

DIVERSITY

Gertraude Krell,
Barbara Riedmüller,
Barbara Sieben,
Dagmar Vinz (Hg.)

STUDIES

Grundlagen
und disziplinäre
Ansätze

Gertraude Krell ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Freien Universität in Berlin. *Barbara Riedmüller* ist dort Professorin am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft, *Barbara Sieben* ist Juniorprofessorin für Human Resource Management mit Schwerpunkt Diversity am Institut für Management. *Dagmar Vinz* vertritt die Juniorprofessur Geschlechterforschung mit dem Schwerpunkt Politikwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum.

Gertraude Krell, Barbara Riedmüller,
Barbara Sieben, Dagmar Vinz (Hg.)

Diversity Studies

Grundlagen und disziplinäre Ansätze

Campus Verlag
Frankfurt/New York

© Campus Verlag GmbH

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-593-38478-8

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 2007 Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main

Umschlaggestaltung: Guido Klütsch, Köln

Korrektorat und Satz: Andreas Granna, www.lektoria.de

Druck und Bindung: PRISMA Verlagsdruckerei GmbH

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier.

Printed in Germany

Besuchen Sie uns im Internet: www.campus.de

© Campus Verlag GmbH

Inhalt

Einleitung – Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung <i>Gertraude Krell, Barbara Riedmüller, Barbara Sieben und Dagmar Vinz</i>	7
Diversity und Differenz – Konzeptionelle Überlegungen <i>Martin Fuchs</i>	17
Langlebige Feindschaften – Vom Nutzen der Vorurteilsforschung für den Umgang mit sozialer Vielfalt <i>Wolfgang Benz und Peter Widmann</i>	35
Diversity Education – Grundlagen und Probleme der Pädagogik der Vielfalt <i>Annedore Prengel</i>	49
Kulturelle Diversität aus der Sicht historischer Anthropologie <i>Christoph Wulf</i>	69
Diversity als Lebenszusammenhang – Ethnizität, Religion und Gesundheit im transnationalen Kontext <i>Ute Luig</i>	87
Gender, Diversity und Intersektionalität als Herausforderung für die Medizin <i>Martina Dören</i>	109
Diversity in alternden Gesellschaften – Beiträge der Altersforschung <i>Hans-Joachim von Kondratowitz</i>	123

Diversity Politics

Barbara Riedmüller und Dagmar Vinz.....143

Diversity und Antidiskriminierungspolitik

Karen Schönwälder.....163Diskriminierungsschutz und Gleichbehandlung im Arbeitsleben –
Eine rechtswissenschaftliche Analyse der Diskussion über das AGG*Frank Bayreuther*.....179

Diversity und Antidiskriminierung im Privatversicherungsrecht

Christian Armbrüster.....201

Ethno-Marketing – Eine kritische Betrachtung

Pakize Schubert-Güler und Martin Eisend.....217

Diversity Management und Personalforschung

Gertraude Krell und Barbara Sieben.....235

Autorinnen und Autoren255

Einleitung – Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung

*Gertraude Krell, Barbara Riedmüller, Barbara Sieben
und Dagmar Vinz*

Mit der Herausgabe dieses Sammelbandes möchten wir Anstöße zu einer Institutionalisierung von Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung im deutschsprachigen Raum geben. Im angloamerikanischen Raum werden bereits Forschungsfragen und -komplexe wie zum Beispiel »Arbeitsmigration«, »Demographie und Beschäftigung« und »Frauenerwerbstätigkeit« unter diesem Namen integriert (vgl. z. B. Mor Barak 2005: 7). An Colleges und Universitäten gibt es Center oder auch Departments für Diversity Studies.

An der Freien Universität Berlin wurde im Sommer 2005 ein Forschungsnetzwerk »Diversity Studies« aus der Taufe gehoben.¹ Nicht nur die Herausgeberinnen dieses Buches, sondern auch die in ihm vertretenen Autorinnen und Autoren sind Mitglieder dieses Netzwerkes. Seine Zusammensetzung beziehungsweise ein Blick auf die Kurzbiographien der an diesem Sammelband Beteiligten vermittelt bereits einen ersten Eindruck davon, was wir unter Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung – oder auch Forschungsprogramm – verstehen: Die Autoren und Autorinnen stammen aus verschiedenen Disziplinen. Vertreten sind die Betriebswirtschaftslehre, die Politikwissenschaft, die Rechtswissenschaft, die Soziologie, die Erziehungswissenschaft, die Anthropologie, die Ethnologie und die Medizin. Dort haben sie auf unterschiedliche Aspekte von Diversity bezogene Arbeitsschwerpunkte, wie Frauen- und Geschlechterforschung beziehungsweise Gender Studies, Alter(n)sforschung, Interkulturelle Forschung, Migrationsforschung, Postcolonial Studies, Antisemitismusforschung, Behindertenforschung, oder betätigen sich in der Erfor-

¹ Im Zusammenhang mit der Organisationskulturforschung der 1980er Jahre hat Smircich (1983: 339) geschrieben: »Culture may be an idea whose time has come«. Dass dies mit Blick auf die Gegenwart und auf Deutschland für Diversity Studies zutrifft, belegt auch, dass etwa ein Jahr nach der Gründung unseres Forschungsnetzwerkes an der Universität zu Köln ein »Center for Diversity Studies« entstanden ist.

schung von Querschnittsthemen, darunter Vorurteils-, Ungleichheits-, Antidiskriminierungs-, Minderheiten- oder auch Gleichbehandlungs- beziehungsweise Gleichstellungsforschung. All diese disziplinären und interdisziplinären Forschungsrichtungen und -schwerpunkte können unter dem Etikett »Diversity Studies« zusammengeführt werden.²

Diversity – beziehungsweise im Deutschen: Vielfalt, Diversität, Mannigfaltigkeit oder Ähnliches – ist ein Konstrukt, das nicht nur in den Natur-, sondern auch in den Sozialwissenschaften schon sehr lange *explizit* verwendet wird. Einschlägige Forschungsthemen sind Sprachenvielfalt, kulturelle Vielfalt oder auch Theorienvielfalt, um nur einige zu nennen.

