Eva Voß

Der Traum von Vielfalt

Sünne Andresen/ Mechthild Koreuber/ Dorothea Lüdke (2009) Hg. Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur ‚Modernisierung' von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS-Verlag (260 S., 34,90 Euro).

Seit fast zwei Jahrzehnten ist *Gender Mainstreaming* als Strategie zur Herstellung von Chancen- und Ergebnisgleichheit von Frauen und Männern in der (inter-)nationalen Politik präsent und hat sowohl in der Wissenschaft als auch in der praktischen Gleichstellungsarbeit zahlreiche Anhänger_innen wie auch prominente Gegner_innen hervorgebracht. Die Grenzlinie der kontroversen Auseinandersetzung verläuft dabei zum einen zwischen Theoretiker_innen, denen das Konzept nicht radikal genug ist und Praktiker_innen, die auf konkrete Anwendbarkeit und Transfer setzen. Zum anderen haben sich auch innerhalb der theoretischen Diskurse unterschiedliche Positionen herausgebildet, die von gleichheits- und differenztheoretischen bis hin zu dekonstruktivistischen Annahmen reichen. Der Erfahrungsaustausch zwischen Praktiker_innen hat hingegen so gut wie keine (wissenschaftliche) Vertiefung gefunden, so dass noch immer fundierte Aussagen über den tatsächlichen Mehrwert der Strategie und die Rückbindung an das theoretische Gerüst ausstehen.

Diesen wenigen praktischen Umsetzungserfahrungen (und deren noch unzureichender Analyse) auf der einen Seite steht eine spürbare Ermüdungserscheinung auf der Seite der wissenschaftlichen Reflexion gegenüber, die sich darin äußert, dass immer stärker nach einer Weiterführung von Gender und Gender Mainstreaming gesucht und die Frage aufgeworfen wird, was nach *sex* und *gender* eigentlich überhaupt noch kommen soll. Jüngste Veröffentlichungen (vgl. dazu beispielsweise den von Rita Casale 2008 herausgegebenen Sammelband *Was kommt nach der Genderforschung? Zur Zukunft der feministischen Theoriebildung* oder den von Esther Donat 2009 herausgegebenen Band: *‚Nie wieder Sex': Geschlechterforschung am Ende des Geschlechts*) stellen sogar die gesamte Fachrichtung der Gender Studies kritisch in Frage, müssen aber nach eingehender Debatte feststellen, dass selbige noch lange nicht ihr volles Potenzial ausgeschöpft hat. Betrachtet man nämlich die gesellschaftliche Realität, die momentan zwischen ‚Eva-Prinzip' und ‚Feuchtgebieten' ihre eigene Mitte ergründet, so wird deutlich, dass die Sinnsuche in den Gender Studies möglicherweise mit der Frage nach besserer Anschlussfähigkeit an die Praxis zusammenhängt, die sowohl über einen Diskriminierungs- als auch über einen Individualisierungsdiskurs hinausgeht.

Die Frage, wie der Brückenschlag zu anderen, ebenfalls relevanten gesellschaftlichen Themen wie demografischen Wandel, Migration oder Religion gelingen kann, lässt sich möglicherweise mit dem ursprünglich aus den USA

stammenden *diversity*-Konzept beantworten. Dieses setzt darauf, dass Menschen nicht allein Frauen oder Männer sind, sondern sich durch persönliche Dispositionen, innere (wie Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Behinderung, sexuelle Orientierung, soziale und nationale Herkunft,) und äußere, wandelbare Merkmale (z.B. Familienstand, Berufserfahrung, Religionszugehörigkeit) sowie organisationale Dimensionen (Status und Dauer der Zugehörigkeit in einer Organisation) voneinander unterscheiden und zwar nicht nur zwischen den Genus-Gruppen, sondern vor allem innerhalb derselben. Die Erkenntnis der menschlichen Verschiedenheit und ihrer nachdrücklichen Förderung ist an sich kein neuer Zugang zu Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsfragen, sondern wurzelt unter anderem in der Personalentwicklungspolitik von Unternehmen, die in den 1970/80er Jahren in den USA entstanden ist (*Diversity Management*).

