

"Wahrheitsspiele": Diversity versus oder inklusive Intersektionalität?

Krell, Gertraude

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Centaurus-Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Krell, G. (2014). "Wahrheitsspiele": Diversity versus oder inklusive Intersektionalität? *Soziale Probleme*, 25(2), 194-208. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-447974>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

„Wahrheitsspiele“: Diversity versus oder inklusive Intersektionalität?

von Gertraude Krell

Zusammenfassung

Im akademischen Feld der Gender Studies finden sich oft vergleichende Gegenüberstellungen von „Intersektionalität“ und „Diversity“, durch die Diversity abgewertet und verworfen wird. Diese betrachte ich aus einer Foucaultschen Perspektive als diskursive Fabrikationen und als „Wahrheitsspiele“. Als Mitspielerin problematisiere ich diese Bilder von Diversity und setze ihnen andere entgegen. Gefragt wird dabei auch nach der Rolle von Disability in beiden Konzepten. An Pionierarbeiten zu Diversity Management aus den USA wird gezeigt, dass dort schon „intersektionell“ argumentiert wird: Sie fokussieren auf Diskriminierungen sowie auf Verschränkungen sozialer Kategorien – und tun dies theoriegestützt. Theoretisch und empirisch arbeiten *mit* und *an* Diversity, und zwar kritisch bzw. (de-)konstruktivistisch, ist schließlich auch die Devise der (Critical) Diversity Studies. Und dort ist ebenfalls Intersektionalität ‚schon drin‘. Letztlich plädiere ich mit diesem „Anti-Diversism-Beitrag“ für Anerkennung und Austausch auf Augenhöhe statt Abgrenzung und Abwertung.

1. Gängige Gegenüberstellungen als Ausgangspunkt

In der deutschsprachigen Fachliteratur zu Gender, Intersektionalität und Diversity finden sich nicht selten Darstellungen, in denen und durch die Diversity abgewertet wird. So wird Intersektionalität als Konzept vorgestellt, das „seine Wurzeln eindeutig in der Gender-Forschung hat“; bei Diversity gehe es dagegen „weniger um Analyse und mehr um ‚Management‘, weniger um Theorie und mehr um Anwendung“ (Hardmeier/Vinz 2007: 27). Auch andere betonen, im Gegensatz zu Diversity sei Intersektionalität feministischen Theorietraditionen verpflichtet. Dazu gehöre auch der „kritische Fokus auf Machtverhältnisse“, während Diversity „deutungsoffener“ sei und „sowohl

Fragen sozialer Ungleichheit adressieren als auch Differenzen als positive Ressourcen herausstellen“ könne (Walgenbach 2010: 245f.). Für wieder andere steht fest, „dass Diversity und Diversity Management zunächst einmal keine Chancengleichheitskonzepte“, sondern „primär betriebswirtschaftlich“ ausgerichtet sind (Kutzner 2011: 261).

Mit diesem Beitrag möchte ich solchen Darstellungen von Diversity entgegenreten, indem ich (Original-)Quellen anführe, die ein anderes Bild vermitteln. So soll konfrontativen Positionierungen von Diversity und Intersektionalität eine integrative Position entgegengesetzt werden (siehe auch Sieben/Bornheim 2011). Die Etikettierung als „Wahrheitsspiele“ verweist auf die kritische Diskursforschung als Perspektive, die im folgenden Teil kurz erläutert werden soll.

2. Im Fokus: „Wahrheitsspiele“

Mit Michel Foucault (1981: 74) verstehe ich Diskurse „als Praktiken [...], die systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen“ – hier Intersektionalität und Diversity sowie deren Verhältnis. Die Diskursforschung nach Foucault lenkt den Blick darauf, wie durch Schreiben (oder Sprechen) Bedeutungszuschreibungen vorgenommen werden und damit Wissensordnungen fabriziert, verfestigt oder auch verändert (siehe auch Keller 2007: 7). In dieser Hinsicht fungiert ein Diskurs(feld) als „eine Art gemeinsames Spielfeld“ (Link 2006: 420). Dort werden von Vertretern und Vertreterinnen verschiedener Diskurspositionen „Wahrheitsspiele“ (Foucault 1986: 12f.) bzw. das „Spiel, das man die Politik der Wahrheit nennen könnte“ (Foucault 1992: 15) oder auch „Deutungskämpfe“ (Jäger/Jäger 2007) ausgetragen.

Aus dieser Perspektive geht es nicht um die „richtige“ oder gar „einzig wahre“ Darstellung von Diversity (oder auch Intersektionalität). Vielmehr lenkt sie den Blick auf vielfältige Verfertigungen – verbunden mit sowohl gemeinsam geteilten als auch konfligierenden und konkurrierenden Deutungen. Insofern beteilige ich mich mit diesem Beitrag am Wahrheitsspiel „Diversity und Intersektionalität“ – als Vertreterin der Diskursposition „Arbeiten an und mit dem Konzept Diversity“ (Krell et al. 2007a: 14). Dass dabei ein Schwerpunkt auf die Frage nach dem Stellenwert von Disability in beiden Kontexten gesetzt wird, ist dem Entstehungskontext des Beitrages geschuldet. Da es

zum Maßstab gemacht worden ist, an dem Diversity gemessen wird, beginne ich mit dem Konzept der Intersektionalität.

