GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Diversity und Intersectionality : Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft

Hardmeier, Sibylle; Vinz, Dagmar

2007

https://doi.org/10.25595/3106

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hardmeier, Sibylle; Vinz, Dagmar: *Diversity und Intersectionality : Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 16 (2007) Nr: 1, 23–32. DOI: https://doi.org/10.25595/3106.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Diversity und Intersectionality

Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft

SIBYLLE HARDMEIER. DAGMAR VINZ

In der aktuellen Gender-Forschung und Gleichstellungspolitik erleben zwei neudeutsche Begriffe Hochkonjunktur: „Intersektionalität“ und „Diversität“. Insbesondere im angloamerikanischen Sprachraum und in Schriften der international orientierten Entwicklungs-, Demokratie- und Gleichstellungspolitik nehmen eine Vielzahl von Publikationen auf die Konzepte von „intersectionality“ und „diversity“ Bezug. Während dort bereits mit einer Selbstverständlichkeit auf die Konzepte rekurriert wird, welche Präzisierungen nicht mehr notwendig erscheinen lassen, steht – im deutschsprachigen Raum – die Rezeption erst am Anfang.
Dies ist Anlass genug zu erörtern, was die Konzepte und Begriffe konkret leisten. Was einige Protagonistinnen und Protagonisten in den Raum stellen – dass Diversität oder Intersektionalität eine „feminist theory, a methodology for research, and a springboard for a social justice action agenda“ (AWID 2004, 1f.) seien – wollen wir genauer beleuchten und kritisch hinterfragen. Es wird geklärt, welches Begriffsverständnis den Konzepten über die Gemeinsamkeit hinaus, die Pluralisierung und Differenzkomplexität moderner, globalisierter Gesellschaften zu fassen, inhärent ist. Wir erörtern, auf welcher theoretischen Grundlage die Konzepte stehen, und fragen nach den methodologischen Schlussfolgerungen und den empirischen Ansätzen. In Verbindung mit der Durchsicht von Kritiken und Einwänden wird die Trag- und Zukunftsfähigkeit der zwei Ansätze für die politikwissenschaftliche Gender-Forschung diskutiert.

Intersektionalität

Die eingangs skizzierte unterschiedlich ausgeprägte Rezeptionsgeschichte im angloamerikanischen und deutschsprachigen Raum gilt für das Konzept der Intersektionalität in besonderem Maße. Während Intersektion von Janet Salzman Chafetz schon 1997 als „the hot topic“ bezeichnet wurde, wird das Thema in den einschlägigen Einführungswerken der deutschsprachigen Gender-Forschung entweder gar nicht erwähnt, oder es fristet einen marginalen Stellenwert. Am stärksten hat Gudrun-Axeli Knapp (z.B. 2005) bisher nach der Tragweite für die feministische Theorie gefragt. Eingeführt wurde der Begriff der Intersektionalität von der Rechtswissenschaftlerin Kimberle Crenshaw (1998, Original 1989) in Auseinandersetzung mit den spezifischen Erfahrungen der Benachteiligung und Diskriminierung von schwarzen Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Crenshaw gießt das Problem der Intersektionalität in die Metapher einer Straßenkreuzung – einen unfallträchtigen Ort – sowohl für die Betroffenen als auch die Analysierenden.

„I argue that Black women are sometimes excluded from feminist theory and anti-racist policy discourse because both are predicated on a discrete set of experiences that often does not accurately reflect the interaction of race and gender (…) Yet often they [black women] experience double-discrimination (…). And sometimes, they experience discrimination as Black women – not the sum of race and sex discrimination" (1998, 315; 322).

Dieses Zitat verweist auf die zentralen Charakteristika des Ansatzes. Er fokussiert erstens nicht auf die Addition von Diskriminierungsachsen, sondern auf die Interaktion und Interdependenz derselben. Intersektion verweist auf Kreuzungen, Überlagerungen und Überschneidungen. Das Konzept ist folglich mehrdimensional, soll Pluralität abbilden und zeichnet ein multiples und widersprüchliches Subjekt. Die Perspektive der Intersektionalität anzuwenden, bedeutet damit zunächst die Einsicht zu unterstreichen, dass Frauen keine homogene Gruppe darstellen. Darüber hinaus wird der inhaltliche Wechsel von „Differenzen unter Frauen" zu „vielfältigen, sich überschneidenden Differenzen" (Fraser 2001, 262) vollzogen. In analytisch-mathematischen Termen gefasst heißt das: Viel eher als Addition erfasst Multiplikation diese Pluralität. „Unfortunately, most applications of the concepts of double and triple jeopardy have been overly simplistic in assuming that the relationships among the various discriminations are merely additive" (King 1988, 47). Die Perspektive der Intersektionalität tritt gegen diese simple Additionsperspektive nach dem Schema „Sexismus plus Rassismus plus X" an und fokussiert auf die Interdependenzen (vgl. Althoff u.a. 2001, 225). Sie nimmt die Perspektive einer „Überschneidungstheorie" (Ludwig 2003, 53) ein, was andere mit Begriffen wie „Interdependenzen" (Rommelspacher 2006), „interaction" (Browne/Misra 2003, 499) oder „multiple jeopardy" (King 1988) zu fassen suchen.

