



Stefanie Mayer; Julia Hofmann

Diversitätspolitik und kritische Intersektionalität. Wie antworten österreichische Gewerkschaften auf die Herausforderung Vielfalt?

101 – Diversitäten in Organisationen

Abstract

„Diversität“ ist als Schlagwort aus Organisationsentwicklung und Personalmanagement (siehe u.a. Wondrak et al. 2012), aber auch aus gesellschaftspolitischen Überlegungen (siehe u.a. Orel 2013) nicht mehr wegzudenken. Im Unterschied zur öffentlichen Debatte steht Diversität in den kritischen Sozialwissenschaften in einem Spannungsverhältnis zum Konzept der Intersektionalität (Crenshaw 1989), das seit den 1990er Jahre auch im deutschsprachigen Raum v.a. in der feministischen Theoriebildung und den Gender Studies weiterentwickelt wurde (Davis 2008, Czollek/Perko 2008). Der Intersektionalitäts-Begriff zeichnet sich v.a. durch zwei Charakteristika aus: Erstens verabschiedet er sich von einem additiven Verständnis von Differenzen und Diskriminierungen und hebt stattdessen die Verwobenheit von Ungleichheitsverhältnissen bzw. von ‚Achsen der Differenz‘ (Knapp/Wetterer 2003) hervor. Zweitens stellt Intersektionalität in kritischer Absicht auf die Machtdimension von Differenzen ab und rückt die Analyse von Ungleichheit und Diskriminierung ins Zentrum (Rommelspacher 2009). Der vorgeschlagene Beitrag widmet sich den Stärken und Schwächen der beiden Paradigmen – des Diversitätskonzeptes und des Intersektionalitätsansatzes – am Beispiel der Vertretungs- und Personalpolitik des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB). Wir fragen zunächst aus der Perspektive der Diversität nach der ‚Vielfalt‘ in der Politik der Interessenvertretung nach außen und bei ihren eigenen MitarbeiterInnen. Im zweiten Schritt wollen wir danach fragen, welchen analytischen Mehrwert eine kritisch intersektionale Perspektive zu bieten hat – aber auch danach, welche (Daten-) Probleme einer solchen Analyse im Weg stehen. Ohne eine letztgültige Lösung des ‚Diversitäts-Dilemmas‘ (Penninx/Roosblad 2000) anbieten zu können, möchte unser Beitrag Möglichkeiten und potentielle Schwierigkeiten in der Analyse und Bearbeitung von Fragen der Diversität aufzeigen. Während der bloße positive Bezug auf ‚Vielfalt‘ unseres Erachtens nicht ausreicht, um tatsächlich Ungleichheit abzubauen, erweist sich das kritische Konzept der Intersektionalität als schwierig in der Umsetzung. Zumindest aber lässt sich aus intersektionaler Perspektive überzeugend zeigen, dass sich Diversität nicht einfach zu bestehenden Strukturen hinzufügen lässt, sondern diese tiefgreifend verändern muss.

Keywords:

Diversität, Intersektionalität, Gewerkschaften, Personal- und Einstellungspolitik, Public Management

Einleitung

„Diversität“ ist – obwohl im deutschsprachigen Raum ein vergleichsweise junger Begriff – als Schlagwort aus den unterschiedlichsten Debatten um Organisationsentwicklung und Personalmanagement (siehe u.a. Wondrak et al. 2012), aber auch aus gesellschaftspolitischen Überlegungen (siehe u.a. Orel 2013) nicht mehr wegzudenken. Zentrale Botschaft des Diversitätskonzepts ist ein positiver Bezug auf Vielfalt, die in mehrfacher – kultureller und gesellschaftlicher aber auch ökonomischer – Hinsicht als bereichernd verstanden wird. Im Kontext von Migrationsgesellschaften lässt sich der Diskurs um Diversität als Alternative zur sozialen Konstruktion von Migration als Problem und Last für die Aufnahmegesellschaft und zur dauernden Rede über Integrationsprobleme und (vermeintlich) unvereinbare Wertvorstellungen verstehen (Ajanovic et al. 2015).