Neu daran ist, wie schnell sich das Konzept im feministischen Theoriediskurs zu einem veritablen Stein des Anstoßes respektive Meilenstein entwickelt hat. Während die einen die gerölllawinenartige Überlagerung des Gender-Themas durch *Diversity* befürchten, sehen andere darin wiederum die Chance, den steinigen Gleichstellungsweg freier für eine sachbezogene Beschäftigung mit Geschlechtergerechtigkeit zu machen. In jedem Fall aber belebt diese potentiell als Konkurrenz empfundene Situation das ‚Geschäft' – wie nicht zuletzt die im Jahr 2006 an der Freien Universität Berlin abgehaltene Tagung *Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar?* und die daraus entstandene vorliegende Veröffentlichung zeigt. Darin beschäftigen sich mehrere namhafte Autor_innen mit den Optionen einer Zu-, Über- und Unterordnung von Gender und *Diversity*.

Neben zwei einleitenden Beiträgen von Dieter Lenzen („Diversity als Herausforderung an eine zukunftsfähige Universität") und Christine Keitel („Geschlechtergerechtigkeit und männlich dominierte Fachkulturen in Mathematik und Naturwissenschaften") steigt die inhaltliche Diskussion mit den Artikeln von Tove Soiland („Gender als Selbstmanagement. Zur Reprivatisierung des Geschlechts in der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik"), Claudia von Braunmühl („Diverse Gender – Gendered Diversity: Eine Gewinn- und- Verlust-Rechnung") und Barbara Riedmüller/ Dagmar Vinz („Diversity als Herausforderung für die Sozialpolitik") in die kritische Auseinandersetzung um *Diversity* als Erweiterung des Gender-Ansatzes ein. Die Argumentation dieser Autorinnen bezieht sich kritisch auf ein unterkomplexes Gender-Verständnis, das durch oberflächliche Anwendung eine Abkehr und Zuwendung zu dem vermeintlich umfassenderen Diversity-Konzept zur Folge hat. Vor allem die Reduktion der Strategie des Gender Mainstreaming auf Maßnahmen der Personalentwicklung und Erwerbsstrategien für Frauen – wie es vor allem in der Europäischen Union erfolgt ist – hat dem Konzept erheblich geschadet und zu seiner Nachrangigkeit in einzelnen Organisationen beigetragen. Dabei, so die Begründung, sei Gender Mainstreaming als politische Strategie wesentlich weit reichender und nicht allein auf ökonomischen Nutzen der zu entwickelnden (weiblichen) Human Ressourcen ausgerichtet, wie dies von dem marktorientierten *Diversity*

Management ausgehe. Gerade im Bereich der Sozialpolitik, wie von Riedmüller und Vinz dargelegt wird, fände die *Diversity*-Strategie mangels macht- und herrschaftskritischem Impetus recht schnell ihre Grenzen, da die Herstellung von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern damit nicht aufgedeckt würde.

Anders diskutiert Susanne Schröter („Gender und Diversität. Kulturwissenschaftliche und historische Annäherungen") die Bedeutung von *Diversity*, das sie als eine Sprosse in der Weiterentwicklung der Emanzipationsbewegung von den 1960er Jahren bis heute liest. Beispielhaft pointiert sie diesen Gedanken an aktuellen Themen wie dem Kopftuchstreit und der Zwangsehe, die darauf verweisen, dass neben der Dimension Geschlecht auch Kultur und Ethnie als zentrale Kategorien einzubeziehen sind, um an den Kern der Ungleichheit vorzudringen.

Aus einer ökonomischen Perspektive betrachten Michael Meuser („Humankapital Gender. Geschlechterpolitik zwischen Ungleichheitssemantik und ökonomischer Logik") und Günther Vedder („Diversity Management: Grundlagen und Entwicklung im internationalen Vergleich") die gewachsene Bedeutung von *Diversity Management* für Unternehmen und hinterfragen gleichzeitig, ob diese eher wertschöpfende Ausrichtung von Gleichstellungspolitik auch zum Abbau von Ungleichheit führen wird. Zumindest argumentieren beide, dass es auf den Versuch ankomme, die bislang marginalisierte Gleichstellung(-srhetorik) für einen an Vielfalt orientierten gesamtgesellschaftlichen Diskurs zu öffnen, der sich in vielen Ländern der Welt bereits als erfolgreich erwiesen habe.