Zweitens macht Crenshaw mit ihrem Plädoyer der Demarginalisierung darauf aufmerksam, dass sie selbst keinen Anspruch auf Novität stellt. Vielmehr tritt sie mit dem historischen Rückbezug auf die vielfach zitierte Frage „Ain't I a Woman", die von der schwarzen Frauenrechtlerin Sojourner Truth bei einer Stimmrechtsversammlung in Ohio im Jahre 1851 gestellt wurde, dafür ein, die Sichtweise der Intersektionalität und die Kritik an der Gleichsetzung von Frauen als weiße Frauen von einer bisher marginalen zu einer zentralen Analyseperspektive zu machen. Intersektionalität steht damit in den Traditionslinien des „multiracial", „multicultural" oder „postcolonial" Feminismus (Browne/Misra 2003, 488). Auch im Kontext der internationalen Frauenrechtspolitik wie des United Nations Development Fund for Women oder der „World Conference Against Racism" ist Intersektionalität längst zu einem Leitbegriff geworden, in Bezug auf EU-Policies gewinnt er an Bedeutung (vgl. Verloo 2006) und wird, wie Crenshaw (1997) es formulieren würde, als „political intersectionality" eingeführt.

Geht es nun darum, den Ansatz der Intersektionalität in der Gender-Forschung zu verorten, dann ist der von den Protagonistinnen selbst aufgeführte Hinweis, wonach diese Sichtweise nicht neu ist, richtig und wichtig. Dennoch lässt sich mit Blick auf

die großen Debatten und Theorietraditionen der Gender-Forschung Intersektionalität im Rahmen eines Paradigmenwechsels sehen. So verweist zum Beispiel Julia Kristeva (1981) auf drei Etappen der Theoriebildung – „equality", „difference" und „diversity". In den ersten beiden Phasen wurde egalitaristisch oder differenzorientiert die Geschlechterdualität in den Vordergrund gerückt und somit die Homogenität *unter den Frauen* betont. Intragruppen-Konflikte hingegen wurden vernachlässigt. In der Phase von „diversity" werden die Differenzen *zwischen Frauen* und weitere Pluralitäten zum Thema gemacht. Es ist also keineswegs zufällig, sondern programmatisch, wenn der Durchbruch der Intersektionalitätsperspektive genau in jene Phase fällt, in welcher Respekt vor Verschiedenheit und Anerkennungskämpfe diverser Identitäten im Vordergrund stehen. An der Position der amerikanischen Philosophin Iris M. Young lässt sich dies anschaulich schildern. Denn zumindest in den jüngeren Schriften liest sich Young nicht als Theoretikerin der Differenz, sondern der Diversität; wobei Intersektion – wenn auch vergleichsweise vage konzipiert – wie der Titel ihres Werkes „Intersecting Voices" (1997) unterstreicht, im Vordergrund steht: Wenn Young in Anlehnung an Jean-Paul Sartre nicht von sozialer „Gruppe", sondern von „Serie" spricht, soll damit die komplexe Pluralität gefasst werden. Zum einen verweist das Konzept der Serie darauf, dass die Zugehörigkeit nicht mit Identität einhergehen muss. Zum anderen werden die Serien im Plural gefasst, womit ganz ähnlich wie im Achsenmodell von Cornelia Klinger und Knapp das „Gefüge sozialer Relationen" (2005, 80) in den Blick genommen wird.