3. Im Fokus: Intersektionalität

Als Wurzeln dieses aus den USA stammenden Konzepts gelten die Kritik am US-amerikanischen Anti-Diskriminierungsrecht, es trage der (Mehrfach-) Benachteiligung schwarzer Frauen nicht Rechnung, und am Mainstream-Feminismus als dominiert durch weiße Mittelschicht-Frauen (vgl. z.B. Crenshaw 2010 [zuerst 1989]). Deshalb wird dort auf die sozialen Kategorien Race, Class, Gender als so genannte „big three“ (Davis 2008: 24) sowie deren Zusammenwirken bei der Entstehung von Benachteiligungen oder auch Privilegierungen fokussiert.

Inzwischen ist Intersektionalität zu einem zentralen Thema der Geschlechterforschung im deutschen Sprachraum geworden – für Katharina Walgenbach (2010: 246) sogar zu einem neuen Paradigma: „[D]er gemeinsame Gegenstand sind Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnisse, die soziale Strukturen, Praktiken und Identitäten (re-)produzieren. Zu deren Analyse werden nicht allein mehrere soziale Kategorien einbezogen, sondern auch deren Wechselwirkungen fokussiert“. Deutungskämpfe gibt es darüber, wie kategorialen Verschränkungen angemessen Rechnung zu tragen sei, und ob neben Rasse (oder auch Ethnie), Klasse und Geschlecht weitere soziale Kategorien als ungleichheitsrelevant berücksichtigt werden sollten – und wenn ja, welche.

Zum ersten Streitpunkt: Die Bezeichnungen „Intersektionalität“ (Winker/Degele 2009) oder auch „Überkreuzungen“ (Klinger/Knapp 2008) verdeutlichen, dass vom Zusammentreffen und -wirken sozialer Kategorien ausgegangen wird, die zunächst einmal als getrennt voneinander begriffen werden. Mit dem Band „Gender als interdependente Kategorie“ (Walgenbach et al. 2007) will eine Forscherinnengruppe der Humboldt-Universität zu Berlin diese Perspektive radikalieren, indem nicht auf Verhältnisse *zwischen* Kategorien fokussiert wird, sondern weitere Kategorien *innerhalb* von Gender verortet werden. Das gilt gleichermaßen für Disability (s.u.). Damit wird jede soziale Kategorie „selbst als interdependent konzeptualisiert“ (Dietze et al. 2007: 9; Hervorhebung im Original). Gekontert wird, das löse nicht das Problem der

Benennung dessen, was als interdependent angesehen werden soll, sondern verschiebe es nur in die Kategorien hinein (Winker/Degele 2009: 13).

Zum zweiten Streitpunkt: Hier kritisiert Cornelia Klinger (2003: 25), „dass die Trias an den Rändern ‚ausfranst‘“ und beschwört die Gefahr, „einer verharmlosenden Feier der unendlichen Fülle von eigentlich indifferenten Differenzen“. Das wirft zunächst die Frage auf, wer die Deutungsmacht darüber hat, welche Differenzen als „eigentlich indifferent“ betrachtet werden sollen – und welche nicht. Darüber hinaus ist zu fragen, ob es für eine solche Unterscheidung überhaupt generell gültige Kriterien geben kann, oder ob sie nicht auch kontextabhängig getroffen werden muss. Hinzu kommt, dass schon bei konsequenter Anwendung der von Klinger (2003) selbst angeführten Kriterien Arbeit und Fremdheit zusätzlich zur Trias Race, Class, Gender auch „Behinderung“ berücksichtigt werden müsste (vgl. Walgenbach 2007: 55). Walgenbach et al. (2007) berücksichtigen Behinderung nicht nur im Kontext Gender (als interdependente Kategorie), sondern auch als eigene (ebenfalls interdependente) Kategorie (vgl. z.B. Dietze et al. 2007: 9, 18). Gabriele Winker und Nina Degele (2009: 39) machen aus der „gängige[n] Dreierkette“ eine ‚Viererkette‘, indem sie „Körper als Strukturkategorie“ hinzufügen – und hier auch „Behinderung“ verorten.

Zunehmend auf Interdependenz oder Intersektionalität fokussiert wird nicht nur im Diskursfeld der Gender Studies, sondern auch in dem der Disability Studies (vgl. z.B. Jacob/Köbsell/Wollrad 2010; Raab 2007).

