

Vielfalt

zwischen Management und Herrschaftskritik

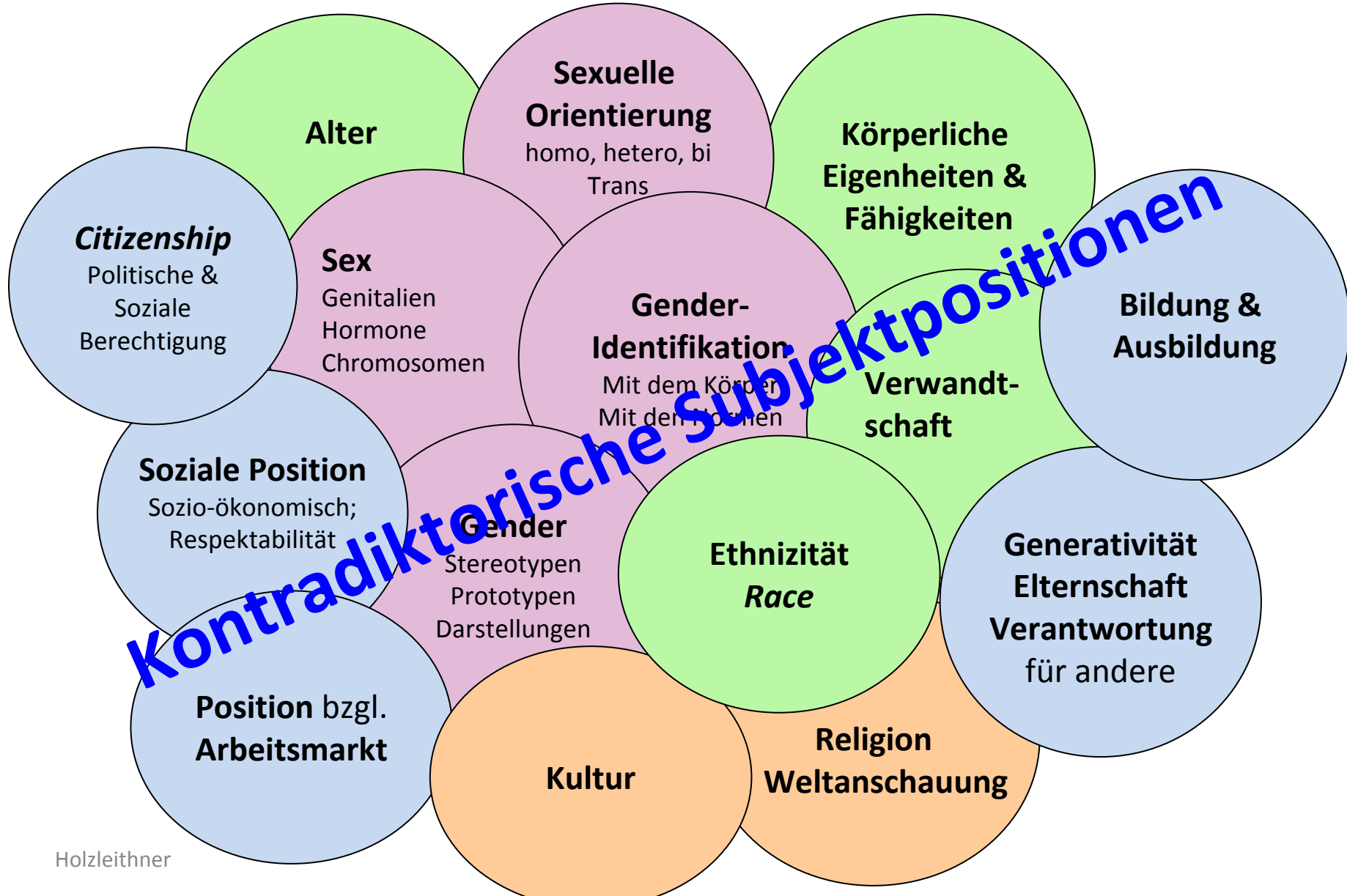
Elisabeth Holzleithner
Universität Wien

Zwei Ansätze

- **Intersektionalität** als Herrschaftskritik
- **Managing [Gender &] Diversity** als ökonomiekompatibles Tool

- Kontrastierung!
- Gemeinsamkeiten? Synergien?

