington et al. forthcoming; Schieman/Milkie et al. 2009). Arbeitnehmer/innen im Servicebereich, in der Verwaltung oder in der Produktion haben meist deutlich weniger Kontrolle sowohl über die Arbeitsinhalte und -prozesse als auch über ihre Arbeitszeiten. In einer repräsentativen Studie in den USA fanden Schieman et al. (2009) keine Unterschiede in Bezug auf die Ressourcenverfügbarkeit zwischen verschiedenen ethnischen Minderheiten. Leider versäumt auch diese Studie, die multiplikativen Effekte der Ungleichheitskategorien Geschlecht, Ethnizität und soziale Klasse zu betrachten. Wenn man die ungleiche Verteilung der Geschlechter im Sektorservice oder in der Verwaltung und die Dominanz von wenig qualifizierten Routinetätigkeiten in diesen Bereichen berücksichtigt, können auch hier derartige Effekte erwartet werden.

#### 4 Flexible und vorhersehbare Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit oder Arbeitszeitkonten sollen Arbeitnehmer/n/innen eine bessere Work-Life Balance ermöglichen. Das Ausmaß an Kontrolle über den persönlichen Tagesablauf und das tägliche Arbeitspensum können jedoch erheblich in Abhängigkeit von der Art des Modells und der konkreten Ausgestaltung der Maßnahme im Unternehmen variieren. Obliegt die flexible Gestaltung der Arbeitszeit nicht den Arbeitnehmer/n/innen selbst, sondern erfolgt diese überwiegend arbeitgeberseitig und zudem häufig unangekündigt, dann bewirkt die Flexibilisierung oftmals genau das Gegenteil (Lambert/Waxman 2005). Anstelle einer verbesserten Work-Life Balance aufgrund von Planbarkeit und Flexibilität sind Arbeitnehmer/innen aufgrund kurzfristiger Arbeitszeitänderungen mit unvorhersehbaren Stresssituationen konfrontiert, weil zum Beispiel kurzfristig die Kinderbetreuung neu organisiert oder eine Familienaktivität verschoben oder abgesagt werden muss.

Empirische Untersuchungen zeigen, dass flexible Arbeitszeitmodelle mit einem hohen Autonomiegrad vor allem hochqualifizierten Arbeitskräften zur Verfügung stehen (z.B. Lambert/Waxman 2005; Weigt/Richards Solomon 2008; Ammons/Kelly 2008). Arbeitnehmer/innen in wenig qualifizierten Jobs (z.B. im Handel oder der Gastronomie) sind häufig mit jener arbeitgebergetriebenen und unvorhersehbaren Flexibilität konfrontiert, die ein harmonisches Familienleben nur schwer zulässt. Gering qualifizierte Arbeitskräfte arbeiten auch häufiger im Wochenend- und Schichtdienst. Ein niedriges und oftmals unregelmäßiges Einkommen erlaubt meistens keine qualitativ hochwertige und flexible Kinderbetreuung. Vor allem Frauen im Niedriglohnsektor sind daher häufig auf unentgeltliche Betreuungsleistungen von Familienmitgliedern, Freunden oder Nachbarn angewiesen, deren Verlässlichkeit nicht immer gegeben ist. Eine vergleichende Studie zwischen Juniorprofessorinnen und Arbeitnehmer/n/innen in schlechtbezahlten Tätigkeiten im Gesundheitswesen, in Handel und Gastronomie (teilweise mit Migrationshintergrund) in den USA hat gezeigt, dass die Professorinnen zwar einem sehr hohen Leistungsdruck ausgesetzt waren, dass sie jedoch aufgrund der großen zeitlichen Flexibilität, dem hohen Autonomiegrad und einem guten Einkommen die Kinderbetreuung besser gestalten konnten als die Arbeitnehmer/innen im Servicesektor. Diese hatten meist nur ein loses Netz aus verschiedensten zum Teil informellen Betreuungsdienstleistungen und waren häufig auch auf das Wohlwollen ihres Vorgesetzten angewiesen, ihnen mehr Flexibilität zu gewähren, wenn ein Teil des Betreuungsnetzwerkes kurzfristig wegbrach (Weigt/Richards Solomon 2008).

## 5 Sonstige betriebliche Maßnahmen für Familien und Einzelpersonen

Neben den bereits zuvor besprochenen flexiblen Arbeitszeitmodellen gibt es in Unternehmen noch eine Reihe weiterer Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wie zum Beispiel bezahlte und unbezahlte Freistellung für die Erziehung und Pflege von Familienmitgliedern, betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Beratungs- und Versicherungsleistungen (Poelmans/Beham 2008a). Während in vielen europäischen Ländern die Freistellung für die Erziehung und Pflege von Familienmitgliedern (wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß) und die Krankenversicherung gesetzlich geregelt sind, werden diese Leistungen in den USA nur unzureichend auf staatlicher Ebene geregelt (Family and Medical Leave Act<sup>2</sup>). Die Implementierung derartiger Maßnahmen obliegt hier alleine den Unternehmen. Empirische Studien zeigen, dass Arbeitnehmer/innen – und hier überwiegend Frauen in wenig qualifizierten Tätigkeiten – seltener in den Genuss einer betrieblichen Krankenversicherung und/oder einer bezahlten Erziehungs- oder Pflegezeit kommen und ihnen seltener betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen und Beratungsangebote zur Verfügung stehen. Eine niedrigere Work-Life Balance und ein erhöhtes Konfliktpotenzial zwischen Arbeit und Familie sind oftmals die Konsequenz (Ammons/Kelly 2008; Weigt/Richards Solomon 2008; Lambert/Waxman 2005).

## Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass verschiedene Statusgruppen im Unternehmen unterschiedliche Voraussetzungen und Chancen für die Erreichung einer zufriedenstellenden Work-Life Balance haben. Obwohl viele Unternehmen eine ganze Reihe an formalen Maßnahmen und Programmen zumindest auf dem Papier implementiert haben, führt die konkrete Handhabung im betrieblichen Alltag oftmals zu einer Benachteiligung einzelner Arbeiter/-innengruppen (Lambert/Waxman 2005). Damit derartige Maßnahmen und Programme auch tatsächlich den gewünschten Erfolg erbringen, müssen diese von allen Statusgruppen im Unternehmen in Anspruch genommen werden können. Eine faire Verteilung der Zugangsmöglichkeiten ist daher zu gewähr-

---

2 Nur Arbeitnehmer/innen in Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen, die zumindest ein Jahr bei ihrem Arbeitgeber in einem Ausmaß von mindestens 1.250 Stunden innerhalb dieser 12 Monate beschäftigt waren, haben einen Anspruch auf 12 Wochen unbezahlte Freistellung.

leisten. Solange familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen jedoch vorwiegend als ein Mittel angesehen werden, um hochqualifizierte Arbeitskräfte zu motivieren und langfristig an das Unternehmen zu binden, werden Führungskräfte wohl auch weniger häufig den Anträgen von gering qualifizierten Mitarbeiter/innen zustimmen (Kelly/Kalev 2006). Hier gilt es zu überlegen, inwieweit Anträge für und Entscheidungen über derartige Maßnahmen formalisiert und zentralisiert werden oder im Ermessen des Vorgesetzten liegen sollen bzw. dürfen (Poelmans/Beham 2008b). In Anbetracht von Chancengleichheit ist dem ersten Ansatz der Vorzug zu geben.

Weiterhin dürfen jenen Mitarbeiter/n/innen, die familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen, keine negativen Konsequenzen für die Karriere und Weiterentwicklung im Unternehmen entstehen. Wenn zum Beispiel Teilzeitjobs als Jobs „am Abstellgleis“ wahrgenommen werden oder Mitarbeiter/-innen, die Elternzeit genommen haben, als weniger committed angesehen werden, dann werden wohl einige Mitarbeiter/innen sehr sorgfältig abwägen, ob sie eine familienfreundliche Maßnahme auch tatsächlich nutzen wollen. Gleiches gilt für hochqualifizierte Arbeitskräfte und vor allem für Männer, die sich Sorgen um ihre Karriere machen, ebenso wie für Arbeitnehmer/innen im Niedriglohnbereich, die ihren Arbeitsplatz und ihre Existenzgrundlage dadurch bedroht sehen. Entsprechend ist neben dem Design und der Implementierung der Maßnahmen auch eine Verankerung von entsprechenden Werten in der Unternehmenskultur notwendig. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Sensibilisierung der Führungskräfte, da diese durch ihr Verhalten maßgeblich die Organisationskultur gestalten (Thompson/Beauvais et al. 1999; Poelmans/Patel et al. 2008).

### *Literatur*

- Abele, Andrea E. (2005): Ziele, Selbstkonzept und Work-Life Balance bei der langfristigen Lebensgestaltung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 49: 176-186.
- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society 4 (2): 139-158.
- Ammons, Samantha K./Kelly, Erin L. (2008): Social Class and The Experience of Work-Family Conflict During the Transition to Adulthood. In: New Directions for Child and Adolescent Development 119: 71-84.
- Batt, Rosemary/Valcour, Monique P. (2003): Human Resource Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. In: Industrial Relations 42 (2): 189-220.
- Beham, Barbara/Drobnič, Sonja (forthcoming): Satisfaction With Work-Life Balance Among German Office Workers. In: Journal of Managerial Psychology.

- Beham, Barbara/Etherington, David/Rodrigues, Eduardo (forthcoming): Variations in Satisfaction With Work-Life Balance in Service Sector Employees. In: Bäck-Wiklund, M./T. Van der Lippe/L. Den Dulk/A. Van Doorne-Huiskes (Hrsg.): *Quality of Work and Life in Europe: Theory, Practice, and Policy*. Basingstoke.
- Benschop, Yvonne (2006): Of Small Steps and the Longing for Giant Leaps. In: Konrad, Alison M./Pushkala Prasad/Judith K. Pringle (Hrsg.): *Handbook of Workplace Diversity*. Thousand Oaks: 273-298.
- BMFSFJ (2005): Gender Datenreport: 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. In: <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/root.html>.
- Burchell, Brendan J./Ladipo, David/Wilkinson, Frank (2002): *Job Insecurity and Work Intensification*. London.
- Casper, Wendy J./Eby, Lilian T./Bordeaux, Christopher, et al. (2007): A Review of Research Methods in IO/OB Work-Family Research. In: *Journal of Applied Psychology* 92 (1): 28-43.
- Clarke, Maribeth, C./Koch, Laura C./Hill, Jeffrey E. (2004): The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. In: *Family and Consumer Sciences Research Journal* 33 (2): 121-140.
- Cox, Taylor H. (1991): The Multicultural Organization. In: *Academy of Management Executive* 5 (2): 34-47.
- Dierdorff, Erich C./Ellington, Kemp J. (2008): It's the Nature of the Work: Examining Behavior-Based Sources of Work-Family Conflict Across Occupations. In: *Journal of Applied Psychology* 93 (4): 883-892.
- Eby, Lilian T./Casper, Wendy J./Lockwood, Angie, et al. (2005): Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002). In: *Journal of Vocational Behavior* 66: 124-197.
- Erlinghagen, Marcel (2008): Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. In: *European Sociological Review* 24 (2): 183-197.
- Esping-Anderson, Gøsta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge.
- Frone, Michael R. (2003): Work-Family Balance. In: Quick, James C./Lois E. Tetrick (Hrsg.): *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington: 143-162.
- Goode, William J. (1960): A Theory of Role Strain. In: *American Sociological Review* 25 (4): 483-496.
- Greenhaus, Jeffrey H./Allen, Tammy D. (2006): *Work-Family Balance: Exploration of a Concept, Paper Presented at the Families and Work Conference*. Provo.
- Greenhaus, Jeffrey, H./Powell, Gary N. (2006): When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. In: *Academy of Management Review* 31 (1): 72-92.
- Grzywacz, Joseph G./Carlson, Dawn S. (2007): Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. In: *Advances in Developing Human Resources* 9 (4): 455-471.
- Haas, Linda (2003): Parental Leave and Gender Equality: Lessons From the European Union. In: *Review of Policy Research* 20: 89-114.

- Hanson, Ginger C./Hammer, Leslie B./Colton, Cari L. (2006): Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-Family Positive Spillover. In: *Journal of Occupational Health Psychology* 11 (3): 249-265.
- Hardmeier, Sybille/Vinz, Dagmar (2007): Diversity und Intersectionality. Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft. In: *Femina Politica* 16 (1): 23-33.
- Higgins, Christopher/Duxbury, Linda/Johnson, Karen L. (2000): Part-Time Work for Women: Does it Really Help Balance Work and Family? In: *Human Resource Management* 39 (1): 17-32.
- Kelly, Erin L./Kalev, Alexandra (2006): Managing Flexible Work Arrangements in US Organizations: Formalized Discretion or a „Right to Ask“. In: *Socio-Economic Review* 4 (3): 379-416.
- Kinnunen, Ulla/Mauno, Saija (1998): Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. In: *Human Relations* 51: 157-177.
- Konrad, Alison M. (2003): Defining the Domain of Workplace Diversity Scholarship. In: *Group and Organization Management* 28 (1): 4-17.
- Lambert, Susan J./Haley-Lock, Anna (2004): The Organizational Stratification of Opportunities for Work-Life Balance. In: *Community, Work & Family* 7: 179-195.
- Lambert, Susan J./Waxman, Elaine (2005): Organizational Stratification: Distributing Opportunities for Balancing Work and Professional Life. In: Kossek, Ellen E./Susan J. Lambert (Hrsg.): *Work and Life Integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Mahwah: 103-126.
- Lewis, Susan/Smithson, Janet (2001): Sense of Entitlement to Support for the Reconciliation of Employment and Family Life. In: *Human Relations* 54 (11): 1455-1483.
- Manski, Charles F./Straub, John D. (2000): Worker Perceptions of Job Insecurity in the Mid-1990s. In: *The Journal of Human Resources* 35 (3): 447-479.
- Marks, Stephen R. (1977): Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time, and Commitment. In: *American Sociological Review* 42: 921-936.
- (2006): Understanding Diversity of Families in the 21st Century and its Impact on the Work-Family Area of Study. In: Pitt-Catsouphes, Marcie/Ellen E. Kossek/Steven Sweet (Hrsg.): *The Work and Family Handbook. Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*. Mahwah: 41-65.
- /MacDermid, Shelley M. (1996): Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. In: *Journal of Marriage and the Family* 58: 417-432.
- McCall, Leslie (2000): Gender and the New Inequality: Explaining the College/Non-College Wage Gap. In: *American Sociological Review* 65: 234-255.
- (2001): Sources of Racial Wage Inequality in Metropolitan Labor Markets: Racial, Ethnic, and Gender Differences. In: *American Sociological Review* 66: 520-541.
- (2005): The Complexity of Intersectionality. In: *Signs* 30 (3): 1771-1800.
- McGinnity, Frances/Calvert, Emma (2009): Work-Life Conflict and Social Inequality in Western Europe. In: *Social Indicators Research* 93 (3): 409-508.
- Milliken, Francis J./Dunn-Jensen, Linda M. (2005): The Changing Time Demands of Managerial and Professional Work: Implications for Managing the Work-Life

- Boundary. In: Kossek, Ellen E./Susan J. Lambert (Hrsg.): *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Mahwah: 43-59.
- Näsweil, Katharina/De Witte, Hans (2003): Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity From Background Variables. In: *Economic and Industrial Democracy* 24 (2): 189-215.
- Poelmans, Steven A. Y./Beham, Barbara (2008a): Reviewing Policies for Harmonizing Work, Family and Personal Life. In: Poelmans, Steven A. Y./Paula Caligiuri (Hrsg.): *Harmonizing Work, Family and Professional Life. From Policy to Practice*. Cambridge: 39-77.
- /– (2008b): The Moment of Truth: Conceptualizing Managerial Work/Life Policy Allowance Decisions. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81 (3): 393-410.
- Poelmans, Steven A. Y./Patel, Shilpa/Beham, Barbara (2008): Stages in the Implementation of Work-Life Policies. In: Poelmans, Steven A. Y./Paula Caligiuri (Hrsg.): *Harmonizing Work, Family and Professional Life. From Policy to Practice*. Cambridge: 133-165.
- Reskin, Barbara F./Charles, Camille Z. (1999): Now You See'em, Now You Don't: Race, Ethnicity, and Gender in Labor Market Research. In: Brown, Irene (Hrsg.): *Latinas and African Women at Work*. New York: 380-407.
- Schieman, Scott/Milkie, Melissa A./Glavin, Paul (2009): When Work Interferes With Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. In: *American Sociological Review* 74: 966-988.
- Styhre, Alexander/Eriksson-Zetterquist, Ulla (2008): Thinking the Multiple in Gender and Diversity Studies: Examining the Concept of Intersectionality. In: *Gender in Management: An International Journal* 23 (8): 567-582.
- Süß, Stefan (2007): Managementmethode – Legitimitätsfassade – Rationalitätsmythos? In: Koall, Iris/Verena Bruchhagen/Friederike Höher (Hrsg.): *Diversity Outlooks*. Münster: 440-456.
- Thompson, Cynthia A./Beauvais, Laura L./Lyness, Karen S. (1999): When Work-Family Benefits are not Enough: the Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. In: *Journal of Vocational Behavior* 54: 392-415.
- Valcour, Monique P. (2007): Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. In: *Journal of Applied Psychology* 92 (6): 1512-1523.
- /Tolbert, Pamela (2003): Gender, Family and Career in the Era of Boundarylessness: Determinants and Effects of Intra- and Interorganizational Mobility. In: *International Journal of Human Resource Management* 14: 768-787.
- Voydanoff, Patricia (2004): The Effects of Work Demands and Resources on Work-To-Family Conflict and Facilitation. In: *Journal of Marriage and Family* 66: 398-412.
- Weigt, Jill M./Richards Solomon, Catherine (2008): Work-Family Management Among Low-Wage Service Workers and Assistant Professors in the USA: A Comparative Intersectional Analysis. In: *Gender, Work and Organization* 15 (6): 621-649.

- Wharton, Amy S. (2006): Understanding Diversity of Work in the 21st Century and its Impact on the Work-Family Area of Study. In: Pitt-Catsoupes, Marcie/Ellen E. Kossek/Steven Sweet (Hrsg.): *The Work and Family Handbook. Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, Mahwah: 17-39.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld.

*Edelgard Kutzner*

## Diversity Management aus gleichstellungspolitischer Perspektive – das „Online-Tool Diversity“ als ein erster Interventionsschritt in Unternehmen

### 1 Einleitung

Gender Mainstreaming, Diversity Management, Intersektionalität – manche Wissenschaftler/innen, vor allem aber Praktiker/innen stöhnen schon, sobald sie einen dieser Begriffe hören. Liegt es an den Konzepten? Zeigen sich erste Ermüdungserscheinungen? Und wenn ja, warum? Möglicherweise unterschätzen einige – Wissenschaftler/innen wie Praktiker/innen – den Aufwand, der theoretisch, konzeptionell und ganz praktisch mit der Entwicklung und Einführung eines entsprechenden Konzepts verbunden ist.

Ausgangsannahme meines Beitrags ist, dass Diversity und Diversity Management zunächst einmal keine Chancengleichheits-Konzepte sind. Es sind ökonomische Konzepte, mit denen durch die Nutzung vorhandener personeller und kultureller Vielfalt betriebswirtschaftlicher Nutzen erzielt werden soll (u.a. nachzulesen in Stuber 2009). Dieser Logik nach hängt die Leistungs- und Innovationsfähigkeit von Unternehmen wesentlich von den vielfältigen Kompetenzen der Belegschaft eines Unternehmens ab. Vielfalt braucht demnach ein Management, das den Dialog und die Zusammenarbeit ermöglicht, das also Bedingungen schafft, unter denen die Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft entwickeln und entfalten können, dürfen und auch wollen. Nur wie ernst ist es Unternehmen damit? In meinem Beitrag gehe ich u.a. folgenden Fragen nach: Wie kann der Zusammenhang von Diversity Management und einer Politik der Chancengleichheit begrifflich gefasst und praktisch angegangen werden? Kann Diversity Management so gestaltet werden, dass es ökonomische und gleichstellungspolitische Ziele verfolgen kann? Öffnen sich Handlungsspielräume für eine Antidiskriminierungspolitik durch ein Diversity Management? Wie ist das Verhältnis von Gender zu Diversity? Geprüft werden soll also die Anschlussfähigkeit eines primär betriebswirtschaftlich ausgerichteten Management-Konzepts an Konzepte von Chancengleichheit. Dazu werden zunächst einige der mit Diversity

verbundenen vielfältigen Interessen angesprochen. Es folgen Anmerkungen zum theoretischen Hintergrund und methodische Überlegungen. Daran anschließend wird das „Online-Tool Diversity“ vorgestellt. Hierbei handelt es sich um ein niedrigschwelliges Angebot für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, ihren Umgang mit Vielfalt in der Belegschaft zu überprüfen. Ganz im Sinne einer Handlungsunterstützung aus dem Wissenschaft-Praxis-Diskurs kann diese Handlungshilfe als ein erster Interventionsschritt in Richtung Gleichstellung durch ein Diversity Management angesehen werden. Abgeschlossen wird der Beitrag durch einige Anmerkungen zu den Anforderungen an ein antidiskriminierendes Diversity Management.