4. Im Fokus: Diversity

4.1. Vielfältige Verständnisse und Verfertigungen

„Diversity“ steht nicht nur für Diversität, Vielfalt, Heterogenität o.Ä., sondern auch für Konzepte wie z.B. Diversity Management oder Diversity Policies. Entsprechend lautet auch der Titel eines Fachbuches „Diversität und Diversitätsmanagement“ (Bendl/Hanappi-Egger/Hofmann 2012). Dass Diversität nur ‚die halbe Miete‘ ist, zeigt auch das folgende Beispiel: Nachdem sie betont hat, dass Ungleichheit erst erkannt und kritisiert werden kann, wenn es Gleichheit als Gegenbegriff gibt, fragt Gudrun-Axeli Knapp (2013: 41ff.): „Aber was ist der [...] Gegenbegriff von ‚Diversität‘“? In Internet-Glossaren findet sie „Diskriminierung“. Diesen Gegenbegriff verwirft sie

jedoch, weil „Diversität nicht das Gegenteil, sondern eine Voraussetzung für Diskriminierung ist. Es muss diskriminiert (unterschieden) worden sein, um diskriminieren (unterscheidend herabsetzen zu können)“. Als Gegenbegriff zu Diversity-Konzepten macht Diskriminierung jedoch durchaus Sinn: Denn durch diese sollen dominanz(re-)produzierende Strukturen und Praktiken sichtbar gemacht und verändert werden. Deutungskämpfe gibt es allerdings darum, was das ‚eigentliche‘ Ziel ist. Für die einen besteht dieses darin, gegen Benachteiligungen vorzugehen. Für die anderen ist das Mittel zum Zweck der Erzielung von Wettbewerbsvorteilen für die jeweiligen Organisationen (siehe Abschnitt 4.2).

Mit dem Gebrauch von Diversity-Konzepten im Plural soll unterstrichen werden, dass inzwischen neben Diversity Management weitere Praxis-Konzepte (siehe Abschnitt 4.2) und nicht zuletzt Diversity Studies (siehe Abschnitt 4.3) entwickelt wurden. Doch zunächst zu Diversity Management.

4.2. Diversity Management (DiM)

Wie auch *Intersectionality* kommt *Diversity Management* aus den USA. In einem Beitrag zu dessen „Historical and Theoretical Roots“ führt Michael Brazzel (2003: 67 ff.) als theoretische Wurzeln wissenschaftliche Erkenntnisse aus verschiedenen Disziplinen an, die darauf zielen, Individuen, Gruppen, Organisationen und Gesellschaften zu verändern (mit Blick auf Geschlecht z.B. Connell 1999; Kanter 1977). Als historische Wurzeln nennt Brazzel (2003: 61) die sozialen Bewegungen der 1950er bis 1970er Jahre sowie demographische und ökonomische Veränderungen der 1980er und 1990er Jahre. Damit integriert er zwei widerstreitende Positionen im US-amerikanischen Diversity-Diskurs: Wer die eine Position vertritt, zieht eine strikte Trennlinie zwischen gesetzlich gebotener Anti-Diskriminierung und Diversity Management als primär ökonomisch begründetem Konzept – und datieren dessen Entstehung deshalb erst ab Mitte der 1980er (so z.B. Roosevelt Thomas im Interview mit Johnson 2008: 411). Für Vertreter und Vertreterinnen der Gegenposition ist Diversity Management ein Produkt der sozialen Bewegungen der 1950er bis 1970er Jahre sowie der durch sie bewirkten Anti-Diskriminierungs-Gesetze (so z.B. Cross 2000: XI). Auch in der Einleitung zu dem Sammelband *The Promise of Diversity: Over 40 Voices Discuss Strategies for Eliminating Discrimination in Organisations* (Cross et al.

1994b) werden als Ausgangspunkt die fortwährende Diskriminierung von „women of color, men of color, white woman, gays, lesbians, people with disabilities, older workers, younger workers, and others who are systematically excluded“ genannt (Cross et al. 1994a: xxi).

Am Beispiel von Cross et al. lässt sich nicht nur zeigen, dass Disability zu den so genannten Kerndimensionen von Diversity gehört, sondern auch und vor allem, dass schon in den Frühwerken zu Diversity intersektionell argumentiert wird. Das gilt sowohl für die Schwerpunktsetzung auf (Anti-) Diskriminierung als auch für die Berücksichtigung kategorialer Interdependenzen. Dazu nun etwas ausführlicher.

Zu Behinderung als einer Kerndimension von Diversity Management: In dem von ihr herausgegebenen *Handbook of Diversity Management* benennt Deborah Plummer (2003a: 25 ff.) „Mental/physical ability“ als eine der „Big 8“ in der Diversity-Forschung und -Beratung in den USA. Auch Handbücher speziell zu Diversity-Trainings enthalten Gestaltungshilfen für „single issue“ Trainings gegen Ableism – neben solchen gegen Racism, Sexism, Heterosexism, Antisemitism, Classism sowie „multi issue“ Trainings (vgl. z.B. Adams/Bell/Griffin 1997). Diese Bezeichnungen sowie die tabellarische Darstellung von Brazzel (2003: 81) verdeutlichen zugleich die dominanz- und diskriminierungskritische Perspektive.