Darüber hinaus gibt es »verwandte« Konstrukte und Konzepte, das heißt solche, bei denen es *implizit* um Diversity geht. Dazu gehört zunächst Differenz (vgl. dazu auch Fuchs in diesem Band), ein Begriff, der in vielen Disziplinen eine – mehr oder weniger lange – Tradition hat. Hier reicht das Spektrum von *Philosophien der Differenz* (Kimmerle 2000) über die Differenzielle Psychologie bis hin zur Differenziellen Personalwirtschaftslehre. Neben Differenz sind hier auch die Begriffe Alterität, Andersheit, Fremdheit (vgl. auch Wulf in diesem Band) und ähnliche zu nennen. Auf Differenzierungsprozesse fokussieren Arbeiten zu »Doing Difference« (vgl. z. B. Fenstermaker/West 2001) oder auch *Differenzierungsfolgen* (Nassehi 1999) sowie spezieller zu »Doing Gender« (vgl. z. B. West/Zimmerman 1991), Gendering, Ethnisierung und so weiter. Diese sind wiederum eng verbunden mit Forschungen zu Diskriminierung und Ungleichheit. In Zusammenhang mit Vielfalt ebenfalls bedeutsam sind Hybridität oder hybride Identitäten, multiple Identitäten oder auch *shifting identities*. Während es sich bei den bisher genannten eher um analytische Kategorien handelt, fungieren Konzepte wie Multikulturalismus (statt »Monokultur«), Pluralismus (statt Assimilation), Integration oder auch Inklusion (statt Ausschließung oder Ausgrenzung) und so weiter eher als auf den Umgang mit Diversität bezogene Leitbilder oder auch Strategien – wobei jedoch beides stets miteinander verbunden ist.³

² Trotz dieser Vielfalt ist damit nicht das gesamte mögliche Spektrum abgedeckt, sondern nur ein Anfang gemacht. So fehlen zum Beispiel Forschungsrichtungen wie die »Queer Theory« und Disziplinen wie die Psychologie und die Philosophie.

³ Zur Verwobenheit theoretischer Konzepte und (gleichstellungs)politischer Praxis vgl. auch Knapp (2007).

Damit sind – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – zugleich weitere Forschungsansätze genannt, die zur Entwicklung von Diversity Studies beitragen können.

In Mode⁴ gekommen – allerdings zugleich auch ins Gerede – ist Diversity aber erst durch Diversity Management. Diese Bezeichnung steht für Strategien, Programme und Maßnahmen für einen konstruktiven und produktiven Umgang mit Vielfalt. Dabei geht es um die Vielfalt der Mitglieder oder Bezugsgruppen einer Organisation, insbesondere um die Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt (*workforce diversity*) beziehungsweise der in einer Organisation Beschäftigten (*workplace diversity*) (vgl. dazu auch Krell/Sieben in diesem Band). Für das Marketing ist dagegen die Vielfalt auf den Absatzmärkten beziehungsweise der Kunden und Kundinnen ausschlaggebend (vgl. Schuchert-Güler/Eisend in diesem Band).

Im Kontext des Diversity Management wird Vielfalt bezogen auf Geschlecht, Alter, Nationalität, Ethnizität, Kultur, Religion, sexuelle Identität und Orientierung, familiäre beziehungsweise Lebenssituation, Klasse, Ausbildung, Werte, Verhaltensmuster und so weiter. Konzeptionell betrachtet ist also die Liste möglicher Diversity-Dimensionen unendlich lang. Davon zeugt auch bereits das fast obligatorische »und so weiter« am Ende einer solchen Aufzählung. Sowohl in der Forschung als auch in der Praxis wird jedoch die damit verbundene Komplexität erheblich reduziert. In den USA benennen Forscher/innen und Berater/innen die so genannten »Big 8« (*race, gender, ethnicity/nationality, organizational role/function, age, sexual orientation, mental/physical ability, religion*) als die am häufigsten thematisierten Dimensionen. In Deutschland werden in erster Linie die Dimensionen Geschlecht, Kultur/Ethnie/Nation und Alter berücksichtigt (vgl. dazu Krell/Sieben in diesem Band), die auch in diesem Buch im Mittelpunkt stehen.

Die zunehmende Relevanz von Diversity Management generell und speziell dieser Dimensionen ist wiederum durch vielfältige, zum Teil miteinander verwobene Entwicklungen bedingt: Globalisierung, Migration, demographischer Wandel, Wertewandel und nicht zuletzt auch soziale Bewegungen beziehungsweise Emanzipationsbewegungen bewirkten und bewirken eine zunehmende Diversität an Identitäten, Lebensformen und Lebenslagen. Angesichts dessen erscheint es immer weniger angemessen, von »Normalbiographien«, »Normalarbeitsverhältnissen«, »Normalarbeit-

4 Ausführlicher und grundlegend zu Moden in der Managementwissenschaft und -praxis vgl. Sieben (2007: 28ff.).

nehmern« oder irgendwelchen anderen »Normalpersonen« und »Normalverhältnissen« auszugehen.

Erschwerend kommt hinzu, dass diese Normalisierungen immer schon mit hierarchischen Differenzierungen verbunden waren und sind: Als »normal« kategorisiert und damit zur Norm gemacht worden sind (oder haben sich) immer diejenigen, die im Kontext von Diversity Management als »dominante Gruppe« bezeichnet werden, und das sind – in westlichen Gesellschaften und deren Organisationen – in der Regel die Männer, die Inländer (und Inländerinnen), die Weißen, die Heterosexuellen, die Nicht-Behinderten und so weiter. Diese sogenannte dominante Gruppe muss statistisch gesehen nicht einmal in der Mehrheit sein.⁵ Sie besetzt aber die entscheidenden Positionen und prägt die Kultur einer Organisation – oder übertragen auf die gesellschaftspolitische Ebene: die Leitkultur eines Landes beziehungsweise seiner Mehrheitsgesellschaft.

Bezogen auf Organisationen erläutern Loden und Rosener (1991): »The term *dominant group* refers to those people with a disproportional amount of power and influence within an organization« (ebd.: 37; Herv. i. O.). Die Werte, Normen und Verhaltensmuster der dominanten Gruppe werden zum Standard erhoben und damit zum Maßstab, an dem die Mitglieder dominierter Gruppen gemessen werden – und als »abweichend« oder gar »defizitär« erscheinen. Damit werden dann wiederum sowohl soziale Ungleichheit (zum Beispiel bezogen auf Arbeits- und Einkommenschancen) als auch die Erwartung oder gar der Druck gerechtfertigt, dass sich die Mitglieder der dominierten oder auch marginalisierten Gruppen an die Normen der dominanten Gruppe anpassen. Doch eben zu dieser Assimilation – so eine weitere im Kontext von und für Diversity Management grundlegende Diagnose – besteht bei den Betroffenen immer weniger Bereitschaft.

Pluralismus statt Assimilation beziehungsweise Vielfalt statt Homogenität als Orientierung betrifft aber nicht nur das Verhältnis zwischen der dominanten Gruppe und den dominierten Gruppen, sondern auch die Verhältnisse innerhalb der (ehemals) dominierten und der dominanten Gruppe. Mit Blick auf Gruppen, die mittels der genannten Merkmale Ethnie, Geschlecht, Alter und so weiter gebildet werden, wird zunächst berücksichtigt, dass alle Individuen nicht einer, sondern mehrerer solcher Gruppen angehören – und dass dies auch bei gleichen Gruppenzugehörigkeiten mit unterschiedlich ausgeprägten Teil-Identitäten einhergehen kann

⁵ Dementsprechend ist auch Minorität oder Minderheit in diesem Zusammenhang nicht (nur) im statistischen Sinne gemeint.