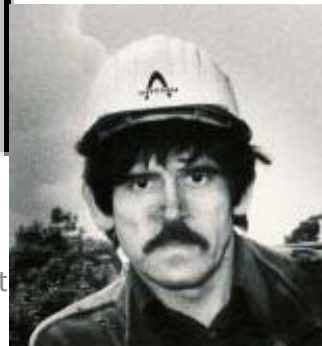
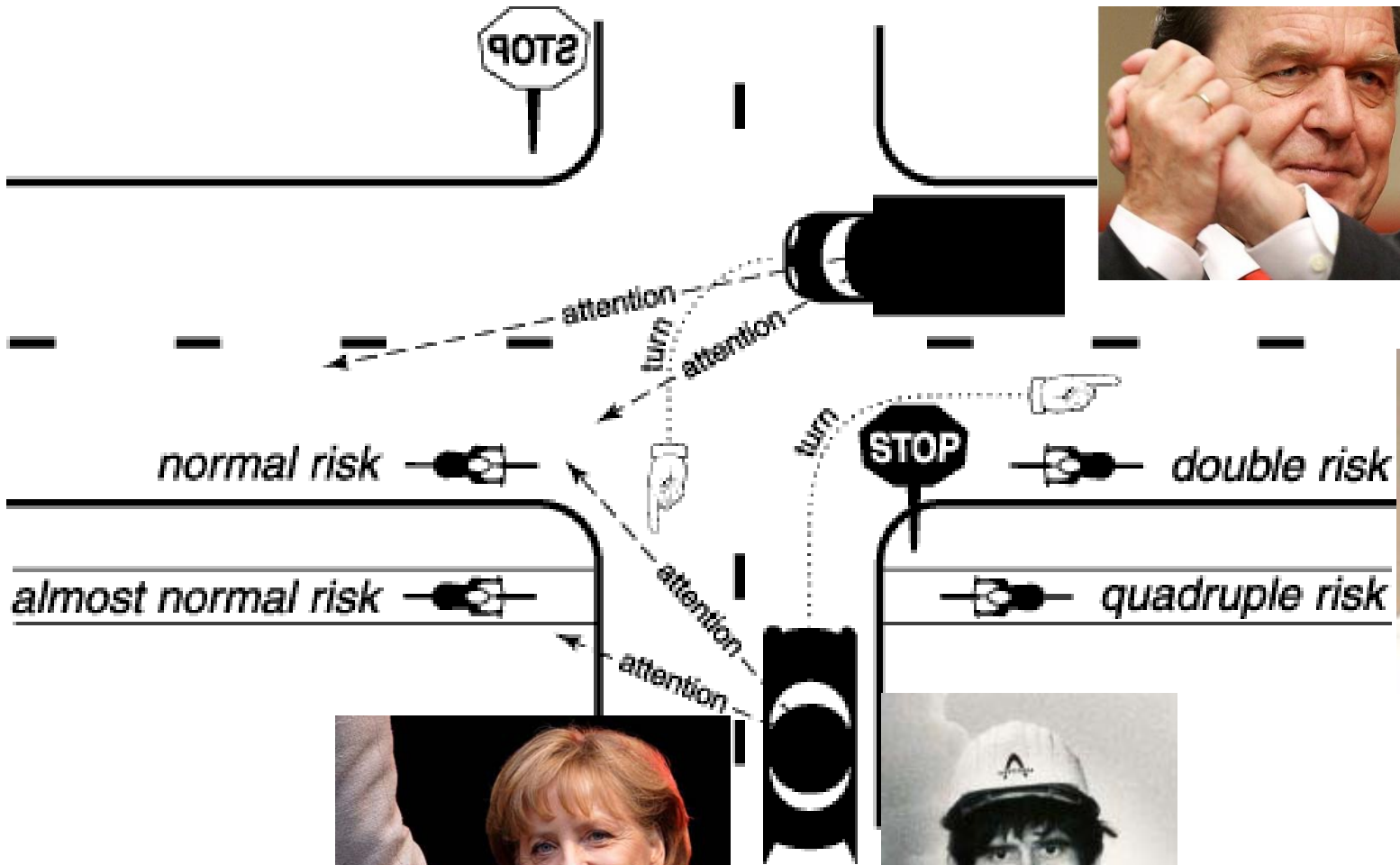
Multidimensionale Positionierung