Übersicht 1: Konzepte der Thematisierung von Behinderung

Human Differences	Dominant Groups	Marginalized Groups	Forms of Oppression
Ability	Able-bodied	People with Disabilities	Ableism

Um „Eliminating Discrimination in Organizations“ geht es demnach nicht nur bei Elsie Cross et al. (1994b). Auch Taylor Cox wird als Pionier gewürdigt, dessen Ziel war, Vielfalt zu verstehen und Rassismus, Sexismus sowie andere Formen von Diskriminierung zu bekämpfen – und zugleich als derjenige, der zur Etablierung des „Business Case“ beitrug, indem er die Wettbewerbsvorteile durch DiM herausstellte (Blake-Beard/Finley-Hervey/Harquail 2008). In diesen Pionierarbeiten werden ökonomische Begründungen für

DiM (vgl. z.B. Cox/Blake 1991) eben nicht in Widerspruch zu (mensen-) rechtlichen und moralischen gesehen oder gesetzt (vgl. z.B. Cox 1993: 11 f.).

Auch andere verwenden Nutzenargumente als rhetorische Strategie, d.h. als ‚Türöffner‘ für mehr Chancengleichheit oder auch „Trojan horse, providing a vehicle to resist and transform relations of organizational power, while speaking of human resource management (HRM) and demographic change“ (Jones/Stablein 2006: 145). Barbara Sieben und Nicole Bornheim (2011: 98) unterstreichen, „dass der Business Case ein konstitutives Merkmal von Managementkonzepten darstellt, der in gewinnorientierten privatwirtschaftlichen Unternehmen unerlässlich ist“ – und auch mit Blick auf Non-Profit-Organisationen hilfreich sei. Meine eigenen Erfahrungen in den Praxisfeldern öffentliche Verwaltungen und Hochschulen in Deutschland bestätigen ebenfalls die Nützlichkeit, wenn nicht sogar Notwendigkeit, von Nutzenargumenten. Allerdings gibt es dort bekanntlich auch viele Organisationsmitglieder, die Diversity Management ablehnen, weil „Management“ als Ausdruck von und Vehikel für „Ökonomisierung“ oder „Verbetriebswirtschaftlichung“ der Gleichstellungspolitik gedeutet wird. Deshalb werden Gegenentwürfe wie „Diversity Policies“ (Bender/Schmidbauer/Wolde 2013) oder „Diversitypolitik“ (Klein 2013; Hervorhebung im Original) generiert.

Kategoriale Interdependenzen berücksichtigt werden nicht nur in der neueren deutschsprachigen Literatur zu Diversity an Hochschulen (vgl. z.B. Dobusch/Hofbauer/Kreissl 2012; Satilmis/Niehoff/Kaufmann 2013), sondern auch bereits von den US-amerikanischen Pionierinnen und Pionieren. So werden Studien von Taylor Cox und Stella Nkomo aus den 1980ern (z.B. Nkomo/Cox 1989) als „one of the first attempts to understand the intersectionality of race and gender“ gewürdigt (Blake-Beard/Finley-Hervey/Harquail 2008: 398).

Auch in der oben zitierten Passage aus der Einleitung von Elsie Cross et al. (1994a) ist nicht – wie gängig – von Frauen und Schwarzen (als diskriminierten Gruppen) die Rede, sondern von farbigen Frauen, farbigen Männern und weißen Frauen. Beiträge des Bandes thematisieren denn auch *Women of Color in Organizations: Revising Our Models of Gender at Work* (Holvino 1994), *White Women's Collusion: Caught Between Oppression, Power, and Privilege* (Katz 1994) und *The White Male Category at the Intersection of Race and Gender* (Seashore/Fletcher 1994).

Im *Handbook of Diversity Management* (Plummer 2003b) argumentiert Brazzel (2003: 81), die meisten Menschen seien „members of both dominant and marginalized groups“. Unter der Überschrift „Theories of Differences: Changing Paradigms for Organizations“ plädiert Evangelina Holvino (2003: 114ff.) für einen „feminist postcolonial approach“, d.h. dafür, Differenzen zu sehen als „deeply tied to systems of inequality“, „relational“, „socially constructed“ und construct[ing] „subjective identities“, „intersect[ing] with other social processes“, „interdependent or interactive, not ‚independent variables“.

Solche Texte verdeutlichen die Problematik von Grenzziehungen, und zwar nicht nur hinsichtlich der hier im Zentrum stehenden zwischen Intersektionalität als theoretischem Konzept und Diversity Management als anwendungsbezogenem, sondern auch hinsichtlich der zwischen Diversity Management sowie anderen „Praxiskonzepten“ und Diversity Studies.

4.3. Diversity Studies

Auf die Entgegensetzung von Intersektionalität als theoretischem bzw. Forschungskonzept und Diversity Management als anwendungsbezogenem bzw. Praxiskonzept kann ganz unterschiedlich reagiert werden. Im vorangegangenen Abschnitt wurde dagegen gesetzt, dass Diversity Management gar nicht so „untheoretisch“ angelegt ist, wie von vielen Kritikerinnen und Kritikern behauptet. Hier sei auch noch einmal unterstrichen, dass die US-amerikanischen Diversity Management-Pioniere und -Pionierinnen allesamt an der Schnittstelle von Beratung und Forschung bzw. Diversity Studies arbeitete(n).