(vgl. Cox 1993: 43ff.). Darüber hinaus wird betont, dass es auch Gemeinsamkeiten zwischen den Mitgliedern unterschiedlicher Gruppen und Unterschiede innerhalb solcher Gruppen gibt – zum Beispiel hinsichtlich Werten und Verhalten (vgl. z. B. Thomas 2001: 40).

Angesichts all dessen ist das erklärte Ziel von Diversity Management, dass Pluralismus herrscht, Vielfalt geschätzt und niemand aufgrund bestimmter Gruppenzugehörigkeiten oder auch aufgrund seiner oder ihrer Individualität diskriminiert wird (vgl. z. B. Cox 1993). Dieses Ziel wird zwar in erster Linie verfolgt, weil es ökonomische Vorteile verspricht (vgl. dazu Cox/Blake 1991) – und das erleichtert die Überzeugungsarbeit ungemein. Aber das ist nicht alles. In der Rezeption im deutschsprachigen Raum steht oftmals der sogenannte Business Case im Vordergrund; sehr viel weniger beachtet wird noch immer, dass in seinem Herkunftsland, den USA, die Human-Rights-Bewegung und die von ihr mit angestoßene Antidiskriminierungs-Gesetzgebung wichtige Quellen darstellen und die Entstehung und Verbreitung von Diversity Management mit vorangetrieben haben und vorantreiben (vgl. dazu z. B. Vedder 2006). Das ist vermutlich auch ein Grund dafür, dass in den USA Diversity nicht nur als ein Thema etabliert ist, bei dem es um das Management von Unternehmen und anderen Organisationen geht, und das lediglich in den Departments für Business Administration oder Management angesiedelt ist, sondern als eines, das eine weitere gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Bedeutung hat und deshalb Gegenstand vieler Disziplinen ist.

Allerdings gilt auch mit Blick auf Deutschland, dass die Umsetzung mehrerer Antidiskriminierungs-Richtlinien der Europäischen Union im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein wichtiger Motor nicht nur für Diversity Management, sondern auch für Diversity Studies ist – sowohl in der Rechtswissenschaft (vgl. dazu auch Armbrüster sowie Bayreuther in diesem Band) als auch darüber hinaus (vgl. z. B. Schönwälder in diesem Band).

Wie bereits angedeutet wurde, ist aber Diversity Management – und damit zugleich Diversity – nicht nur auf die Agenda oder in Mode gekommen, sondern zugleich auch ins Gerede. Insbesondere Vertreterinnen der sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung betrachten Diversity und Diversity Management ausgesprochen ablehnend (vgl. z. B.

Wetterer 2002; Knapp 2005: 69; Stiegler 2005).⁶ Wenn wir uns Kritikpunkte vergegenwärtigen wie: Diversity Management sei lediglich ökonomisch motiviert, Machtverhältnisse und Ungleichheiten würden ausgeblendet, zweigeschlechtliche Denk- und Handlungsmuster würden reaktiviert, dann zeigt sich allerdings, dass hier ein sehr einseitiges und zum Teil auch verzerrtes Bild von Diversity Management gezeichnet und vermittelt wird, wie an anderen Stellen ausführlicher dargelegt worden ist.⁷

Hier möchten wir mit Blick auf diese Debatte nur zwei weitere Kritikpunkte beziehungsweise Befürchtungen aufgreifen und etwas genauer darauf eingehen, nämlich erstens, dass Diversity Gender marginalisieren oder gar verdrängen könne, und zweitens, dass die Betriebswirtschaftslehre »zur neuen Leitdisziplin der Gleichstellungspolitik«⁸ (Wetterer 2002: 133; 135) werde.

Dass Diversity Gender marginalisieren oder gar verdrängen wird, ist weder intendiert noch im Ergebnis zu erwarten. Ganz im Gegenteil gehen wir davon aus, dass die Diversity-Forschung die Frauen- und Geschlechterforschung (ähnlich wie bei Gender Mainstreaming als »Doppelstrategie«) nicht ersetzen, sondern ergänzen soll und wird. Sowohl in der Diversity-Management-Praxis als auch in der (Personal-)Forschung zu Diversity (vgl. Krell/Sieben in diesem Band) spielt Gender eine prominente Rolle. Mehr noch: Diversity kann sogar ein »Türöffner« für Gender sein (vgl. z. B. Krell 2007).

Hinzu kommt, dass Vielfalt als Kategorie mitnichten von außen an die Gender Studies herangetragen und ihr gleichsam aufgezwungen wird. Vielmehr gibt es eine Vielzahl von Ansätzen innerhalb der Gender Studies, die von einer Vielfalt der Geschlechter ausgehen. Programmatisch hierfür stehen beispielsweise Butlers (1991) *Unbehagen der Geschlechter* oder die verschiedenen Forschungsansätze zur Intersektionalität (vgl. McCall 2005).

So betrachtet, geht es weniger um die Frage Gender *oder* Diversity, sondern um diejenige, wie die beiden Kategorien oder Konzepte verbunden werden sollen, das heißt, um die Frage von Dominanz und Unterord-

6 Vor diesem Hintergrund wurde auch *Gender and Diversity: Albtraum oder Traumpaar* als Titel einer Tagung an der Freien Universität gewählt (zur Dokumentation vgl. Andresen u. a. 2007).

7 Vgl. für eine entsprechende Diskussion Krell (2005) und (2007).

8 Diese Befürchtung äußert Wetterer (2002) zwar auch mit Blick auf Gender Mainstreaming – allerdings vor dem Hintergrund, dass sie fälschlicherweise davon ausgeht, Gender Mainstreaming sei eine Variante von Diversity Management (vgl. ebd.: 134). Vgl. auch dazu ausführlicher Krell (2005).

nung. Hier gibt es grundsätzlich drei Möglichkeiten (vgl. Krell 2007): Diversity unter dem Dach Gender, Gender unter dem Dach Diversity oder Gender und Diversity gleichberechtigt nebeneinander. Und es kann weder theoretisch noch politisch *allgemeingültig* bestimmt werden, welche Variante »die richtige« ist. Vielmehr gilt es, die Zweckmäßigkeit einer solchen Rangfolge oder Hierarchisierung aus der eingenommenen Perspektive und abhängig vom betrachteten Kontext zu beurteilen. Jeweils auszuloten, welche Relevanz Gender im Verhältnis zu anderen Diversity-Dimensionen, wie beispielsweise Ethnie, Klasse, Rasse oder Alter, zukommt, gehört insofern zu den zentralen Aufgaben der Diversity Studies.

