

# Gleichstellungs- und Diversitätspolitik: Demokratische Gleichheit als gemeinsamer Bezugsrahmen

Urs Lindner

In Forschungsfeldern, die sich als gesellschaftskritisch verstehen, existieren unterschiedliche Umgangsweisen mit dem Diversitätskonzept. In der soziologischen Gleichstellungs- und Geschlechterforschung etwa ist eine Grundsatzkritik am Diversitätsmanagement entwickelt worden: Da Geschlecht und andere ‚Differenzen‘ primär als Ressourcen zur Steigerung von Unternehmensgewinnen in den Blick genommen werden, komme es in diesem Ansatz zu einer systematischen Dethematisierung bestehender Ungleichheitsverhältnisse bzw. zur Schaffung neuer in Form einer Spaltung in verwertbare und nicht-verwertbare Subgruppen; auch unterlägen Benachteiligungen, indem auf *differenzielle* Fähigkeiten abgestellt wird, einer Logik der ‚Veränderung‘ (*othering*), die gruppenbezogene Stereotypen wie bspw. ein *care*-zentriertes weibliches ‚Arbeitsvermögen‘ reproduziert (Wetterer 2002, Meuser/Riegraf 2010, Meuser 2013). Teil dieser Kritik ist die strategische Einschätzung, dass eine Aneignung des Diversitätsbegriffs jenseits kapitalistischer Verwertungsimperative nur schwer möglich ist.

Dagegen beziehen sich viele Sozialwissenschaftler\*innen, die zu Migration/Rassismus oder sexueller und geschlechtlicher Vielfalt forschen, positiv auf das Diversitätskonzept und versuchen diesem eine „gesellschafts- und herrschaftskritische Ausrichtung“ (Fereidooni/Feoli 2016, 9) zu geben. Für sie ist es keineswegs ausgemacht, dass der marktförmige Zugang die Oberhand behalten muss. Wie die soziologischen Gleichstellungs- und Geschlechterforscher\*innen kritisieren sie die verwertungsgesteuerte Reproduktion hegemonialer Normen und Differenzkonstruktionen. Und auch in der politischen Zielsetzung scheint es kaum Differenzen zu geben: „Der Etablierung von *Diversity*“, schreiben Fereidooni und Feoli (2016, 9f.), liegt „in der gesellschafts- und herrschaftskritischen Ausrichtung die gesellschaftspolitische Forderung zugrunde, allen Bürger\*innen die gleichberechtigte Teilhabe am Gesellschaftsleben zu ermöglichen, damit sie, entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtpopulation, in privaten Firmen und öffentlichen Institutionen vertreten sind“ – eine Aussage, die treffend den gleichstellungspolitischen Ansatz beschreibt.

Geht es Gleichstellungs- und herrschaftskritisch orientierten Diversitätsforscher\*innen also eigentlich um dasselbe? Meinungsverschiedenheiten zwischen beiden Gruppen betreffen wohl in erster Linie das strategisch Erreichbare: Gleichstellungsforscher\*innen halten kritische Aneignungen des Diversitätsbegriffs für wenig erfolgversprechend, während Autor\*innen wie Fereidooni und Feoli glauben, die betriebswirtschaftliche Ausrichtung, das ‚Management‘, ausgerechnet unter dem Titel von *Managing Diversity* loswerden zu können. Eine dritte Option besteht darin, die verschiedenen Inanspruchnahmen des Diversitätskonzepts auch terminologisch klarer voneinander abzugrenzen: auf der einen Seite das Diversitätsmanagement mit seiner Komplizenschaft im kapitalistischen System; auf der anderen Seite eine Diversitätspolitik, die für eine gerechtere Gesellschaft eintritt (Klein 2013). Dass es durchaus möglich ist, den Diversitätsbegriff vom *business case* abzulösen, zeigt die kanadische Hochschullandschaft: Anerkennung von Vielfalt wird dort auf Grundlage einer institutionellen *equity*-Orientierung angestrebt (Klein 2016).<sup>1</sup>

1 Für *equity* gibt es im Deutschen keine Entsprechung, da dieser Begriff weder mit Gleichheit (*equality*) noch mit Gerechtigkeit (*justice*) identisch ist. *Equity* entstammt dem Policy-Diskurs und wird dort häufig sehr vage, im Sinn von ‚irgendwie gerecht‘, verwendet. Im Fall des kanadischen und südafrikanischen Employment