Die nicht nur im Kontext Diversity-Kritik vorgenommenen diskursiven Entgegensetzungen von „Theorie“ und „Praxis“ können aber auch genereller problematisiert werden: Die Argumente von Gudrun-Axeli Knapp (2011: 72), dass einerseits Theorie nicht „unpraktisch“ sei, andererseits „jede Praxis auf bestimmten Vorannahmen beruht, also theoriehaltig ist, auch wenn sie es sich selber nicht eingesteht“, gelten auch für Diversity Management und andere Konzepte für die Diversity-Praxis inklusive der Forschungspraxis. Vor diesem Hintergrund stehen „(Critical) Diversity Studies“ für Forschung bzw. Theoriearbeit mit engem Anwendungs- oder Praxisbezug (Krell et al. 2007a: 14; Zanoni et al. 2010: 20).

Im angloamerikanischen Raum sind Diversity Studies schon länger etabliert. Mit der Bezeichnung „Critical Diversity Studies“ ziehen Patrizia Zannoni et al. (2010) eine weitere Trennlinie. Ihnen zufolge entstand dieser Ansatz Mitte der 1990er Jahre, und zwar als Gegenentwurf zur „dominant rhetoric of diversity as a positive, empowering approach valorizing employees’ different capacities“ (z.B. durch Roosevelt Thomas) (ebd.: 9) sowie zur Dominanz sozialpsychologischer Ansätze. Als der bei aller Vielfalt der theoretischen Perspektiven gemeinsame Nenner der Diskursposition der „Criticals“ wird benannt: *„a non-positivistic, non-essentialist understanding of diversity – as well as the socio-demographic identities subsumed under this term – as socially (re)produced in on-going, context-specific processes. Crucially, they underline how such processes and the resulting understandings both reflect existing unequal power relations within a given context and contribute to maintaining, resisting and/or transforming them“* (ebd.: 10) – verbunden mit radikalen und alternativen Diversity-Projekten (ebd.: 20). Als ein in diesem Kontext vielversprechendes Konzept werden auch die „intersectionality studies“ angeführt (ebd.: 15f.).

Um die Diversity Studies als Forschungsrichtung oder -programm auch im deutschen Sprachraum zu institutionalisieren, publizierte ein Forschungsnetzwerk der Freien Universität Berlin den Sammelband „Diversity Studies“ (Krell et al. 2007b). Deren Leitmotiv „Arbeiten an und mit dem Konzept Diversity“ (Krell et al. 2007a: 14) steht für eine kritische – und auch immer wieder selbstkritische – Forschungspraxis. Als transdisziplinäres und multiperspektivisches Forschungsprogramm sollen die Diversity Studies auf unterschiedliche Dimensionen von Vielfalt bezogene Arbeitsschwerpunkte (und damit auch die Disability Studies oder Behinderungsforschung) integrieren oder auch stärker vernetzen (ebd.: 7). Dadurch können kategoriale Verschränkungen differenzierter analysiert werden als bei deren separater Beforschung und Synergieeffekte erzielt. Das betrifft z.B. Analysen der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Konstruktionen einzelner Dimensionen von Vielfalt – inklusive der Politik der Benennungen. Ansatzpunkte dazu gibt es ja bereits, wie z.B. Analysen der Gemeinsamkeiten der Unterscheidungen zwischen „Beeinträchtigung“ und „Behinderung“ in den Disability Studies und denen zwischen „Sex“ und „Gender“ in den Gender Studies sowie deren Kritiken (vgl. z.B. Dobusch/Hofbauer/Kreissl 2012; Waldschmidt 2010).

5. Schlussbemerkungen

Ein zentrales Anliegen derer, die mit und zugleich kritisch an Diversity arbeiten, ist es, den Blick auf Differenzierungen, die damit verbundenen Dominanzverhältnisse und den dadurch hervorgebrachten Veränderungsbedarf zu lenken. Wenn dabei kategoriale Interdependenzen berücksichtigt werden, kann das verhindern, dass jede(r) in *eine* Schublade (z.B. als behindert, Frau, Migrant, oder homosexuell) gesteckt wird. Das betrifft nicht nur den Kontext diskriminierte bzw. dominierte Gruppe(n), sondern auch den Kontext „(gruppen-)spezifische“ Potenziale oder Ressourcen. Vielmehr wird der Blick darauf gelenkt, dass einzelne Dimensionen von Diversity vielfältig miteinander verschränkt und wir alle Mehrfachzugehörige bzw. -zugeordnete sind. Aus der (de-)konstruktivistischen Perspektive der kritischen Diversityforschung muss darüber hinaus problematisiert werden, wenn solche Zugehörigkeiten oder Zuordnungen stereotypisierend, essentialisierend oder naturalisierend mit bestimmten Eigenschaften oder Verhaltensweisen verbunden werden. Das alles betrifft auch und insbesondere Arbeitshilfen für die Gestaltung von Veränderungsprozessen, die hier nicht im Mittelpunkt standen.