Ebenso wenig intendiert, noch im Ergebnis zu erwarten ist, dass die Betriebswirtschaftslehre zur »Leitdisziplin« der Gleichstellungspolitik oder auch der Diversity Studies wird. Vielmehr sind Diversity Studies als Forschungsrichtung oder -programm in dem hier dargelegten Sinn nur als multidisziplinäres Unterfangen denkbar und machbar. Mit anderen Worten: Gerade die Zusammenarbeit und der Austausch von Forschenden aus unterschiedlichen Disziplinen und dort mit ganz unterschiedlichen Schwerpunkten sind das Ziel und lassen das Vorhaben lohnenswert erscheinen.

Schon Diversity Management ist schließlich kein Gegenstand, der nur von der Betriebswirtschaftslehre bearbeitet werden kann und sollte. Darüber hinaus kommen mit anderen Disziplinen andere Schwerpunkte auf die Agenda. So geht es zum Beispiel im Rahmen der Erziehungswissenschaften um Diversity Education (vgl. Prengel in diesem Band) oder im Rahmen der Politikwissenschaften oder auch der Rechtswissenschaften um Diversity Politics (vgl. z. B. Hardmeier/Vinz 2007 und Riedmüller/Vinz sowie Schönwälder in diesem Band). Aus der Perspektive der Ethnologie werden beispielsweise die Konstruktion und der Umgang mit ethnischer Vielfalt fokussiert (vgl. Luig in diesem Band), aus der Perspektive der (historischen) Anthropologie wird Diversität als eine historisch und kulturell gewachsene Gegebenheit des Menschseins herausgearbeitet (vgl. Wulf in diesem Band). Die Vorurteilsforschung ist wiederum bereits von ihrer Anlage her ein multidisziplinäres Unterfangen, das, wie Benz und Widmann (in diesem Band) zeigen, den Diversity Studies vielfältige Anstöße geben kann. So verhält es sich auch für die Gesundheitsforschung, da Gesundheit als eine Diversity-Dimension betrachtet werden kann. Aber auch umgekehrt gilt: Von den Diversity Studies können wichtige Impulse für die Gesundheitsforschung ausgehen, wie die Beiträge von Luig, Dören und von Kondratowitz (in diesem Band) verdeutlichen. Darüber hinaus illus-

trieren diese drei Beiträge, wie ausgehend von unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen (bei Luig Ethnie, bei Dören Geschlecht und bei von Konratowitz Alter) durch die Arbeit mit dem Konzept Diversity die Verwobenheiten beziehungsweise die Intersektionalität von Geschlecht, Alter und Ethnie in den Blick geraten.

Diversity Studies zielen also darauf, sowohl die Erkenntnisse und Perspektiven verschiedener Disziplinen als auch die Erkenntnisse und Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung, der Ethnologie, der Interkulturellen Forschung oder auch Migrationsforschung sowie der Alter(n)sforschung – und auch weiterer Richtungen oder Gebiete – miteinander zu verknüpfen. Wie am Beispiel der Gender Studies ausführlicher dargelegt worden ist, sollen diese Forschungsrichtungen aber keinesfalls marginalisiert oder gar ersetzt werden. Vielmehr sollen die Erkenntnisse aus diesen Forschungsfeldern aufgegriffen und es soll auf ihnen aufgebaut werden. Die Vorteile einer solchen integrierenden Perspektive sehen wir unter anderem darin, dass

- die Forscher und Forscherinnen aus den unterschiedlichen Disziplinen und mit den unterschiedlichen Schwerpunkten sehr viel voneinander lernen können;
- Synergieeffekte erzielt werden können – zum Beispiel hinsichtlich der Analyse der Konstruktion oder »Fabrikation« (im Sinne von Butler) von Alter, Geschlecht, Ethnie/Kultur und so weiter;
- die Überschneidungen von Geschlecht, Alter, Ethnie/Kultur (und so weiter) offener und differenzierter analysiert werden können, als dies der Fall ist, wenn solche Analysen nur innerhalb der jeweiligen Forschungsfelder vorgenommen werden.

Schlussendlich zielen Diversity Studies darauf, Ausgrenzungen und Diskriminierungen gegenzusteuern, die Qualifikationen und Potenziale der vielfältigen Menschen zu maximieren und ihre Zusammenarbeit und ihr Zusammenleben reibungsloser zu gestalten. Davon profitieren nicht nur die Mitglieder der dominierten Gruppen, sondern auch die Gesellschaft und ihre Organisationen. Insofern sind Diversity Studies eine Forschungsrichtung, die Theoriearbeit mit einem engen Anwendungs- beziehungsweise Praxisbezug verbindet. Dafür steht auch das Leitmotiv unseres Forschungsnetzwerkes: Arbeiten an und mit dem Konzept Diversity.

Literatur

- Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hg.) (2007), *Gender and Diversity: Albtraum oder Traumpaar*, Wiesbaden (im Erscheinen).
- Butler, Judith (1991), *Das Unbehagen der Geschlechter*, Frankfurt a. M.
- Cox, Taylor H. Jr. (1993), *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*, San Francisco.
- Cox, Taylor H./Blake, Stacey (1991), »Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness«, *Academy of Management Executive*, Jg. 5, H. 3, S. 45–56.
- Fenstermaker, Sarah/West, Candace (2001): »Doing Difference« revisited. Probleme, Aussichten und der Dialog in der Geschlechterforschung«, in: Heintz, Bettina (Hg.), *Geschlechtersoziologie*, Sonderheft 41 der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 236–249.
- Hardmeier, Sybille/Vinz, Dagmar (2007), »Diversity und Intersectionality – Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft«, *femina politica*, Jg. 16, H. 1 (Schwerpunkt: Von Gender zu Diversity Politics? Politikwissenschaftliche Perspektiven), S. 23–33.
- Kimmerle, Heinz (2000), *Philosophien der Differenz. Eine Einführung*, Würzburg.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005), »Intersectionality – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von »Race, Class, Gender«, *Feministische Studien*, Jg. 23, H. 1, S. 68–81.
- (2007), »Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis«, erscheint in: Krell, Gertraude (Hg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, 5. Aufl., Wiesbaden.
- Krell, Gertraude (2005), »Geschlechterpolitik zwischen allen Stühlen: Betriebswirtschaftslehre, Geschlechtsunterscheidungen und die Konzepte Gender Mainstreaming/Managing Diversity als geschlechterpolitische »Baustellen«, in: Lüdke, Dorothea/Runge, Anita/Koreuber, Mechthild (Hg.), *Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis*, Wiesbaden, S. 131–146.
- (2007), »Gender und Diversity: Eine »Vernunftfeie« – Plädoyer für vielfältige Verbindungen«, erscheint in: Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hg.), *Gender and Diversity: Albtraum oder Traumpaar*, Wiesbaden.
- Loden, Marilyn/Rosener, Judy B. (1991), *Workforce America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource*, Homewood.
- McCall, Leslie (2005), »The Complexity of Intersectionality«, *Signs. Journal of Women in Culture and Society*, Jg. 30, H. 3, S. 1771–1800.
- Mor Barak, Michàlle E. (2005), *Managing Diversity. Towards a Globally Inclusive Workplace*, Thousand Oaks u. a.
- Nassehi, Armin (1999), *Differenzierungsfolgen. Beiträge zur Soziologie der Moderne*, Opladen.