Wenn Gleichstellungs- und Diversitätspolitik also ein kritisches Anliegen teilen, in welchem Verhältnis stehen sie dann zueinander? In meinen Augen gibt es zwei Möglichkeiten diese Beziehung zu konstruieren. Zum einen – und das ist bereits Praxis an vielen deutschen Hochschulen – können Gleichstellungs- und Diversitätspolitik auf unterschiedliche Ungleichheitsverhältnisse bezogen werden: In den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungspolitik fallen dann Benachteiligungen anhand von Geschlecht (und vielleicht noch anhand von *able-bodiedness* – siehe das ‚Behindertengleichstellungsgesetz‘ aus dem Jahr 2002); in denjenigen der Diversitätspolitik ein undefinierter bzw. umstrittener ‚Rest‘. Diese Konstruktion ist schon terminologisch fragwürdig, da sie Gleichheit mit der Überwindung eines spezifischen Benachteiligungsverhältnisses identifiziert.

Zum anderen lassen sich Gleichstellungs- und Diversitätspolitik aber auch so verstehen, dass sie bei der Bekämpfung eines jeden sozialen Ungleichheitsverhältnisses relevant sind. Es ist dieser Gedanke, den ich im Weiteren verfolgen möchte. Die Frage lautet dann, welchen *Aspekten* von Ungleichheitsverhältnissen beide Politiken jeweils entgegenwirken und was ein gemeinsamer normativer Bezugsrahmen sein könnte.

## 1 Sozialtheoretische und philosophische Perspektiven

Gleichstellungs- und Diversitätspolitik sind Paradebeispiele für die Notwendigkeit transdisziplinärer Forschung. Nicht nur ist zu ihrer adäquaten Analyse ein Zusammenwirken verschiedener Disziplinen erforderlich; in ihrem Fall interagieren Theorie und Praxis auch in besonderer Intensität: Theoretische Perspektiven wie diejenigen der Intersektionalität oder der Dekonstruktion haben hier unmittelbar praktische Relevanz, wobei die Forscher\*innen immer schon damit konfrontiert sind, sich zu praktischen Problemen und Erfahrungen verhalten zu müssen. Die Frage, der sich die Gleichstellungs- und Diversitätsforschung gegenüberstellt, lautet daher nicht, *ob* sie sich transdisziplinär ausrichten sollte, sondern *wie* es um ihre Transdisziplinarität tatsächlich bestellt ist. Zumindest in Deutschland, so mein Eindruck, bleiben bestimmte Einsichten aus politischer Philosophie und Sozialtheorie unterbelichtet. In beiden Feldern hat in den letzten zwei Jahrzehnten eine Umorientierung stattgefunden, der bislang – gerade auch in ihrer Parallelität – zu wenig Beachtung geschenkt wurde: weg von einer distributiven, hin zu einer relationalen (Un-)Gleichheitskonzeption.

In weiten Teilen der Soziologie wurde soziale Ungleichheit lange mit ungleicher Einkommensverteilung gleichgesetzt. Dann kam – ich vereinfache jetzt etwas – Bourdieu und führte weitere ‚Kapitalsorten‘ ein: kulturelles, symbolisches und soziales ‚Kapital‘. Was jedoch auch bei ihm und seinen Anhänger\*innen erhalten blieb, war die Vorstellung von der Sozialstruktur, die durch unterschiedliche Güterverteilungen gekennzeichnet ist: Es handelt sich hierbei um einen Raum der Klassen und das unlösbare Rätsel, vor dem dieser Zugang steht, lautet, wie in die Sozialstrukturanalyse andere Ungleichheiten integriert werden können.

Dagegen wird soziale Ungleichheit in der relationalen Konzeption als Überkreuzung verschiedener Ungleichheitsverhältnisse gefasst – soweit bereits bestimmte feministische Intersektionalitätsansätze (z.B. der ‚intercategorical approach‘ von McCall 2005). Was bei diesen jedoch zu kurz kam, war die Frage nach den spezifischen *Mechanismen* und Ressourcen, über die Ungleichheitsverhältnisse produziert und reproduziert werden (der wegweisende

---

Equity Act ist die Bedeutung jedoch präzise: substanzielle Gleichheit im Gegensatz zum juristischen Formalismus der Gleichbehandlung.