Während Intersektionalität pragmatisch und theoretisch mittlerweile recht gut eingeführt ist, bleibt die „methodology for research" (AWID 2004, 1f.) noch vage. Empirische und/oder sozialwissenschaftliche Analysen der Intersektionalität sind noch Mangelware und werden mehr nachgefragt (vgl. Klinger/Knapp 2005, 88; McCall 2005, 1771; Ludwig 2003, 64) als realisiert. Jüngst hat jedoch Leslie McCall (2005) mit ihrer Präsentation des inter-kategorialen Ansatzes einen Zugang präsentiert, welchen auch Klinger/Knapp als das „eigentliche Ziel" (2005, 88) der Intersektionsanalyse ansehen. Dabei illustriert McCall anhand ihrer Forschungen über Lohnungleichheit die Charakteristika ihres Zugangs, den sie mit den Stichworten „multigroup" und „comparative" umschreibt. Sie nimmt eine differenzierte Subgruppenanalyse vor und zeigt, wie der Hinweis auf durchschnittliche Niveaus von Lohnungleichheiten irreführend sein kann: „If gender inequality is broken down by class, we find that is higher among the college educated and lower among the non-college educated in Dallas, and vice versa in Detroit. This indicates that the same economic environment creates advantage for some groups of women and disadvantage for other groups of women relative to simarly situated men" (McCall 2000, 1790). „Inter-kategorial" ist also der Ansatz, weil er nicht wie in der intra-kategorialen Perspektive „nur" die Differenz in *einer* Kategorie wie Klasse, Ethnizität oder Geschlecht in den Blick nimmt.

Somit liefert McCall nicht nur einen Beitrag dazu, dass sozialwissenschaftliche Analyseperspektiven – gegenüber kulturwissenschaftlichen – in der Analyse von Intersektionalität ein stärkeres Gewicht bekommen (vgl. Klinger/Knapp 2005, 88).

McCall rückt ihre Analyse auch ganz bewusst in die Nähe des Mainstreams und plädiert für die Nutzung von Befragungsdaten – auch wenn diese in der Community der Gender-Forschung zuweilen als (zu) positivistisch kritisiert werden (McCall 2005, 1791). Methodologisch verlangt Intersektionalität nach Zugängen, welche die Interaktion auch tatsächlich operationalisieren, z.B. über Mehrebenenanalysen oder hierarchische Modelle. Geradezu paradigmatisch wäre aber – nicht zuletzt aufgrund der sprachlichen Überschneidung – das Arbeiten mit so genannten Interaktionseffekten in linearen Modellen wie der Regression (McCall 2005, 1788). Bei aller Vorsicht, die bei der Interpretation der Terme, den Problemen der Multikollinerarität oder auch der Datenqualität (Skalierung) gegenüber diesem Vorgehen anzuwenden ist, ist genau dies die Prozedur, die von additiven Effekten einzelner Variablen wie (Geschlecht + Rasse) zur Berücksichtigung von Intersektion führt: Damit werden zusätzliche multiplikative Terme in ein Modell integriert (Geschlecht*Rasse) und in Betracht gezogen, dass der Effekt einer unabhängigen Variable (z.B. Geschlecht) auf die abhängige Variable (z.B. Lohn, Einstellung zu „affirmative action“) auch in Abhängigkeit einer anderen, unabhängigen Variable (z.B. Rasse) variiert – kurz mit derselben interagiert.
Schwerwiegender jedoch als die Kritik, dass Intersektionsanalysen zuerst noch realisiert und operationalisiert werden müssen, ist die Kritik an der mangelnden Verortung in einer „Sozialtheorie“ (Knapp 2005), die sich plakativ in der Frage „which social divisions?“ (Yuval-Davis 2006, 201) manifestiert: Solange die einen nämlich ohne weitere Begründung „nur“ von der Trias (Geschlecht, Rasse/Ethnizität und Klasse) sprechen, während die anderen zusätzliche Achsen wie Alter, Sexualität, Herkunft, Behinderung einfügen, somit den Eindruck einer unendlichen Liste vermitteln oder sich eines hilflosen „etc.“ bemühen, kann der Intersektionsansatz beliebig wirken und vor allem auch als Wegbereiter von Policy-Maßnahmen nicht überzeugen. So wie die soziologische Ungleichheitsforschung vor der Frage steht, welche neuen, so genannten horizontalen Ungleichheiten zu den „relevanten“ gehören, kommt auch die Intersektionalitätsanalyse nicht um diese Frage herum und muss sie gleichzeitig um die Frage nach der Interaktion zwischen den Kategorien erweitern. Wenn sie dabei eher deduktiv vorgeht – wie es Klinger und Knapp vorschlagen – birgt das in der Tat den Vorteil, dass damit die makro-theoretische Perspektive an Prominenz gewinnt. Wenn es dabei gelingt, ein Raster „strukturierter Ungleichheit“ (Klinger/Knapp 2005) zu präsentieren oder wie Davina Cooper (2004, 51) es vorschlägt, die „organising principles of inequality“ zu identifizieren, dann würde die Gender-Forschung einen zentralen Beitrag zur Großbaustelle Gesellschaftstheorie (vgl. Klinger/Knapp 2005, 78) leisten. Das umgekehrte, induktive Vorgehen hätte den Vorteil der kritisch-reflexiven Analyse bestehender Kategorien und könnte die Gender-Forschung mit empirischen Interaktionsanalysen stärker im sozialwissenschaftlichen, methodischen Mainstream verankern. Bedingung dafür wäre, möglichst feinmaschige und stärker dis-aggregierte (Survey-)Daten zu erhalten. Folge des deduktiven wie auch des induktiven Weges sollte es jedoch sein, dass wir wissen, wann Geschlecht Ungleichheitslagen beeinflusst (und wann nicht) und wie bzw. mit welchen Faktoren Geschlecht unter welchen Bedingungen interagiert.

