



universität
wien

Von Diskriminierung zur Anerkennung von Vielfalt. Konzepte und Politiken

Birgit Sauer



Perspektiven- und Strategiewechsel?

Diversität

- * *junges* sozialwissenschaftliches und politisches Konzept
- * *alte* Phänomene: Heterogenität, Unterschiedlichkeit, Ungleichheit, Ungleichbehandlung von Menschen

Perspektiven- und Strategiewechsel:

Ungleichbehandlung => Gleichbehandlungspolitiken => Anti-Diskriminierungspolitiken => Anerkennung von Unterschiedlichkeit => Unterschiedlichkeit/Diversität als Potenzial



Geschichte der Kritik von Ungleichheit und Gleichstellungspolitiken in der Moderne

seit dem 18./19. Jahrhundert:

Bürgerlich-liberale Freiheits- und Gleichheitsbewegungen

Arbeiterbewegungen

Frauenbewegungen

Anti-Rassismus-Bewegungen

Homosexuellen-Bewegung

Ziele dieser Bewegung:

⇒ **gleiche Rechte**

⇒ **Keine Benachteiligung**

⇒ **Recht auf Differenz (z.B. unterschiedliche Lebensstile)**



Politische Institutionalisierungen dieser Forderungen

- *gleiches Wahlrecht/Citizenship/verfassungsmäßige Gleichstellung/gleiche Rechte**
- *sozialer Ausgleich/Sozialstaat**
- *Frauen- und Gleichstellungspolitik, z.B. Quote**
- *Gender Mainstreaming**
- *Anti-Diskriminierungspolitiken, z.B. der EU**
- *Gleichstellung Homosexueller**
- *Rechte für ethnische/nationale/kulturelle Minderheiten („Multikulturalismus“)**



Aktuelle Ausgangspunkte von Diversitätskonzepten und -politiken

**Frauen- und Geschlechterforschung/Frauen- und
Gleichstellungspolitiken:**

Zentrale Frage:

**Wie wird aus geschlechtsspezifischer Unterschiedlichkeit
bzw. Differenz Ungleichheit, Marginalisierung und
Ausgrenzung/Exklusion?**

⇒ Maßnahmen gegen Ungleichbehandlung und Ausgrenzung

1. Von Gender-Forschung zu Intersektionalität

**2. Von Frauenpolitik zu Gender Mainstreaming und Anti-
Diskriminierung**



Von Gender

Geschlecht als „konstruiert“, sozial hergestellt

Unterscheidung von „sex“ und „gender“

Ende der 1980er Jahre:

neue Diskussion um die „Kategorie Geschlecht“: „Gender trouble“ (Judith Butler 1989) =>

„Dekonstruktion“ von Geschlecht

Kritik von hierarchischer Zweigeschlechtlichkeit



.... zu Intersektionalität

Kritik von „african american feminists“ an der alleinigen Fokussierung auf Diskriminierung qua Geschlecht

=> Kimberlé Crenshaw (1989) (US-amerikanische Juristin):

**Metapher der Kreuzung/„Überkreuzung“ (intersection) von verschiedenen Diskriminierungs- und Ungleichheitsachsen:
Race, class, gender als klassische „Trilogie“ von Ungleichheits- und Diskriminierungsachsen**

=> Frage nach dem Zusammenwirken mehrfacher Ungleichheitsachsen (mehrfache Diskriminierung?)



Intersektionalität. Auf dem Weg zu Diversität

Multidimensionale Positionierungen aller Menschen

(Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, Mutter-/Vaterschaft, Ehestand, sexuelle Orientierung, körperliche/geistige Fähigkeiten – etc.)

Ungleichheitsdimensionen haben je eigene Ursachen und je eigene Begründungsmuster (Yuval-Davis)

Ungleichheitsdimensionen/-achsen sind nicht je aufeinander reduzierbar, also auch nicht hierarchisierbar

Politische Strategie:

Differenzen zwischen Frauen wahrnehmen, um für alle Frauen emanzipative Strategien entwickeln zu können

=> Frage nach politischen Bündnissen



Politischer Perspektivenwechsel: von Frauenpolitik zu GM und Diversitätspolitik

Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik (1980er Jahre)

**Von der Gleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming
(Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995)**

"Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligte Akteure und Akteurinnen einzubeziehen" (Europarat 1998).