Beitrag hierzu ist Tilly 1999). Welches sind nun die wichtigsten derartigen Mechanismen? Meiner Meinung nach ist es an dieser Stelle produktiv, Webermarxismus (vgl. Lindner 2018) und Poststrukturalismus zu verbinden. In den Blick rücken dann genau vier ungleichheitsgenerierende Mechanismen: Ausbeutung, Hierarchisierung (sowohl bezogen auf Organisationsstrukturen als auch Statusordnungen), Chancenmonopolisierung/soziale Schließung und Normierung im Sinn einer Aufzwingung hegemonialer Normen.<sup>2</sup> Wenn sich plausibel machen lässt, dass Gleichstellungs- und Diversitätspolitik jeweils bestimmten dieser Mechanismen entgegenwirken, trägt das nicht nur zur Rechtfertigung ihrer Notwendigkeit bei, sondern gibt auch Aufschluss darüber, was ihr jeweiliger Platz in einem gemeinsamen politischen Ansatz sein könnte.

Normative Leitplanken für ein solches Projekt lassen sich in der politischen Philosophie finden. Analog zur sozialwissenschaftlichen Ungleichheitstheorie stand der philosophische Egalitarismus im Anschluss an John Rawls' Gerechtigkeitstheorie (1971) zunächst unter den Vorzeichen einer distributiven Gleichheitskonzeption. Was ist das *x*, das im Sinn einer gerechten Verteilung egalisiert werden muss: Grundgüter, Ressourcen oder Wohlfahrtschancen? In Kritik an den entpolitisierenden Spitzfindigkeiten und Modellkonstruktionen, die diese Diskussion hervorbrachte, machten sich vor allem feministische Philosoph\*innen daran, die Gleichheits- und Gerechtigkeitskonzeptionen emanzipatorischer sozialer Bewegungen auszuarbeiten (die beiden wichtigsten Texte hierfür sind Young 1990 und Anderson 1999): Bei Gleichheit geht es nicht darum, dass alle das Gleiche *haben* oder *bekommen*, dass also eine Gleichverteilung stattfindet, sondern um die Qualität von *Verhältnissen* und *Beziehungen*, in denen Menschen zueinander stehen. Negativ bedeutet das Abwesenheit von Herrschaft und Unterdrückung; positiv symmetrische und reziproke Verhältnisse, in denen alle Beteiligten ihre individuellen Interessen verfolgen können und als Gleiche anerkannt werden. Das Ziel lautet ‚*real freedom for all*‘ (Van Parijs 1995), was sich institutionell in gleichen Partizipationsmöglichkeiten am sozialen Leben und an politischen Entscheidungsprozessen ausdrückt.

## 2 Politik der Gleichheit

Diese Gleichheitskonzeption ist derzeit unter verschiedenen Namen im Umlauf: demokratische, relationale oder schlichtweg soziale Gleichheit (zum Überblick: Fourie et al. 2015). Mein Vorschlag lautet nun, sie als normativen Bezugsrahmen für einen gemeinsamen Ansatz von Gleichstellungs- und Diversitätspolitik zu nehmen. Als Leitmotiv kann dabei der Begriff der ‚egalitären Differenz‘ (Prenzel 1993) dienen: Demokratische Gleichheit bedeutet nicht Gleichartigkeit, sondern Gleichwertigkeit des *Verschiedenartigen*; sie steht in keinem Widerspruch zu Vielfalt, sondern macht deren unbeschwerte, d.h. herrschaftsfreie Entwicklung überhaupt erst möglich. Die ‚egalitäre Differenz‘ erlaubt es, verschiedene Intuitionen hinsichtlich Diversität zu integrieren: einerseits, dass Vielfalt nicht nur eine Realität, sondern auch ein eigenständiger ethischer Wert ist, dass eine Erweiterung epistemischer und kultureller Horizonte etwas Positives und Erstrebenswertes ist; andererseits dass es geboten sein kann, Vielfalt einzuschränken, wenn diese auf Kosten anderer zustande kommt.