Diversity

Geht es darum, Begriffsverständnis und Theorietradition des Diversitätskonzepts zu klären, so ist es in vielerlei Hinsicht idealtypisch von der Intersektionalität zu unterscheiden: Intersektionalität stellt ein Konzept dar, das Ungleichheit problematisiert und das seine Wurzeln eindeutig in der Gender-Forschung hat. Es erhebt den Anspruch, ein sozialwissenschaftliches Analyse-Tool, wenn nicht sogar ein Beitrag zur Gesellschaftstheorie zu sein. Demgegenüber ist Diversity als Konzept bekannt, das im deutschsprachigen Raum vor allem in der Privatwirtschaft – insbesondere in internationalen Unternehmungen – verankert ist und zumeist in der Kombination als „Diversity Management" auftaucht. In dieser Kombination wird unterstrichen, dass es weniger um Analyse und mehr um „Management", weniger um Theorie und mehr um praktische Anwendung geht. Aufgrund der stärkeren Verankerung in der Privatwirtschaft und des betriebswirtschaftlichen Fokus hat Diversity Management insbesondere personelle Vielfalt (vgl. Thomas/Ely 1996) im Bereich des Personalmanagements im Blick (vgl. Krell 2004) und findet vorwiegend in den Policy-Feldern von Arbeit und Bildung (vgl. Belinszki u.a. 2003) Anwendung. Die Nähe zur Gender-Forschung ergibt sich damit insbesondere über die Anwendung von Diversity Management als gleichstellungspolitischem Konzept und als Set von Policy-Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen oder der Norm setzenden Hegemonie einer dominanten Gruppe. Was im europäischen Raum und der öffentlichen Verwaltung vor allem mit dem Konzept des Gender Mainstreaming bearbeitet wurde, wurde in den USA aus den „Equal Employment Opportunities"-Programmen entwickelt und im privatwirtschaftlichen Personalmanagement zur Strategie des Managing Diversity weiter vorangetrieben (vgl. Verloo 2006). Während Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie aufgrund der EU-Gesetzgebung vor allem im öffentlichen Dienst Anwendung findet, ist Diversity Management das in der Privatwirtschaft stärker verbreitete Konzept.

Der Begriff „Diversity" steht für Differenz, Heterogenität und Verschiedenheit, wird aber mit positiver Konnotation vor allem als Vielfalt übersetzt und geht mit der Zielvorgabe einher, Verschiedenheit von Menschen anzuerkennen und im organisatorischen Kontext von Unternehmungen positiv zu nutzen. Gegenüber möglichen, breiten Auslegungen von Diversity, welche mit Bezug auf eine Equity-Perspektive als allgemeine Ziele Unrechtsbekämpfung, Antidiskriminierung oder die Förderung von Fairness, Toleranz und Respekt betonen (vgl. Vedder 2006), überwiegt mit der Business-Perspektive der Fokus auf das Management von Diversity und die organisationalen Ziele (vgl. Clutterbuck 2002, 55) – etwa so wie es die Definition von Rosemary Hays-Thomas (2004, 12) festhält: „differences among people that are likely to affect their acceptance, work performance, satisfaction, or progess in organization".