Im Unterschied zur öffentlichen Debatte steht Diversität in den kritischen Sozialwissenschaften in einem Spannungsverhältnis zum Konzept der Intersektionalität (Crenshaw 1989), das seit den 1990er Jahre auch im deutschsprachigen Raum v.a. in der feministischen Theoriebildung und den Gender Studies weiterentwickelt wurde (Davis 2008, Czollek/Perko 2008). Auch wenn sich in der Verwendung des Intersektionalitätskonzepts bis heute kein Konsens abzeichnen lassen sich zwei entscheidende Charakteristika herausarbeiten¹:

- 1.) Intersektionalität verabschiedet sich von einem additiven Verständnis von Differenzen und Diskriminierungen, wie es ältere Ansätze in der feministischen Theoriebildung prägte. Stattdessen wird die Verwobenheit von Ungleichheitsverhältnissen bzw. von ‚Achsen der Differenz‘ (Knapp/Wetterer 2003) hervorgehoben. Wie Crenshaw (1989) in ihrem begriffsprägenden Artikel herausarbeitete, ließ sich beispielsweise in Bezug auf die Diskriminierung schwarzer Frauen in den USA häufig nicht klar unterscheiden, ob es sich um eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der Hautfarbe handelte. Dementsprechend schwierig war es für Betroffene, rechtlich gegen Diskriminierung vorzugehen – ein Beispiel: eine Klage wurde abgelehnt, da das Unternehmen schwarze Männer und weiße Frauen korrekt behandelt hatte und deshalb kein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot feststellbar sei (ebd., 141-143). Intersektionalität wendet sich konzeptuell gegen eine solche ‚entweder-oder‘-Logik und stellt stattdessen die Co-Konstitution der ‚Achsen der Differenz‘ und die Wechselwirkungen unterschiedlicher sozialen Ungleichheiten in den Mittelpunkt.
- 2.) Im Unterschied zum Diversitäts-Begriff stellt Intersektionalität in kritischer Absicht auf die Machtdimension von Differenzen ab und stellt die Analyse von Ungleichheit und Diskriminierung ins Zentrum der Überlegungen (Rommelspacher 2009). Auch im Intersektionalitäts-Konzept ist die Bejahung von Vielfalt eingeschrieben, es fragt jedoch nach den Bedingungen unter denen sich Vielfalt realisiert, nach den Zu- und Festschreibungen, die mit unterschiedlichen Positionen verbunden sind, und nach den Strukturen, die Vielfalt ordnen und hierarchisieren.

Der vorgeschlagene Beitrag widmet sich den Stärken und Schwächen der beiden Paradigmen – des Diversitätskonzeptes und des Intersektionalitätsansatzes – am Beispiel der Vertretungs- und Personalpolitik des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB). Wir fragen zunächst aus der Perspektive der Diversität nach der ‚Vielfalt‘ in der Politik der Interessenvertretung nach außen und bei ihren eigenen

¹ Für eine systematische Differenzierung unterschiedlicher Zugänge siehe McCall 2005; beispielhaft für die Vielfalt unterschiedlicher Ansätze siehe Hess et al. 2011.

MitarbeiterInnen. Im zweiten Schritt wollen wir danach fragen, welchen analytischen Mehrwert eine kritisch intersektionale Perspektive zu bieten hat – aber auch danach, welche (Daten-) Probleme einer solchen Analyse im Weg stehen.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und seine zahlreichen Teilgewerkschaften zählen mit ihren rund 1.2 Millionen Mitgliedern und durch ihre weiterhin recht machtvolle Position im österreichischen politischen System und in der österreichischen Sozialpartnerschaft (Pernicka/Hefler 2015, Hofmann i.E.) zu einer der größten und wichtigsten Institutionen des Landes.

Mit Fragen der Diversität sind die österreichischen Gewerkschaften auf zweierlei Weise konfrontiert: Einerseits in ihrem normativ-politischen Anspruch als Interessenvertretung für *alle* ArbeitnehmerInnen innerhalb Österreichs zu agieren, andererseits in ihrer eigenen Personal- und Einstellungspolitik. In beiden Fällen lässt sich ein Spannungsfeld bzw. „Dilemma“ (Penninx/Roosblad 2000) zwischen den normativ-politischen, gewerkschaftlichen Ansprüchen und der tatsächlich gelebten sozialen Realität beobachten.