## 2 Diversity vor dem Hintergrund vielfältiger Interessen

Diversity ist ein Thema in der gesellschaftlichen, betrieblichen, gewerkschaftlichen und seit einiger Zeit auch wissenschaftlichen Debatte. Die Zugänge zu Diversity sind allerdings unterschiedlich. In der betrieblichen Debatte wird Diversity im Sinne einer vielfältigen Belegschaft als ein Potenzial gesehen, welches es aus Gründen der Effizienz zu nutzen gilt (Stuber 2009). Ein entsprechendes Diversity Management soll für einen konstruktiven und produktiven Umgang mit Vielfalt stehen. Dabei geht es um die Vielfalt in der Belegschaft, aber auch um die Vielfalt der Kundschaft. Diese Vorstellung reduziert das Konzept eines Diversity Managements in erster Linie auf die ökonomische Verwertung von Vielfalt (vgl. hierzu auch Bruchhagen/Koall 2010). In der gesellschaftlichen Debatte dagegen steht der Gedanke der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Vordergrund (siehe u.a. die Kampagne der Bundesregierung: Vielfalt als Chance). In der frauen- und geschlechterpolitischen Debatte wiederum wird äußerst kontrovers diskutiert, inwieweit mit Diversity-Konzepten Chancengleichheit erzielt werden kann (u.a. in den Beiträgen der Zeitschrift *Femina Politica* 01/2007). Die Idee der Verbindung von Gleichstellung und Ökonomisierung hat insbesondere in der Frauen- und Geschlechterforschung zu kritischen Einschätzungen von Diversity-Konzepten geführt (u.a. Stiegler 2005).

Diese Interessenvielfalt führt nun auch zu unterschiedlichen Sichtweisen über die Chancen und den Nutzen von Diversity Management. Der Nutzen eines Diversity Managements für Unternehmen wird allgemein in fünf Bereichen gesehen (vgl. u.a. Krell 2008):

- Personalmarketing: Mit Diversity Management lassen sich Angehörige von Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt besser rekrutieren. Dies wird immer wichtiger, weil die bisher im Berufsleben dominante Gruppe (meist weiße,

inländische, gut qualifizierte Männer fortgeschrittenen Alters) tendenziell kleiner wird.

- Kreativität bei Problemlösungen: Gemischt zusammengesetzte Teams können zu innovativeren und kreativeren Problemlösungen kommen als homogene Gruppen.
- Flexibilität: Homogene Entscheidungsgremien reagieren wegen des hohen Konformitätsdrucks weniger flexibel auf Umweltveränderungen als heterogene Gruppen. Heterogenität soll zudem Betriebsblindheit reduzieren helfen.
- Marketing: Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft kann sich besser auf die Wünsche und Bedürfnisse einer heterogenen Kundschaft einstellen.
- Kostensenkung: Durch eine gute Integration aller Mitarbeiter/innen werden Reibungsverluste und Diskriminierung minimiert, wodurch Motivation und Zufriedenheit der Minderheiten gesteigert werden können, was letztlich kostensenkend wirken soll.

Diese Nutzenargumente klingen sehr normativ und sind an viele Voraussetzungen geknüpft. Das hat zur Folge, dass es sich bei diesen Nutzenargumenten wohl häufig eher um Wunschvorstellungen handelt, zumal der Nutzen auch selten direkt in betriebswirtschaftlichen Größen zu bestimmen ist. Interessant sind in diesem Zusammenhang deshalb die Begründungen, mit denen Unternehmen Diversity thematisieren. Ostendorp (2009) hat in ihrer Untersuchung verschiedene „interpretative Repertoires“ ausgemacht:

- Diversity als Luxus, als Imagefaktor („Alle bieten etwas zum Thema Diversity, dann müssen wir es auch.“)
- Diversity als Abbild der Kundschaft, als Marktfokussierung („Soviel Diversity wie nötig, so wenig wie möglich.“)
- Diversity als „gute Tat“ für Minderheiten, als Minoritätsfokussierung („Mit Herz fürs Soziale.“)
- Diversity als anschlussfähige Themenstellung, als Themenfokussierung (z.B. „Gender als Thema.“)
- Diversity als Katalysator für Vielstimmigkeit, als Unterschiedsfokussierung („Gefahr, sich in der gelebten Vielfalt zu verlieren.“)

Hier werden die so genannten Nutzenargumente bereits ausdifferenziert und es wird erkennbar, dass es auch andere als eindeutig betriebswirtschaftlich orientierte Ziele gibt. Süß und Kleiner (2006) haben darüber hinaus in ihrer Auseinandersetzung mit den Gründen dafür, dass Managementkonzepte sich zunächst zwar etablieren, einige von ihnen dann aber wieder verschwinden, drei Prozesse herausgearbeitet:

- Zwang durch Abhängigkeit von anderen Unternehmen, die Druck ausüben,
- Unternehmen ahmen erfolgreichere Unternehmen nach,
- normativer Druck durch zunehmende Professionalisierung von Berufsgruppen wie Berater/innen.

Die beiden Forscher stellen fest, dass diese Prozesse auch wirken, wenn der Nachweis von Effizienz fehlt. Auch bestehe die Gefahr, dass sich Unternehmen immer mehr angleichen. Unternehmen entscheiden sich also aus den unterschiedlichsten Gründen für ein Diversity Management. Lederle (2007: 37) kommt zu dem Schluss:

„Diversity Management wird vielmehr in iterativen und rekursiven Prozessen diskursiv erzeugt. Demographische, gesetzliche und marktliche Veränderungen, d.h. antizipierte Erwartungen als relevant bezeichneter Bezugsgruppen, werden von den organisationalen Akteuren als jene Probleme angeführt, deren Lösung durch die Einführung von Diversity Management versprochen wird.“

Vor allem dadurch entsteht die Gefahr, dass bei veränderten äußeren Einflussfaktoren Diversity-Konzepte wieder aus dem Unternehmensalltag zurückgedrängt werden.

Die folgenden Ausführungen sollen einige organisations- und arbeitssoziologische Einblicke darüber geben, welches Verständnis der hier vertretenen Diversity-Konzeption zugrunde liegt.

### 3 Diversity Management als sozialer Prozess

Ausgangspunkt der hier entwickelten Diversity-Konzeption ist die Annahme, dass Unternehmen auch Orte politischen Handels sind und die Organisation von Arbeit prozesshaft verläuft. Aus einer solchen handlungstheoretischen Perspektive auf Organisationen stellt die Umstellung auf ein Diversity Management einen betrieblichen Veränderungs- und Gestaltungsprozess dar, der auch Spuren im sozialen Gefüge von Unternehmen und Belegschaften hinterlässt. Damit rücken arbeits- und mikropolitische Auseinandersetzungen in das Zentrum der Analyse (ausführlich in Kutzner 2003: 34 ff.; Kutzner 2009). Es geht demzufolge auch um Möglichkeiten und Grenzen der Einflussnahme von Frauen und Männern, Älteren und Jüngeren, Migrantinnen und Migranten etc., also der verschiedenen Beschäftigtengruppen auf eben diese betrieblichen Gestaltungsprozesse von Arbeit. Betriebliche Prozesse werden nicht allein durch ökonomische oder technische Eigengesetzlichkeiten gesteuert. Es handelt sich um Prozesse mit relativ offenem Ausgang. Die genaue Ausformung einer Organisation ist letztlich ein Kompromiss zwischen den beteiligten Ak-

teurinnen und Akteuren. Wesentlich dafür, dass diese Prozesse politisch werden, ist deren ungewisser Ausgang, d.h. die Beteiligten sehen eine Chance zur Durchsetzung ihrer Interessen. Das betriebliche Geschehen wird maßgeblich durch verschiedene Interessenlagen und deren Geltendmachung sowie Realisierung bestimmt. Dieser Prozess kann mit dem Begriff Arbeitspolitik bezeichnet werden (vgl. u.a. Jürgens/Naschold 1984). Dem vorliegenden Beitrag liegt ein umfassender arbeitspolitischer Begriff zugrunde, welcher die verschiedenen Ebenen – ausgehend von den betrieblichen Mikroprozessen der Arbeit bis hin zu institutionalisierten Politikformen – in die Analyse einbezieht. „Arbeitspolitik“ und „Mikropolitik“ stellen in dieser Kombination zwei Analysekonzepte dar, die einen hohen Erklärungswert für die betriebliche Handlungsebene haben. Mit dem Konzept der „Arbeitspolitik“ wird ein regulierendes Prinzip sozialer Beziehungen in Unternehmen bezeichnet. Das Konzept der „Mikropolitik“ eignet sich insbesondere zur differenzierten Analyse der „Politikhaltigkeit betrieblicher Prozesse“, der Strategien, Machtpotenziale und Handlungsweisen betrieblicher Akteure (Küpper/Ortmann 1996: 599). Im Konzept von Mikropolitik wird davon ausgegangen: „Nie aber sind, die da unten‘ ganz ohne Macht“ (Küpper/Ortmann 1992: 7). In diesem Konzept wird nicht nur nach Spielräumen innerhalb struktureller Grenzen gefragt, sondern auch nach der Konstitution, Lockerung, Verschiebung, Überschreitung und Aufhebung dieser Grenzen durch mikropolitisch Agieren von Individuen und Gruppen. Es ist ein „Politikkonzept von unten“, das die Ebene der individuellen und kollektiven Akteurinnen und Akteure für politische Analysen zugänglich macht und deren Machtquellen und Handlungsperspektiven in den Blick nimmt (Frerichs 1995: 415).

Eine solche politikorientierte Sichtweise, ein „politischer Handlungsansatz“ (Sandner 1992) trägt zu einem besseren Verständnis bei, warum manche Gegebenheiten zum Thema gemacht werden und andere dagegen nicht. Und sie leistet auch einen Beitrag zu einem besseren Verständnis jener sozialen Prozesse, die hinsichtlich der Realisierung von Interessen funktional und dysfunktional sein können.

Politische Vorgehensweisen der Handelnden äußern sich in Machtbeziehungen. Somit erfordert die Untersuchung der Politikhaltigkeit betrieblicher Handlungen den Rückbezug auf ein Machtkonzept. Macht wird verstanden als Austausch- bzw. Verhandlungsbeziehung. Macht ist somit keine Eigenschaft eines Handelnden, sondern ein Beziehungsgefüge. Die Beschaffenheit von Machtverhältnissen wird durch die Ressourcen bestimmt, über welche die Handelnden verfügen, z.B. Sachverstand, Spezialwissen, Benutzung informeller Regeln, womit

die Beschäftigten dann bestimmte „Ungewissheitszonen“ kontrollieren (Crozier/Friedberg 1993: 43). Ressourcen und Handlungschancen können nun im Betrieb ungleich verteilt sein. So können auch auf den unteren Ebenen Machtpotenziale vorhanden sein, die zu einer Unberechenbarkeit der Handlungen führen können. Die daraus entstehende Autonomie ist Ausdruck von Macht. Bei arbeits- und mikropolitischen Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen darf das Gewicht existierender Machtstrukturen nicht vernachlässigt werden. Crozier/Friedberg (ebd.: 14) bezeichnen Macht als „Rohstoff des Politischen“, sie ist dann unerlässlich, wenn es gilt, eigene Interessen gegen das Widerstreben der anderen durchzusetzen.

In der betrieblichen Organisation von Arbeit wird immer auch eine Politik der Vielfalt „gemacht“. Mit einer Politik der Vielfalt werden hier auf einer allgemeinen Ebene alle Handlungen und Handlungsergebnisse bezeichnet, die bewusst oder unbewusst, direkt oder indirekt auf die verschiedenen (vielfältigen) Beschäftigtengruppen wirken. Solche Auseinandersetzungen sind für Außenstehende nicht immer auf den ersten Blick zu erkennen. Sie spielen sich oft im alltäglichen Arbeitshandeln ab. Um sie zu erkennen, ist eine differenzierte Analyse notwendig. Dadurch kann gezeigt werden, wie variabel, wie kontingent, aber auch wie strukturell rückgebunden das Herstellen von z.B. Geschlechterdifferenz sein kann. Mit anderen Worten, in betrieblichen Veränderungsprozessen besteht auch die Möglichkeit, Diskurse über Vielfalt zu führen. Dieser Umstand kann auch mit Politisierung von Vielfalt beschrieben werden. Dadurch wird dieses Vorgehen selbst politisch. Etwas aus einer politischen Perspektive zu sehen, heißt im Anschluss an das zuvor kurz Skizzierte, es nicht für unabänderlich, sondern für kontingent, also auch anders möglich zu halten (Neuberger 1995: XI).

Hier schließt die Debatte um Diversity an. Die Einführung eines Diversity Managements ist ein betrieblicher Umstrukturierungsprozess, der prinzipiell Gestaltungsmöglichkeiten beinhaltet. Diversity aus einer handlungstheoretischen Sicht zu betrachten, eröffnet die Möglichkeit, Konzepte eines Diversity Managements auch unter Antidiskriminierungsgesichtspunkten zu analysieren. Ein entsprechendes, keinesfalls automatisch erfolgendes Interessenhandeln der verschiedenen Akteur/e/innen hat soziale Konsequenzen. Hier ist auch das Handeln von betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen angesprochen, genauso wie das Handeln von Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragten.

Dieser kurz skizzierte theoretische Bezugsrahmen ermöglicht es, sozial konstruierte Differenzen zwischen verschiedenen sozialen Gruppen im Unternehmen kritisch zu beleuchten. Diversity kann auf diese Weise im Kontext von Machtbeziehungen und sozialen Ungleichheiten analysiert werden. Aus einer

solchen handlungs- bzw. politikorientierten Sichtweise sind Unternehmen Herrschaftsgebilde, in denen verschiedene Interessen aufeinander treffen. Dabei sind die Interessen nicht unbedingt nach sozialen Gruppen differenziert zu sehen, Interessenunterschiede existieren auch innerhalb einer Gruppe.

### *Partizipation als Gestaltungsansatz*

Aus einem solchen Verständnis heraus wird Partizipation zu einem integralen Bestandteil betrieblicher Politik und damit auch von Umstrukturierungsprozessen. Plädiert wird hier für ein partizipativ angelegtes Konzept von Diversity Management. Dabei ist der Begriff Partizipation mindestens so breit wie der Begriff Vielfalt. Teilhabe, Teilnahme, Mitwirkung, Einbeziehung und Mitbestimmung sind nur einige der damit verbundenen Vorgehensweisen (u.a. Kutzner 2003: 29 ff.). Ein partizipatives Verfahren bedeutet, neue Beteiligte und neue Ideen in Arbeits- und Gestaltungsprozesse einzubringen. Insofern, so die hier vertretene These, wird ein partizipatives Managementkonzept, bei dem nicht nur die „Wertschöpfungsstarken“ (Young 2001), sondern Angehörige aller sozialen Gruppen im Unternehmen beteiligt werden, tiefgreifende organisatorische Veränderungen mit sich bringen. Partizipative, nicht diskriminierende Strukturen im Unternehmen können ein kreatives und konstruktives Umfeld fördern. Ein partizipativ angelegter Veränderungsprozess bietet die Chance, dass Hindernisse offen angesprochen und gemeinsam bearbeitet werden können. Diese auch als Bottom-up-Initiativen bezeichneten Vorgehensweisen zielen darauf ab, auch tendenziell marginalisierten Gruppen die Teilhabe am Gestaltungsprozess zu ermöglichen. Das erfordert nicht nur eine entsprechende Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung; in allen für ein partizipativ angelegtes Diversity Management relevanten Handlungsfeldern sind Veränderungen nötig.

Diese knappen Überlegungen weisen bereits darauf hin, dass mit Partizipation in einem betrieblichen Veränderungs- und Gestaltungsprozess sowohl Zielstellung als auch Werkzeug gemeint sind. Die Umstellung auf Partizipation bedeutet in vielen Unternehmen eine radikale und voraussetzungsvolle Veränderung und birgt durchaus Probleme in sich, denn der Respekt und die Wertschätzung der unterschiedlichen Beteiligten kann nicht unbedingt vorausgesetzt werden. Darüber hinaus müssen der Wille und die Fähigkeit bei den Beschäftigten vorhanden sein, gestaltend wirken zu wollen. Als notwendige Rahmenbedingungen einer partizipativen Arbeitsorganisation hat u.a. Pekruhl (2001) folgende Aspekte herausgearbeitet: Im Mittelpunkt steht die Gestaltung der Arbeit, die eine Be-

teiligung ermöglichen muss. Gemeint sind beispielsweise zeitliche Freiräume. Des Weiteren bedarf es individueller Voraussetzungen, welche die einzelnen Akteur/e/innen in die Lage versetzen, sich beteiligen zu können. Gemeint ist hier das Vorhandensein sozialer und methodischer Kompetenzen. Organisationale Voraussetzungen wie dezentrale Organisationseinheiten und hierarchieübergreifende Diskussionszusammenhänge sind genauso erforderlich wie eine entsprechende Beteiligungskultur. Insbesondere dieser letzte Aspekt bildet im Prinzip das Rückgrat von Partizipation. Ein partizipatives Management muss von einer partizipativen Unternehmenskultur getragen werden.

### *Methodische Überlegungen*

Was bedeutet dieses Wissen nun für das methodische Vorgehen und die betriebliche Praxis? Im Prinzip ist Vielfalt in jedem Unternehmen und in jeder Einrichtung vorhanden. Selbst dort, wo es nach außen den Anschein hat, hier sei die Belegschaft äußerst homogen, z.B. weil überwiegend weiße, inländische Männer oder überwiegend Frauen dort arbeiten. Auch dort gibt es Unterschiede, beispielsweise bei den Qualifikationen der Beschäftigten, in den Beschäftigungsformen (Vollzeit, Teilzeit) oder in der Altersstruktur. Damit verbunden sind nicht selten auch Ungleichheitsverhältnisse. Zumeist wird diese Vielfalt allerdings nicht berücksichtigt bei der Personalarbeit, bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, im Führungsverhalten etc. Von daher wird hier eine sehr breite Definition von Diversity Management gewählt, worunter verschiedene betriebliche Vorgehensweisen des Umgangs mit Vielfalt subsumiert werden. Damit können auch Aktivitäten in kleinen und mittleren Unternehmen erfasst werden, in denen keine mit dem Label „Diversity“ versehenen Konzepte praktiziert werden.

Die hier gewählte Definition von Diversity meint Vielfalt im Sinne von Unterschieden und Gemeinsamkeiten (u.a. Krell 2008). Werden die Unterschiede betont, lenkt der Begriff Vielfalt den Blick zunächst darauf, dass Individuen unterschiedlich denken und handeln. Problematisch wird es zumeist, wenn Menschen sog. Identitätsgruppen (wie Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere, Frauen, Männer) zugeordnet und deren Mitgliedern verallgemeinernd gleiche Interessen und Verhaltensweisen unterstellt werden. Unterschiede bei den Individuen innerhalb dieser Gruppen werden dann eher nicht mehr berücksichtigt. Unterschiede zu erkennen ist aber nötig, um den Blick auf die tatsächlich vorhandene oder gewollte Heterogenität der Belegschaft zu richten. Gemeinsamkeiten sind dann angesprochen, wenn es darum geht, z.B. diskriminierende

Folgen von Differenzierungen zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen zu erkennen, beispielsweise bei der immer noch sehr verbreiteten ungleichen Bezahlung zwischen Männern und Frauen. Es muss genau überlegt werden, wann es sinnvoll und notwendig ist, nach Gruppen zu fragen bzw. Gruppenzuordnungen vorzunehmen, und wann genau dies dazu beiträgt, Gruppenzugehörigkeiten zu konstruieren, die in der Folge alle dieser Gruppe zugeordneten Individuen „über einen Kamm scheren“ und dadurch für die einzelnen Gruppenmitglieder, wie auch für die gesamte Gruppe diskriminierend wirken können.

Gerade in betrieblichen Innovationsprozessen ist die Gefahr der Herstellung von benachteiligender Differenz sehr groß. Beispiele hierfür finden sich dabei nicht nur in der Produkt- und Dienstleistungsentwicklung, sondern auch beim Marketing, beispielsweise beim Gender-Marketing. Dieses basiert häufig auf Differenzannahmen. Hier werden längst überholte Klischees aufrechterhalten und wieder aktualisiert, wenn jeweils bestimmten Gruppen bestimmte Interessen und Bedürfnisse unterstellt werden. Produkte und Dienstleistungen, die auf Basis solcher generellen Annahmen über die Frauen und die Männer entwickelt werden, laufen Gefahr, an den Interessen der Nutzerinnen und Nutzer vorbei zu gehen. Solche Dichotomisierungen finden sich nach Wolfram und Leicht-Scholten (2003: 139) häufig bei den „Technologien des Alltags“, wie z.B. bei Damen- und Herrenrasierern, Damen- und Herrenuhren, im asiatischen Kulturkreis bei Handys für Frauen und Männer etc. Die Differenzierung sollte und kann also nicht primär nach Geschlecht oder anderen Gruppen erfolgen, sondern nach Nutzungsinteressen. So stellt sich vielleicht heraus, dass auch Männer Interesse an einer Bedienoberfläche haben, bei der Funktionalität und Übersichtlichkeit im Vordergrund stehen, die aber eigentlich für die mutmaßlich nicht technikverliebten Frauen konzipiert war. Die Problematik von etlichen Diversity-Ansätzen liegt darin, dass sie zu permanenten Stereotypisierungen einladen und Beschäftigte, Nutzerinnen und Nutzer, Kundinnen und Kunden auf ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe reduzieren, von der dann bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen erwartet werden.