- Sieben, Barbara (2007), *Management und Emotionen. Analyse einer ambivalenten Verknüpfung*, Frankfurt a. M./New York.
- Smircich, Linda (1983), »Concepts of Culture and Organizational Analysis«, *Administrative Science Quarterly*, Jg. 28, H. 3, S. 339–358.
- Stiegler, Barbara (2005), »Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Diversity oder Antidiskriminierungspolitik – was führt wie zur Chancengleichheit?«, *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, Jg. 23, H. 3, S. 9–21.
- Thomas, R. Roosevelt Jr. in Zusammenarbeit mit Marjorie I. Woodruff (2001), *Management of Diversity. Neue Personalstrategien für Unternehmen*, Wiesbaden.
- Vedder, Günther (2006), »Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland«, in: Krell, Gertraude/Wächter, Hartmut (Hg.), *Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung*, München/Mering, S. 1–23.
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1991), »Doing Gender«, in: Lorber, Judith/Farrell, Susan A. (Hg.), *The Social Construction of Gender*, Newbury Park u. a., S. 13–37.
- Wetterer, Angelika (2002), »Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming. Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen«, *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, Jg. 20, H. 3, S. 129–148.

Diversity und Differenz – Konzeptionelle Überlegungen

Martin Fuchs

Dieser Beitrag möchte Anregungen und Reflexionen zum Thema »Diversity« geben, er will und kann aber nicht Theorie aus einem Guss vorlegen. Wie ersichtlich sein dürfte, ist eine allgemeine Theorie der Diversität eine Unmöglichkeit – die Sache selbst, um die es geht, widersteht Generalisierungen. Ausgangspunkt müsste vielmehr der historisch wie sozial geprägte Umgang mit Diversity sein. Der Beitrag wurde mit Blick auf Forschungsbedürfnisse, auf die Anforderungen an kultur- und sozialwissenschaftliche Diversitäts- und Differenzforschung geschrieben.

»Diversität«, verstanden als soziale und kulturelle Vielfalt, begegnet uns als sozialer Tatbestand. Es scheint offensichtlich, dass Menschen in unterschiedliche Identitätsgruppen, kulturelle und soziale Kategorien unterteilt werden können, Kategorien, deren Unterschiede obendrein zu mehr oder weniger antagonistischen Spannungen und Spaltungen führen. Die kategoriale Vielfalt scheint in den Augen vieler besonders hoch in spät- oder postmodernen wie postkolonialen Gesellschaften, die von den neuen Weisen der Globalisierung und Mobilität geprägt sind. Wir müssen uns jedoch mehr vielleicht noch als bei anderen sozialen Aspekten bewusst sein, dass Diversität *nicht einfach als gegeben* genommen werden kann. Worte wie Diversity, Multikulturalität, Gender-Differenz oder Generationenkonflikt behandeln als Faktum, was eigentlich das Ergebnis von Prozessen und Handlungen – interpretativen Handlungen – ist und *deshalb* immer neu bestimmt wird. Das heißt, soziologisch oder ethnologisch beziehungsweise anthropologisch¹ verstanden, ist soziale Diversität das Resultat von Differenzierungen, von Differenz*handlungen*. Diversität wird im Folgenden auf dem

¹ Ich bevorzuge die Bezeichnung »anthropologisch«, im Sinne von *cultural* und *social anthropology*. Wegen der etwas anderen Konnotation und Vorbelastung des Wortes »anthropologisch« im Deutschen, werde ich im Folgenden aber das Wort »ethnologisch« verwenden.

Hintergrund der Debatten zur Differenz thematisiert, und beides wird handlungstheoretisch begriffen.²

Des Weiteren gilt: Automatisch folgt aus Diversität *nichts* an sozialen Konsequenzen. Entscheidend ist vielmehr, *wie* die sozialen und politischen Akteure, das heißt, wie wir alle mit Diversität umgehen, wie wir als soziale Akteure Differenzierungen vornehmen und auf Differenzen Bezug nehmen. Auch Altersdifferenzen oder die Differenz zwischen gesund und behindert beispielsweise sind nicht einfach Gegebenheiten, sondern werden in verschiedenen Epochen je anders artikuliert.

Wenn wir über Grundprobleme von Diversität sprechen, sollten wir also zuerst über Differenz reden. Der Begriff der Differenz, auf den sozio-kulturellen Bereich gerichtet, ist noch abstrakter als der der Diversität. Nicht nur verweist Differenz wie auch schon Diversität auf eine Vielfalt *ganz* unterschiedlicher sozialer *Tatbestände* (Alter und Geschlecht, Klasse und Kaste, Religion und Sprache, Nationalität und Ethnizität, gesund und krank etc.). Differenz thematisiert obendrein einen grundlegenden *Modus* sozialer Denk- und Handlungsprozesse. Differenz verweist darauf, dass wir beständig unterscheiden, immer und erneut Unterscheidungen vornehmen – wir machen Dinge immer wieder anders und anders als andere; wir denken Dinge neu und denken sie anders als andere. Das Produkt sind unterschiedliche Weltbilder und wieder veränderte Weltbilder, andere Sozialpraktiken oder Lebensformen – eben kulturelle Unterschiede im weitesten Sinne. Auch sehen wir *einander* unterschiedlich, wir kategorisieren den/die Andere/n anders, als er oder sie sich selbst sehen will. Diese verschiedenen Differenzierungen durchkreuzen und überlagern einander. Vor allem aber nehmen sie allem, was wir sagen und tun, die Eindeutigkeit. Alles bedeutet nicht nur das, was wir gerade meinen, sondern hat noch andere Aspekte, andere Konnotationen, die wir vielleicht selbst nicht sehen, die aber andere sehen. Oft haben wir Schwierigkeiten, selbst genau zu bestimmen, was wir »eigentlich« meinen, und stoßen an prinzipielle Grenzen, wenn wir versuchen zu sagen, was oder wer wir »sind«. Anders gesagt: Nichts ist, wie es scheint. Nichts deckt sich mit seinen Erscheinungen, so wie diese umgekehrt kein »wirkliches, eigentliches Wesen«