Geschärft werden soll ein kritischer Blick hinsichtlich Race, Class, Gender, Disability *plus weiterer* – auch kontextabhängiger – Differenzierungen und der damit verbundenen Machtwirkungen. In dieser kategorialen Offenheit sehe ich keine Schwäche, sondern gerade eine Stärke von Diversity. So kritisiere ich mit Blick auf die BWL als ‚mein‘ Fach zwar vor allem die (Re-)Produktion diverser Dominanzverhältnisse innerhalb dieser Disziplin und durch sie, aber auch, dass die gängige Reduktion von Diversity auf „Management“ = „Verbetriebswirtschaftlichung“ eine ganze Disziplin „negativ klassifiziert“ und ihre Mitglieder „in Sippenhaft“ nimmt (die beiden Begriffe verwendet Sutterlüty 2010 im Kontext der Ethnisierungsforschung) – und damit die Critical Management Studies und kritische BWL als existierende Diskurspositionen ausblendet (dazu mehr bei Krell 2014).

„Negativ klassifiziert“ werden nicht nur Personengruppen oder Disziplinen, sondern, wie gezeigt, auch Konzepte wie Diversity. Analog zu Trainings gegen Sexism, Racism, Classism, Ableism u. a. kann deshalb dieser Beitrag auch als einer gegen „Diversism“ verstanden werden. Wenn Diversity per se verworfen wird, wird die Chance vertan, dass Forscherinnen und Forscher aus verschiedenen Disziplinen, mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten

und Perspektiven viel voneinander lernen könn(t)en. Insofern plädiere ich für Anerkennung und Austausch auf Augenhöhe statt Abgrenzung und Abwertung. So könnten, ganz im Sinne von Diversity, die Potenziale aller Forschungskonzepte und -perspektiven sichtbar gemacht und entfaltet werden.

Literatur

- Adams, Maurianne/Bell, Lee Anne/Griffin, Pat (Hrsg.), 1997: Teaching for Diversity and Social Justice. A Sourcebook. London: Routledge.
- Bender, Saskia-Fee/Schmidbaur, Marianne/Wolde, Anja (Hrsg.), 2013: Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa.
- Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann, Roswitha (Hrsg.), 2012: Diversität und Diversitätsmanagement. Wien: Facultas.
- Blake-Beard, Stacy D./Finley-Hervey, Joycelyn A./Harquail, Celia Virginia, 2008: Journey to a Different Place: Reflections on Taylor Cox, Jr.'s Career and Research as a Catalyst for Diversity Education and Training. *Academy of Management Learning & Education* 7/3: 394-405.
- Brazzel, Michael, 2003: Historical and Theoretical Roots of Diversity Management. S. 51-93 in: Plummer, D.L. (Hrsg.), *Handbook of Diversity Management*. Lanham, N.Y.: University Press of America.
- Connell, Robert W., 1999: Making Gendered People: Bodies, Identities, Sexualities. S. 449-471 in Feree, M.M./Lorber, J./Hess, B.B. (Hrsg.), *Revisioning Gender*. Thousand Oaks, Cal.: Sage.
- Cox, Taylor H., Jr., 1993: *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cox, Taylor H., Jr./Blake, Stacy, 1991: Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competiveness. *Academy of Management Executive* 5/3: 45-56.
- Crenshaw, Kimberlé W., 2010: Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. S. 33-54 in: Lutz, H./Herrera Vivar, M.T./Supik, L. (Hrsg.), 2010: *Fokus Intersektionalität*. Wiesbaden: VS [am. org. 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].
- Cross, Elsie Y., 2000: *Managing Diversity. The Courage to Lead*. London: Quorum.
- Cross, Elsie Y./Katz, Judith H./Miller, Frederick A./Seashore, Edith W., 1994a: Editors' Introduction. S. xxi-xxiii in: Cross, E.Y./Katz, J.H./Miller, F.A./Seashore, E.W. (Hrsg.), *The Promise of Diversity. Over 40 Voices Discuss Strategies for Eliminating Discrimination in Organizations*. Burr Ridge, N.Y.: Irwin.
- Cross, Elsie Y./Katz, Judith H./Miller, Frederick A./Seashore, Edith W. (Hrsg.) 1994b: *The Promise of Diversity. Over 40 Voices Discuss Strategies for Eliminating Discrimination in Organizations*. Burr Ridge, N.Y.: Irwin.