Wichtig ist daher, das Alltagswissen über die verschiedenen Beschäftigten-, aber auch Kund/en/innengruppen zu irritieren, Vorurteile zu reflektieren und dann zu korrigieren. Das betrifft sowohl die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede wie Geschlecht, Alter, Ethnie und Behinderung als auch die nicht äußerlich wahrnehmbaren, eher subjektiven Unterschiede wie sexuelle Orientierung, Religion, Lebensstil.

#### 4 Das „Online-Tool Diversity“

Das „Online-Tool Diversity“<sup>1</sup> will betriebliche Akteur/e/innen darin unterstützen, ihren Umgang mit Diversity zu überprüfen und Gestaltungsalternativen zu entwickeln. Das Tool beabsichtigt, die zuvor formulierten handlungstheoretischen Anforderungen an ein Diversity-Konzept derart umzusetzen, dass neben einer betrieblichen Struktur- und Prozessanalyse auch Handlungsoptionen und Handlungsbedingungen erkannt werden können. Ausgangspunkt der Tool-Entwicklung war demzufolge die Annahme, dass Diversity und Diversity Management eine integrierte und kategorial erweiterte Sichtweise über die Analyse von Ökonomie und Chancengleichheit hinaus erfordern. Diese Auseinandersetzung beinhaltet, vorhandene Strukturen, Handlungen, Praktiken und Routinen im Sinne einer Mehrebenenanalyse grundlegend zu hinterfragen (vgl. auch Winker/Degele 2009). Neben den Organisationsstrukturen sind insbesondere die Haltung und das Handeln des Managements und der Beschäftigten entscheidend für den Erfolg eines Diversity Managements.

Die Entwicklung des Online-Tools erforderte ein differenziertes Vorgehen. Um nicht zur Produktion oder Reproduktion von stereotypen Vorstellungen über die Frauen oder die Männer, die Migrant/en/innen etc. beizutragen, wurden die Fragen zur Bestandsaufnahme nach Personengruppen getrennt erfasst, um z.B. mögliche Diskriminierungen aufzudecken. So wurde beispielsweise danach gefragt, wie viele Frauen oder Männer, Menschen mit Migrationshintergrund, Ältere oder Behinderte unter den Neueingestellten sind. Diese Betrachtung von Gruppen ist nötig, um herauszufinden, ob es Benachteiligungen gibt, die die gesamte Gruppe betreffen. Die Fragen zur Gestaltung von Arbeit und Organisation wurden dann jedoch ohne den Bezug auf Gruppenzugehörigkeiten formuliert, um (neuen) Stereotypisierungen von Gruppen und um einer Reproduktion von z.B. geschlechterbezogenen benachteiligenden Differenzen vorzubeugen. Es wird beispielsweise nicht danach gefragt, ob Frauen möglicherweise über besondere Fähigkeiten verfügen, die in bestimmten Bereichen zum Einsatz gebracht werden. Die Herausforderung bestand also darin, im Entwicklungsprozess stets folgende Fragen im Blick zu behalten: Wie erfahre ich, ob es Benachteiligungen von bestimmten Personengruppen im Unternehmen gibt? Und wie verhindere ich, dass ich durch die Art der Frage erst (eine häufig benachteiligende) Differenz erzeuge, die vielleicht vorher keine Rolle spielte? Das Online-Tool soll auf diese Weise

---

1 Das Tool wurde im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin an der Sozialforschungsstelle, TU Dortmund, verantwortlich von Edelgard Kutzner entwickelt. Weitere Informationen unter [www.online-diversity.de](http://www.online-diversity.de)

dazu beitragen, soziale Gruppen zu dekonstruieren, zum Verständnis von Vielfalt innerhalb sozialer Gruppen beizutragen sowie vielfältige Diskriminierungen aufzudecken (vgl. McCall 2005, in Bruchhagen/Koall 2010).

Die Auswahl der einbezogenen Handlungs- oder Gestaltungsfelder orientierte sich an den für ein Diversity Management relevanten Bereichen: Unternehmensstrategie, Personalmanagement, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation, Gesundheit, Lohn und Leistung, Führung, Unternehmenskultur, Interessenvertretung, Produkt- und Dienstleistungsentwicklung sowie Marketing und Public Relations. Die inhaltliche Entwicklung des Diversity-Tools orientierte sich an der zuvor entwickelten Grundannahme, dass für ein erfolgreiches<sup>2</sup> Diversity Management Partizipation die Voraussetzung ist. Der Leitgedanke geht von Diversity und Inklusion aus. Damit ist eine Verknüpfung und ganzheitliche Berücksichtigung von Diversity im gesamten Handlungsspektrum und in allen Bereichen einer Organisation gemeint.

### *Nutzen*

Mit dem Online-Tool steht ein öffentlich verfügbares, internetbasiertes, standardisiertes, einfach handhabbares und praxisnahes Analyseinstrument für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen zur Verfügung. Bei dem Tool handelt es sich um ein Lern- und Informationstool. Es kann eine Hilfe darstellen, sich mit dem Thema Diversity vertraut zu machen, sich damit auseinanderzusetzen. Kern des als Handlungshilfe gedachten Tools ist der umfassende Fragebogen zur Vielfalt im Unternehmen. Er wird ergänzt um einen so genannten Kurz-Check. Einschränkend muss hier allerdings erwähnt werden, dass es sich bei dem vorliegenden Tool zum Einen um ein standardisiertes Instrument handelt, welches z.B. Nachfragen nicht ermöglicht. Zum Anderen werden nicht alle im Unternehmen Handelnden befragt. Zielgruppe sind Vertreter/innen von Geschäftsführung und Interessenvertretung. In den Ergebnissen bildet sich deshalb vor allem ihre Sicht der Dinge ab.

Mit dem „Online-Tool Diversity“ können Unternehmen und öffentliche sowie private Einrichtungen aller Größen und Branchen ihren Umgang mit einer vielfältigen Belegschaft überprüfen, unabhängig davon, ob sie ein Diversity Management praktizieren oder nicht. Wer das Tool nutzt, erhält für die gesamte Befragung und für jedes Handlungsfeld:

---

2 Die Verwendung des Begriffes Erfolg bezieht sich sowohl auf den ökonomischen Nutzen als auch auf den Nutzen für die Chancengleichheit der Beschäftigten.

- eine Auswertung der Antworten mit Punktwerten,
- eine Visualisierung der Ergebnisse über die Ampelfarben rot, gelb, grün. Die rote Ampel signalisiert erheblichen Handlungsbedarf, das Ziel Diversity Management ist noch längst nicht erreicht. Die gelbe Ampel deutet einen Warnbereich an, das Ziel Diversity Management ist noch nicht (in allen abgefragten Bereichen) erreicht. Die grüne Ampel stellt so etwas wie einen Zielbereich dar, mit anderen Worten: das Ziel Diversity Management ist (weitgehend) erreicht.
- eine grobe inhaltliche Auswertung, die erste Anhaltspunkte über mögliche Problemfelder geben soll.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Wiederholungsbefragung, um Veränderungen festzustellen. Die vergleichenden Ergebnisse werden in einer Grafik angezeigt. Möglich ist auch eine parallele Bearbeitung von „Online-Diversity“ durch Management oder Diversity-Verantwortliche und (wenn vorhanden) Interessenvertretung. Dadurch kann ein betrieblicher Dialog zum Thema Diversity/Vielfalt in der Belegschaft eingeleitet bzw. fortgesetzt werden. Auch die gemeinsame Bearbeitung ist möglich. Die automatisierte Aus- und Bewertung erfolgt anonym. Sie steht ausschließlich den Teilnehmer/n/innen zur Verfügung.

### *Aufbau*

Die folgenden Abbildungen sollen einen Eindruck vermitteln, wie das Online-Tool gestaltet ist.

Abbildung 1 zeigt die Startseite mit den diversen Informationsangeboten auf der linken Seite. Die Abbildungen 2 und 3 geben einen Eindruck über den Aufbau des Fragebogens. Abbildung 4 zeigt den Beginn einer denkbaren Auswertung.

Die so gewonnenen Erkenntnisse geben Impulse für die Entwicklung von Diversity-Kompetenz. Sie beinhaltet die Fähigkeit, mit Vielfalt umzugehen, Diskriminierungen zu erkennen und zu verhindern, Chancengleichheit herzustellen. Dazu ist die Kenntnis von Zahlen und Fakten, z.B. über die Zusammensetzung der gesamten Belegschaft, genauso erforderlich wie Sensibilität für Diskriminierungen. Regelmäßige Selbstbeobachtung und die Irritation des Vorhandenen sind notwendige Voraussetzungen. Vor allem aber ist es notwendig, ein Verständnis von und eine Bereitschaft zur Veränderbarkeit zu haben, sowohl bezogen auf die stereotypen Vorstellungen wie auch auf diskriminierende Strukturen. Die Aufdeckung der Differenzen in Status und Machtfülle der Beschäftigten sowie der Konstruktionsmechanismen von Differenz sind somit entscheidende Punkte im Wissen über Diversity und für das Verständnis von Diversity.

Abbildung 1



[Home](#) | [Kontakt](#) | [Impressum](#)

Diversity-Management

Konzept "Online-Diversity"

Informationstexte

Kurz-Check

"Online-Diversity"

Datenschutz

Häufig gestellte Fragen

Interessante Links

Literatur

Beispiele aus der Praxis

Sonstige Angebote

Kontakt

## Willkommen bei "Online-Diversity"

Diversity-Management

Testen Sie Ihr Management personeller Vielfalt! Der Begriff Diversity ist vielschichtig und facettenreich. Meist wird er übersetzt mit Heterogenität, Verschiedenartigkeit oder auch Vielfalt. Diversity-Management ist ein Unternehmenskonzept, das sich auf die personelle Vielfalt in Unternehmen stützt und diese für eine positive Entwicklung des Unternehmens nutzen will. Es bezeichnet ein Konzept von Unternehmensführung, das die Verschiedenheit der Beschäftigten bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie und Organisationsentwicklung macht.

Mit dem Tool "Online-Diversity" können Unternehmen und öffentliche sowie private Einrichtungen aller Größen und Branchen ihren Umgang mit einer vielfältigen Belegschaft, Ihr Diversity-Management im Internet kostenlos testen.

Das Tool "Online-Diversity" wurde im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin von Dr. Edelgard Kutzner und Gerhard Röhr entwickelt.





[Flyer](#)
[Faltblatt](#)
[Dépliant](#)

### Ihr Kontakt

[www.online-diversity.de](http://www.online-diversity.de)

Dr. Edelgard Kutzner  
 Sozialforschungsstelle Dortmund  
 Zentrale wissenschaftliche Einrichtung  
 der Technischen Universität Dortmund  
 Evinger Platz 17  
 44339 Dortmund  
 Tel.: 0231/8596-231  
[kutzner@sfs-dortmund.de](mailto:kutzner@sfs-dortmund.de)



Abbildung 2




### 1. Diversity-Management als Unternehmensstrategie

#### 1.1 Wie würden Sie die Lage in Ihrem Unternehmen in Bezug auf eine an Vielfalt<sup>1</sup> orientierte Unternehmenspolitik und –praxis beschreiben? (Bitte nur eine Angabe)

☐ Es gibt (bisher) keine Politik/Strategie dieser Art. (Wenn dies zutrifft, bitte weiter mit Frage 1.13)

☐ Eine entsprechende Politik/Strategie und Praxis wird seit einiger Zeit verfolgt und laufend verbessert.

☐ Wir sind bei der Umsetzung einer entsprechenden Politik, es muss jedoch noch mehr getan werden.

☐ Wir entwickeln gerade ein Konzept für Vielfalt am Arbeitsplatz.

☐ Ehrlich gesagt, wir finden eine an Vielfalt orientierte Unternehmenspolitik sehr aufwendig und wissen nicht, was es bringt. (Wenn dies zutrifft, bitte weiter mit Frage 1.13)

Abbildung 3




**1.7 Welche Gründe haben dazu geführt, in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung eine an Vielfalt orientierte Unternehmenspolitik einzuführen?**  
(Bitte nehmen Sie zu jeder Aussage Stellung.)

Diese Aussage trifft ....

|                                                                                                                            | gar nicht<br>zu       | eher<br>weniger<br>zu | eher<br>mehr<br>zu    | voll zu               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Wir möchten die Potenziale aller unserer Mitarbeiter/innen besser nutzen.                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Die weitere demografische Entwicklung erfordert es, dass wir uns mit einer veränderten Personalpolitik darauf vorbereiten. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wir haben Probleme, geeignete Mitarbeiter/innen auf dem Arbeitsmarkt zu finden.                                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wir beschäftigen viele Mitarbeiter/innen mit einem Migrationshintergrund.                                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wir haben Mitarbeiter/innen mit Leistungsveränderungen, für die alternative Arbeitsplätze geschaffen werden müssen.        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



## 5 Diversity als Teil einer umfassenden Unternehmensstrategie – einige abschließende Bemerkungen aus gleichstellungspolitischer Perspektive

Einschätzungen zum Verhältnis von Gender und Diversity fallen oft nicht positiv aus bzw. bieten Anlass für kontroverse Auseinandersetzungen.<sup>3</sup> Realistisch betrachtet, kann zum aktuellen Zeitpunkt ein Diversity-Konzept kaum zur gänzlichen Auflösung geschlechtersegregierter und geschlechterhierarchischer Strukturen in Unternehmen beitragen. Parallel zu Auflösungen können immer wieder neue geschlechterbezogene Spaltungen und diskriminierende Asymmetrien entstehen. Denn auch dort, wo Geschlechterdifferenzen nicht oder nicht mehr erkennbar sind, stehen sie in Form eines „Geschlechter-Wissens“ (Dölling 2007) als diskriminierendes Strukturierungsprinzip latent für die Konstruktion von Differenz und Hierarchie sowie ungleicher Chancen zur Verfügung. Stereotype Zuschreibungen können wirkmächtig werden, obwohl alle wissen, dass die Zuschreibungen nie auf alle Frauen bzw. Männer zutreffen. Notwendig ist und bleibt somit eine geschlechtersensible Perspektive und ein politisierender Zugang auf Diversity.

Werden die eingangs thematisierten Interessen, die mit der Einführung eines Diversity Managements verbunden sind, reflektiert, so stellt sich durchaus die Frage: Wenn ein Diversity Management eingeführt wird und der Glaube an ökonomische Effizienz nun aber nicht in tatsächliche Erfolge überführt werden kann (auch hier ist im Übrigen die Definitionsmacht der beteiligten Akteur/e/innen gefragt), besteht dann nicht stets die Gefahr, dass Diversity-Konzepte nicht nachhaltig im Unternehmen etabliert werden können? Was ist also zu tun? Um nachhaltig zu wirken, bedarf es eines bewussten Umgangs mit personeller Vielfalt. Das beinhaltet die Verankerung in den betrieblichen Strukturen, in der Unternehmenskultur und im betrieblichen Handeln. Personal- und Organisationsentwicklung stehen dabei in einem engen Wechselverhältnis. Diversity wird so Teil eines umfassenden Unternehmenskonzepts. Während die unternehmerische Sicht auf Diversity in der Regel mit einer Kosten-Nutzen-Rechnung legitimiert wird und die Anerkennung und Förderung einer irgendwie gearteten ökonomischen Logik folgt, beziehen sich Gleichstellung und Chancengleichheit auf einen Gerechtigkeitsgedanken, der Unternehmen auch als Teil der Gesellschaft begreift. Das hier vorgestellte Tool verbindet beide Strategien.

---

3 Siehe die breite und kontroverse Debatte (u.a. Bruchhagen/Koall 2010; Andresen et al 2009).

Ein dementsprechend gestaltetes umfassendes Konzept, welches über den rein betriebswirtschaftlichen Nutzen hinaus auch antidiskriminierend wirken soll, bedarf einer unterstützenden Struktur und eines unterstützenden Klimas, welches Intoleranz reduziert, Offenheit fördert und vorhandene Interessenunterschiede wahrnimmt und anerkennt. Das Erkennen von Differenzen in Status und Machtfülle der Beschäftigten ist entscheidend für das Verständnis von Diversity und damit auch für eine erfolgreiche Umsetzung entsprechender Konzepte. Der Weg zu einem solchen Verständnis führt über Prozesse des Bewusstwerdens, einer intensiven Kommunikation und einer partizipativ angelegten Umsetzung.

Partizipation kann entscheidend zur Inklusion beitragen, indem bislang von Partizipation ausgeschlossene Gruppen strukturell eingebunden werden, aber auch aktiv aufgefordert werden sich zu beteiligen. Ein partizipativ angelegtes Diversity Management ermöglicht somit einen aktiven Gestaltungsprozess. Aus einer solchen Perspektive heraus könnten die Partizipation der Beschäftigten und der gewählte Partizipationsansatz als eine Art Gradmesser für die Verankerung eines umfassenden Diversity Managements in den Unternehmensstrukturen und -kulturen angesehen werden. Und egal, wie weitreichend die Partizipationsansätze sind, sie setzen in den Unternehmen etwas in Gang, sie können zur Politisierung diskriminierender Differenz beitragen. Eine partizipative Orientierung von Führung bedeutet eine andere Wertschätzung der Beschäftigten. Unternehmen, die sich auf diesen Weg begeben, tragen dabei auch eine Verantwortung. Solche einmal in Gang gesetzten Prozesse sind nicht ohne weiteres wieder abubrechen. Die Folgen wären Demotivation, Misstrauen u.ä. Deshalb sind Vorbehalte von allen Seiten sehr ernst zu nehmen. Eine „Alibi-Partizipation“ nützt letztlich niemandem.

Der vorliegende Beitrag will dazu anregen, Gestaltungsperspektiven von Diversity zu erkennen. Es gibt nicht das Diversity Management, jedes Unternehmen entwickelt für sich seinen Umgang damit. Das hat zur Folge, dass unter dem Label Diversity Management eine Vielzahl von unterschiedlichen Formen existiert. Es bleibt damit auch für zukünftige Forschung und Entwicklung ein notwendiges Ziel, differenzierte Veränderungspotenziale aufzuspüren, denn aussagekräftige Verallgemeinerungen sind bei komplexen betrieblichen Wandlungsprozessen nur bedingt möglich.

Da noch keine gesicherten empirischen Erkenntnisse zu den Wirkungen eines partizipativen Diversity Managements vorliegen, will das Projekt „Innovation und Diversity“ einen Schritt in diese Richtung gehen.<sup>4</sup> Um die Chancen und Per-

---

<sup>4</sup> Das BMBF-finanzierte, dem Förderschwerpunkt „Innovationsstrategien jenseits traditionellen Managements“ zugeordnete Projekt wird an der Universität Biele-

spektiven eines Diversity Managements einschätzen zu können, ist von zentraler Bedeutung, die Bezugspunkte des verwendeten Diversity-Begriffs zu benennen: Worauf zielt der gewählte Ansatz? Trägt er Chancengleichheit im Gepäck? Was ist das Leitbild, was die Praxis? Wer legt die Differenzlinien fest? Wer will welchen Nutzen ziehen? Auf welcher theoretischen Grundlage und mit welchem Begriffsverständnis wird argumentiert? Erst nach Klärung u.a. dieser Fragen kann der Zusammenhang von Diversity Management und Antidiskriminierung und damit die Anschlussfähigkeit eines betriebswirtschaftlich angelegten Konzepts an gleichstellungspolitische Konzepte beantwortet werden.

### *Literatur*

- Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hrsg.) (2009): Gender und Diversity: Altraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden.
- Bruchhagen, Verena/Koall, Iris (2010): Managing Gender & Diversity und Intersektionalitätsdiskurs. Online-Beitrag für die Heinrich Böll Stiftung. In: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2225.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2225.asp) (Zugriff im Mai 2010).
- Crozier, Michel/Friedberg, Erhard (1993): Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation, Neuausgabe. Frankfurt a.M.
- Dölling, Irene (2007): „Geschlechter-Wissen“ – ein nützlicher Begriff für die „verstehende“ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: Gildemeister, Regine/Angelika Wetterer (Hrsg.): Erosion und Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: 19-32.
- Femina Politica, Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft. Von Gender zu Diversity Politics? Politikwissenschaftliche Perspektiven, 01/2007.
- Frerichs, Joke (1995): Zum Begriff des Politischen in den industriellen Beziehungen. In: Zeitschrift Arbeit Heft 4, Jg. 4: 408-424.
- Jürgens, Ulrich/Naschold, Frieder (1984): Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Opladen.
- Krell, Gertraude (2008): Diversity Management: Chancengleichheit für alle auch als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden: 63-80.
- Küpper, Willi/Ortmann, Günther (Hrsg.) (1992): Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen, 2. durchgesehene Auflage. Opladen.

---

feld, Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung verantwortlich von der Autorin durchgeführt.