Wenn Gleichstellungs- und Diversitätspolitik in der demokratischen Gleichheit einen gemeinsamen Bezugsrahmen finden, worin besteht dann ihr jeweiliger Beitrag zu diesem

2 ‚Diskriminierung‘ beschreibt dabei, wie Schließungsprozesse und Statushierarchisierungen auf der Interaktionsebene zusammenwirken. ‚Indirekte Diskriminierung‘, d.h. gruppenspezifische Benachteiligung anhand formal neutraler Normen, verknüpft die Mechanismen der Schließung und Normierung.

Projekt? Hier hilft die relationale Ungleichheitskonzeption der Sozialtheorie weiter: Beide, Gleichstellungs- und Diversitätspolitik, wirken bestimmten ungleichheitsgenerierenden Mechanismen entgegen. Gleichstellungspolitik bricht durch Instrumente wie Quoten Chancenmonopolisierungen von – in unseren Graden – weißen bürgerlichen Männern auf. Sie schafft für Mitglieder benachteiligter Gruppen bessere Zugangsmöglichkeiten zu strategisch wichtigen Gütern und Positionen. Ihr ‚Clou‘ besteht darin, Chancengleichheit durch Ergebnisgleichheit herbeizuführen: Es gibt keinen effektiveren Schutz vor Diskriminierung als Quoten, zumal heute, wo Diskriminierung oftmals weniger auf Grundlage expliziter Wertorientierungen als vielmehr von ‚implizitem Bias‘ erfolgt (Vieira/Graser 2014). Nach der Seite der Ergebnisgleichheit hat Gleichstellungspolitik vor allem zwei Funktionen: Die Präsenz von Angehörigen benachteiligter Gruppen eröffnet einerseits Räume, in denen deren Anliegen Gehör finden. Indem strategisch relevante Ressourcen nicht mehr einseitig monopolisiert werden, verschieben sich Machtverhältnisse zwischen sozialen Gruppen. Andererseits hat Gleichstellungspolitik auch eine symbolische Funktion und wirkt auf diese Weise Statushierarchien entgegen: Wenn benachteiligte Gruppen entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil in strategisch wichtigen Bereichen repräsentiert sind, werden sie sichtbar und als gleichberechtigte Teilhaberinnen anerkannt.

Als egalitäre Anerkennung von Vielfalt arbeitet auch Diversitätspolitik Hierarchisierungen innerhalb von Statusordnungen entgegen: Sie wertet das Abgewertete auf und befreit es von Stigmatisierungen. Darüber hinaus dekonstruiert Diversitätspolitik Normierungen, denen (nicht nur) benachteiligte Gruppen unterliegen: Indem sie tatsächlich existierende Vielfalt zur Darstellung bringt, treibt sie Keile in hegemoniale Normen und Differenzkonstruktionen. Idealerweise greifen Gleichstellungs- und Diversitätspolitik ineinander, verstärken sich wechselseitig und neutralisieren die Probleme und Gefahren des jeweils anderen Ansatzes. Gleichstellungspolitik ist innerhalb des Projekts demokratischer Gleichheit primär ‚Strukturpolitik‘ (Roloff 1998), Diversitätspolitik egalitäre Kulturpolitik. Um ihr Zusammenwirken an einem Beispiel zu verdeutlichen: Zu den ernster zu nehmenden Einwänden gegen Frauenquoten gehört, dass sie Gefahr laufen, den Geschlechterbinarismus zu reproduzieren (Sacksofsky 2015). Dieser Gefahr lässt sich vermutlich am besten entgegenwirken, indem Frauenquoten um spezifische Förder- und Schutzmaßnahmen für Inter- und Transmenschen ergänzt und in eine Kulturpolitik eingebettet werden, die egalitäre Geschlechtervielfalt zum Ziel erhebt.

Das alles wird an anderer Stelle auszuführen sein. Ich schließe mit der Bemerkung, dass die Politik demokratischer Gleichheit auch vor den übrigen ungleichheitsgenerierenden Mechanismen nicht Halt machen darf: Hierarchisierung innerhalb von Organisationen und Ausbeutung, die in Chancenmonopolisierungen durch bestimmte Gruppen keineswegs aufgehen (weibliche und migrantische Professor\*innen schaffen nicht automatisch die Feudalverhältnisse deutscher Universitäten aus der Welt). Gleichstellungs- und Diversitätspolitik werden nur dann dem Ziel von *real freedom for all* genügen können, wenn sie sich mit Politiken der (globalen) Demokratisierung von Entscheidungsmacht und der Umverteilung von Reichtum verbinden.