So fällt es den stark national verankerten und branchenmäßig höchst unterschiedlich machtvollen österreichischen Gewerkschaften häufig schwer, sich in ihrem Handeln nicht nur für ihre „traditionellen Mitglieder“ – d.h. für männliche Arbeitnehmer mit österreichischen Pass, die Vollzeit (z.B. in der Industrie) arbeiten – einzusetzen. Die Interessen von jüngeren, oft prekär beschäftigten ArbeitnehmerInnen, Frauen und migrantischen ArbeitnehmerInnen sind sehr heterogen und stehen teilweise im Widerspruch zu den Interessen der „gewerkschaftlichen Stammmitglieder“. Dementsprechend schwer fällt es den Gewerkschaften in vielen Fällen, ihre Interessen zu bündeln und sich für deren Umsetzung stark zu machen (Blaschke 2008, Pernicka/Aust 2007, Krings 2013). Marginalisierte soziale Gruppen sind daher auch was ihren Anteil an den Gewerkschaftsmitgliedern betrifft tendenziell unterrepräsentiert: Der Organisationsgrad der 55-64jährigen liegt mit über 40% weit über jenem der 15-34jährigen mit knapp 20%. Darüber hinaus sind nur 35,3% der Mitglieder Frauen – ein Wert, der zwar im längerfristigen Trend (1945 waren es 24,7%) im Steigen begriffen ist, sich allerdings viel langsamer entwickelt als die Erwerbstätigenquote von Frauen (2014: 67,3%, Eichmann/Saupe 2014: 27; siehe auch: Blaschke 2008). Auch prekär Beschäftigte und MigrantInnen² finden sich viel seltener unter den österreichischen Gewerkschaftsmitgliedern (Griesser/Sauer i.E. Pernicka/Aust 2007).

An diesem Beispiel lässt sich der Unterschied zwischen der Diversitäts- und Intersektionalitätsperspektive deutlich aufzeigen, da die beiden Ansätze ein gänzlich unterschiedliches ‚Framing‘ dieses Problems nahelegen (Bacchi 1999). Aus Diversitätsperspektive geht es um die Entwicklung von Strategien, um die angesprochene Heterogenität produktiv zu wenden – Interessensgegensätze wären in diesem Prozess so zu reformulieren, dass Antagonismen verschwinden und die unterschiedlichen Interessen als sich ergänzende oder erweiternde erscheinen. Damit würde der Weg zu einer Angleichung der numerischen Repräsentation frei. Eine solche Reformulierungsstrategie hat allerdings Grenzen, die im Rahmen der Diversitätsperspektive kaum in den Blick kommen: manifeste Widersprüche lassen sich nicht ohne Verluste für die eine oder andere Seite auflösen und der Prozess der Artikulation von Interessen selbst ist durch bestehende Machtverhältnisse im Bereich gewerkschaftlicher Interessenvertretung geprägt, die die Ungleichheit perpetuieren. Anders formuliert: Marginalisierte und unterrepräsentierte Gruppen sind von vornherein in einer schlechten Position, um die angesprochenen Reformulierungsprozesse zu beeinflussen. Aus der kritischen Perspektive der Intersektionalitätsansätze rücken genau diese Ungleichheitsverhältnisse und die Notwendigkeit struktureller Maßnahmen als Voraussetzung für eine Redefinition gewerkschaftlicher Politik ins Zentrum. Durch das intersektionale Framing erhöht sich

² Da der ÖGB weder die Staatsangehörigkeit noch den Migrationshintergrund seiner Mitglieder erfasst, gibt es hinsichtlich des gewerkschaftlichen Organisationsgrads von MigrantInnen jedoch kaum zuverlässige Daten.

allerdings auch die Komplexität der Problemdefinition: Der Ansatz verlangt eine Analyse der bestehenden Vielfalt, was neben der Erhebung entsprechender Daten auch eine strukturelle Analyse von (Macht-)Strukturen erfordert. Im Fokus stehen weniger die Individuen in ihrer Vielfalt, als die Strukturen der Hierarchisierung sozialer Positionen – etwa entlang von Geschlecht und Ethnizität.

Die österreichischen Gewerkschaften versuchen dem Problem der Unterrepräsentation bestimmter sozialer Gruppen seit einigen Jahren mit gezielten Mitgliedergewinnungsstrategien entgegenzuwirken: So wurde mit der jüngst eingerichteten Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Beratung undokumentiert Arbeitender (UnDok) eine Möglichkeit geschaffen mit dieser höchst vulnerablen ArbeitnehmerInnengruppe in Kontakt zu treten³. Die jungen, prekär Beschäftigten bzw. migrantischen ArbeitnehmerInnen sollen etwa über informelle Vernetzungsgruppen der Gewerkschaft für Privatangestellte – Druck, Journalismus, Paper (GPA djp; wie work@flex oder work@migration) erreicht werden (vgl. auch Biffi 2011). Diese Initiativen stellen bislang jedoch noch eher ein Minderheitenprogramm dar und erreichen dementsprechend wenige Personen. Aus intersektionaler Perspektive zeigt sich hier das Problem, dass diesen Versuche zur Erhöhung der Diversität unter Gewerkschaftsmitgliedern zu wenige strukturelle Veränderungen gewerkschaftlicher Politik gegenüberstehen, die eine inhaltliche – und eben nicht bloß numerische – Repräsentation dieser nicht zur „gewerkschaftlichen Kerngruppe“ gehörigen Beschäftigten befördern.