- Kutzner, Edelgard (2003): *Die Un-Ordnung der Geschlechter. Industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen.* München/Mering.
- (2009): *Arbeits- und Geschlechterpolitik im Betrieb. Betrachtungen zu Methoden handlungsorientierter Forschung.* In: Aulenbacher, Brigitte/Birgit Riegraf (Hrsg.): *Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs.* Wiesbaden: 201-217.
- Lederle, Sabine (2007): Die Einführung von Diversity Management in deutschen Organisationen: Eine neoinstitutionalistische Perspektive. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 1/07: 22-42.
- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: *Signs* 30 (3): 1771-1800.
- Neuberger, Oswald (1995): *Mikropolitik. Der alltägliche Aufbau und Einsatz von Macht in Organisationen.* Stuttgart.
- Ostendorp, Anja (2009): Konsistenz und Variabilität beim Reden über „Diversity“: Eine empirische Untersuchung diskursiver Spielräume in Schweizer Großunternehmen. In: *Forum: Qualitative Social Research*, Volume 10, No. 2, Art. 1.
- Pekruhl, Ulrich (2001): *Partizipatives Management. Konzepte und Kulturen.* München/Mering.
- Sandner, Karl (Hrsg.) (1992): *Politische Prozesse im Unternehmen*, 2. Auflage. Berlin.
- Stiegler, Barbara (2005): Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Diversity oder Antidiskriminierungspolitik – was führt wie zur Chancengleichheit? In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 23. Jg, Heft 3/2005: 9-21.
- Stuber, Michael (2009): *Diversity. Das Potenzial-Prinzip. Ressourcen aktivieren – Zusammenarbeit gestalten.* Köln.
- Süß, Stefan/Kleiner, Markus (2006): Diversity-Management in Deutschland: Mehr als eine Mode? In: *DBW* 66/5: 521-541.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten.* Bielefeld.
- Wolffram, Andrea/Leicht-Scholten, Carmen (2009): Gender und Diversity in der Technikentwicklung. In: Schröder, Lothar/Edelgard Kutzner/Cornelia Brandt (Hrsg.): *Innovation durch Chancengleichheit-Chancengleichheit als Innovation.* Hamburg: 128-148.
- Young, Brigitte (2001): Geschlechterdemokratie für Wertschöpfungsstärke? In: *Forum Wissenschaft*, 2/2001: 38-42.

*Dagmar Vinz/Katharina Schiederig*

## Antidiskriminierungspolitik – ein Politikfeld im Spannungsfeld zwischen Gender, Diversity und Intersektionalität

Mit der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht und der Verabschiedung des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (AGG) im Jahr 2006 hat sich auch in der Bundesrepublik Deutschland Antidiskriminierungspolitik als ein neues Politikfeld konstituiert. Bisher verstreute Bemühungen und Initiativen (z.B. Gleichstellungspolitik, Antirassismusbearbeitung) werden langsam verknüpft und ein neues Politikfeld bildet sich heraus. Der Begriff Politikfeld oder Policy beschreibt die inhaltliche Dimension der Politik und bezeichnet die Gesamtheit eines politischen Themenfeldes. In der Analyse des Politikfeldes Antidiskriminierungspolitik fragen wir entsprechend danach, was politische Akteure tun, warum sie dies tun und was dies bewirkt. (Schubert/Bandelow 2009)

Diskriminierungen umfassen grundsätzlich Unterscheidungen, die moralisch unzulässig sind. Dabei kann die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder Individuen aufgrund von gruppenspezifischen Kriterien in einer gleichen Situation vom Vorenthalten von gleichen Rechten über das Vorenthalten von gleicher Beteiligung bis hin zu Ausgrenzung und physischer Gewalt reichen. Unterschieden wird in der Literatur zwischen interpersonaler, institutioneller und struktureller Diskriminierung sowie auf jeder dieser Ebenen zwischen Formen direkter und indirekter bzw. unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung (Gomolla/Radtke 2002). Antidiskriminierungspolitik hat zum Ziel, solche Benachteiligungen vor allem aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Zur Verwirklichung dieses Ziels bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den rechtlichen Rahmen der Antidiskriminierungspolitik: Die durch das Gesetz geschützten Personen erhalten Rechtsansprüche gegenüber Arbeitgebern und Privatpersonen bei Verstößen gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote im Arbeits- und Zivilrecht. Einschneidende Bedeutung für das Politikfeld hat die Antidiskriminierungsgesetzgebung, bietet sie doch den rechtlichen Rah-

men, in dem individuelle und kollektive Akteure handlungsfähig werden und in dem sie Möglichkeiten zugeteilt bekommen, gegen erlebte Diskriminierung vorzugehen. Dabei gehört das Antidiskriminierungsrecht zu den Grundpfeilern des Gemeinschaftsrechts in der Europäischen Union. Ohne den Anstoß aus Brüssel wäre es in Deutschland, wie wir noch sehen werden, nicht zu einer Verabschiedung eines nationalen Antidiskriminierungsgesetzes gekommen. Für die proaktiven Akteure im Politikfeld Antidiskriminierung – dies sind vor allem Antidiskriminierungsstellen und Nichtregierungsorganisationen – besteht das Ziel darin, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle als Handlungsnorm in der Gesellschaft zu realisieren und hierfür durch die Beratung von Betroffenen, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und die Durchführung von Kampagnen den Rahmen zu setzen. Im Sinne der Policy-Analyse wird ein Politikfeld durch die Policy-Instrumente „Gesetze“, „gute Worte“ und „Geld“ gesteuert. Für das Politikfeld Antidiskriminierung gilt, dass das AGG den rechtlichen Rahmen bietet (Gesetze), Kampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit eine große Rolle spielen (gute Worte) und hierfür Steuermittel von der EU, dem Bund und den Ländern (Geld) zur Verfügung gestellt werden. Festgehalten werden kann, dass es sich um ein weiches Politikfeld handelt, in das im Vergleich zu anderen Politikfeldern nur wenig Geld fließt und das von einer begrenzten Zahl von Akteuren aktiv gestaltet wird.

Neben dem Verbot der Diskriminierung fließen auch die Konzepte Gender, Diversity und Intersektionalität in die politische Praxis der Antidiskriminierungsarbeit ein. Daher wollen wir auf den folgenden Seiten der Frage nachgehen, wie diese Konzepte sich in der Praxis niederschlagen und von den Akteur/inn/en im Feld aufgegriffen werden – möglicherweise im Sinne einer Institutionalisierung der Intersektionalität. Unter „Institutionalisierung“ wird die Integration intersektionaler Ansätze in politische Regelungssysteme verstanden. Da Institutionen durch Akteurshandeln und Diskurse konstituiert werden und diese konstituieren, müssen auch diese Ebenen berücksichtigt werden. Dabei stellt sich die Frage, wie die Akteure mit dem Anspruch der „non-hierarchical diversity“, also dem nicht-hierarchischen oder horizontalen Verhältnis zwischen verschiedenen Merkmalen umgehen, ohne das jeweilige Merkmal, auf das sich ihre politische Arbeit zumeist konzentriert, in den Hintergrund rücken zu lassen.

Dabei soll von der These ausgegangen werden, dass das AGG durchaus das Potenzial zur Institutionalisierung von Intersektionalität besitzt. Im AGG wird die Möglichkeit einer Benachteiligung aufgrund unterschiedlicher Merkmale benannt. Allerdings sind die verschiedenen Gruppen, die im AGG benannt werden, nur durch ein „oder“ verbunden. Im Sinne der Intersektionalität als

Überschneidungstheorie wäre es angemessener, das „oder“ durch ein „oder/und“ zu ersetzen und im Gesetzestext Abschnitt 1 § 1 „Benachteiligungen aus Gründen rassistischer Zuschreibungen<sup>1</sup> oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder/und der sexuellen Identität“ zu sanktionieren. Obwohl das AGG die Überkreuzung verschiedener Kategorien im Originaltext nicht explizit benennt, eröffnet es dennoch Spielraum für intersektionale Fragestellungen. Expert/en/-innen erachten Klagen aufgrund von Mehrfachdiskriminierungen für möglich. Es wäre dann eine juristische Frage, ob diese anders und stärker sanktioniert werden müssten.

Zunächst soll also mithilfe der Policy-Analyse ein erster Überblick über das Politikfeld Antidiskriminierung versucht werden. Dazu wird im zweiten Teil der Policy-Zyklus des AGG, konstituierend für dieses Feld, entwickelt. Im dritten Teil folgt eine Akteursanalyse, bevor wir abschließend eine mögliche Institutionalisation der Intersektionalität diskutieren. Die empirischen Daten stützen sich auf eine qualitative Erhebung, in deren Rahmen vier Fokusgruppengespräche mit Vertreter/n/innen von nicht-staatlichen und staatlichen Organisationen aus dem Feld Antidiskriminierungspolitik auf Berliner Landes- und Bundesebene durchgeführt wurden.

## Policy-Zyklus des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

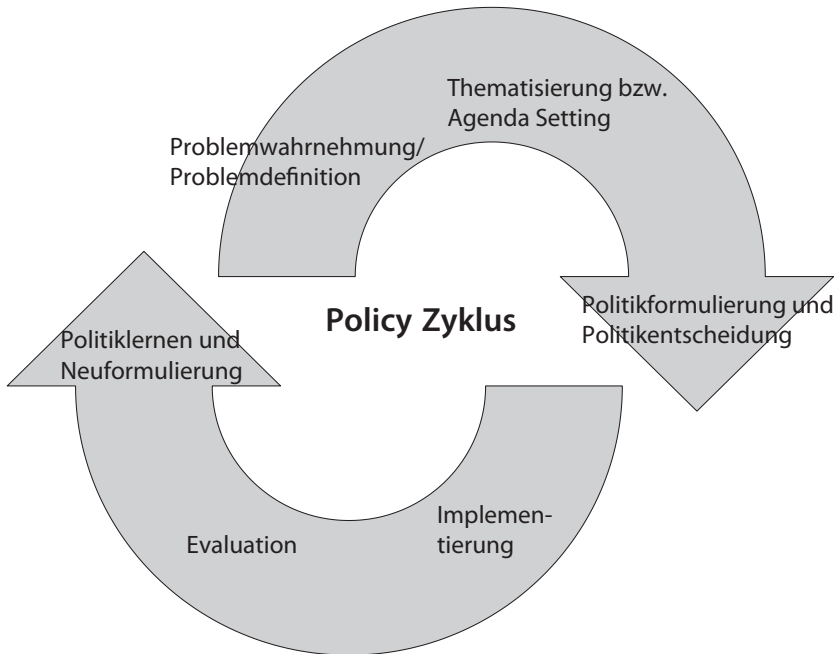
Der Prozess der politischen Entscheidung um das AGG lässt sich mithilfe des Policy-Zyklus, einem der Instrumente der Politikfeldanalyse, als Phasenmodell darstellen. Mit Bezug auf das heute am häufigsten verwendete Konzept des Policy-Zyklus nach Jones/Anderson (vgl. Jann/Wegrich 2003) unterscheiden wir die folgenden Phasen:

- Problemwahrnehmung/Problemdefinition
- Thematisierung bzw. Agenda Setting,
- Politikformulierung und Politikentscheidung
- Implementierung
- Evaluation

---

1 Im AGG heißt es „aus Gründen der Rasse“; da es diese bei Menschen biologisch jedoch nicht gibt, wird diese Umformulierung vorgeschlagen

Abbildung 1: Der Policy-Zyklus



### *Problemdefinition*

Diskriminierungen werden in Deutschland in vielen Milieus häufig nur in Form gewaltsamer körperlicher oder verbaler Übergriffe auf Migrant/en/innen und ethnische Minderheiten wahrgenommen, vor allem, wenn die Verursacher rechtsextreme Orientierungen haben (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2008). Dabei sind Diskriminierung und rassistische Benachteiligung auch in der „Mitte der Gesellschaft“ verankert und stellen keine Randerscheinung dar. In vielen gesellschaftlichen Schichten gibt es Vorurteile gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte, die sich bis hin zu blankem Hass und Gewalt steigern können. Die Bekämpfung von Rassismus stellt eine dauerhafte gesellschaftliche Herausforderung dar. Es gibt ebenso in vielen Milieus Vorbehalte gegenüber Menschen mit sexuellen Orientierungen, die von der Norm der heterosexuellen Zweierbeziehung abweichen und die sich bis hin zu Ekel- und Hassgefühlen steigern können (ebd.). Es fehlt eine systematische empirische Erhebung über Diskriminierung in Deutschland, aber es gibt eine Reihe von Indizien für Ungleichbehandlungen und einen Mangel an Chancengleichheit: der um 20%

geringere Bruttoverdienst von Frauen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, die überdurchschnittliche hohe Erwerbslosigkeit von Älteren, die höhere Erwerbslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund und deren schlechtere Bildungschancen. Dass Diskriminierung bis heute eine gesellschaftliche Realität ist, zeigt auch eine repräsentative Befragung in allen 27 EU-Mitgliedsstaaten, die 2008 durchgeführt wurde (Europäische Kommission 2008): 15% der Befragten geben an, in den letzten 12 Monaten Opfer einer Diskriminierung geworden zu sein; 29% bestätigen, Zeuge oder Zeugin einer Diskriminierung geworden zu sein.

### *Thematisierung oder Agenda-Setting*

Bewegung in das Politikfeld Antidiskriminierung kam vor allem durch die vier Antidiskriminierungsrichtlinien der EU, die eine gesetzliche Umsetzung auf nationalstaatlicher Ebene verlangen: die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, die Rahmenrichtlinie Beschäftigung 2000/78/EG, die Gender-Richtlinie 2002/73/EG und die Gender-Richtlinie 2004/113/EG, die außerhalb des Beschäftigungsbereichs wirkt. Bis zur verbindlichen Vorgabe von Antidiskriminierungsrichtlinien auf europäischer Ebene waren Pläne für ein deutsches Antidiskriminierungsgesetz seit den 1980er-Jahren zwar immer wieder virulent, blieben aber letztlich erfolglos: Die Grünen brachten bereits 1986 erfolglos einen Gesetzentwurf in den Bundestag ein, der die Benachteiligung von Frauen im Fokus hatte. Erst die mangelnde Umsetzung der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien aus dem Jahr 2000 hatte zur Folge, dass Deutschland vom Europäischen Gerichtshof 2005 verurteilt wurde und Bußgelder in größerem Umfang drohten. Nicht die öffentliche Meinung oder die Lobbyarbeit von Verbänden waren daher ausschlaggebend für die Dynamik im Politikfeld Antidiskriminierung. Vielmehr schuf erst die Gefahr von umfangreichen Bußgeldern den notwendigen Druck zu Verabschiedung des AGG. Dabei war die Formulierung und Verabschiedung des AGG kein „gesetzgeberischer Schnellschuss“ (Wüst 2007), sondern Ergebnis einer von Fachleuten und in der Öffentlichkeit emotional geführten rechtspolitischen Debatte. Im Prozess des Agenda-Setting warnte die CDU vor einer Aushöhlung der Vertragsfreiheit und einem Mehr an Bürokratie, die CSU erteilte der Antidiskriminierungsgesetzgebung eine klare Absage und die FDP bevorzugte Projekte in der Zivilgesellschaft (Baer 2009). Die SPD, Bündnis 90/Die Grünen und die Linkspartei unterstützten die Antidiskriminierungsgesetzgebung und wollen sie heute sogar weiter ausbauen. Von den Wirtschaftsverbänden wiederum wurde Kritik an der Einschränkung der

Privatautonomie geäußert, der bürgerlichen Freiheit also, Geschäfte zu machen und Verträge zu schließen. Darüber hinaus warnten sie vor einer Prozessflut, die Arbeitsplätze gefährden könne, und vor den Dokumentations- und Kontrollnotwendigkeiten des AGG als bürokratischem Monster.

### *Politikformulierung und Politikentscheidung*

Das Bundesministerium der Justiz (BMJ) wollte zunächst die EU-Richtlinien „eins zu eins“ umsetzen mit der Implikation, dass Benachteiligungen aufgrund der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung nur im Arbeitsleben, aber nicht außerhalb berücksichtigt worden wären. Die öffentliche Debatte dieser ersten Entwürfe mündete in Kampagnen der Behindertenverbände, des Lesben- und Schwulenverbandes und der Gewerkschaften und setzte die rot-grüne Bundesregierung unter Druck, einen Gesetzentwurf zu formulieren, der über die EU-Vorgaben hinausgeht und alle Merkmale für den allgemeinen Zivilrechtsverkehr einbezieht. Im Juni 2005 beschloss der Bundestag ein Antidiskriminierungsgesetz; dieses wurde von der schwarz-gelben Opposition heftig kritisiert. Sie nutzte ihre Mehrheit im Bundesrat, um den Vermittlungsausschuss anzurufen. Das Gesetz wurde dann aufgrund der vorgezogenen Neuwahlen nicht verabschiedet. Die große Koalition der neuen Bundesregierung stand unter Handlungsdruck, da Deutschland von der EU wegen nicht fristgemäßer Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien verurteilt wurde. Sie einigte sich dann im Mai 2006 auf einen Entwurf zur Umsetzung der Richtlinien, der als besonders eilbedürftige Vorlage dem Bundestag zur Abstimmung vorgelegt und schließlich am 29. Juni als „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) beschlossen wurde. Das AGG trat in Deutschland am 14. August 2006 in Kraft. Als Hauptterrungen-schaft des Gesetzes gilt, dass es Artikel 3 Grundgesetz, der Diskriminierungen allein dem Staat, nicht dagegen Privaten verbietet, ergänzt, indem nunmehr auch im Arbeitsleben und bei zivilrechtlichen Verträgen Diskriminierungen verboten werden. Das AGG bleibt an einigen Punkten hinter dem rot-grünen Entwurf zurück, bleibt aber dabei, dass es über die Umsetzungsgebote der EU-Richtlinien hinaus alle Merkmalsgruppen in den zivilrechtlichen Schutz bei Massengeschäften und Versicherungen einbezieht (und nicht nur das Merkmal „Rasse“ bzw. ethnische Herkunft).

## Implementierung

Im Jahr 2007 wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eingerichtet, die die Implementierung des Gesetzes federführend begleiten soll. Das AGG hat die Rechte der von Diskriminierung Betroffenen erheblich ausgeweitet. Es besteht nun die Möglichkeit, sich auch rechtlich gegen erlebte Diskriminierung zu wehren und Ansprüche, z.B. in Form von Schadensersatz, geltend zu machen. Erstmals gibt es einen einklagbaren Gleichbehandlungsanspruch im Arbeits- und Zivilrecht.

Die Befürchtungen der Gegner/innen des Gesetzes über eine „Prozessflut“ haben sich nicht bestätigt. Die prognostizierte Klageflut ist ausgeblieben, und die Datenbank JURIS verzeichnete bis August 2008 lediglich 251 Klagen zum AGG, bis September 2009 393 Entscheidungen zum AGG (Nickel 2009). Zwei Drittel der Entscheidungen beziehen sich auf Fälle von Altersdiskriminierung und Diskriminierungen wegen einer Behinderung (im Verhältnis 2 zu 1 zwischen beiden Merkmalen); ein Viertel der Fälle betrifft Diskriminierungen wegen des Geschlechts; die übrigen Entscheidungen verteilen sich gleichmäßig auf die Diskriminierungsmerkmale Religion, ethnische Herkunft und sexuelle Orientierung.

## Evaluation

Das noch recht junge Gesetz befindet sich noch in der Umsetzungsphase, aber erste Bewertungen der Umsetzung durch die EU, Nichtregierungsorganisationen und aus der Wissenschaft liegen bereits vor. Die ADS selber bewertet ihre Arbeit nicht, die öffentlichen Akteure und Verbände verlassen sich auf „gefühlte“ Rückmeldungen und haben bisher keine Evaluation ihrer eigenen Maßnahmen durchgeführt. Die Evaluation aus unserer Sicht ergibt, dass die Bundesregierung die Antidiskriminierungs-Arbeit nicht aktiv, erst recht nicht proaktiv betreibt. Es gibt nur mangelnde Unterstützung für Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche, dies ist z.T. auch in der Schwäche der ADS begründet, die noch näher beschrieben wird. Die Verbände fordern ein Verbandsklagerecht: Das AGG lässt keine Prozessführung durch die ADS oder durch NGOs zu und verlangt daher von Privatpersonen, Zeit und Privatvermögen zu opfern, um durch die Instanzen zu ziehen. Es gibt rechtliche Hürden und Barrieren, wie die häufig schwierige Beweislage. So ist auch die Zweimonatsfrist für die Geltendmachung der Ansprüche im Vergleich zu anderen Fristen sehr kurz bemessen.