Kategorienvergessenheit

- Ein Privileg
- Unterschiede je nach
 - Kontext
 - Kategorie (Veränderlichkeit)
- Wer sich die Kategorienvergessenheit nicht leisten *will* oder nicht leisten *kann*:
 - Selbstidentifikation
 - Fremdidentifikation (Stereotypisierung)

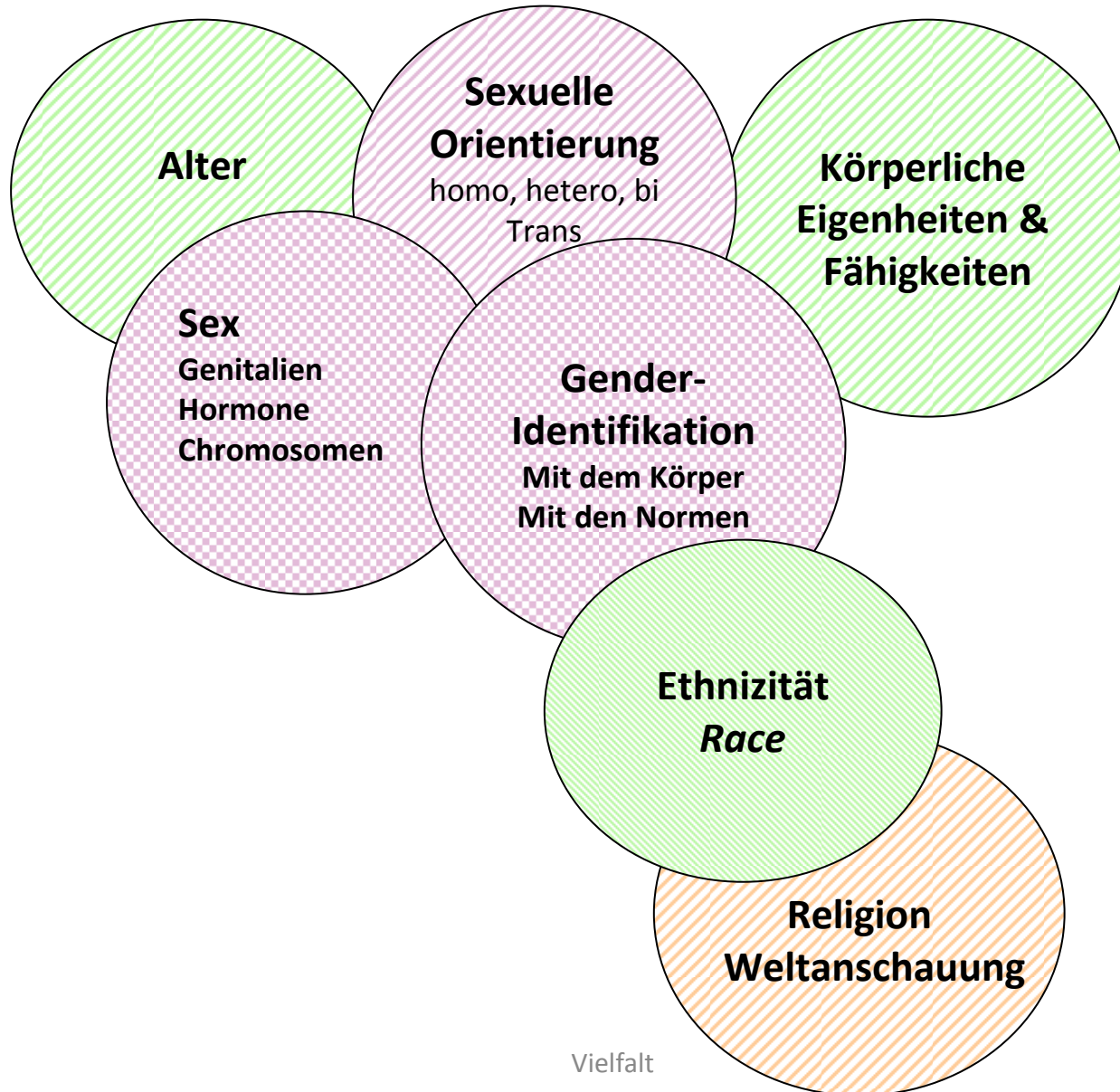
Die Kreuzung: Struktur und Situation



Holzleithner

Vielfalt

Diskriminierungsgründe nach EG-Recht



Gefährdungen

- Einfach, mehrfach, intersektionell
 - Bereiche: Arbeitsmarkt, Güter, Dienstleistungen
 - Exklusion
 - Belastung mit Nachteilen
 - ↔ (Struktur der) Unterdrückung
 - Ausbeutung, Marginalisierung
 - Machtlosigkeit, Gewalt
 - Kulturimperialismus
- Mangel an Autonomie**