Gender Mainstreaming

GM versucht Einfluss zu nehmen auf:

- *„Bemanntheit“ von Institutionen**
- *männlichen Regeln der Entscheidungsfindung, von Entscheidungsprozessen**
- *Inhalte/outcome von Entscheidungen**

Instrumente von GM

- *Gender-Trainings**
- *"Best practice-Projekte"/Benchmarking**
- *Geschlechtssensible Kriterien für die Evaluation und das Monitoring**



Anti-Diskriminierungspolitiken

Institutionen und Normen (Gesetze), die Ungleichbehandlung/Diskriminierung beseitigen oder verhindern.

EU-Antidiskriminierungsrichtlinien als Beispiel von Verbotsnormen/Sanktionen (Gesetze), die Diskriminierung aufgrund von Unterschiedlichkeit sanktionieren =>

**EU „big six“ als Grundlage der EU-Diversitätspolitik :
Geschlecht, Alter, Religion/Weltanschauung, Ethnizität,
sexuelle Orientierung und Behinderung**

**=> Diskriminierungsschutz am Arbeitsmarkt und beim
Zugang zu Gütern und Dienstleistungen**



Diversitätspolitiken

Paradigmenwandel

nicht vornehmlich negativ-sanktionierende, sondern positive Maßnahmen

- ⇒ **aktive Anerkennung von Unterschieden**
- ⇒ **Perspektive: Unterschiede als Ressource, Bereicherung**
- ⇒ **aktive Förderung von Unterschiedlichkeit und Diversität**
- ⇒ **Managementdiskurs und Organisationsentwicklung: Diversität als Ressource für institutionelle und betrieblich-organisationelle Prozesse**



Kriterien zur Einordnung von Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitiken/-maßnahmen

- a. „regulierend“ (z.B. Maßnahmen zur Förderung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen, aber auch Diskriminierungs- und Privilegierungsverbote) oder „(re)distributiv“ (umverteilend), z.B. Sozialpolitik.

- b. „hierarchisch“, d.h. Gesetz (Verbote-Gebote) („hard law“), oder „selbststeuernd“, „Governance“, also Selbstverpflichtung von betroffenen/beteiligten Organisationen („soft-law“, also ohne (staatliche) Sanktionen)



Kriterien zur Einordnung von Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitiken

c. Unterscheidung der Dimensionen von Gleichstellungspolitik von Nancy Fraser (US-amerikanische Sozialphilosophin in der Tradition der Kritischen Theorie):

***Anerkennung von Differenz und Diversität –
Umverteilung –
Partizipation.***

EU Anti-Diskriminierungspolitik = hard law, partiell redistributiv (Entschädigung)

Diversity Management = soft law, Anerkennung und Partizipation, regulativ



„Which differences matter?“

Frage der britischen Politologin Anne Phillipps:

Welche Differenzen erhielten historisch gesellschaftliche Bedeutung und welche sollen eine (politische) Bedeutung erhalten?

Um welche Unterschiede sollen sich Gesellschaften und Organisationen/Unternehmen kümmern?

Anders gesagt: Wo soll Diversitätspolitik ansetzen?



Diversität, Diversitätspolitik, Diversity Management

Aktuelle Kontext des neuen Diversitätsdiskurses:

⇒ **Warum spricht man heute über „Diversität“?**

a. ökonomische Globalisierung => Produktionsverlagerung,

**b. Migration nach Österreich, Kontext: Multikulturelle
Gesellschaften und Arbeitswelten**

Folgen: Problem der Kooperation/der Verständigung in
Unternehmen

**c. demografischer Wandel – Ausschöpfung des
Arbeitspotenzials von Frauen, von älteren Arbeitnehmern**



Danke!!!