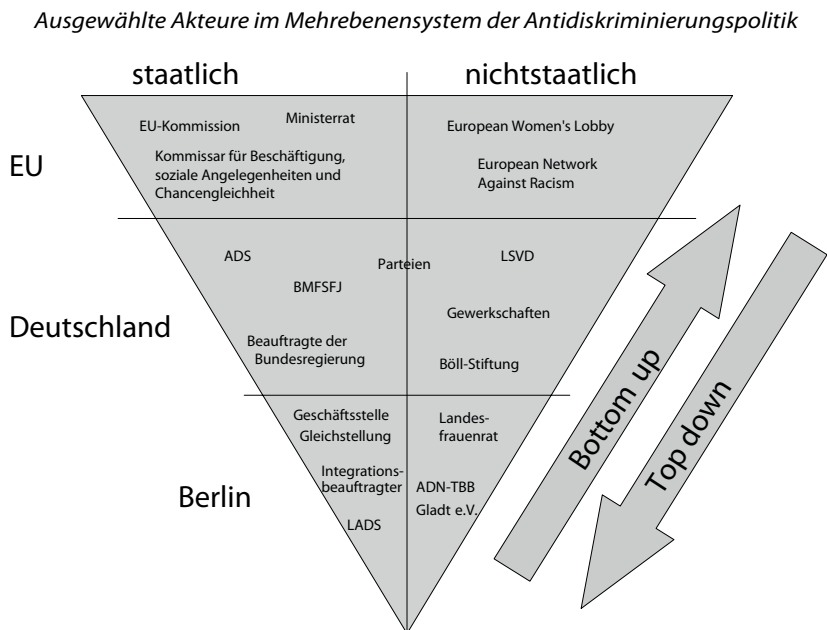
Eine fünfte Antidiskriminierungslinie, die auf die Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters

oder der sexuellen Ausrichtung außerhalb des Arbeitsmarktes zielt, also etwa in den Bereichen Sozialschutz, Bildung, Transport oder Zugang zu Dienstleistungen, wird derzeit auf EU-Ebene debattiert. Das europäische Parlament hat sie bereits im April 2009 angenommen, nun hängt die Richtlinie im Ministerrat. Die schwarz-gelbe Bundesregierung hat sich bereits im Koalitionsvertrag gegen eine fünfte Richtlinie ausgesprochen.

## Akteurinnen und Akteure der Antidiskriminierungspolitik

Die deutsche Antidiskriminierungspolitik ist keinesfalls nur auf der Bundesebene angesiedelt. Es wurde bereits auf den großen Einfluss der EU-Politik auf die bundesrepublikanischen Entwicklungen hingewiesen. Gleichzeitig wirken sich die Politiken im deutschen Föderalstaat auch auf Länder- und kommunaler Ebene aus; so hat etwa das Land Berlin ebenfalls eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Auch die internationalen Organisationen arbeiten natürlich im Sinne des Diskriminierungsverbots. Angesichts dieser Politikverflechtung

*Abbildung 2: Ausgewählte Akteure im Mehrebenensystem der Antidiskriminierungspolitik*



kann also durchaus von einem Mehrebenensystem im Bereich Antidiskriminierung gesprochen werden.

Abbildung 2 veranschaulicht die staatlichen und nichtstaatlichen Akteure auf den verschiedenen Ebenen. Die im Bereich der nichtstaatlichen Organisationen genannten sind jeweils nur einige Beispiele. Einfluss wird im Feld sowohl von unten nach oben („bottom up“) als auch von oben nach unten („top down“) ausgeübt. Unterschieden werden kann zwischen Akteuren, die das Phänomen Diskriminierung allgemein bearbeiten (wie etwa die Antidiskriminierungsstellen und Antidiskriminierungsnetzwerke), Akteuren, die auf ein Merkmal fokussieren wie der LSVD oder die Landesfrauenräte, und Akteuren, die relativ spezialisiert Überkreuzungen mehrerer Merkmale bearbeiten, wie Gladt (Gays & Lesbians aus der Türkei), LesMigraS oder das Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe. Diese Organisationen zeigen, dass es Bedarf an der praktischen und politischen Bearbeitung von Intersektionalität gibt und dass dieser Bedarf von Organisationen wie dem LSVD nicht ausreichend befriedigt wird. Wenn man alle Nichtregierungsorganisationen, die zu einem oder mehreren der AGG-Merkmale oder zu Diskriminierung allgemein arbeiten, in das Politikfeld Antidiskriminierung rechnet, kommt man sicherlich auf eine Zahl von mehreren hundert Organisationen. Eine der zentralen Akteurinnen im Feld ist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, auf die noch näher eingegangen wird.

### *Instrumente der Antidiskriminierungspolitik*

Grundsätzlich gehören zu den Instrumenten der Antidiskriminierungsarbeit Rechtsberatung, Psychosoziale Beratung, Organisationsberatung, Training/Sensibilisierung, Lobbyarbeit, Öffentlichkeitsarbeit/Kampagnen, Selbstorganisation der Betroffenen sowie Forschung. Die folgende Tabelle schlüsselt die Tätigkeiten nach Akteuren auf.

Die Rechtsberatung spielt in der Antidiskriminierungspolitik eine wichtige Rolle für die staatlichen und nichtstaatlichen Akteure im Politikfeld. Hierfür bietet sowohl die ADS als auch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung auf Berliner Ebene eine Anlaufstelle für Betroffene. Dabei hat die Beratung, wie wir aus den Gesprächen in Fokusgruppen wissen, nicht primär das Ziel, eine Klage anzustrengen, zumal die Betroffenen dies häufig nicht wünschen oder nicht finanzieren können. Vielmehr wird ein Beratungsziel schon dann erreicht, wenn die Betroffenen für sich klären können, ob eine Diskriminierung vorgelegen hat oder nicht. Während die Rechtsberatung vor allem von staatlichen Einrichtungen und großen Verbänden angeboten wird,

| Sektor                                             | Organisation                                                                            | Tätigkeiten    |                     |                       |                      |             |                                 |                    | Merkmale im Fokus                                           |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------|-----------------------|----------------------|-------------|---------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------|
|                                                    |                                                                                         | Rechtsberatung | Psychosoz. Beratung | Organisationsberatung | Training/Fortbildung | Lobbyarbeit | Öffentlichkeitsarbeit/Kampagnen | Selbstorganisation |                                                             |
| Öffentliche Einrichtungen auf Bundesebene          | Antidiskriminierungsstelle des Bundes (22 M)                                            | ✓              |                     |                       |                      |             | ✓                               | ✓                  | Alle (nach AGG)                                             |
|                                                    | Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (30 M)       | ✓              |                     |                       |                      | ✓           | ✓                               | ✓                  | Ethnie                                                      |
|                                                    | Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (15 M)             | ✓              |                     |                       |                      | ✓           | ✓                               | ✓                  | Behinderung                                                 |
| Verbände auf Bundesebene                           | Lesben- und Schwulenverband in Deutschland                                              | ✓              |                     |                       | ✓                    | ✓           | ✓                               | ✓                  |                                                             |
|                                                    | Deutscher Gewerkschaftsbund                                                             | ✓              |                     |                       | ✓                    |             |                                 |                    | Alle (nach AGG), v.a. Geschlecht und Ethnie im Arbeitsleben |
| Öffentliche Einrichtungen auf Landesebene (Berlin) | Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung                               | ✓              |                     | ✓                     | ✓                    |             | ✓                               |                    | Alle (nach AGG)                                             |
|                                                    | Geschäftsstelle Gleichstellung, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen |                |                     | ✓                     |                      |             |                                 |                    | Geschlecht                                                  |
|                                                    | Integrationsbeauftragter                                                                | ✓              |                     | ✓                     |                      |             | ✓                               |                    | Ethnie                                                      |
| Verbände auf Landesebene (Berlin)                  | Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB                                             | ✓              | ✓                   |                       | ✓                    | ✓           | ✓                               | ✓                  | Alle (nach AGG), v.a. Ethnie                                |
|                                                    | GLADT e.V.                                                                              | ✓              | ✓                   |                       | ✓                    | ✓           | ✓                               | ✓                  | Sexuelle Orientierung und Ethnie                            |
|                                                    | Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe                                |                |                     |                       | ✓                    |             |                                 |                    | Alter und Ethnie                                            |
|                                                    | Landesfrauenrat                                                                         |                |                     |                       | ✓                    | ✓           | ✓                               | ✓                  | Geschlecht                                                  |
|                                                    | LesMigraS                                                                               | ✓              | ✓                   |                       | ✓                    |             |                                 | ✓                  | Sexuelle Orientierung und Ethnie                            |
| Andere                                             | Beratungsfirmen                                                                         |                |                     | ✓                     | ✓                    |             |                                 | ✓                  |                                                             |
|                                                    | Stiftungen                                                                              |                |                     |                       |                      |             | ✓                               | ✓                  |                                                             |

wird die psychosoziale Beratung der Opfer von Diskriminierung hingegen vor allem von lokalen Akteuren durchgeführt.

### *Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)*

Mit dem Inkrafttreten des AGG wurde beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet, die als Akteur durch Beratung, Forschung und Öffentlichkeitsarbeit einen Beitrag dazu leisten soll, Diskriminierungen zu verhindern. Dabei wurde auf eine Hierarchisierung der Diskriminierungsmerkmale verzichtet. Die ADS greift als zentrale Einrichtung auf Bundesebene stattdessen für alle im AGG aufgeführten Diskriminierungsmerkmale auf einen „horizontalen Ansatz“ zu: Damit ist zum Einen, dem Diversity-Konzept entsprechend, eine „zielgruppenübergreifende Herangehensweise in der Antidiskriminierungspolitik und -arbeit“ gemeint. Zum Anderen geht es, dem Gedanken der Intersektionalität verpflichtet, darum, dass „jeder Mensch über mehrere Merkmale – beispielsweise Alter und Geschlecht – verfügt“, die sich überschneiden und es erfordern, einen wirksamen Schutz vor Mehrfachdiskriminierungen zu erreichen. Im Abschnitt 6 des AGG finden sich die gesetzlichen Regelungen über die Einrichtung einer zentralen Antidiskriminierungsstelle, die im Einzelnen beinhalten: die Leitung ist unabhängig, die ADS unterstützt und berät von Diskriminierung Betroffene unabhängig und arbeitet mit Nichtregierungsorganisationen zusammen.

Die Antidiskriminierungsstelle kämpft nach wie vor um ihr öffentliches Profil. Vergleichbare Einrichtungen wie die Equality and Human Rights Commission in Großbritannien sind nicht nur personell und finanziell wesentlich besser ausgestattet. Diese befasst sich auch schwerpunktmäßig mit Diskriminierungen mittelbarer Art auf der Basis der Sammlung und Auswertung empirischer Daten und sorgt für eine Vertretung der Interessen Betroffener in Gerichtsverfahren (Nickel 2009). 2010 wurde Christine Lüders als Leiterin der ADS ernannt. Sie geht ihre Aufgabe wesentlich aktiver als ihre Vorgängerin an und hat etwa ein vieldiskutiertes Pilotprojekt zu anonymisierten Bewerbungen gestartet und zahlreiche Studien zur Antidiskriminierungsarbeit in Auftrag gegeben.

### *Andere öffentliche Einrichtungen*

In Berlin gibt es seit 1990 ein Landesantidiskriminierungsgesetz, das später in Landesgleichstellungsgesetz umbenannt wurde und v.a. die Rechte der Beschäftigten am Arbeitsplatz regelt, sowie ein „Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm“. Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) wurde 2007 in der Folge des AGG gegründet. Sie sei, so eine Interviewpartnerin, „das Berliner Bekenntnis für eine proaktive Antidiskriminierungspolitik auf Landesebene“. Auch einige andere Bundesländer haben solche Stellen eingerichtet, allerdings wäre eine stärkere institutionelle Anbindung an die ADS des Bundes wünschenswert. In der Senatsverwaltung gibt es außerdem seit den 80er-Jahren eine Geschäftsstelle Gleichstellung. Deren Leiterin, Dr. Gabriele Kämper, sieht die Gründe für Berlins proaktive Strategie in der Tatsache, dass es sich um einen Stadtstaat handle, in dem es die Nähe zu einer sehr aktiven Frauenszene gebe. In den 80er-Jahren kam es zu einer Institutionalisierung, weil Frauenprojekte einen Ansprechpartner im Senat suchten.

Auf Bundesebene sind an der Antidiskriminierungsarbeit neben der ADS noch die Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen sowie für Migration, Flüchtlinge und Integration beteiligt, die mit der ADS „auf dem kurzen Dienstweg“ zusammenarbeiten und sich regelmäßig austauschen. Beide Stellen wurden bereits lange vor dem AGG eingerichtet.

Auf europäischer Ebene spielt vor allem die Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission unter Kommissar Vladimír Špidla eine wichtige Rolle. Sie koordiniert das Programm PROGRESS, das die Bekämpfung von Diskriminierung sowie die Umsetzung der Antidiskriminierungs-Richtlinien finanziell unterstützt. Finanziert werden Sensibilisierungsprojekte, Informationskampagnen wie die gegenwärtige „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“-Informationskampagne, sowie Forschung, Training und Unterstützung für NGOs im Feld Antidiskriminierung.

### *Nichtregierungsorganisationen*

Im Feld der Antidiskriminierungsarbeit gibt es eine Vielzahl von Nichtregierungsorganisationen, Vereinen und Verbänden. Diese reichen von Selbstorganisationen vor Ort über bundesweite Vereine bis hin zu Dachverbänden, Stiftungen, Unternehmensverbänden und Gewerkschaften. Die Themenfelder decken alle Merkmale im AGG und darüber hinaus ab; besonders viele Nichtregierungsorganisationen arbeiten im Bereich Frauengleichstellung sowie Migration/Anti-Rassismusbearbeitung.

Beispiele für lokale Selbstorganisationen sind z.B. Gladt oder LesMigraS in Berlin. Diese sehen ihre Aufgabe vor allem im Empowerment der Betroffenen und der Unterstützungs- und Beratungsarbeit. Interessierte haben eine Anlaufstelle vor Ort, in der sie Beratung erhalten, sich mit Anderen austauschen und an einem politisch orientierten Freizeitprogramm teilnehmen können. Bundesweite Vereine wie der LSVD bieten ebenfalls Rechtsberatung, konzentrieren sich daneben aber vor allem auf Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit. Dachverbände wie der Landesfrauenrat oder das Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg leisten ebenfalls Beratungsarbeit und bieten Seminare und Trainings an. Der Fokus liegt hier allerdings auf der Organisation der Mitgliedsorganisationen und Interessenvertretung sowie Serviceleistungen für diese und ihre Mitglieder. Für die Gewerkschaften ist vor allem das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz relevant. Konkret niedergeschlagen hat sich dies in der neuen Satzung des DGB, die im Mai 2010 in Kraft trat. Diese nennt ausdrücklich alle im AGG verankerten Merkmale – plus Diskriminierung aufgrund politischer Überzeugung oder gewerkschaftlichen Engagements – als Schwerpunkte der Arbeit. Diese neue Satzung ist dem AGG geschuldet, da es auch Organisationen verpflichtet. Obwohl die Gewerkschaften häufig als monokulturelle Organisationen kritisiert werden, öffnen sie sich langsam für Vielfalt; in der gewerkschaftlichen Arbeit ist vor allem Diskriminierung entlang der Linien Gewerkschaftszugehörigkeit, Geschlecht und ethnische Herkunft, in geringerem Maße auch Alter und Behinderung relevant, während sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz häufig unsichtbar bleibt. Die Gegenstücke der Gewerkschaften, die Unternehmensverbände, haben sich im Interesse der Vertragsfreiheit stark gegen das AGG engagiert und begleiten die Umsetzung und mögliche Ausweitung weiterhin sehr kritisch. Auch sie bieten entsprechende Beratung für ihre Mitglieder an. Abschließend lässt sich sagen, dass die Kooperation der Akteure sich in den letzten Jahren unter dem Einfluss des AGG intensiviert hat.

### *Wie positionieren sich die Akteure in der Debatte um Gender, Diversity und Intersektionalität?*

Allen befragten Akteuren aus der Praxis ist das Konzept Intersektionalität bekannt. Während es von den staatlichen Einrichtungen eher als theorielastige Debatte aus der Wissenschaft betrachtet wird, wird es insbesondere innerhalb der Selbstorganisationen der Betroffenen, die sich mit mehreren Merkmalen beschäftigen (wie etwa Gladt in Berlin), heiß diskutiert. Es wird das Bedürfnis formuliert, dieses theoretische Konzept auf die Praxis herunterzubrechen, auch

als Auftrag an die Wissenschaft. Dazu gab es in Berlin 2009 eine gemeinsame Veranstaltung der LADS mit der Geschäftsstelle Gleichstellung. Auch wenn Intersektionalität in der Wissenschaft weit verbreitet ist, sei es in der politischen Arena bisher kaum verankert, es würden kaum konkrete Maßnahmen ergriffen. Der Begriff der Mehrfachdiskriminierung und die Debatte um das Verhältnis zwischen den verschiedenen Kategorien seien nicht neu, wurden auch immer schon in aktivistischen Kreisen diskutiert. Nicht alle fühlen sich vom Konzept Intersektionalität angesprochen. Diskutiert wird etwa die Gefahr, dass Überschneidungen in ein hierarchisches Verhältnis gesetzt werden, und die Tatsache, dass es ein US-amerikanisches Konzept sei, das nicht zu 100% übertragbar sei. Auch wenn alle Akteure betonen, dass sie nach dem Prinzip einer nicht-hierarchischen Diversity arbeiten, so werden dennoch Unterschiede in der politischen Wirkungsmacht der Kategorien gesehen. Die verschiedenen Merkmale würden in der Öffentlichkeit und in den Medien unterschiedlich stark wahrgenommen und hätten eine unterschiedlich starke Lobby. Der größte Einfluss wird dem Merkmal Geschlecht zugeschrieben, das infolge der Frauenbewegung in den letzten Jahrzehnten stark institutionalisiert wurde und eine starke Lobby hat. Gefolgt werde es von dem Merkmal ethnische Herkunft/Migrationshintergrund. Auch die Merkmale Behinderung und Alter nehmen an Bedeutung für die Arbeit zu, auch im Zusammenspiel mit anderen. So gibt es aufgrund der deutschen Geschichte heute erstmals eine größere Anzahl von älteren Menschen mit Behinderung oder Migrationsgeschichte. Dennoch bleiben Menschen mit Behinderung marginalisiert. Das Merkmal sexuelle Orientierung stünde nicht im Pass, lasse sich nicht am Namen erkennen, sei oft nicht sichtbar. Nur bei etwa 50% der homosexuell veranlagten Beschäftigten ist deren Neigung bei den Kollegen/innen am Arbeitsplatz bekannt. So kann also überhaupt nur die Hälfte in Bezug auf dieses Merkmal diskriminiert werden. Das Verstecken stellt für die Betroffenen jedoch eine Belastung dar. In der betrieblichen Praxis, berichtet der DGB, sei daher für Betriebsräte Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung kaum präsent und wenig relevant.

Die große Mehrheit der Anfragen bei der ADS betrifft laut Auskunft im Interview drei Merkmale: 25% Geschlecht, 24% Behinderung, 18% Alter. Die meisten Anfragen kämen aus Frauenverbänden, diese würden sich jedoch langsam auch für andere Merkmale öffnen. In Bezug auf Religion (und ethnische Herkunft) wenden sich die Menschen an andere Akteure, etwa den Moscheevereiner vor Ort.

Merkmalsübergreifende Arbeit sei genau so wichtig wie merkmalsbezogene Arbeit, beide Konzepte ergänzten sich. Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale sei stark kontextabhängig, obwohl Geschlecht häufig eine verstär-

kende Rolle spiele. Generell werden die Konzepte Gender und Diversity nicht als in Konkurrenz zueinander stehend, sondern als Ergänzung empfunden. Die Kategorie Gender bleibt wirkungsmächtig aufgrund der Anzahl der Betroffenen und der etablierten politischen Lobby. Geschlecht ist traditionell relevant für die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit. Akteure, die sich auf Gender beziehen, sind mit am längsten im Feld, gerade im öffentlichen Bereich, wie das Beispiel der Geschäftsstelle Gleichstellung innerhalb der Berliner Senatsverwaltung zeigt. Dabei betonen alle Befragten, dass sie Gender und Diversity nicht als konkurrierende Konzepte sehen, sondern als zwei sich ergänzende Ansätze. Aus frauenpolitischer Perspektive wird jedoch von den Befragten betont, dass Diversity mit dem AGG so wichtige Kategorien wie soziale Lage bzw. den Status als Alleinerziehende nicht thematisiert. Hier bestünde Nachbesserungsbedarf. Außerdem sei die Diskussion um das Verhältnis zwischen verschiedenen Kategorien nicht neu, sondern aus unterschiedlichen Epochen bekannt. So wurde das Verhältnis zwischen Rassismus und Sexismus in der frauenpolitischen Szene bereits in den 1980er-Jahren heftig diskutiert. Debatten über intersektionale Ungleichheiten und Diversity gab es also schon, bevor diese Begriffe auf die politische Agenda traten. Diversity wird assoziiert mit dem horizontalen oder nicht-hierarchischen Ansatz im AGG, als positives Konzept wahrgenommen und eingesetzt. Intersektionalität hingegen wird als ein US-amerikanisches Konzept wahrgenommen, das aus dem wissenschaftlichen Kontext stammt. Dabei wird von mehreren InterviewpartnerInnen betont, dass in der heutigen Gesellschaft viele Menschen Mehrfachidentitäten hätten und Diskriminierung aufgrund verschiedener Gruppenzugehörigkeiten kein Minderheitenproblem mehr sei. Obwohl eine große Anzahl an Organisationen ein Merkmal im Fokus hat, betonen im Interview alle, dass sie sich für andere Merkmale öffnen wollen. Wir sehen also zumindest auf der diskursiven Ebene eine Entwicklung von „single-issue“-Organisationen hin zu umfassender Antidiskriminierungsarbeit, v.a. durch weiche Formen wie Veranstaltungen und Publikationen. Hier entsteht ein Spannungsfeld zwischen dem „embracing“ von Intersektionalität auf der verbalen Ebene und Bestandssicherung auf der politischen/finanziellen Ebene.