Bedingungen von Autonomie

- Adäquater Bereich von **Lebensmöglichkeiten** (sozial & kulturell hergestellt)
- Intellektuelle & emotionale **Kapazität**: Wissen um Lebensmöglichkeiten, Reflexion, „Wahl“
- Aktuelle **Handlungsfähigkeit**: Relative Abwesenheit von Zwang und Manipulation

Emanzipation durch Recht?

Achsen der Gleichstellung

- Formale Gleichheit/gleiche Rechte
 - ↔ Antidiskriminierung (subjektives Recht)
- Förderung der Angehörigen der benachteiligten Gruppe (möglich, solange dadurch keine Diskriminierung)
- Mainstreaming (nur im Bereich von Gender rechtlich verbindlich)
- [Managing (Gender &) Diversity]

Chancen und Grenzen von Antidiskriminierungsrecht

- Das Opfer als Rechtssubjekt – eine paradoxe, prekäre Position
- Eingeschränkte Möglichkeiten
- Potenziell hohe Kosten
- Beobachtung aus der Praxis: Die Geschichte des Antidiskriminierungsrechts ist die Geschichte seiner *Umgehung*
- **[Antidiskriminierungsrecht ersetzt *nicht* Sozialrecht]**

Wie macht man die Buchstaben des Rechts lebendig?

- Institutionalisierte Haltungen und Handlungen müssen verändert werden.

Ein kleiner Umweg

- Unter welchen Voraussetzungen ist man zumindest zum Versuch bereit, eigene Verhaltensmustern zu ändern?
 - Einsicht darin, dass etwas problematisch ist
 - Antrainieren von anderen Verhaltensweisen

Von der Monokultur des Normalmenschennepotismus zu einer Kultur der Vielfalt

- Das Problem
 - Die Monokultur
 - Benachteiligung von abweichenden Anderen
- Das Wahrnehmungsproblem
 - Dass es eine Monokultur gibt
 - Dass die abweichenden Anderen benachteiligt werden (dass ihr Benachteiligtsein nicht ihre eigene Schuld ist)

Qualitäten möglicher Einsicht

- Worin kann die Einsicht bestehen?
 - Haltung und Verhalten: moralisch falsch.
 - Verhalten: unrechtmäßig.
 - Haltung und Verhalten: Nachteil für Unternehmen.
- Wozu motiviert welche Einsicht (vielleicht)?
 - Besserer Mensch werden durch moralisch untadeliges Verhalten.
 - Rechtskonformes Verhalten.
 - Zum Vorteil des Unternehmens (und damit der eigenen Position im Unternehmen) agieren.

Gender & Diversity Management

- Eine marktbasierende Perspektive
- Neoliberalismuskompatibel
- „Wechselspiel“, in dem „sich betriebliches Management und neoliberale Wirtschaftspolitik“ ergänzen
(Bendl 2007, 11)

Zur Neoliberalismus-kompatibilität von GDM

- GDM als Ressource, die der Optimierung der Performance des Unternehmens am Markt dient
⇔ ökonomische Rationalität
- Erweiterung des Arbeitskräftereservoirs
- Ansprechen neuer KundInnensegmente („ethnic marketing“)
- Verbesserung des Rufs des Unternehmens
- **Instrumenteller Zugang zu Vielfalt als Ressource**

Gleichgestellte Vielfalt – List der ökonomischen Vernunft

- **Plädoyer** *nicht* für eine Ersetzung von rechtlich verfasster und zivilgesellschaftlich betriebener Pflege von Gleichstellung und Vielfalt, *sondern* für deren Ergänzung.
- **Botschaft:** Gleichstellung von Vielfalt ist nicht Schönwetterpolitik in Zeiten der Hochkonjunktur sondern eine ökonomische Notwendigkeit, ein Asset