Gertraude Krell widmet sich in ihrem Aufsatz („Gender und Diversity: Eine ‚Vernunftehe' – Plädoyer für vielfältige Verbindungen") der spannenden und vielen Verfechter_innen des einen oder anderen Konzeptes besonders wichtigen Frage der Verbindung beider Ansätze. Dabei geht es Krell nicht um eine Bewertung von Gender (Mainstreaming) oder *Diversity (Management)* und damit einer Gewichtung der einen Strategie zu ungunsten der anderen. Sie zeigt auf, wie die Verknüpfung beider aussehen kann (Gender unter dem Dach von *Diversity*, *Diversity* unter dem Dach von Gender, Gender & *Diversity*) und untersucht, wie sich die zwischen Wissenschaft und Praxis ausnehmenden Unterschiede auswirken. Ihr Artikel zeigt damit vorbildhaft, wie ein Anschluss beider Konzepte aneinander gelingen und so beide voneinander profitieren können.

Beate Rudolf („Gender und Diversity als rechtliche Kategorien: Verbindungslinien, Konfliktfelder und Perspektiven") und Sigrid Schmitz („Gender und Diversity treffen Naturwissenschaften und Technik") befassen sich in ihren Beiträgen jeweils mit den spezifischen Auswirkungen von Gender und *Diversity*-Ansätzen innerhalb ihrer fachlichen Disziplinen, d.h. Rudolf in der Rechtswissenschaft mit der Genese von Gender und *Diversity* in (internationalen) Rechtstexten, Schmitz wiederum in der Biologie mit der Herausarbeitung von Gender als relevanter Parameter für *Diversity* in geschlechtlich kodierten Produktionsprozessen von Wissenschaft.

Gegenstand der Ausführungen von Debra Meyerson und Deborah Kolb („Moving Out of the ‚Armchair': Developing a Framework to Bridge the Gap Between Feminist Theory and Practice") und Susan Meriläinen, Keijo Räsänen und Saija Katila („Autonomous Renewal of Gendered Practices: Interventions

and their Pre-conditions at an Academic Workplace") sind Selbstversuche in den eigenen Arbeitskontexten. Hierbei soll herausgefunden werden, ob mit den gewählten genderzentrierten Forschungsprojekten konkrete Organisationsveränderungen in den vorhandenen Arbeitsbeziehungen und -kulturen etabliert werden können. Obgleich diese Experimente nur bedingt erfolgreich im Sinne der Zielsetzung waren, haben sie doch zu einem gewissen Bewusstseinswandel und Austausch zur Thematik der Geschlechter(un)gerechtigkeit in den lokalen Untersuchungsfeldern geführt.

Andrea Löther fokussiert in ihrem den Sammelband abschließenden Beitrag die Messbarkeit von Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsmaßnahmen im Handlungsfeld Hochschule. Dabei kommt sie nach Vorstellung der einzelnen Qualitätsentwicklungs- und Sicherungsverfahren (Indikatorenbildung, Monitoring, Controlling, Evaluation) zu dem Ergebnis, dass keines der betrachteten Verfahren allein zur validen Herstellung von Aussagen über die Qualität von Gleichstellungsmaßnahmen ausreiche, sondern eine Mischform aus verschiedenen Elementen und eine Kontextualisierung der anzuwendenden Instrumente nötig sei.

Insgesamt greift der Sammelband eine Bandbreite an Themen auf, die zwar nicht immer eindeutig im Zusammenhang mit der eingangs formulierten Frage nach der Verbindung von Gender und *Diversity* stehen, aber genau dadurch auch die Komplexität der Forschungslandschaft zu beiden Themenbereichen demonstrieren. Alle Beiträge gehen auf eine überaus positive Weise mit den Spannungen im Arbeits- und Forschungsfeld der Gleichstellung um und bereichern mit ihren vielfältigen Herangehensweisen den Dialog zwischen den Disziplinen einerseits und zwischen den Vertreter_innen der einzelnen Konzepte andererseits. Das Buch ist ein Lehrstück wissenschaftlicher Innovation, da es Diversität nicht nur beschreibt, sondern selbst auch durch die unterschiedlich gewählten Zugänge zum Thema ausstrahlt. Da es aktuell noch viel zu wenige fruchtbare Diskussionen über einen beiderseitigen Anschluss von Gender und *Diversity* im deutschsprachigen Raum gibt, wäre es wünschenswert, wenn dieser Sammelband den Ausgangspunkt zu weiteren kritisch konstruktiven Auseinandersetzungen markierte.