### Institutionalisierung von Intersektionalität? Ein Fazit

Zum Abschluss unserer Politikfeldanalyse lässt sich sagen, dass es sich bei der Antidiskriminierungspolitik um ein recht kleines und weiches Feld handelt. Es verfügt im Vergleich zu anderen Politikfeldern nur über geringe Finanzmittel, gleichzeitig gibt es jedoch ein überproportional starkes zivilgesellschaftliches

Engagement und eine große Zahl von Nichtregierungsorganisationen. Gefragt nach ihren Wünschen und Empfehlungen erklärten die Interviewpartner/-innen, sie wünschten sich eine stärkere Sensibilisierung der Bevölkerung, damit endlich ankomme, dass Vielfalt etwas Positives ist. Dazu brauche es mehr Ressourcen, weitere Gesetze, auch auf Landesebene, eine positivere Berichterstattung über das AGG in den Medien und die Integration der Antidiskriminierungsarbeit in andere Felder, z.B. Bildung. Die Verbände fordern einen Politikwechsel der ADS, die Nachbesserung des AGG, z.B. was das Verbandsklagerecht betrifft, sowie mehr Vernetzung und einen nationalen Aktionsplan, der auch nicht-staatliche Akteure einbezieht. Einerseits konnten wir im Feld eine Öffnung gegenüber anderen Merkmalen und Akteuren, andererseits Bemühungen um Abgrenzung und Bestandssicherung feststellen.

Dies bringt uns zur eingangs gestellten Frage nach der Institutionalisierung von Intersektionalität. Kimberlé Crenshaw hat strukturelle und politische Intersektionalität unterschieden. (Crenshaw 1991) Hinsichtlich beider Dimensionen scheint es in der Ausrichtung der Organisationen ein steigendes Bewusstsein zu geben. Auf verbaler Ebene sind Organisationen sich bewusst, dass es Heterogenität gibt, auf der anderen Seite stecken sie in der Tradition, bestimmte Gruppen zu vertreten, und die Homogenisierungsnorm reproduziert sich. Wenn diese Mängel thematisiert werden, ist bei den beteiligten Organisationen jedoch durchaus ein Bewusstsein für die Problematik vorhanden. Die meisten nicht-staatlichen Akteure im Feld sind „single-issue“-Organisationen, die eine bestimmte Gruppe vertreten und für deren Anliegen Lobbyarbeit machen. Auf der diskursiven Ebene bekunden alle Akteure, dass sie sich für Fragen der Intersektionalität öffnen möchten. Das Konzept Intersektionalität ist auf der diskursiven Ebene angekommen, aber die organisationale Phantasie zur Institutionalisierung von Intersektionalität ist bisher eher schwach ausgeprägt. Im Sinne einer „politischen Intersektionalität“<sup>2</sup> nach Crenshaw sollten Maßnahmen um Inklusivität bemüht sein. In den Bereichen Beratungsarbeit, Veranstaltungen, Training und Öffent-

- 
- 2 Strukturelle Intersektionalität meint komplexe Ungleichheiten, die sich aus der Diskriminierung und dem Verwehren von Chancengleichheit für mehrfach diskriminierte Gruppen ergeben. Politische Intersektionalität bezieht sich auf die Ausrichtung von Organisationen an den Bedürfnissen von privilegierten Minderheiten, z.B. den Bedürfnissen von weißen Frauen oder schwarzen Männern unter Ausgrenzung der spezifischen Bedarfe von schwarzen Frauen. Crenshaw nennt hier als Beispiel die Bereitstellung von umfangreichen Möglichkeiten zur Rechtsberatung in Frauenhäusern für vergewaltigte Frauen, die vor allem von weißen Frauen genutzt wurden, während arme schwarze Frauen, die arbeitslos und vielleicht sogar

lichkeitsarbeit kommt es darauf an, zielgruppengenaue Strategien zu entwerfen und für intersektionale Problemstellungen zu sensibilisieren. Organisationen müssen kritisch überprüfen, ob sie mit ihren Angeboten, z.B. durch eine Mittelschichts-Orientierung, ungewollt strukturelle Diskriminierung verstärken.

### Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2008): Diskriminierung im Alltag. Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft. In: <http://www.bmfsfj.de/ADS/root,did=121488.html>.
- Baer, Susanne (2009): Chronologie Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. In: <http://baer.rewi.hu-berlin.de/wissen/antidiskriminierungsrecht/allgemeinesgleichbehandlungsgesetz/>.
- Crenshaw, Kimberlé Williams (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In: *Stanford Law Review* 43 (6): 1241-1299.
- Europäische Kommission (2008): Eurobarometer Spezial 296: Diskriminierung in der Europäischen Union. Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen. In: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_296\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_de.pdf).
- Gomolla, Mechthild/Radtke, Frank-Olaf (2002): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen.
- Jann, Werner/Wegrich, Kai (2009): Phasenmodelle und Politikprozesse: Der Policy-Cycle. In: Schubert, Klaus/Nils Bandelow: *Lehrbuch der Politikfeldanalyse*. München: 71-103.
- Nickel, Rainer (2009): Drei Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): eine Zwischenbilanz. In: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2303.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2303.asp).
- Schubert, Klaus/Bandelow, Nils C. (2009): Politikfeldanalyse: Dimensionen und Fragestellungen. In: Schubert, Klaus/Nils C. Bandelow (Hrsg.): *Lehrbuch der Politikfeldanalyse 2.0*. München: 1-22.
- Wüst, Henning (2007): Schiedsrichter bitte! In: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_1393.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1393.asp).

---

obdachlos sind, nicht mit ausreichend finanziellen Mitteln unterstützt werden konnten.

Johanna Kösters

## Integrationspolitik, Diversity und Chancengleichheit – Ansätze bezirklicher Integrationsarbeit in Berlin

### 1 Integrationspolitik in Berlin – ein Beitrag zur Chancengleichheit?

Am 3. August 2010 verabschiedete der Berliner Senat als erstes Bundesland den Entwurf eines „Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration“, der bis Jahresende auch das Abgeordnetenhaus passieren soll (Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration 2010). Integration ist dabei kein neues Themenfeld für die Berliner Politik: „Seitdem der Berliner Senat 1971 das so genannte bedarfsorientierte Integrationsmodell zur offiziellen Strategie im Umgang mit ‘Gastarbeitern’ erklärte, stand die städtische Ausländerpolitik unter dem Primat der Integration“ (Lanz 2009: 105). Dabei soll die aktuelle Integrationspolitik in Berlin einen Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit leisten. Im ersten Integrationskonzept des Berliner Senats von 2005 *Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken* wird Integration als „Gegenstück zu Segregation oder Ausgrenzung“ definiert:

„Übertragen auf die Ebene konkreter Lebenswelten bedeutet Integration, dass Einzelpersonen oder ganze Gruppen gleichberechtigte Möglichkeiten der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der Artikulation ihrer Interessen erhalten und vor individueller und kollektiver Ausgrenzung geschützt werden. Integrationspolitik ist im Kern Herstellung von Chancengleichheit.“ (Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration 2005)

Mit der Forderung nach Herstellung von Chancengleichheit ist auf Ungleichheiten entlang verschiedener Kategorien der Differenz verwiesen, wie sie sowohl für Theorien der Intersektionalität (vgl. z.B. Crenshaw 1991; Hill Collins 1998, im deutschsprachigen Raum z.B. Klinger 2003; Walgenbach 2007 und Winker/Degele 2009) als auch für Diversity-Ansätze (vgl. z.B. Krell et al. 2007) relevant sind. Im Kontext von Integrationspolitik steht dabei zumeist die Kategorie „Rasse“<sup>1</sup> im Vordergrund. Chancengleichheit wäre in Bezug auf

---

1 Die Übertragung der Ungleichheitskategorie *race* aus dem anglo-amerikanischen als „Rasse“ in den deutschen Sprachraum ist umstritten (vgl. z.B. Knapp 2005). Zu

diese Dimension der Ungleichheit dann erreicht, wenn die Kategorie „Rasse“, und damit z.B. die Frage, ob jemand einen Migrationshintergrund hat oder nicht, ob man eine *weiße* Deutsche oder eine Schwarze Deutsche ist<sup>2</sup>, keinen Einfluss mehr auf die Lebenschancen einer Person oder ihre Positionierung in unserer Gesellschaft hat. Um tatsächlich einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten, müssen sich die Anstrengungen von Integrationspolitik also immer auch gegen das gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnis „Rassismus“ bzw. die Diskriminierung und Benachteiligung entlang der Kategorie „Rasse“ richten.

Integrationspolitik ist in Berlin seit 30 Jahren auch Beauftragtenpolitik (Schwarz 2001: 133). Neben dem Land Berlin verfügen mittlerweile zehn der zwölf Bezirke Berlins über Ausländerbeauftragte, die in den letzten Jahren nach und nach in Integrations- oder Migrationsbeauftragte umbenannt wurden. Die bezirklichen Integrationsbeauftragten agieren an der Schnittstelle zwischen politischer Programmatik und konkreter Handlungspraxis. Sie müssen die politischen Vorstellungen guter Integrationspolitik im Verwaltungsalltag umsetzen, haben direkten Kontakt mit den Adressat/en/innen von Integrationspolitik und sind mit Kritik oder Zustimmung zu den Auswirkungen der politischen Leitlinien konfrontiert.

---

Recht wird angemerkt, dass Kategorie und Begriff „Rasse“ im deutschsprachigen Raum eine andere Geschichte haben, als z.B. in den USA, mit einem größeren Tabu belegt sind und deshalb in der deutschsprachigen Forschung fast ausschließlich als Gegenstand kritischer Analysen vorkommen (Knapp 2005: 257). Aus diesen Gründen ziehen es einige Autorinnen der Intersektionalitätsforschung vor, die Kategorie „Rasse“ durch „Ethnizität“ zu ersetzen oder um die Kategorie „Ethnizität“ zu ergänzen (vgl. z.B. Knapp 2005; Walgenbach et al. 2007). Da die Verwendung von historisch weniger „belasteten“ Begriffen meiner Ansicht nach die Gefahr birgt, das gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnis Rassismus begrifflich zu neutralisieren, werde ich im Kontext dieses Artikels am Begriff „Rasse“ festhalten. Die Anführungszeichen verweisen darauf, dass es sich bei „Rasse“ nicht um eine biologische, sondern um eine sozial konstruierte Kategorie handelt.

- 2 Mit der Schreibweise der Begriffe „*weiß*“ und „Schwarz“ orientiere ich mich an der ersten Anthologie zur Kritischen Weißseinsforschung in Deutschland „Mythen, Masken und Subjekte“. „Schwarz“ wird auch als Adjektiv groß geschrieben um zu verdeutlichen, dass es sich dabei nicht um eine biologische Kategorie, sondern eine politische Selbstbezeichnung handelt. Die Kategorie „*weiß*“ wird dagegen kursiv gesetzt, um ebenfalls ihren „Konstruktionscharakter markieren zu können und diese Kategorie ganz bewusst von der Bedeutungsebene des Schwarzen Widerstandspotenzials, das von Schwarzen und People of Color dieser Kategorie [der Kategorie „Schwarz“, Anmerk. J.K.] eingeschrieben worden ist, abzugrenzen“ (Eggers et al. 2005: 13).

Der Frage, wie diese Praktiker und Praktikerinnen ihre Tätigkeit verstehen und welche Vorstellung von Integration sie in ihrer Arbeit umzusetzen versuchen, bin ich im Rahmen meiner Arbeit „Thematisierung von Rassismus in der Berliner Integrationspolitik“ nachgegangen.<sup>3</sup> Anhand von Ergebnissen dieser qualitativen Studie werde ich im Folgenden zwei Ansätze von Integrationsarbeit vorstellen, den *Individualansatz* und den *Strukturansatz*. Diese Ansätze möchte ich daraufhin untersuchen, inwiefern sich in ihnen Konzepte von Intersektionalität und Diversity widerspiegeln und welche Implikationen die unterschiedliche Ausgestaltung der Integrationstätigkeit für die Herstellung von mehr Chancengleichheit hat. Zunächst werde ich dafür kurz die Rahmenbedingungen der bezirklichen Integrationstätigkeit in Berlin darstellen (2). Daran anschließend werden der *Individualansatz* (3.1) und der *Strukturansatz* (3.2) skizziert und ihre Bezüge zu Diversity und Intersektionalität herausgestellt. Abschließend werde ich auf ihren potenziellen Beitrag zur Herstellung von mehr Chancengleichheit eingehen (4).

## 2 Integrationsarbeit in den Bezirken

Anders als für die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten gibt es bislang keine gesetzlichen Vorgaben für die Stelle der Integrationsbeauftragten, d.h. die Berliner Bezirke können jeweils selbst darüber entscheiden, welche Finanzmittel bereitgestellt und wie das Amt inhaltlich ausgestaltet werden soll.<sup>4</sup> Zumeist ist

---

3 Im Rahmen der Diplomarbeit *Thematisierung von Rassismus in der Berliner Integrationspolitik* habe ich ein- bis zweistündige Interviews mit den Integrationsbeauftragten verschiedener Berliner Bezirke in Anlehnung an die Methode der Grounded Theory ausgewertet und eine Typenbildung entlang der Dimensionen: 1. Fokus der Integrationstätigkeit, 2. Rassismusverständnis und 3. Markierungspraktiken vorgenommen. Ergebnis der Typenbildung sind ein *Individualansatz* und ein *Strukturansatz* (Kösters 2010).

4 Ab 2011 tritt in Berlin eine Regelung in Kraft, die für jeden Bezirk eine/n Integrationsbeauftragte/n vorschreibt. Dann müssen auch die Bezirke Reinickendorf und Steglitz-Zehlendorf, die bislang die Einrichtung einer Integrationsbeauftragtenstelle abgelehnt hatten, eine Stelle ausschreiben. (Festgelegt im 8. Gesetz zur Änderung des Bezirksverwaltungsgesetzes vom 22.10.2008, Anlage zu § 37 Abs. 1 Satz 1 unter Punkt IV.) Die Vereinheitlichung der finanziellen Ausstattung und der Kompetenzen der Integrationsbeauftragten scheiterte allerdings bislang am Widerstand des Rats der Bürgermeister (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales/Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration 2009: 69 f.).

die Stelle als Stabsstelle direkt beim Bürgermeister oder der Bürgermeisterin angesiedelt (Abgeordnetenhaus Berlin 2007). Die Aufgaben und Tätigkeitsfelder der Integrationsbeauftragten sind in der Regel sehr vielfältig. Es wird eng mit den diversen Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten und Vereinen in der Migrationsarbeit zusammengearbeitet. Die Integrationsbeauftragten beraten und unterstützen die Vereine, z.B. in dem sie deren Förderanträge begutachten. Außerdem gibt es in fast jedem Rathaus regelmäßige Beratungssprechstunden für Bürger/innen zu Fragen der Migration und Integration. Oft sind das aufenthaltsrechtliche Fragen. Daneben spielt die Leitung oder beratende Teilnahme an diversen Gremien, thematischen Arbeitsgruppen und Ausschüssen im Rathaus, aber auch auf Landesebene eine wichtige Rolle. Zu diesen Tätigkeiten kommt die Öffentlichkeitsarbeit hinzu, also die Erarbeitung kleiner Publikationen, das Erstellen von Informationsmaterial für Migrant/en/-innen und öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen in den Bereichen Kultur und Politik. Die Umsetzung oder Koordination der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und die Erarbeitung bezirklicher Integrationskonzepte liegen ebenfalls in der Verantwortung der Integrationsbeauftragten. Zusätzlich nehmen verschiedene Bezirksämter an Bundes- oder Länderprogrammen, wie z.B. dem „Lokalen Aktionsplan“ *Vielfalt tut gut* teil, deren Koordination zumeist bei den Integrationsbeauftragten liegt.

Momentan sind in zehn von zwölf Berliner Bezirken Integrationsbeauftragte tätig. Für die Entwicklung der zwei Ansätze von Integrationsarbeit<sup>5</sup> habe ich mit sechs von ihnen Interviews geführt und zusätzlich das Neuköllner Integrationspapier<sup>6</sup> ausgewertet.

---

5 Der *Individualansatz* hat die Form eines Idealtypus und findet sich nicht in Reinform in meinem empirischen Material. Tatsächlich setzt er sich aus den Aspekten dreier verschiedener Fälle zusammen. Der zweite Typ (*Strukturansatz*) findet sich in dieser Form im empirischen Material und ist in drei Fällen so vertreten, von denen zwei hier erwähnt werden. Außerdem sei noch darauf hingewiesen, dass bei der Typenbildung durch „gedankliche Steigerung bestimmter Elemente der Wirklichkeit“ (Weber 1988: 190, zitiert nach Honegger et al. 2002: 63 f.) die Kohärenz innerhalb der Ansätze und die Differenz zwischen den beiden Ansätzen überbetont wird.

6 Da mit dem Neuköllner Integrationsbeauftragten aus Termingründen leider kein Interview möglich war, habe ich das Neuköllner Integrationspapier ausgewertet, das vom Bezirksbürgermeister in einem „partizipativen Prozess mit dem Migrationsbeirat Neukölln“ (Bezirksbürgermeister 2009: 1) entstanden ist, dessen Vorsitz der Neuköllner Integrationsbeauftragte innehat.

### 3.1 Die Migrant/en/innen fördern und erziehen: Der Individualansatz

Integrationsarbeit im *Individualansatz* zeichnet sich, wie der Name schon vermuten lässt, dadurch aus, dass der Fokus der Arbeit auf einzelnen Individuen liegt, auf den Migrant/en/innen. Diese scheinen aus Sicht der Integrationsbeauftragten aus verschiedenen Gründen bestimmte „Defizite“ zu haben, die einer erfolgreichen Integration entgegenstehen. Die Integrationsbeauftragten versuchen mit ihrer Tätigkeit, diese Defizite zu bearbeiten und auszugleichen, um das Ziel von Integration, die umfassende Teilhabe an der Gesellschaft, zu erreichen. Das Ansetzen an individuellen Defiziten geht im *Individualansatz* mit einer Ausblendung struktureller Benachteiligung, also der Diskriminierung entlang der Kategorie „Rasse“, einher. Außerdem wird durch die Ausrichtung der Integrationsarbeit an verschiedenen als „ethnisch“ markierten Gruppen eine Differenz zwischen der Mehrheitsgesellschaft und den Migrant/en/innen (re)produziert.

#### 3.1.1 Integrationstätigkeit im Individualansatz

Für die Integrationsbeauftragte Frau B.<sup>7</sup> steht die Ermöglichung von Teilhabe in den Bereichen Schule und Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt im Zentrum ihrer Arbeit. Sie geht davon aus, dass Migrant/en/innen, aber auch Menschen mit Migrationshintergrund, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, schlechtere Chancen als „die Deutschen“ haben. Schlechtere Chancen, sowohl was ihren Bildungserfolg angeht als auch die Möglichkeiten, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden. Aus diesem Grund müssten die Migrant/en/innen gefördert werden. Eine an den Bedürfnissen der jeweiligen Einwanderergruppe orientierte Förderung stellt somit auch die Hauptaufgabe der Integrationsbeauftragten dar. Die Förderung sollte am besten alle Lebensbereiche umfassen, bei der Sprachkompetenz anfangen und „diese Förderung kann nicht enden, sondern muss begleitend in der Schule weitergehen und muss auch berufsbegleitend, zum Teil, noch weitergehen“ (I. 5: 15). Die Mehrheitsgesellschaft müsse andererseits auch lernen, den Migrationshintergrund als Kompetenz wahrzunehmen. Migrantinnen und Migranten bringen nach Meinung von Frau B. sprachliche und interkulturelle Kompetenzen mit, die leider noch zu selten von der Gesellschaft als solche erkannt würden.

---

7 Die Namen der Integrationsbeauftragten wurden anonymisiert. Ich werde zusätzlich immer die weibliche Form verwenden, da bis auf zwei Ausnahmen alle Berliner Integrationsbeauftragte Frauen sind.

In dieser Auffassung von Integrationsarbeit finden sich Parallelen zu Diversity-Ansätzen, die auf die spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten von als „anders“ wahrgenommenen Gruppen abheben. Die generelle Zuschreibung von interkulturellen Kompetenzen an die Gruppe der Migrant/en/innen ist vergleichbar mit der Vorstellung, dass Frauen per se über *soft skills*, wie einen integrierenden Führungsstil und ein hohes Kommunikationspotenzial verfügen. Barbara Riedmüller und Dagmar Vinz bezeichnen diesen Ansatz als „Diversity auf der Basis einer differenztheoretischen Orientierung“ (Riedmüller/Vinz 2007: 153). Im Fall von Frau B. geht die Betonung der spezifischen Kompetenzen von Migrant/en/innen allerdings mit einer Förderpolitik einher, die vor allem die Defizite von Mitgliedern „anderer“ Gruppen in den Blick nimmt und auszugleichen versucht.