- Davis, Kathy, 2008: Intersectionality in Transatlantic Perspective. S. 19-35 in: Klinger, C./Knapp, G.-A. (Hrsg.), *Überkreuzungen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin/Walgenbach, Katharina, 2007: Einleitung. S. 7-22 in: Walgenbach, K./Dietze, G./Hornscheidt, A./Palm, K., (Hrsg.), *Gender als interdependente Kategorie*. Opladen: Barbara Budrich.
- Dobusch, Laura/Hofbauer, Johanna/Kreissl, Katharina, 2012: Behinderung und Hochschule: Ungleichheits- und interdependenztheoretische Ansätze zur Erklärung von Exklusionspraxis. S. 69-85 in Klein, U./Heitzmann, D. (Hrsg.), *Hochschule und Diversity*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Foucault, Michel, 1981: *Archäologie des Wissens*. Frankfurt/M.: Suhrkamp [fr. org. 1969: *L'archéologie du savoir*. Paris Gallimard].
- Foucault, Michel, 1986: *Sexualität und Wahrheit*. Zweiter Band: *Der Gebrauch der Lüste*. Frankfurt/M.: Suhrkamp [fr. org. 1984: *Historie de la sexualité, tome 2: L'usage des plaisirs*. Paris: Gallimard].
- Foucault, Michel, 1992: Was ist Kritik? Berlin: Merve [fr. org. 1990: *Qu'est-ce que la critique?* Bulletin de la Société française de philosophie. Paris].
- Hardmeier, Sibylle/Vinz, Dagmar, 2007: Diversity und Intersectionality – Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft. *Femina Politica* 1: 23-32.
- Holvino, Evangelina, 1994: Women of Color in Organizations: Revising Our Models of Gender at Work. S. 52-59 in: Cross, E.Y./Katz, J.H./Miller, F.A./Seashore, E.W. (Hrsg.), *The Promise of Diversity. Over 40 Voices Discuss Strategies for Eliminating Discrimination in Organizations*. Burr Ridge, N.Y.: Irwin.
- Holvino, Evangelina, 2003: Theories of Difference: Changing Paradigms for Organizations. S. 111-132 in: Plummer, D.L. (Hrsg.), *Handbook of Diversity Management*. Lanham, N.Y.: University Press of America.
- Jacob, Jutta/Köbsell, Swantje/Wollrad, Eske (Hrsg.), 2010: *Gendering Disability: Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht*. Bielefeld: transcript.
- Jäger, Margarete/Jäger Siegfried, 2007: *Deutungskämpfe. Theorie und Praxis kritischer Diskursanalyse*. Wiesbaden: VS.
- Johnson, C. Douglas, 2008: It's More Than the Five To Do's: Insights on Diversity Education and Training From Roosevelt Thomas, a Pioneer and Thought Leader in the Field. *Academy of Management Learning & Education* 7/3: 406-417.
- Jones, Deborah/Stablein, Ralph, 2006: Diversity as Resistance and Recuperation: Critical Theory, Poststructuralist Perspectives and Workplace Diversity. S. 145-166 in: Konrad, A.M./Prasad, P./Pringle, J.K. (Hrsg.), *Handbook of Workplace Diversity*. Thousand Oaks, Cal.: Sage.
- Kanter, Rosabeth Moss, 1977: *Men and Women of the Corporation*. New York: Harper Collins.
- Katz, Judith, 1994: White Women's Collusion: Caught Between Oppression, Power, and Privilege. S. 46-51 in: Cross, E.Y./Katz, J.H./Miller, F.A./Seashore, E.W. (Hrsg.), *The Promise of Diversity. Over 40 Voices Discuss Strategies for Eliminating Discrimination in Organizations*. Burr Ridge, N.Y.: Irwin.
- Keller, Reiner, 2007: *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. Wiesbaden: VS.
- Klein, Uta, 2013: Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb: Ein Plädoyer für Diversitypolitik. S. 79-96 in: Bender, S.F./Schmidbaur, M./Wolde, A. (Hrsg.), *Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen*. Weinheim: Beltz Juventa.