Als *empirisch-deskriptive Kategorie* kann Diversity (und Diversity Management) (a) auf der Ebene der Individuen als Arbeitskräfte und Angestellte, (b) auf der Ebene der Gruppen in Arbeitsprozessen sowie (c) auf der Ebene der Gesamtorganisation wie der

(internationalen) Unternehmung ansetzen. Zudem kann sich Diversity (d) auf Prozesse gesellschaftlichen Wandels, die Vielfalt hervorbringen, beziehen. Da jedoch die Zugänge (b) und (c) stark betriebswirtschaftlich ausgerichtet sind, indem sich viele Studien mit dem Zusammenhang von Diversity und unternehmerischem Erfolg im Sinne eines „first level outcomes" (Produktivität, Gruppenkohäsion, Problemlösungsfähigkeit u.ä.) oder „second level outcomes" (Gewinn, Marktanteil u.ä.) beschäftigten (vgl. Cox 1993), wollen wir hier auf die Aspekte fokussieren, welche für die Politik- und Sozialwissenschaften von größerem Interesse sind.

Bezogen auf das Individuum (s.(a)) ist Diversity als Konzept angelegt, das Identitäten und Gruppenzugehörigkeiten zu fassen sucht und dabei Eigenschaften, Verhaltensweisen, Wertvorstellungen oder Wissen und Fähigkeiten einbezieht (vgl. Rasmussen 1996, 173ff.). Weit verbreitet ist dabei der Bezug von Diversity auf die so genannten „sechs Primärdimensionen" oder „Big 6", die als persönliche festgeschriebene Merkmale verstanden werden (Gender, Race/Ethnie oder Hautfarbe, Alter, Religion, Behinderung und sexuelle Orientierung). Diese werden durch stärker veränderbare „Sekundärdimensionen" ergänzt, zu denen z.B. Einkommen, beruflicher Werdegang, Familienstand, Elternschaft oder (Aus-)Bildung zählen. Da diese dimensionale Unterteilung jedoch kaum theoretisch fundiert ist, konkurrieren eine Vielzahl unterschiedlicher Kategorisierungen untereinander: Indem zum Beispiel zwischen sichtbaren/wahrnehmbaren und unsichtbaren/nicht-wahrnehmbaren, zwischen sozialen und kulturellen, zwischen inneren (z.B. Geschlecht), äußeren (z.B. Familienstand) und organisationalen (z.B. Funktion) Eigenschaften unterschieden wird oder insbesondere die berufsbezogene Diversität noch stärker differenziert wird. Im Vergleich zum Ansatz der Intersektionalität, der sich auf benachteiligte Gruppen bezieht und damit auf hierarchisch angeordnete Differenzen, ist Diversity in seiner auf das Individuum bezogenen Konzeption breiter gefasst und weist mit der Auflistung einer schier unendlichen Fülle von Differenzen eine noch stärkere Tendenz zur Beliebigkeit auf als das Konzept der Intersektionalität. Zudem fällt auf, dass das Konzept der Diversität stark auf den individuellen Erfahrungshintergrund von Geschlecht, Ethnie „etc." fokussiert.

Dennoch leistet das Konzept auch einen Beitrag auf gesellschaftlicher Ebene (s.(d)). Es verweist auf bereits vollzogene und bevorstehende Veränderungen moderner und globalisierter Gesellschaften, die nicht zuletzt auf die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung insbesondere in Bezug auf den Anteil von Frauen, Älteren und Beschäftigten mit Migrationshintergrund rückwirken (vgl. Mor-Barak 2005). Das Schlagwort „Diversity" erinnert damit nachdrücklich daran, dass immer weniger Beschäftigte dem so genannten „homogenen Ideal" – männlich, weiß, heterosexuell, Familienernährer – entsprechen und löst das Bild monolithischer, homogener durch jenes von multikulturellen Organisationen ab (vgl. Cox 2001). Individuen wie Organisationen stehen vor der Herausforderung, den Umgang mit „neuen Realitäten"[1] (Engelbrech 2003) der sozialen und kulturellen Vielfalt erlernen zu müssen. Während aber das Konzept der Intersektionalität zum Beispiel in der Rezeption von Knapp

(2005) als mögliches Tool für weitergehende Gesellschaftsanalysen erscheint, steht bei der Diversität ein klarer Bezug auf kulturwissenschaftlich geprägte Theorien der Differenz/Alterität oder auf sozialwissenschaftliche Theorien der Ungleichheit (wie dem Konzept der Intersektionalität) noch aus. Diversität öffnet den Blick weniger auf den Prozess, vielmehr auf die Ergebnisse gesamtgesellschaftlichen Wandels. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass Diversity einen normativen Gehalt transportiert, der dem Konzept der Intersektionalität eher fremd ist, und zudem präskriptiv Regeln zum Umgang mit Vielfalt impliziert.