Die Fokussierung der Integrationstätigkeit auf die Eigenschaften von Individuen, seien es Defizite oder Kompetenzen, führt zu einer Ausblendung struktureller Faktoren, wie Diskriminierungen in der Schule (vgl. auch Ulrike Hormel in diesem Band) oder auf dem Arbeitsmarkt. Im Fall von Frau B. werden Diskriminierungen zwar angedeutet, bei direkten Nachfragen nach den Gründen für ungleiche Teilhabechancen wird dann aber doch auf die Defizite der Migrant/en/innen ausgewichen. Paradigmatisch für dieses Muster:

„Frau B.: Was aber erschwerend bei Migrant/en natürlich noch dazukommt, ... eine bestimmte Perspektivlosigkeit, dass sie eigentlich gar keinen Sinn sehen, einen Schulabschluss zu machen, weil es häufig so ist, 'auf dem Arbeitsmarkt hab ich eh keine Chance, ich hab nicht so viel Chancen einen Arbeitsplatz zu kriegen, oder einen Ausbildungsplatz zu kriegen. Na wozu soll ich mich eigentlich anstrengen?' ...

Interviewerin: Und warum haben sie weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

Frau B.: ... ja, da müsste man zum großen Teil auch ... die Arbeitgeber fragen, ... wobei ich nicht glaube, dass man immer eine ehrliche Antwort bekommt. Also zum einen haben sie weniger Chancen, weil die Qualifikation nicht entsprechend ist, ... der Anteil derjenigen, die einen Realschulabschluss haben, oder einen Gymnasium-haben, ist relativ gering und mit dem Hauptschulabschluss hab ich eh schon wenig Chancen. Und bei den Migrant/en kommt dazu, dass eben nicht nur der Hauptschulabschluss, wenn ich ihn habe, sondern eben auch die Sprachkenntnisse nicht entsprechend sind und da scheut offensichtlich mancher Arbeitgeber auch vor zurück.“ (I. 5: 18 f.)

Das Ansetzen von Problemlösungen an den einzelnen Individuen bei gleichzeitiger Ausblendung struktureller Probleme wie Rassismus oder Diskriminierung ist ein zentrales Muster des *Individualansatzes*.

### 3.1.2 Zuschreibung von Differenz

Für den *Individualansatz* ist außerdem die Bezugnahme auf die „Andersartigkeit“ der Migrant/en/innen, d.h. die Zuschreibung von Differenz, charak-

teristisch. Für die Integrationsbeauftragte Frau A. sind die je spezifischen Eigenschaften und Bedürfnisse der Migrant/en/innen durch ihre kulturelle oder „ethnische“ Herkunft festgelegt. So sind „die Vietnamesen“ in ihren Augen traditionell bildungsnah, die Eltern „drillen ihre Kinder auf Leistung“, während „die Türken“ eher Probleme in der Schule haben, die sie dann über Gewalt zu kompensieren suchen. Menschen werden Merkmale zugewiesen, die an die Zugehörigkeit zu einer bestimmten, als „Ethnie“ konstruierten Gruppe geknüpft werden. Je nachdem, mit welcher „Ethnie“ man es zu tun hat, müssen auch die Schwerpunkte der Integrationsmaßnahmen unterschiedlich gesetzt werden. Frau A. versucht in ihrer Funktion als Integrationsbeauftragte immer wieder negative Vorurteile in der Mehrheitsgesellschaft zu bekämpfen und die Gesellschaft darüber aufzuklären, dass Migrant/en/innen zwar etwas anders, aber dennoch liebenswerte Menschen sind. Dazu bedient sie sich positiver Stereotype und nimmt besonders auf die „guten Migranten“ Bezug, auf die, an denen Deutschland keinen Schaden hat, weil sie regelmäßig zur Schule gehen, fleißig sind, eine Ausbildung machen und das Sozialsystem nicht belasten. Die Zuschreibung von Differenz geht also nicht zwangsläufig mit einer negativen Bewertung dieser Differenz einher.

Im Neuköllner Integrationspapier wird noch deutlicher, wie Integrationsarbeit mit einer (Re)Produktion von Differenz verknüpft sein kann. Die Migrant/en/innen – es sind vor allem die türkische und arabische Community gemeint – werden als natürliche, „andere“ Gruppe markiert, die sich stark von den „Einheimischen“ unterscheidet. Es ist von „Traditionen“ und „Familienriten“ die Rede und es wird teilweise das Bild von „archaischen“, fundamental religiösen, zu Kriminalität und Hartz IV neigenden jugendlichen Arabern oder Türken gezeichnet:

„Nur wer seine Perspektiven in unserem Gesellschaftssystem sucht, erkennt und findet, wird immun gegen die Verlockungen des schnellen Geldes, die scheinbaren Heilsversprechen des religiösen Fundamentalismus oder die tradierten Rollenmuster archaischer Parallelgesellschaften. Der Grundstein hierfür wird bereits in der ersten Lebensphase gelegt. Es ist uns wichtig, insbesondere für Kinder und Jugendliche Anreize zu schaffen, die eigene Lebensführung in die Hand zu nehmen, anstatt in einer Opferrolle zu verharren und sich in einer Versorgungshaltung einzurichten.“ (Bezirksbürgermeister 2009: 6 f.)

In Abgrenzung zu dieser Beschreibung ist damit implizit auch das Bild der Aufnahmegesellschaft im Integrationspapier präsent: Liberal, säkular, tolerant, gleichberechtigt, leistungsorientiert und offen. Diese angenommene Differenz zwischen Einwanderern und Mehrheitsgesellschaft ist letztlich auch der Anlass für Integrationspolitiken. Durch verschiedene Maßnahmen sollen die MigrantInnen an die „westliche Kultur“ herangeführt werden, nur so scheint ein mög-

lichtst konfliktfreies Zusammenleben denkbar. Auf den in Zusammenhang mit Integrationsforderungen häufig bedienten Diskurs der Frauenunterdrückung oder Gleichberechtigung wird an verschiedenen Stellen des Papiers zurückgegriffen. Auch wenn das Einfordern von Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen natürlich prinzipiell zu begrüßen ist, erfüllt es im Kontext der Integrationsdebatte auch die Funktion, die Kultur der Migrant/en/innen als rückständig und nicht-kompatibel mit der deutschen bzw. westlichen Kultur darzustellen.<sup>8</sup> Im Kontext des Neuköllner Integrationspapiers wird mit der Bezugnahme auf die Gleichstellung von Mädchen und Frauen gleichzeitig ein Katastrophenszenario gemalt:

„Viele Mädchen wachsen in kinderreichen Familien und beengten Wohnverhältnissen auf. Schwierige Familienverhältnisse wie Alkohol- und Drogenabhängigkeit der Eltern, Traumatisierung durch Krieg und Flucht, vor allem aber häusliche Gewalt, sexueller Missbrauch, fehlende Selbstbestimmung junger Frauen und Zwangsverheiratung sind keine Seltenheit.“ (Bezirksbürgermeister 2009: 7)

Die Schilderung solch dramatischer Zustände lässt die Forderungen nach einem harten, sanktionsbewährten Vorgehen im Namen der unterdrückten Mädchen in einem anderen Licht erscheinen und evtl. leichter rechtfertigen.

Dieser Umgang mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit macht deutlich, wie wichtig Konzepte von Intersektionalität für die Integrationsarbeit sind. Im Neuköllner Integrationspapier wird zwar die Diskriminierung entlang der Kategorie „Geschlecht“ thematisiert, dabei aber in diskriminierender Weise auf die Kategorie „Rasse“ bzw. damit verknüpft „Religion“ Bezug genommen. Die Kenntnisnahme von Intersektionalitätsansätzen könnte dagegen zu einem sensibleren Umgang mit verschiedenen Kategorien der Differenz beitragen und deren Wechselwirkung in den Blick nehmen. In den Arbeiten der US-amerikanischen Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw, die den Begriff Intersektionalität maßgeblich prägte, wird eine ähnliche Problematik thematisiert. Sie zeigt sehr differenziert auf, wie in der feministischen Bewegung auf rassistische Mechanismen und gleichzeitig in der Antirassismusbewegung auf sexistische Stereotype zurückgegriffen wurde (Crenshaw 1991).

Für den *Individualansatz* bleibt also festzuhalten, dass in der Integrations-tätigkeit Differenz zwischen Migrant/en/innen und Aufnahmegesellschaft (re) produziert wird. Diese Differenz wird dann teilweise wieder zum Ausgangspunkt

---

8 Einige Überlegungen dazu, wie für Gleichberechtigung von Frauen und Männern gekämpft werden kann, ohne sich gleichzeitig rassistischer oder anti-muslimischer Stereotype zu bedienen, finden sich z.B. bei Esra Erdem (2009).

von Integrationsmaßnahmen wie z.B. Sprachkursen, Frauenförderung oder der Bereitstellung von Sicherheitsschutz an Neuköllner Schulen.

### 3.2 Arbeit gegen Diskriminierung: Der Strukturansatz

Der zweite Ansatz von Integrationsarbeit ist der *Strukturansatz*. Hier liegt der Fokus der Integrationstätigkeit darauf, gesellschaftliche Strukturen zu verändern bzw. für Migrant/en/innen zu öffnen. Dabei setzen die Integrationsbeauftragten an Strukturen wie dem Staatsbürgerschaftsrecht und gesellschaftlichen Praktiken – z.B. bestimmten öffentlichen Diskursen – an und versuchen, diese zu beeinflussen und zu verändern. Wie im *Individualansatz* auch ist das Ziel von Integrationsarbeit, die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft zu schaffen. Anders als im *Individualansatz* gehen die Integrationsbeauftragten im *Strukturansatz* aber davon aus, dass die Arbeit gegen Diskriminierung und Rassismus zentral ist, um dieses Ziel erreichen zu können.

#### 3.2.1 Integrationstätigkeit im Strukturansatz

Für die Integrationsbeauftragte Frau D. bedeutet Integrationsarbeit, eine Gesellschaft zu verändern, die von ihr als ausgrenzend wahrgenommen wird. Der öffentliche Diskurs stellt dabei ein wichtiges Tätigkeitsfeld für sie dar. Vorherrschende Deutungen in Politik und Medien bezögen sich in diskriminierender Weise auf Migration bzw. die Migrant/en/innen. So sieht Frau D. die Debatten um Ehrenmorde sehr kritisch. In Deutschland würden unabhängig von Ehrenmorden jährlich ca. 600 Frauen unter Gewalteinwendung ihrer Partner sterben. Das Problem sei immer ein Problem des Patriarchats, ein Problem von Männermacht und kein Problem, das in der Kultur oder Religion begründet sei. Aus einer sich selbst als aufgeklärt wahrnehmenden Position heraus dann die „kulturell anderen“ aufklären zu wollen, findet Frau D. etwas verlogen. Als Integrationsbeauftragte versucht sie diesen und anderen stereotypen Diskursen öffentlichkeitswirksam etwas entgegenzusetzen. So hat sie z.B. eine Ausstellung über die ersten Arbeitsmigrantinnen in Berlin organisiert, um das vorherrschende Bild von männlichen Arbeitsmigranten und den von ihnen nach Deutschland nachgeholten Haus- und Ehefrauen zu irritieren. Die Integrationstätigkeit fängt für Frau D. mit der richtigen Benennung von Problemen an. Es geht ihr insbesondere darum, nicht alle gesellschaftlichen Probleme, die Migranten und Migrantinnen haben können oder die die Gesellschaft mit den Migrant/en/innen hat, auf ihren kulturellen oder „ethnischen“ Hintergrund zurückzuführen,

sondern je spezifisch zu schauen und sehr genau zu differenzieren, ob die Probleme sozioökonomischer, pädagogischer oder religiöser Natur sind.

Hinsichtlich der eingangs gestellten Frage, inwiefern sich in den verschiedenen Ansätzen von Integrationsarbeit auch Konzepte von Diversity und/oder Intersektionalität widerspiegeln, ist es auffällig, dass Frau D. sehr deutlich verschiedene Kategorien der Diskriminierung differenziert. Anders als im Neuköllner Integrationspapier führt Frau D. „Integrationsprobleme“ nicht allgemein auf eine kulturelle Differenz zurück, sondern versucht für den jeweiligen Fall zu prüfen, mit welcher Art von „Problem“ bzw. Diskriminierung aufgrund welcher Kategorie („Geschlecht“, „Klasse“ oder „Rasse“) sie es zu tun hat.

Zur Integrationstätigkeit gehört für die Integrationsbeauftragte Frau D. auch, mit den Mitgliedern der „Mehrheitsgesellschaft“ zu arbeiten. Sie müssen für das eigene ausgrenzende Verhalten sensibilisiert werden, beispielsweise durch Gespräche im Kolleg/en/innenkreis. Dabei geht es viel um Alltagsdiskriminierungen wie z.B. um die Frage nach der Herkunft, mit der sich „nicht-deutsch“ aussehende Menschen häufig konfrontiert sehen. Für die Integrationsbeauftragte Frau D. ist das ein Zeichen dafür, dass die längst bestehende Realität einer diversifizierten deutschen Gesellschaft von vielen noch nicht als solche wahrgenommen wird:

„Das zeigt letztendlich auch, dass wir noch nicht in der Realität angekommen sind. Dass wir nicht sehen, dass wir halt eine Gesellschaft sind, in der Schwarze Deutsche, People of Colour leben ...“ (I. 4: 11)

Eine etwas andere Version des *Strukturansatzes* lässt sich bei Frau E. finden. Mit ihrer Integrationstätigkeit versucht sie, Menschen mit Migrationshintergrund zu ihrem Recht auf Zugehörigkeit zur deutschen Gesellschaft zu verhelfen:

„Ich meine, ... diese Gesellschaft muss sich für ihre Minderheiten bekennen, muss sagen 'die gehören zu uns.' Also Ausländer hin, Ausländer her, ... manche Familien leben ja ewig hier in Deutschland: 40, 45 Jahre und sie sind immer noch Ausländer. Das kann ja nicht wahr sein. ... wir leben hier in einer globalisierten Welt und wir sortieren die Menschen ... . Sagen also Ausländer und Europäer und und und... Es kann nicht mehr gültig sein, denk ich. ... Politik müsste eigentlich sagen, 'die sind Menschen, die zu uns gehören.'“ (I. 1: 13)

Ihre gesellschaftlichen Leistungen sollen endlich von der deutschen Gesellschaft anerkannt werden. Die Gesellschaft soll ihre Strukturen auch für Migrant/en/innen öffnen. Dies beinhaltet für Frau E. vor allem eine Änderung des Staatsbürgerschaftsrechts. Konkret beinhaltet die Arbeit von Frau E. ähnliche Tätigkeiten, wie die der anderen Integrationsbeauftragten. Vereine werden durch Stellungnahmen unterstützt, Bürger/innen und Politiker/innen werden beraten, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird vorbereitet. Die For-

mate der Integrationstätigkeit ähneln sich also, unabhängig davon, ob der Fokus der Tätigkeit auf einzelnen Individuen, oder auf gesellschaftlichen Strukturen liegt. Der Unterschied besteht vielmehr darin, wie diese Formate ausgefüllt werden, d.h. welche inhaltlichen Positionen in den Gremien und in der Öffentlichkeit vertreten werden, wie die Bürger/innen beraten werden und worüber in den Publikationen informiert wird. Integrationskonzepte im Allgemeinen und Forderungen nach Integration werden von der Integrationsbeauftragten sehr kritisch gesehen. Sie seien weder formal abgesichert noch gesetzlich fundiert. Stattdessen führen sie nach Ansicht von Frau E. zu mehr Ausgrenzung, weil sie die Zuschreibung des integrationsunwilligen Migranten reproduzieren, Integrationsforderungen sind in diesem Sinne eher Teil des Problems und nicht Teil der Lösung:

„Wir benutzen so einen Begriff, der nicht definiert ist und belasten viele Menschen und sagen 'also lass dich integrieren'. Ja, ein Betrunkener kann dem Migranten, der vielleicht Doktorand ist, oder ... studiert hat, sagen, 'naja lass dich erst mal integrieren!' Wo ist die Grenze? Wann ist man integriert und wann ist man nicht integriert? ... Man nimmt einen Begriff, ... das ist für die Politiker immer ganz gut, um Stimmen zu gewinnen. Sie sprechen von nicht integrierten Menschen, aber sie analysieren nicht die sozialen Probleme, sozialen Schwierigkeiten, die durch ihre Unfähigkeit zu Stande gekommen sind. Und dann belasten sie damit die Generation jugendlicher Migranten mit Migrationshintergrund. ... es ist für mich völlig unbegreiflich, das geht nicht.“ (I. 1: 23,24)

Wenn schon von Integration die Rede ist, dann heißt das für die Integrationsbeauftragten im *Strukturansatz*, dass sich die Gesellschaft als Ganzes verändern und auf Einwanderung einstellen muss, indem sie Diskriminierung und Rassismus abbaut.

Die Vorstellung, dass sich eine Organisation (bzw. die Gesellschaft) verändern muss, um damit der Vielfalt ihrer Mitglieder gerecht werden zu können (und ihre Potenziale besser zu nutzen), anstatt von ihren Mitgliedern zu verlangen, sich an eine homogene (Unternehmens)Kultur anzupassen, ist auch eine Grundannahme von Diversity Management Ansätzen (vgl. Krell/Sieben 2007).

### 3.2.2 Dekonstruktion von Differenz

Anders als im *Individualansatz* wird von den Integrationsbeauftragten im *Strukturansatz* vermieden, Differenz zu (re)produzieren. Wenn auf „Mehrheitsgesellschaft“ und „Migrant/en/innen“ Bezug genommen wird, zielt das eher auf die gesellschaftlichen Positionierungen dieser Gruppen ab und wird nicht mit bestimmten kulturellen oder „ethnischen“ Eigenschaften oder Weisensarten von Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund in Verbindung gebracht. Im Gegenteil: die Integrationstätigkeit ist gerade darauf ausgerichtet,

diverse diskriminierende Zuschreibungen sichtbar zu machen und den Konstruktionscharakter von Differenz offenzulegen. Rassismus als gesellschaftliches Ungleichheitsverhältnis wird nicht ausgeblendet, sondern in seinen verschiedenen Facetten thematisiert. So wird der Zusammenhang von Ausgrenzung (z.B. durch Verweigerung der Staatsangehörigkeit) und Markierung<sup>9</sup> (die dadurch konstruierte Gruppe der „Ausländer“) angesprochen. Aus dem Anliegen, stereotype Bilder zu dekonstruieren, resultiert auch die kritische Haltung zum Begriff „Integration“ und zu der in Deutschland betriebenen Integrationspolitik.

#### 4 Integrationspolitiken, Chancengleichheit und Diversity-Ansätze

Abschließend möchte ich die beiden Ansätze hinsichtlich ihres Beitrags zur Herstellung von mehr Chancengleichheit bewerten. Dabei sei angemerkt, dass ich diesen Beitrag nicht empirisch messen kann, sondern theoretisch begründete Vermutungen anstellen werde.

Für die Herstellung von mehr Chancengleichheit scheint die Zuschreibung von Differenz im Sinne eines starren, essentialistischen Unterschieds im *Individualansatz* problematisch. Sie trägt dazu bei, die Gruppe der Migrant/en/innen als „natürliche“ Gruppe zu markieren, die „andere“ kulturelle (oder „ethnische“) Eigenschaften besitzt als die Mehrheitsgesellschaft. Durch die Fokussierung der Integrationstätigkeit auf einzelne Individuen bzw. auf als problematisch oder förderbedürftig wahrgenommene „ethnische“ Gruppen, wird diese Markierungspraxis noch verstärkt. Einerseits wird dadurch eine Differenz zwischen der (homogenen) Aufnahmegesellschaft und den „ethnisch anderen“ Migrant/en/innen und zwischen verschiedenen Migrant/en/innengruppen hergestellt oder verfestigt. Andererseits wird Rassismus – als gesellschaftliche Benachteiligungsstruktur – durch die Konzentration der Integrationstätigkeit auf Einzelpersonen unsichtbar gemacht. Das postulierte Ziel von Integrationspolitik, nämlich gleiche

---

9 „Markierung“ ist ein anderer Begriff für die Herstellung von Differenz und ein Merkmal des gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnisses Rassismus. Eine Gruppe von Menschen wird „mittels bestimmter Merkmale als natürliche Gruppe festgelegt und gleichzeitig die Natur dieser Gruppe im Verhältnis zur eigenen Gruppe formuliert ...“ (Terkessidis 2004: 98). Diese Merkmale können tatsächliche oder konstruierte Merkmale sein. Die Markierung oder Herstellung von Differenz geht einher mit einem Prozess, den Maureen Maisha Eggers als „Naturalisierung“ bezeichnet (Eggers 2005: 57).

Teilhabechancen an der Gesellschaft zu schaffen, scheint mit dem *Individualansatz* kaum erreichbar.