Zu der Problematik, dass Gewerkschaften häufig mit den Begriffen „männlich“ oder „weiß“ verbunden werden, trägt auch das oben erwähnte zweite „Diversitätsproblem“ der österreichischen Gewerkschaften bei: ihre eigene Personal- bzw. Einstellungspolitik. In einem, von einer der beiden Autorinnen dieses Abstracts herausgegebenen, im April 2017 erscheinenden Sonderheft der *Österreichischen Zeitschrift für Soziologie* zum Thema „Gewerkschaften und Gewerkschaftsforschung“ haben sich mehrere WissenschaftlerInnen u.a. mit eben diesen Versuchen einer diversitätsorientierten Personal- und Einstellungspolitik bei österreichischen Gewerkschaften beschäftigt und kommen zu folgenden Schlüssen:

Hinsichtlich der Gleichstellungspolitik zeigt sich, dass die Repräsentation von Frauen als Beschäftigte in den Strukturen der österreichischen Gewerkschaften zwar eine lange Tradition hat und in den letzten Jahrzehnten auch einige weitere Fortschritte erzielt werden konnten (u.a. hinsichtlich einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexiblere Arbeitszeitregelungen und eine Quotenregelung im Vorstand). Trotz dieser Errungenschaften weisen die Gewerkschaften weiterhin geschlechterpolitische Defizite auf, etwa eine immer noch geringe Zahl an Frauen in Führungspositionen, die starke Fokussierung von weiblichen ArbeitnehmerInnen auf sogenannte „Frauenthemen“ und meist an der Norm der Männer orientierte Inhalte von Verhandlungsinhalten und –ergebnissen (Claudia Sorger (i.E.))

Hinsichtlich der Einbindung von MigrantInnen ergibt sich, folgen wir dem Artikel von Griesser/Sauer in dem Sonderheft (i.E.), ein noch viel zwiespältigeres Bild: So waren Personen ohne österreichischen (bzw. später EWR/EU-Pass) bis ins Jahr 2006 das passive Wahlrecht bei Arbeiterkammer- und Betriebsratswahlen vorenthalten (Kreisky 2013). Da insbesondere die BetriebsrätInnen für die Rekrutierung von GewerkschaftsfunktionärInnen einen wichtigen „Personalpool“ darstellen, blieben die Möglichkeiten für MigrantInnen als Beschäftigte in den Gewerkschaftsdienst einzutreten bis zu diesem Zeitpunkt stark reduziert. Diese Tradition wirkt bis heute nach. Darüber hinaus sind migrantische ArbeitnehmerInnen eher in den „migrationsnahen“ Bereichen der Gewerkschaftsarbeit zu finden wie, z.B. in der muttersprachlichen Beratung, was wiederum deren Rolle innerhalb der Gewerkschaften stark einschränkt.

³ Näheres siehe: https://undok.at/wp-content/uploads/2014/06/Brosch%C3%BCre_ArbeitenOhnePapiere_Auf-lage-2_WEB.pdf [20.01.2017]

Während die ethnische Herkunft und das Geschlecht von Beschäftigten in der Personal- und Einstellungspolitik der österreichischen Gewerkschaften also weiterhin eine Diversitätspolitische Barriere darstellt, war die soziale Herkunft lange Zeit kaum ein Hindernis, was sich wiederum durch Rückgriff auf den normativ-politischen Anspruch von Gewerkschaften erklären lässt: Personen mit einem ArbeiterInnenhintergrund konnten innerhalb des Gewerkschaftsapparates schon früh einen erfolgreichen Karriereweg einschlagen, der ihnen in anderen Bereichen schwerer gefallen wäre (Hartmann 2007). Tendenzen sozialer Schließung sind jedoch in den letzten Jahren auch hier beobachtbar. Im Zuge der „Professionalisierung“ von Gewerkschaftsarbeit kommt es zu einer schrittweisen „Akademisierung“ ihrer Beschäftigten, was die Gefahr mit sich bringt, dass diese sozialen Gruppen schrittweise ihre Position im Gewerkschaftsapparat verlieren könnten.