Als *normativ-präskriptive Kategorie* bezieht sich Diversity schon vom Begriff her affirmativ auf Differenzzusammenhänge und verweist auf die Vorgabe, mit Differenzen so umzugehen, dass positive Ergebnisse erzielt werden und die beiden Prinzipien der „anerkannten Verschiedenheit" und der „anerkannten Gleichwertigkeit" (Hoffmann 1999, 59) Geltung erlangen. Im Kern sind die programmatischen Aspekte von Diversity zum einen darauf bezogen, im Sinne der Business-Perspektive Vielfalt als Ressource zu nutzen, und zum anderen daran orientiert, mit dem Ziel der Implementierung von Chancengleichheit gleiche Rechte zur Teilhabe und den Schutz vor Diskriminierungen im Sinne der Equity-Perspektive zu gewährleisten.

Dass diesem Konzept Policy-Relevanz zukommt, wurde jüngst auch in Deutschland mit der Verabschiedung des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)" ersichtlich. Neu zu den bereits im Grundgesetz verankerten Diskriminierungsverboten hinzugekommen sind Alter und sexuelle Identität als Diskriminierungsmerkmale. Dadurch werden bislang in Deutschland nicht berücksichtigte Dimensionen der Benachteiligung zum Rechtsgegenstand, und es nicht zu übersehen, dass der Merkmalskatalog deckungsgleich mit den „Big 6" der Diversität ist.

Somit findet der Ansatz einer „gleichwertigen Vielfalt" oder einer „non-hierarchical diversity" im deutschen Recht bereits seine Umsetzung. Und es ist absehbar, dass die mit dem AGG neu eingeführte Verpflichtung für Arbeitgeber, vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierungen zu treffen und hierfür berufliche Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten zu gewährleisten, zu einer erheblichen Ausweitung von Diversity-Trainings und damit zu einer Verbreitung der Diversity Management-Strategie in Unternehmen führen wird. Dies mag für Trainees ebenso wie für Gleichstellungspolitikerinnen eine erfreuliche Herausforderung darstellen, für die sozialwissenschaftliche Gender-Forschung ist indessen vor allem auf die theoretischen und empirischen Herausforderungen hinzuweisen:

So verweisen erstens die aktuellen politischen Auseinandersetzungen um die Merkmale wie Behinderung, sexuelle Orientierung, soziale oder ethnische Herkunft, denen möglicher Diskriminierungsschutz zukommen soll, auf die Leerstelle in der gesellschaftstheoretischen Begründung von Diversity. Gerade die höhere Praxisrelevanz dieses Konzepts legt diese Lücke, die bereits im Vergleich zur Intersektionalität benannt wurde, offen. Zweitens mahnen feministische Theoretikerinnen grundsätzlich an, dass die Business-Perspektive gegenüber der Equity-Perspektive überwiegt. Als „rhetorische Modernisierung" (Wetterer 2002) und Ausdruck eines hegemonia-

len neoliberalen Diskurses wird im Diversity Management der Abschied von einer normativ begründeten Gleichstellungspolitik gesehen, die dem Ziel der Gerechtigkeit verbunden ist. Diversity Management wird damit identifiziert, nur noch Maßnahmen zu umfassen, die sich durch das bestmögliche Ausschöpfen von Humanressourcen für Organisationen rechnen. Empirisch betrachtet ist es allerdings eine offene Frage, ob und inwiefern die Rhetorik der Diversität auch die Praxis der Gleichstellung (negativ) beeinflusst. Implizit ist hier eine Forschungslücke benannt, die nach Diskurs- und Policy-Analysen ruft und die „neue" Diversitätspolitik mit der „alten" Gleichstellungspolitik vergleicht.