## Literatur

- Anderson, Elizabeth S. (1999): „What Is the Point of Equality?“. In: *Ethics* 109 (2), 287-337. <https://doi.org/10.1086/233897>
- Fereidooni, Karim/Feoli, Antonietta P. (2016): „Managing Diversity – Einleitung“. In: Dies. (Hrsg.): *Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der*

- Wirtschaft und Verwaltung. Wiesbaden: Springer VS, 9-15. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-14047-2\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14047-2_1)
- Fourie, Carina/Schuppert, Fabian/Wallimann-Helmer, Ivo (2015) (Hrsg.): *Social Equality: On What It Means to Be Equals*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199331109.001.0001>
- Klein, Uta (2013): „Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb: Ein Plädoyer für Diversitätspolitik“. In: Bender, Saskia-Fee/Schmidbaur, Marianne/Wolde, Anja (Hrsg.): *Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen*. Weinheim: Beltz Juventa, 79-96.
- Klein, Uta (2016): „Repräsentativität, Equity und Human Rights: Diversität und Diversitätskonzeptionen an Universitäten in Kanada“. In: *Das Hochschulwesen* 64 (5+6), 193-204.
- Lindner, Urs (2018): „Klasse und Klassismus: Wie weit reicht askriptive Ungleichheit?“. In: Haubner, Tine/Reitz, Tilman (Hrsg.): *Marxismus und Soziologie. Klassenherrschaft, Ideologie und kapitalistische Krisendynamik*. Weinheim: Beltz Juventa, 100-117.
- McCall, Leslie (2005): „The Complexity of Intersectionality“. In: *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30, 1771-1800. <https://doi.org/10.1086/426800>
- Meuser, Michael (2013): „Diversity Management – Anerkennung von Vielfalt?“. In: Pries, Ludger (Hrsg.): *Zusammenhalt durch Vielfalt? Bindungskräfte der Vergesellschaftung im 21. Jahrhundert*. Wiesbaden: Springer VS, 167-181. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-19152-2\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19152-2_8)
- Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (2010): „Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Diversity Management“. In: Aulenbacher, Brigitte/Meuser, Michael/Riegraf, Birgit: *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag, 189-209. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-92045-0\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-531-92045-0_11)
- Parijs, Philippe van (1995): *Real Freedom for All: What (if Anything) Can Justify Capitalism?* Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1017/s0266267100005010>
- Prenzel, Annedore (1993): *Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik*. Opladen: Leske + Budrich. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-14850-0>
- Rawls, John (1971): *Eine Theorie der Gerechtigkeit*. Frankfurt am Main (Suhrkamp) 1979.
- Roloff, Christine (1998): „Gleichstellung ist Strukturpolitik“. In: Plöger, Lydia/Riegraf, Birgit (Hrsg.): *Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform*. Bielefeld: Kleine, 125-141.
- Sacksofsky, Ute (2015): „Frauenquoten – Weg zur Gleichheit der Geschlechter oder ‚umgekehrte Diskriminierung‘ von Männern?“. In: Mau, Steffen/Schöneck, Nadine M. (Hg.): *(Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten*. Berlin: Suhrkamp, 134-141.
- Tilly, Charles (1999): *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press.
- Vieira, Ana Alfinito/Graser, Alex (2014): „The Case Against the Case Against Affirmative Action“. In: Dupper, Ockert/Sankaran, Kamala (Hrsg.): *Affirmative Action: A View from the Global South*. Stellenbosch: Sun Press, 63-87.
- Wetterer, Angelika (2002): „Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen“. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 20 (3), 129-147.
- Young, Iris Marion (1990): *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.

Lindner, Urs, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Max-Weber-Kolleg der Universität Erfurt. Arbeitsgebiete: politische Philosophie, Sozialtheorie und Philosophie der Sozialwissenschaften. [Urs.lindner@uni-erfurt.de](mailto:Urs.lindner@uni-erfurt.de)