Aus intersektionaler Perspektive fällt mit Bezug auf die Personal- und Einstellungspolitik österreichischer Gewerkschaften besonders die Festschreibung von unterrepräsentierten Gruppen auf bestimmte Themenbereiche („Frauenthemen“, Migration) auf. Dabei handelt es sich um Bereiche, die nicht dem Kern gewerkschaftlicher Arbeit zugerechnet werden, was die Position der Beschäftigten schwächt. Gewerkschaften stehen hier vor der Herausforderung ihre eigene Politik intersektional anzulegen, also die Vertretung der Interessen ‚besonderer‘ sozialer Gruppen als Querschnittsthema zu verstehen und zum Teil des gewerkschaftlichen ‚Kerngeschäfts‘ zu machen. Erst dann ließe sich auch der zweite Aspekt des Intersektionalitätskonzepts – das Zusammendenken unterschiedlicher Strukturen von Diskriminierung/Privilegierung und die Co-Konstitution von ‚Achsen der Differenz‘ – einlösen. Als größte Schwierigkeit erweist sich auch hier die hohe Komplexität eines solchen Anspruches, der die erwähnten Professionalisierungs-, Akademisierungs- und Schließungstendenzen unter Umständen weiter befördert und damit die eigenen Ziele konterkariert.

Ohne eine letztgültige Lösung des ‚Diversitäts-Dilemmas‘ anbieten zu können, möchte unser Beitrag Möglichkeiten und potentielle Schwierigkeiten in der Analyse und Bearbeitung von Fragen der Diversität aufzeigen. Während der bloße positive Bezug auf ‚Vielfalt‘ unseres Erachtens zwar nicht ausreicht, um tatsächlich Ungleichheit abzubauen, erweist sich das kritische Konzept der Intersektionalität als schwierig in der Umsetzung. Zumindest aber lässt sich aus intersektionaler Perspektive aufzeigen, dass sich Diversität nicht einfach zu bestehenden Strukturen hinzufügen lässt, sondern diese tiefgreifend verändern muss. Für die Gewerkschaften würde dies bedeuten sowohl ihre Politik der Interessenvertretung, ihre Rolle und Position in der Gesellschaft wie auch die Strukturen der Organisation weiter zu überdenken.

Literaturverzeichnis

Ajanovic, Edma/Mayer, Stefanie/Sauer, Birgit (2015): Natural Enemies: Articulations of Racism in Right-Wing Populism in Austria. In: Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo 260, 201-212.

Bacchi, Carol Lee (1999): Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems. London: Sage

Biffi, Gudrun (2011): Gewerkschaften und Zuwanderung in Österreich: MigrantInnen als neue Zielgruppe? In: Biffi, Gudrun/Dimmel, Nikolaus (Hg.): Grundzüge des Managements von Migration und Integration. Leobersdorf: omnium Verlag, 129-139.

Blaschke, Sabine (2008): Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. München: Rainer Hampp Verlag.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscriminatory Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. In: The University of Chicago Legal Forum 139, 139-167.

Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun (2008): Eine Formel bleibt eine Formel... Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. Wien: FH Campus Wien

Davis, Kathy (2008): Intersectionality in Transatlantic Perspective. In: Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz. Münster: Westfälisches Dampfboot, 19-35.

Griesser, Markus/Sauer, Birgit (i.E.): Von der sozialen Neuzusammensetzung zur gewerkschaftlichen Erneuerung? MigrantInnen als Zielgruppe der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 2 (2017).

Hartmann, Michael (2007): Eliten und Macht in Europa – ein internationaler Vergleich. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

Hess et al. (Hg.) (2011): Intersektionalität Revisited. Empirische, theoretische und methodische Erkundungen. Bielefeld: transcript.

Hofmann, Julia (Hg.) (i.E.): Gewerkschaften und Gewerkschaftsforschung. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 2 (2017).

Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.)(2003): Achsen der Differenz. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Krings, Torben (2013): Von der „Ausländerbeschäftigung“ zur Rot-Weiß-Rot-Karte: Sozialpartnerschaft und Migrationspolitik in Österreich. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft 42 (3), 263-278.

McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: Sigs: Journal of Women in Culture and Society 30(3), 1771-1800.

Orel, Marc (2013): Der positive Umgang mit (kultureller) Vielfalt in Österreich und Europa – Strategische Ansätze in Theorie und Praxis. ÖIF-Dossier n°28, Wien: ÖIF.