Auch die Tatsache, dass die Rede von besonderen Fähigkeiten und Eigenschaften in Bezug auf einen „weiblichen Führungsstil" oder von besonderen kommunikativen Kompetenzen im Rahmen einer stärkeren Zielgruppendifferenzierung möglicher Policy-Maßnahmen nun auf weitere Diversity-Gruppen übertragen wird[2], ist kritisch zu würdigen. Zwar hat der Bezug auf die Potenziale von Frauen, Alten oder MigrantInnen seinen Reiz als Gegenentwurf zur defizitorientierten Perspektive alter Gleichstellungsansätze (z.B. Frauenförderung). Dennoch stellt das eine problembehaftete Strategie dar und ruft die Kritik an differenzfeministischen Positionen in der Gender-Forschung in Erinnerung: Die verallgemeinernde Zuschreibung von Fähigkeiten und Eigenschaften an Gruppen und deren Mitglieder kann sich prinzipiell nur schwer von der „Verschwisterung mit Stereotypen" (Knapp 1989, 282) lösen. Sie entlarvt sich als Homogenisierung oder Essentialismus, so dass der Komplexität der jeweiligen Lebenszusammenhänge gerade *nicht* Rechnung getragen wird. In der Diversity Management- Literatur wird diese Problematik durchaus reflektiert (z.B. Krell 2004, 42f.), und als weniger diskriminierungsanfällige Alternativen werden das Konzept der unterschiedlichen Ausprägung von Teilidentitäten von Cox (1993) oder der Bezug auf das Verständnis von „Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten" im Sinne von „shifting identities" (Krell 2004, 42f.) vorgeschlagen. Doch auch wenn eine Gruppenzugehörigkeit nur als „Teilidentität" verstanden und Gemeinsamkeiten mit anderen stärker betont werden, ist nicht prinzipiell zu verhindern, dass genau diese Teilidentität im policy-relevanten Diskurs als „besondere Arbeitskraft" zum Bezugspunkt gemacht wird. Von daher ist kritisch zu untersuchen, ob eine Zuschreibung von Potenzialen an Gruppen überhaupt auf eine nicht-homogenisierende Weise verwandt werden kann.

Wir haben die Hochkonjunktur zweier Begriffe „intersectionality" und „diversity", welche die komplexe Pluralität moderner Gesellschaften thematisieren, zum Anlass genommen, deren Tragfähigkeit im Hinblick auf Theorie, empirische Analysen und Gleichstellungspolitik zu erörtern. Insgesamt schätzen wir die Situation für Intersektionalität positiver ein. Dieser Ansatz ist stärker in einer sozialwissenschaftlichen Tradition verankert und weist Potenziale für die Gender-Forschung auf – insbesondere aufgrund der Nähe zur Ungleichheitsforschung und weil der inhärente Blick auf Interaktionen von Differenzlagen im Mainstream der empirisch-quantitativen Sozialwissenschaft beliebt ist. Zudem steht der Ansatz der Intersektionalität auch in einer

anti-essentialistischen Tradition, während Diversität mit seiner positiven Konnotation von Differenzen sich stärker der Kritik von Essentialismus und Homogenisierung ausgesetzt sieht. Allein die Tatsache, dass der Ansatz der Diversität sich mit dem AGG erfolgreich in der deutschen Gleichstellungspolitik etabliert hat, begründet indessen die Auseinandersetzung mit dem Konzept. Wenn das größte Problem, d.h. die Beliebigkeit von Differenzachsen, vor dem auch Intersektionalität nicht gefeit ist, geklärt werden kann, birgt Diversität erstens auch Potenziale für die Analyse von gruppen- und organisationsinternen Prozessen in sozialpsychologischer oder machttheoretischer Hinsicht. So könnte das Konzept zum Beispiel an die Tradition der „critical mass"-These von Rosabeth Kanter (1977) anschließen und empirische Untersuchungen ebenso wie theoretische Erweiterungen dazu vorantreiben. Trotz der beschriebenen Defizite in der theoretischen Fundierung ist zweitens zu erwarten, dass in Anlehnung an den angloamerikanischen Sprachraum und im Rahmen einer nachholenden Entwicklung Forschungsschwerpunkte der Gender-, Alters- und Migrationsforschung unter dem Label Diversity stärker als bisher zusammengeführt werden. Diversity wird, so unsere These, als positiv konnotierter und Marketing-geeigneter Containerbegriff in der Zukunft an Relevanz gewinnen und dabei nicht nur der stärkeren inhaltlichen und personellen Verknüpfung von Forschungsschwerpunkten, sondern auch pragmatisch ihrer Absicherung dienen. Es ist somit eine Entwicklung nicht unwahrscheinlich, die sich am angloamerikanischen Raum orientiert, wo Forschungsfragen und -komplexe wie „Arbeitsmigration", „Demografie und Beschäftigung" oder „Frauenerwerbstätigkeit" bereits unter dem Dispositiv „diversity studies" zusammengeführt werden (vgl. Mor-Barak 2005, 7).