2 Wenn ich »sozial« sage, schließe ich die kulturelle, d. h. symbolisch-interpretative Dimension ein, so wie ich umgekehrt »kulturell« als soziale Form verstehe. Wenn ich soziale und kulturelle Aspekte kontrastieren will, ist das im Kontext ersichtlich.

verbergen: Erscheinungen sind kontextuelle Artikulationen.³ Das hier Angedeutete ist genauer zu fassen, zentral erscheinen fünf Aspekte:

- a) Soziokulturelle Lebenswelten sind nicht beständig. Dies ist der Fall zu allererst deshalb, weil es immer nicht-realisierte Möglichkeiten gibt, teilweise emergente, oft aber auch nur *prinzipiell mögliche* existenzielle Formen, die noch nicht formalisiert sind, sondern in einem Zustand der *Latenz* verharren (wenn denn das Wort »Zustand« hier passt). Dies ist gegeben mit Sprache, Kultur und Sozialität. Philosophen wie John Dewey (1962) und Cornelius Castoriadis (1987; 1997) sehen latente Bedeutungen und das sozial Imaginäre als Komponenten sozialer Realität. Das heißt, Sozialität, kulturell verstanden, verlangt einen mehrschichtigen Begriff von Realität. Soziale Veränderungen beruhen darauf, dass Dinge immer auch anders denkbar sind. Dies bedeutet aber auch, dass prinzipiell offen bleibt, was realisiert wird – was wann und wie zur Realisierung kommt, ist eine Frage historisch-sozialer Kontingenz. Anders gesagt ist es eine Frage sozialen Handelns und Verhandelns und sozialer Kämpfe.
- b) Im Fall kulturell differenzierter Gesellschaften rücken alternative Weisen sozialer Existenz und sozialen Ausdrucks in den Horizont des sozial Imaginären ein. Kulturelle Vielfalt oder Diversität schließt Lebensformen und Perspektiven ein, die von *anderen* Akteuren gelebt oder artikuliert werden, die jetzt unmittelbare Nachbarn sind. Solche Lebensformen und Perspektiven repräsentieren zugleich kulturelle Potenziale, die Alternativen auch für einen selbst darstellen. Nicht immer jedoch wird dies als Öffnung und Befreiung erlebt. Die von Anderen repräsentierten Möglichkeiten besiedeln den Raum des Latenten und es mag bisweilen scheinen, als würden sie diesen Raum zusehends ausfüllen. Es erscheint dann so, als bildeten Alternativen Bedrohungen und nicht Erweiterungen oder Weiterentwicklungen des Eigenen. In der Tendenz zur sozialen Abschließung – Genderexklusivität, Altersgruppendiffehen, Ethnizismus – liegt immer auch die Gefahr des Ausschlusses anderer Möglichkeiten, so als seien andere Möglichkeiten immer nur die Möglichkeiten der Anderen und als schlossen sich die eigenen und die Möglichkeiten der Anderen gegenseitig aus. Das

3 Die vorstehenden Argumente sind »empirischer« Art. Ich verfolge hier nicht die Linie epistemologischer und ontologischer Kritik. Allerdings stimme ich mit Autoren wie Gilles Deleuze (1992) darin überein, den Vorrang von Differenz vor Identität zu betonen.

kreative Potenzial sozialer Imagination wird dadurch blockiert. Die Aufgabe einer diversitätsoffenen Politik in einer solchen Situation bestünde darin, das durch Andere sichtbar gemachte Potenzial als Option der *eigenen* Lebenswelt anzuerkennen und anzunehmen.

- c) Selbst, wenn wir alternative Möglichkeiten sowie die Latenz neuer Möglichkeiten und die Mehrschichtigkeit des Sozialen ausblenden, sind die Bedeutungen – *meanings* –, die uns sprachlich und kulturell gegeben sind, nicht beständig. Der Literaturtheoretiker Michail Bachtin (1978; 1981) hat darauf hingewiesen, dass in allem, was wir sagen, Konnotationen mitschwingen, die aus Begegnungen und Interaktionen mit anderen herrühren (Polyphonie). Wir sind in diesem Sinne nicht die Subjekte oder zumindest niemals alleinige Autor/inn/en und Produzent/inn/en unseres Denkens und Tuns. Erst recht ist jeder Text und jede soziale Handlungssituation durchzogen von einer Vielfalt an Stimmen (Heteroglossie). Auf der Folie Michail Bachtins gelesen handelt es sich um *Hybridität* im *organischen* Sinne (Werbner 1997). Kulturwissenschaftlich gesehen bedeutet das, dass es keine »reinen« Kulturen gibt und dass kulturelle Grenzen und die Idee kultureller Ganzheiten keine primären Gegebenheiten darstellen. Zu erklären sind nicht Vielfalt und Heterogenität, sondern die Abschließung und die beanspruchte Homogenität von Kulturen und kulturellen Identitäten.
- d) Die Überlagerung der Stimmen ist aber noch in anderer Hinsicht relevant. Wir sind nicht nur aktive Produzent/inn/en von Bedeutungen und Differenzierungen, und sei es im durch Bachtin modifizierten Sinne, sondern wir sind *als soziale Wesen* auch Objekte und Opfer von Bedeutungsgebungen und Differenzierungshandlungen Anderer. Selbstverständlich interpretieren und kommentieren Menschen auch andere Personen und andere Lebenswelten. Damit ist aber Kultur nicht mehr einfach das Produkt und der Selbstausdruck einer Person oder einer Gruppe. Die Bedeutungen, die Dritte, die der betreffenden Lebenswelt nicht angehören, dieser Lebenswelt oder Kultur zuschreiben, sind *konstitutiv* für das *Selbstverständnis* von Menschen und dessen kulturellen Ausdruck. Zum Teil handelt es sich um ein wirkliches Oktroi von Bedeutung, jedenfalls aber nimmt man bei der Ausbildung der Selbstrepräsentation notwendigerweise immer auf Fremdrepräsentationen Bezug, inklusive der Repräsentation des eigenen Selbst und der eigenen Welt im Anderen (im Sinne von George H. Mead 1934). Das heißt aber auch, es lässt sich nicht einfach von einer authentischen (Selbst-)Reprä-

sensation, geschweige von *einem* authentischen Selbst reden, so als ob es immer nur *eine* wahre (authentische) oder eine verfälschte Darstellung oder Repräsentation gäbe. Repräsentationen sind unauflöslich in soziale Interaktionen – und das heißt auch in Machtbeziehungen – zwischen Menschen verstrickt. Sie orientieren Handlungen, wie sie das Objekt von Handlungen sind. Niemand kann allein für sich und über sich sprechen, wir können aber die Subjektpositionen von Aussagen, die Genealogie sowie den Kontext von Aussagen mitthematisieren.⁴ Insofern die Repräsentationen der Anderen in den Selbstrepräsentationen reflektiert werden, verlangt ein Abbau von Vorurteilen und Verfälschungen letztlich eine Veränderung der Interaktionsbeziehung selbst und fordert damit einen Prozess, an dem beide Seiten gleichermaßen beteiligt sind.