Durch die Fokussierung der Integrationstätigkeit auf die Veränderung gesellschaftlicher Strukturen und Praktiken und die Vermeidung von Maßnahmen, die auf bestimmte „ethnische“ Problemgruppen zielen, scheint der *Strukturansatz* dagegen eher dazu geeignet, Diskriminierung entlang der Kategorie „Rasse“ abzubauen. Durch die bewusste Problematisierung von stereotypen Zuschreibungen, Ausgrenzungspraktiken und bestimmten Integrationsforderungen trägt dieser Ansatz zu einer Dekonstruktion von Differenz bei. Diese Dekonstruktion von Differenz ist positiv zu bewerten, weil die Infragestellung der Existenz verschiedener „natürlicher Gruppen“ dem Rassismus die Grundlage entzieht. Dass der Fokus der Integrationstätigkeit auf gesellschaftlichen Praktiken und Strukturen im Gegensatz zu Einzelpersonen oder Gruppen liegt, trägt auch dazu bei, Rassismus als gesellschaftliche Markierungs- und Ausgrenzungspraktik analysieren und bekämpfen zu können. Der *Strukturansatz* leistet deshalb m. E. einen größeren Beitrag zur Chancengleichheit als der *Individualansatz*.

Sowohl im *Individualansatz* als auch im *Strukturansatz* finden sich Anklänge an Konzepte von Diversity und/oder Intersektionalität. Um mehr Chancengleichheit zu erreichen und Diskriminierung abzubauen, halte ich „Diversity aus einer *Perspektive der Intersektionalität*“ geeigneter, als „Diversity auf der Basis einer *differenztheoretischen Orientierung*“ (Riedmüller/Vinz 2007: 153). Differenztheoretisch inspirierte Diversity-Ansätze können zwar dazu beitragen, dass (kulturelle) Vielfalt anerkannt wird, andererseits laufen sie immer wieder Gefahr, essentielle Zuschreibungen aufgrund von Gruppenzugehörigkeiten vorzunehmen, Differenz zu betonen und zu verstärken und so letztlich sogar zu Diskriminierungen und Ungleichheiten beizutragen, anstatt sie abzubauen (Hardmeier/Vinz 2007: 30). Gerade im Politikfeld „Migration und Integration“ ist dagegen eine Perspektive nötig, die stärker auf Machtaspekte von Ungleichheit eingeht und die (Re)Produktion von Differenz in den Blick nehmen kann. Es zeigt sich z.B. an den Debatten um Frauenrechte, Islam und Integration, dass intersektionale Ansätze (vgl. z.B. Sauer 2008) einen großen Vorteil haben, wenn es darum geht, Problemlagen differenziert zu betrachten und eine stereotype (Re)Produktion von Differenz zu vermeiden.

## *Literatur*

- Abgeordnetenhaus Berlin (2007): Bezirkliche Beauftragte für Integration. Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Susanne Kitschun (SPD) vom 08. Februar 2007 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 08. Februar 2007) und Antwort. Drucksache 16/10 357. Berlin.
- Bezirksbürgermeister (2009): Integrationspolitik in Neukölln, Mai 2009. In: [http://www.berlin.de/imperia/md/content/baneukoelln/2009pdf/integrationspolitik\\_in\\_neuk\\_\\_lln.pdf?start&ts=1243503214&file=integrationspolitik\\_in\\_neuk\\_\\_lln.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/baneukoelln/2009pdf/integrationspolitik_in_neuk__lln.pdf?start&ts=1243503214&file=integrationspolitik_in_neuk__lln.pdf)
- Crenshaw, Kimberlé (1991): Mapping the Margins. Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In: *Stanford Law Review* 43(6): 1241-1299.
- Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (Hrsg.) (2005): Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken. Das Integrationskonzept für Berlin. Berliner Beiträge zu Integration und Migration. Berlin.
- Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (2010): Senat bringt erstes Partizipations- und Integrationsgesetz der Bundesrepublik auf den Weg. Pressemitteilung, 03.08.2010. In: <http://www.berlin.de/lb/intmig/presse/archiv/20100803.1000.305232.html>
- Eggers, Maureen Maisha (2005): Rassifizierte Machtdifferenz als Deutungsperspektive in der kritischen Weißseinsforschung in Deutschland. In: Eggers, Maureen Maisha/Grada Kilomba/Peggy Piesche/Susan Arndt (Hrsg.): *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. Münster: 56-72.
- /Kilomba, Grada/Piesche, Peggy/Arndt, Susan (2005): Konzeptionelle Überlegungen. In: Dies. (Hrsg.): *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. Münster: 11-13.
- Erdem, Esra (2009): In der Falle einer Politik des Ressentiments. Feminismus und die Integrationsdebatte. In: Hess, Sabine/Jana Binder/Johannes Moser (Hrsg.): *no integration ?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa*. Bielefeld: 187-202.
- Hardmeier, Sibylle/Vinz, Dagmar (2007): Diversity und Intersectionality: Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft. In: *Femina Politica* 1: 23-33.
- Hill Collins, Patricia (1998): *Fighting words. Black women and the search for justice*. Minneapolis.
- Honegger, Claudia/Bühler, Caroline/Schallberger, Peter (2002): *Die Zukunft im Alltagsdenken. Szenarien aus der Schweiz*. Konstanz.
- Klinger, Cornelia (2003): Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. Münster: 14-48.
- Kösters, Johanna (2010): *Thematisierung von Rassismus in der Berliner Integrationspolitik*, unveröffentlichtes Manuskript. Berlin.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): Reclaiming Baggage in Fast Travelling Theories. In: *European Journal of Women's Studies* 12 (3): 249-265.

- Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M./New York.
- Krell, Gertraude/Sieben, Barbara (2007): Diversity Management und Personalforschung. In: Krell, Gertraude/Barbara Riedmüller/Barbara Sieben/Dagmar Vinz (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M./New York: 235-254.
- Lanz, Stephan (2009): In unternehmerische Subjekte investieren. Integrationskonzepte im Workfare-Staat. Das Beispiel Berlin. In: Hess, Sabine/Jana Binder/Johannes Moser (Hrsg.): No integration?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa. Bielefeld: 105-121.
- Riedmüller, Barbara/Vinz, Dagmar (2007): Diversity Politics. In: Krell, Gertraude/Barbara Riedmüller/Barbara Sieben/Dagmar Vinz (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M./New York: 143-162.
- Sauer, Birgit (2008): Gewalt, Geschlecht, Kultur. Fallstricke aktueller Debatten um „traditionsbedingte“ Gewalt. In: Sauer, Birgit/Sabine Strasser (Hrsg.): Zwangsfreiheiten. Multikulturalität und Feminismus. Wien: 49-62.
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales; Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration (Hrsg.) (2009): Erster Umsetzungsbericht zum Berliner Integrationskonzept 2007-2009. Berlin.
- Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld.
- Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Anja/Palm, Kerstin (Hrsg.) (2007): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen/Farmington Hills.
- Walgenbach, Katharina (2007): Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, Katharina/Gabriele Dietze/Anja Hornscheidt/Kerstin Palm (Hrsg.): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen/Farmington Hills: 23-64.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld.

## Autor/en/innenhinweise

*Sabine Beckmann*, Politikwissenschaftlerin, ist Mitarbeiterin an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften der Hochschule Bremen und forscht aktuell zu „Social Care im Spannungsfeld zwischen Wohlfahrt, Teilhabe und Arbeit“. Bis August 2010 war sie zur Vertretung der Professur „Politik und Soziologie in der Sozialen Arbeit“ an der Hochschule Bremen beschäftigt. Zuvor hat sie bis 2007 an der Universität Marburg zu unbezahlter Arbeit von Männern in den Care-Regimen in Schweden, Frankreich und Deutschland promoviert. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeits- und Careforschung, international vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung (Schwerpunkt Familienpolitik), feministische Politikwissenschaft und Geschlechterforschung. Kontakt: [www.sabinebeckmann.de](http://www.sabinebeckmann.de)

*Barbara Beham* ist Juniorprofessorin für Gender & Diversity Management am Institut für Management der Humboldt-Universität zu Berlin. Zuvor war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für empirische Methoden der Sozialforschung an der Universität Hamburg tätig. Von 2003-2005 war sie Forschungsassistentin am Center of Work and Family Research der IESE Business School in Barcelona.

*Nicole Bornheim* ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin. Sie ist zuständig für die Entwicklung und Evaluierung von Lehrinhalten und -materialien zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehre des Fachbereichs. Von 2004-2007 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin in den Studiengängen Arbeitswissenschaft und Master of European Labour Studies an der Universität Bremen. Inhaltlich beschäftigt sie sich vor allem mit Fragen der Chancengleichheit in Organisationen und auf dem Arbeitsmarkt sowie mit Emotionen in personennahen Dienstleistungstätigkeiten.

*Lucy N. Chebout* hat bis zum Frühjahr 2011 Gender Studies und Islamwissenschaft an der Humboldt-Universität und der Freien Universität in Berlin studiert. Von April 2007 bis März 2011 war sie Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien (Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.) im EU-Forschungsprojekt QUING (Quality in Gender + Equality Policies). Seit 2003 arbeitet sie als freie Trainerin im Kontext der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Privilegien als Perspektive auf Ungleichheiten, Trainings im Kontext von Antidiskriminierungspolitiken und kritische Rassismusforschung.

*Patrick Ehnis* (Dr. phil.) ist Politikwissenschaftler und promovierte zu dem Thema „Väter und Erziehungszeiten“ im Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnisse im

Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur“ an der Philipps-Universität Marburg. Er arbeitet als Lehrbeauftragter und als Referent für politische Jugend- und Erwachsenenbildung. Zur Zeit vertritt er die Professur „Politik und Soziologie in der Sozialen Arbeit“ an der Hochschule Bremen. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland, Arbeitsmarkttheorie und -politik sowie Geschlechterforschung.

*Carol Hagemann-White* (Dr. phil.) ist Professorin i. R. für Allgemeine Pädagogik/Frauenforschung, Universität Osnabrück. Zu ihren langjährigen Arbeitsschwerpunkten gehören feministische Theorie, Geschlechtersozialisation, Gewalt im Geschlechterverhältnis und Frauengesundheitsforschung. Sie ist auf europäischer Ebene in der Forschungsvernetzung und mit analytischen Berichten über politische Maßnahmen gegen Gewalt aktiv. Von 1992-1997 war sie im Nebenamt wissenschaftliche Leiterin des „Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft“ in Hannover. 1998 erhielt sie den deutsch-schwedischen Humboldtpreis für Forschung mit Gastaufenthalt an der Universität Uppsala. Von 2004-2007 koordinierte sie die „Coordination Action on Human Rights Violations (CAHRV)“ im 6. Rahmenprogramm der EU. In zwei EU-weiten Forschungsprojekten analysiert sie aktuell Stand und Perspektiven der Politik zu Gewalt gegen Frauen, Gewalt gegen Kinder und Gewalt gegen Homosexuelle und Transsexuelle; eine Machbarkeitsstudie für die Europäische Kommission über die Möglichkeit gemeinsamer Standards in der EU wird im November 2010 in Brüssel vorgestellt.

*Sibylle Hardmeier* (Dr. phil.) ist geschäftsführende Gesellschafterin der PiCABiA GmbH (Lachen, CH) und beschäftigt sich mit Produktion, Consulting und Forschung im Bereich der öffentlichen Kommunikation und Politik. Sie studierte an der Universität Bern (Geschichte, Politikwissenschaft, Soziologie), an der George Washington University (Washington DC) und an der Stanford University (CA). Nach Forschungsaufenthalten in Frankfurt a.M. sowie London und ihrer Dissertation (Universität Bern, 1996) arbeitete sie als Oberassistentin und Assistenzprofessorin an der Universität Zürich, Institut für Politikwissenschaft; 2005-2006 war sie Forschungsprofessorin am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Meinungsforschung und öffentliche Kommunikation, Wahlen und direkte Demokratie sowie Genderstudies.

*Johanna Hofbauer* ist Professorin für Soziologie an der Wirtschaftsuniversität Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich geschlechtersoziologischer Arbeits-, Organisations- und Karriereforschung. Sie bearbeitet vorwiegend ungleichheitstheoretische Aspekte und erschließt die Soziologie Pierre Bourdieus für geschlechtersoziologische Fragestellungen. Sie war außerdem Mitglied des Net-

work of Excellence CINEFOGO „Civil Society and New Forms of Governance in Europe“ (6. EU-Rahmenprogramm), führte in Kooperation mit der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) jüngst eine Studie über arbeitsräumliche Gestaltung durch und widmet sich aktuell dem Umbau der europäischen Hochschullandschaft unter geschlechter- und organisationssoziologischen Gesichtspunkten.

*Ulrike Hormel* (Dr. päd.) ist seit 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaften, Abteilung Soziologie, der Pädagogischen Hochschule Freiburg.

*Ingrid Jungwirth* (Dr. phil.) ist Projektleiterin und Verbundkoordinatorin im Forschungsverbund „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Effekte der Migration auf die Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen in Technologiebranchen“, gefördert vom BMBF und ESF, am Institut für Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin, wo sie seit 2008 forscht und lehrt. Davor lehrte sie seit 2002 am Institut für Soziologie der FU zu Berlin und an der Technischen Universität Cottbus.

*Brigitte Kerchner* ist promovierte Historikerin und habilitiert im Fach Politikwissenschaft (2001/02). Nach Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen an der TU Berlin (2004: „Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung“), der FU Berlin (2007/08: „Innenpolitik, Europapolitik, Vergleichende Staats- und Regierungslehre“) sowie an der Phillips-Universität Marburg (2008-2010: „Demokratieforschung mit den Schwerpunkten EU, Politische Systeme im europäischen Vergleich und BRD“) ist sie derzeit tätig am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der FU Berlin.

*Johanna Kösters* studierte Politikwissenschaften am Otto-Suhr-Institut der FU Berlin. Für ihre Diplomarbeit forschte sie zu den Themen Rassismus und Integrationspolitik.

*Gertraude Krell* war bis 2007 Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik an der FU Berlin, davor – seit Mitte der 1970er-Jahre – wissenschaftliche Mitarbeiterin und später Wissenschaftliche Assistentin an der Universität Oldenburg, wo sie promoviert und habilitiert hat. Als Pensionärin forscht, referiert und publiziert sie weiterhin zu den Themen Chancengleichheit durch Personalpolitik, Gender und Diversity, Geschlechterverhältnisse in Führungspositionen, Emotionen in Organisationen sowie Diskurs und Ökonomie.

*Edelgard Kutzner* (Dr. rer. soc.) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin an der Sozialforschungsstelle, TU Dortmund und zeitweise auch am Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung, Universität Bielefeld. Sie ist Koordinatorin des Forschungsbereichs „Dienstleistungen im gesellschaftlichen Wandel“ an der Sozialforschungsstelle und dort auch Sprecherin des Arbeitskreises „Diversity“ und des Arbeitskreises „Geschlechterforschung“. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie, Frauen- und Geschlechtersoziologie. Konkret bearbeitet sie u.a. die Themen: Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Betriebsklima, Diversity, Gender, Gleichstellungspolitik, Innovationsprozesse.

*Bernd Ladwig* ist Professor für Politikwissenschaft am Otto-Suhr-Institut der FU Berlin, Schwerpunkt Moderne Politische Theorie, sowie Leiter des Teilprojekts B9 „Metaprobleme der Legitimität in Räumen begrenzter Staatlichkeit“ im Sonderforschungsbereich 700: „Governance in Räumen begrenzter Staatlichkeit“. Er war zuvor als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und an der Humboldt-Universität zu Berlin sowie als wissenschaftlicher Assistent am Institut für Philosophie der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg tätig.

*Anja Lindau* promovierte von 2007-2010 am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der FU Berlin bei Prof. Dr. Barbara Sieben über die Konstruktion von Diversity in Organisationen. Sie studierte von 1998-2004 Betriebswirtschaftslehre und Ethnologie an der FU Berlin und an der Universidad Carlos III de Madrid. Derzeit ist sie als Unternehmensberaterin bei McKinsey & Company, Inc., tätig.

*Katharina Schiederig* ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Arbeitsstelle für Gender und Diversity am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der FU Berlin. Sie ist Diplom-Politologin und hat einen Master in Entwicklungsökonomie an Sciences Po Paris absolviert. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeit, Geschlecht, Entwicklung und neue Informationstechnologien. In ihrer Doktorarbeit beschäftigt sie sich mit Gender und Diversity an der Schnittstelle zwischen Gewerkschaften und transnationalen Unternehmen.

*Ulrike Schultz* ist Professorin für Entwicklungssoziologie an der Theologischen Hochschule Friedensau und Privatdozentin am Institut für Soziologie an der FU Berlin. Dort war sie von 2000-2006 als Wissenschaftliche Assistentin beschäftigt. Von 2007-2009 hat sie den Lehrstuhl für Entwicklungssoziologie an der Ruhr-Universität in Bochum vertreten. Ulrike Schultz hat langjährige Forschungserfahrung in Kenia und im Sudan. Seit 1999 kooperiert sie im Rahmen einer Universi-

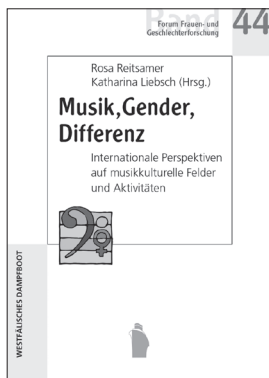
tätspartnerschaft mit der Ahfad University for Women/Omdurman im Sudan und hatte dort mehrere DAAD-Kurzzeitdozenturen inne. Momentan forscht sie zum Thema. „Ethnische Zugehörigkeiten nach dem Friedensabkommen im Sudan“.

*Barbara Sieben* ist seit 2007 Juniorprofessorin für Human Resource Management mit Schwerpunkt Diversity am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der FU Berlin, an dem sie zuvor im Rahmen ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich Personalpolitik promovierte. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre umfassen Chancengleichheit, Gender und Diversity sowie Emotionen in Organisationen, die Analyse von Personalstrategien sowie das Management von Dienstleistungsarbeit. Ihre Forschung ist multiparadigmatisch orientiert unter Einbeziehung von Perspektiven der kritischen Managementforschung.

*Sandra Smykalla* ist Gastdozentin in der Erziehungswissenschaft und den Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin. Von 2006-2009 war sie Wissenschaftliche Mitarbeiterin im GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität und hat die Bundesverwaltung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming unterstützt. Neben Forschungs- und Beratungstätigkeiten in den Politikfeldern Antidiskriminierung und Menschenrechte ist sie seit 2005 Mitbegründerin und Beraterin von gleichstellung concret und berät Hochschulen bei der Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit.

*Dagmar Vinz* ist Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity an der FU Berlin und wissenschaftliche Leiterin des weiterbildenden Masterstudiengangs Gender- und Diversity-Kompetenz. Von 2006-2008 hat sie die Juniorprofessur „Politik und Gender“ an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, vertreten. Zuvor hat sie an der FU Berlin die Forschungsinitiative „Diversity Studies“ koordiniert. Von 1998-2003 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Otto-Suhr-Institut der FU Berlin für den Schwerpunkt „Globalisierung und Nachhaltigkeit“ verantwortlich.

# Forum Frauen- und Geschlechterforschung



Band 44  
Rosa Reitsamer / Katharina Liebsch (Hrsg.)  
**Musik, Gender, Differenz**  
Intersektionale Perspektiven  
auf musikkulturelle Felder  
und Aktivitäten  
2015 – 281 Seiten – 29,90 €  
ISBN 978-3-89691-244-2

Band 43  
Mechthild Bereswill / Folkert Degenring /  
Sabine Stange (Hrsg.)  
**Intersektionalität und  
Forschungspraxis – Wechsel-  
seitige Herausforderungen**  
2015 – 232 Seiten – 24,90 €  
ISBN 978-3-89691-243-5

Band 42  
Tanja Paulitz / Barbara Hey / Susanne Kink /  
Bianca Prietl (Hrsg.)  
**Akademische Wissenskulturen  
und soziale Praxis**  
Geschlechterforschung zu natur-,  
technik- und geisteswissen-  
schaftlichen Fächern  
2015 – 254 Seiten – 27,90 €  
ISBN 978-3-89691-242-8

Band 41  
Julia Gruhlich / Birgit Riegraf (Hrsg.)  
**Geschlecht und  
transnationale Räume**  
Feministische Perspektiven  
auf neue Ein- und Ausschlüsse  
2014 – 271 Seiten – 29,90 €  
ISBN 978-3-89691-241-1

Band 40  
Petra Dannecker / Birte Rodenberg (Hrsg.)  
**Klimaveränderung, Umwelt und  
Geschlechterverhältnisse im  
Wandel – neue interdisziplinäre  
Ansätze und Perspektiven**  
2014 – 227 Seiten – 25,90 €  
ISBN 978-3-89691-240-4

Band 39  
Kristina Binner / Bettina Kubicek /  
Anja Rozwandowicz / Lena Weber (Hrsg.)  
**Die unternehmerische  
Hochschule aus der Perspektive  
der Geschlechterforschung**  
Zwischen Aufbruch und Beharrung  
2013 – 289 Seiten – € 29,90  
ISBN 978-3-89691-239-8

Band 38  
Mechthild Bereswill / Katharina Liebsch (Hrsg.)  
**Geschlecht (re)konstruieren**  
Zur methodologischen und  
methodischen Produktivität der  
Frauen- und Geschlechterforschung  
2013 – 310 Seiten – 34,90 €  
ISBN 978-3-89691-238-1

**WESTFÄLISCHES  
DAMPFBOOT**



E-Mail: [info@dampfboot-verlag.de](mailto:info@dampfboot-verlag.de)  
<http://www.dampfboot-verlag.de>