Anmerkungen

1 Diversität behauptet dabei nicht, dass Vielfalt neu ist. Das Konzept verweist lediglich darauf, dass Differenzen im Verlauf der Geschichte an Relevanz verlieren, während andere, auch im Rahmen sozialer Kämpfe durch das Einfordern von Rechten (z.B. Homosexuelle) an Bedeutung gewinnen können (vgl. Mor-Barak 2005, 97ff.).

2 Etwa mit der Zuweisung von „Erfahrung" als Potenzial Älterer oder dem Fokus auf „interkulturelle Kompetenzen" als Stärken von MigrantInnen

Literatur

Althoff, Martina u.a., 2001: Feministische Methodologien und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen. Opladen.

AWID (Association for Women's Rights in Development), 2004: „Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice." Women's Rights and Economic Change. No. 9.

Belinszki, Eszter u.a. (Hg.), 2003: Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld. Münster.

Browne, Irene / **Misra**, Joya, 2003: „The Intersection of Gender and Race in the Labor Market." Annual Review of Sociology. 29. Jg. August, 487-513.

Clutterbuck, David, 2002: „Establishing and Sustaining a Formal Mentoring Programme for Working with Diversified Groups." In: Ders./Ragins, Belle Rose (Hg.): Mentoring for Diversity: An International Perspective. Oxford, 54-86.

Cooper, Davina, 2004: Challenging Diversity. Rethinking Equality and the Value of Difference. Cambridge.

Cox, Taylor, 1993: Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice. San Francisco.

Cox, Taylor, 2001: Creating the Multicultural Organization. San Francisco.

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 (Hg.): Feminism and Politics. Oxford, New York, 314-343 (Original 1989).

Crenshaw, Kimberle Williams, 1997: „Intersectionality and Identity Politics: Learning from Violence against Women of Color." In: Shanley, Mary Lyndon/Narayan, Uma (Hg.) Reconstructing Political Theory. Feminist Perspectives. Cambridge, Oxford, 178-193.

Engelbrech, Gerhard, 2003: „Diversity und Chancengleichheit. Eine neue Herausforderung erfolgreicher Personalpolitik." In: Belinszki, Eszter u.a. (Hg.): Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld. Münster, 62-103.

Fraser, Nancy, 2001: Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt/M. (Original 1997).

Hays-Thomas, Rosemary, 2003: „Why Now? The Contemporary Focus on Managing Diversity." In: Stockdale, Margret S./Crosby, Faye J. (Hg.): The Psychology and Management of Workplace Diversity. Oxford, Malden, 3-30.

Hoffmann, Edwin, 1999: „Management in Bezug auf kulturelle Verschiedenheit und interkulturelle Kommunikation." In: Jung, Rüdiger H./Schäfer, Helmut M. (Hg.): Vielfalt gestalten – Managing Diversity. Frankfurt/M., 47-62.

Kanter, Rosabeth Moss, 1977: „Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Response to Token Women." American Journal of Sociology. 82. Jg. H. 5, 965-990.

King, Deborah K., 1988: „Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: The Context of Black Feminist Ideology." Signs. 14. Jg. H. 1, 42-72.

Klinger, Cornelia/**Knapp**, Gudrun-Axeli, 2005: „Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, ‚Rasse'/Ethnizität." Transit. Europäische Revue. H. 29, 72-95.

Knapp, Gudrun-Axeli, 1989: „Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen." In: Beer, Ursula (Hg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld, 236-273.

Knapp, Gudrun-Axeli, 2005: „‚Intersectionality' – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von ‚Race, Class, Gender'". Feministische Studien. 23. Jg. H. 1, 68-81.

Krell, Gertraude, 2004: „Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor." In: Dies. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden, 41-54.

Kristeva, Julia, 1981: „Women's Time." Signs. 7. Jg. H. 11, 13-35.

Ludwig, Alice, 2003: „Kritische Interventionen des Black Feminism in Theorie und Praxis." In: Niekant, Renate/Schuchmann, Uta (Hg.): Feministische ErkenntnisProzesse. Zwischen Wissenschaftstheorie und politischer Praxis. Opladen, 51-68.

McCall, Leslie, 2005: „The Complexity of Intersectionality." Signs. 30. Jg. H. 3, 1771-1800.

Mor-Barak, Michalle, 2005: Managing Diversity. Towards a Globally Inclusive Workplace. Thousand Oaks.