- e) Die bislang erwähnten Punkte implizieren, dass wir in letzter Konsequenz nie mit uns selbst identisch sind, noch können Kulturen – die scheinbaren sozialen »Tatbestände« – dies sein. Anders gesagt, wir leben in Differenz nicht nur mit Anderen, sondern auch mit uns selbst. Identität ist bestenfalls ein Projekt, ein Projekt, das aber nie zum Abschluss, zu einer endgültigen Realisierung gelangt (Wagner 1998). Zeit bringt immer Verschiebungen mit sich, Identitäten wie Bedeutungen können nur prozesshaft und interaktiv begriffen werden. Hier liegt ein Rational für Jacques Derridas Begriff der *différance*. Kulturen sind sekundäre Fixierungen, soziale Konstruktionen.

Als Nebenbemerkung sei in diesem Zusammenhang auf einen paradoxen Tatbestand hingewiesen: Die radikale Infragestellung des holistischen Kulturbegriffs in der Ethnologie erfolgte genau zu dem Zeitpunkt, als der holistische Kulturbegriff, für den die Ethnologie ursprünglich mit verantwortlich zeichnete, sich universal durchzusetzen begann (Fuchs 2001). Die Gleichzeitigkeit dieser zwei Formen des Umgangs mit dem Kulturellen ist ein Kennzeichen unserer Gegenwart.⁵

Die Einsicht in die grundlegende Selbstdifferenz, die fundamentale Nicht-Identität alles Sozialen (und darin eingeschlossen auch des Persönlichen) erweckt die Vorstellung von Durchlässigkeit, Offenheit, Austausch. In den täglichen sozialen Beziehungen, mehr noch aber im sozialen und

4 Zu Diskursanalyse und Genealogie siehe Michel Foucault (1981; 1987); zur Schwierigkeit der Kritik der Fremdrepräsentation und des Anspruchs auf Wahrheit Edward W. Said (1981) und die Kritik an Said vonseiten James Cliffords (1988).

5 Siehe auch unten.

politischen Leben ist solche Offenheit jedoch nicht einfach gegeben. Im Gegenteil: vorzuherrschen scheinen Grenzziehungen. Ja, es scheinen die Forderung nach Klarheit und das Verlangen nach Identität – Identitätsfindung und Identitätsfixierung (sozial wie individuell) – zu überwiegen. Der Möglichkeit von Offenheit steht ein Bedürfnis nach Eindeutigkeit gegenüber, Eindeutigkeit *angesichts* von Differenz oder *in* der Differenz. Und dies transformiert Differenz zugleich: Auf der Suche nach Eindeutigkeit werden Abgrenzungen vorgenommen, Grenzen gezogen. Das Ergebnis ist aber nicht schlichte Vielfalt oder Diversität. Vielmehr erhalten wir die bekannten Dichotomien oder binären Oppositionen: Eigenes – Fremdes, Mann – Frau, rational – irrational et cetera. Das Eigene spiegelt sich im Anderen als seinem Kontrast und weist es gleichzeitig ab. Vieles wird nicht nur als graduell (relativ), sondern wesenhaft (absolut) anders gesehen, und obendrein wird diese Dichotomie oft hierarchisch gestuft. Doch ironischerweise ist gerade diese Eindeutigkeit wiederum ungesichert, letztlich nicht haltbar: Noch oder gerade in der dichotomen Opposition hat das Andere teil am Eigenen, ist quasi mit-konstitutiv für das Eigene – eine Paradoxie, die dem Essenzialismus jeglicher Art immer wieder zu schaffen macht: Man wird das Andere nicht los. Differenz, Differenzierung – und damit Diversität – bewegen sich in einem immerwährenden Zirkel. (Was nicht heißt, dass diese immer die gleichen Formen annehmen oder überall dem gleichen Rhythmus folgen.)

Beide Möglichkeiten des Umgangs mit Differenz, die Betonung von Andersheit (oder essenzieller Differenz) und der Versuch der Überwindung von Grenzziehungen, werden manifest und plastisch sichtbar im Kontext zugespitzter sozialer Interaktion. Soziale Auseinandersetzungen, egal ob sie sich um die Kontrolle von Ressourcen drehen oder über die Durchsetzung von Bedeutungen (im religiösen wie nicht-religiösen Sinne) geführt werden, werden immer wieder in der Sprache von Eingliederung oder Ausgrenzung, Inklusion versus Exklusion, ausgetragen. Eine Dimension sozialen Kampfes, die ich als grundlegend erachte, ist die des Kampfes um Anerkennung, um soziale Anerkennung. Differenz wird in solchem Kampf in zwei Hauptformen berufen, die einander entgegen zu laufen scheinen: einerseits der Kampf um Anerkennung *als* different, *in* Differenz, andererseits der Kampf *gegen* Differenz, der Kampf um die *Überwindung* von Unterschieden. Wichtig festzuhalten ist der Umstand, dass beides Aspekte *ein und desselben* Kampfes sind (Fuchs 1999). Der Kampf um Anerkennung bildet einen zentralen Aspekt in allen Auseinandersetzungen um kulturelle

Differenz und ist zentrales Moment bei allen Überlegungen zu kultureller Differenz und Vielfalt. Es handelt sich nicht so sehr um eine besondere, eigene Form sozialer Auseinandersetzung oder sozialer Bewegung, als vielmehr um einen Aspekt, der in sehr vielen Konflikten zum Tragen kommt und der in der wissenschaftlichen Diskussion allzu lange übersehen wurde. Dieser Aspekt sozialer Beziehungen verweist uns aber auch darauf, dass wir es nicht mit schlichter Vielfalt – »Diversität« – zu tun haben, mit dem Spiel gleichförmiger und gleichrangiger kultureller Komponenten oder Segmente. Eingelagert in interkulturelle Beziehungen sind Machtfragen. Kulturwissenschaftliche Forschung zu Differenz verlangt nachzudenken über den jeweiligen Charakter der Beziehung zwischen dominanter Kultur, dominantem Diskurs, dominanter ethnischer Kategorie oder sozialer Klasse, oder zwischen jeweiliger Mehrheitsgesellschaft auf der einen *und* den randständigeren Kultur- und Sozialformen auf der anderen Seite.