- Klinger, Cornelia, 2003: Ungleichheit in den Verhältnissen von Rasse, Klasse und Geschlecht. S. 14-48 in: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hrsg.), Achsen der Differenz. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.), 2008: ÜberKreuzungen. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Knapp, Gudrun-Axeli, 2011: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion und Intersektionalität: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis. S. 71-82 in: Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik (6. Auflage). Wiesbaden: Gabler.
- Knapp, Gudrun-Axeli, 2013: „Diversity“ and Beyond. Vom praktischen Nutzen feministischer Theorie. S. 32-60 in: Bender, S.-F./Schmidbaur, M./Wolde, A. (Hrsg.), Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa.
- Krell, Gertraude (2014): „Widerstandspunkte im Machtnetz“ Facetten (m)einer Diskursgeschichte der BWL-Kritiken. S. 61-83 in: Hartz, R./Rätzer, M. (Hrsg.), Organisationsforschung nach Foucault. Bielefeld: transcript.
- Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar, 2007a: Einleitung. Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung. S. 7-16 in: Krell, G./Riedmüller, B./Sieben, B./Vinz, D. (Hrsg.), Diversity Studies. Frankfurt/M.: Campus.
- Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.), 2007b: Diversity Studies. Frankfurt/M.: Campus.
- Kutzner, Edelgard, 2011: Diversity Management aus gleichstellungspolitischer Perspektive – das „Online-Tool-Diversity“ als erster Interventionsschritt in Unternehmen. S. 261-280 in: Smykalla, S./Vinz, D. (Hrsg.), Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Link, Jürgen, 2006: Diskursanalyse unter besonderer Berücksichtigung von Interdiskurs und Kollektivsymbolik. S. 407-430 in: Keller, R./Hirsland, A./Schneider, W./Viehöver, W. (Hrsg.), Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 1. Theorien und Methoden (2. Auflage). Wiesbaden: VS.
- Nkomo, Stella/Cox, Taylor, 1989: Gender Differences in the Upward Mobility of Black Managers? Sex Roles 21: 825-839.
- Plummer, Deborah L., 2003a: Overview of the Field of Diversity Management. pp. 1-49 in Plummer, D. (Ed.), 2003: Handbook of Diversity Management. Lanham, N.Y.: University Press of America.
- Plummer, Deborah L. (Ed.), 2003b: Handbook of Diversity Management. Lanham, N.Y.: University Press of America.
- Raab, Heike, 2007: Intersektionalität in den Disability Studies. Zur Interdependenz von Behinderung, Heteronormativität und Geschlecht. S. 127-148 in: Waldschmidt, A./Schneider, W. (Hrsg.), 2007: Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Bielefeld: transcript.
- Satilmis, Ayla/Niehoff, Annelise/Kaufmann, Margrit E., 2013: *enterscience* mit migrationshintergrund – Ein zielgruppenspezifisches Projekt der Universität Bremen mit intersektionellem Anspruch. S. 165-182 in: Bender, S.-F./Schmidbaur, M./Wolde, A. (Hrsg.), Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa.
- Seashore, Charles N./Fletcher, Beverly R., 1994: The White Male Category at the Intersection of Race and Gender. S. 157-164 in: Cross, E.Y./Katz, J.H./Miller, F.A./Seashore, E.W.

- (Hrsg.), *The Promise of Diversity. Over 40 Voices Discuss Strategies for Eliminating Discrimination in Organizations*. Burr Ridge, N.Y.: Irwin.
- Sieben, Barbara/Bornheim, Nicole, 2011: Intersektionalität und Diversity – Achsen der Differenz in Managementkonzepten und Managementforschung. S. 93-110 in: Smykalla, S./Vinz, D. (Hrsg.), *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Sutterlüty, Ferdinand, 2010: In Sippenhaft. Negative Klassifikationen in ethnischen Konflikten. Frankfurt/M.: Campus.
- Waldschmidt, Anne, 2010: Das Mädchen Ashley oder: Intersektionen von Behinderung, Normalität und Geschlecht. S. 35-60 in: Jacob, J./Köbsell, S./Wollrad, E. (Hrsg.), *Gendering Disability: Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht*. Bielefeld: transcript.
- Walgenbach, Katharina, 2007: Gender als interdependente Kategorie. S. 23-64 in: Walgenbach, K./Dietze, G./Hornscheidt, A./Palm, K., *Gender als interdependente Kategorie*. Opladen: Barbara Budrich.
- Walgenbach, Katharina, 2010: Postscriptum: Intersektionalität – Offenheit, interne Kontroversen und Komplexität als Ressourcen eines gemeinsamen Organisationsrahmens. S. 245-256 in: Lutz, H./Herrera Vivar, M. T./Supik, L. (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität*. Wiesbaden: VS.
- Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin, 2007: *Gender als interdependente Kategorie*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina, 2009: *Intersektionalität*. Bielefeld: transcript.
- Zanoni, Patrizia/Janssens, Maddy/Benschop, Yvonne/Nkomo, Stella, 2010: Unpacking Diversity, Grasping Inequality: Rethinking Difference through Critical Perspectives. *Organization* 17/1: 9-29.

'Games of truth': Diversity versus or inclusive Intersectionality?

Abstract

In the field of Gender Studies, we often find contrasting juxtapositions of "intersectionality" and "diversity" that tend to devalue and reject diversity. From a Foucaultian perspective, I perceive these juxtapositions as discursive fabrications and as "games of truth". As a player in this game, I will debunk these images of diversity and suggest different ones – while investigating the role of disability in the two concepts. I will also show that pioneer studies in the field of U.S. diversity management have long been drawing on intersectional arguments since they focus on discrimination as well as on the interdependence of social categories from a theoretical perspective. Moreover, theoretical and empirical work on diversity and using diversity –with an emphasis on criticism and (de)construction– is also the motto of (Critical) Diversity Studies, an approach there again based on intersectionality. Finally, I argue against 'diversism' and plead for recognition and cooperation on a level playing field instead of demarcation and devaluation.

Gertraude Krell

*Freie Universität Berlin
Fachbereich Wirtschaftswissenschaft
Institut für Management
Hindenburgdamm 64 D
12203 Berlin*

gertraude.krell@fu-berlin.de