Differenz wird in zweierlei Hinsichten oder auf zwei Ebenen thematisiert. Dem, was wir seit einigen Jahrzehnten gewohnt sind als »Identität«, sozial wie personal, zu bezeichnen, steht die Ebene sozialer Bedeutungen und kultureller Inhalte gegenüber. Kultur, verstanden als symbolische Ordnung, das heißt als Terrain, auf dem Symbole und Bedeutungen spielen und mit Symbolen und Bedeutungen gespielt wird, lebt von Unterscheidungen und lebt Unterscheidungen – seien es die Differenzen zwischen verschiedenen kulturellen Feldern, sei es der Disput unterschiedlicher Repräsentationen und Diskurse, seien es die *feinen Unterschiede* im Sinne Pierre Bourdieus (1987). Spielerisch ist dieses Spiel nur bedingt, Interessen und eben Identitätsprojekte machen es schnell zu einer ernststen Angelegenheit. Identitätsformulierungen und Identitätsprojekte nutzen die verfügbaren Bedeutungen, Symbole oder Diskurse, doch gehen all diese niemals vollständig in den Identitätsformeln und -fixierungen auf: Sozialer Diskurs und soziale Praktiken zeigen immer einen symbolischen, hermeneutischen Überschuss, der auch kritisch gegen Identitätsprojekte gerichtet werden kann. Zwischen einer Kultur und der Identität eines Kollektivs oder eines Individuums besteht schon prinzipiell keine »Identität«. Obendrein gilt: Soziale Akteure sind nicht notwendig an *ein* Bedeutungssystem gebunden. Akteure, auch die sogenannten Wir-Gruppen, *beziehen sich auf* Repräsentationen oder Diskurse, die ihre Welt konstituieren, nehmen *auf* diese Bezug. Das aber heißt, Diskurse und Repräsentationen können verschieden aufgegriffen werden oder man kann zwischen ihnen wechseln, sie kombinieren, sie einander wechselseitig reflektieren lassen et cetera. An

dieser Stelle jedoch wird wieder wichtig, dass wir nicht nur von einer Seite her denken. Bei der Gleichsetzung von Gruppenidentität und Symbolsystem spielen in oft massiver Weise die Identifizierungen, die Zuschreibungen von Merkmalen vonseiten anderer Akteure hinein. Das heißt, zu betrachten sind die Differenzhandlungen Dritter, die die Kultur und/oder Gruppe, der sie selbst sich nicht zurechnen, zur Zielscheibe nehmen oder zum Objekt machen. Eindeutige kulturelle und soziale Zuordnungen sind, wie angedeutet, in hohem Maße das Ergebnis der Objektivierung *durch* Andere. Die Eindeutigkeit des Selbst ist in vielem nur die Reaktion auf eine Außenzumutung: eine Umwandlung der Fremdobjektivierung in eine (eindeutige) Eigenrepräsentation und Eigenobjektivierung, sei es durch Übernahme, sei es durch Konterung des Fremdbildes.

Die gegenwärtig theoretisch anregendste Form der Beschäftigung mit Fragen von Differenz und kultureller Diversität hat ihren Ursprung in Reflexionen und Kritiken postkolonialer Autor/inn/en. Hierbei handelt es sich vielleicht um die erste sozial- oder kulturwissenschaftliche Theoriediskussion vonseiten der nicht-westlichen Opfer (oder ehemaligen Opfer) *und* über Objekte westlicher Expansion und Kognition, die auch im Westen, zumindest in Teilen, Gehör findet. Namen wie Homi Bhabha (1994), Edward Said (1993), Gayatri Spivak (1990) oder die *Subaltern Studies*⁶ gehören zu den bekanntesten. Zentral für den postkolonialen Diskurs – ein weiter Begriff, wenn auch nicht ganz so weit und diffus wie der des Postmodernismus – sind die Erfahrungen der kolonialen wie postkolonialen Intervention und Zerstörung, der *Aufbrechung* der eigenen Kultur und Identität durch vornehmlich westliche Mächte und der dominanten Präsenz des Anderen in der eigenen (Lebens-)Welt. Einflussreich oder überhaupt hörbar in den intellektuellen Zentren des Westens wurde die Kritik dieser Situation und Konstellation durch die neue Form der Artikulation der Erfahrungen, die mit dem postmodernen Dekonstruktivismus möglich wurde. Für Angehörige nicht-westlicher Kulturen⁷ war, in unterschiedlicher Form

6 Dabei handelt es sich um eine von indischen Historiker/inne/n begründete Buchserie, die sich gegen die koloniale, neokoloniale wie nationalistische und marxistische Geschichtsschreibung über Indien richtete und die bis dahin vernachlässigten Stimmen der marginalisierten und unterdrückten Gruppen (Stämme, Kasten etc.) und Klassen zu artikulieren suchte. Die ersten sechs Bände wurden von Ranajit Guha herausgegeben (Guha 1982–1989), die nachfolgenden hatten unterschiedliche Herausgeber/innen.

7 Der Kürze halber verwende ich die Substanzialisierung »eine Kultur«, wie sie im alltäglichen und im Identitätsdiskurs vorkommt. Dies ist riskant, aber sprachlich oft unver-

und in unterschiedlichem Ausmaß, ein sehr schwieriger *double-bind* prägend: Die existenziell-politische Erfahrung *und* Betonung der eigenen Andersheit war immer verbunden mit der Botschaft der Entwertung des Eigenen, der Botschaft, dass das Eigene bestenfalls lokal und parochial gültig sei, und dass das Universal durch die andere Seite – den Westen, die Moderne, den Kapitalismus – repräsentiert wird. Diese Erfahrung wiederholte sich, wenn Angehörige der kolonisierten Welt versuchten, an dem Universal, wie es die andere Seite zu verkörpern schien, teilzuhaben: Es bedeutete lange Zeit, die eigene Kultur noch weiter zu entwerten, sich also von seiner eigenen Welt oder Herkunft – in der paradoxen Sprache der Identitätslogik ausgedrückt: »von sich selbst« – zu distanzieren, in gewissem Sinne ein/e Andere/r zu werden, *und doch* von der Seite, die das Universal im Besitz zu haben schien, nicht wirklich akzeptiert zu werden.

Diese Erfahrungen haben zu einer Vervielfältigung der eigenen Perspektive geführt, der Erkenntnis, dass man sowohl an westlich geprägten Diskursen wie an solchen mit Ursprüngen in der eigenen kulturellen (Lebens-)Welt, die aber charakteristischerweise nicht mehr die alte ist, beteiligt ist, und dass diese Erfahrung ins Positive gewendet werden kann. Prägend über den Rand des eigenen Diskurses hinaus wurde die neue Sprache, die jetzt gefunden wurde: der neu erweckte und ins Soziale transponierte Term der Hybridität, das Bild des »*in-between-Seins*« (Bhabha 1994), das heißt das Bild eines Raumes, in dem zwischen verschiedenen Kulturen, Sprachen, Diskursen verhandelt, übersetzt, vermittelt wird – dies jedoch, ohne dass die Brüche und Verletzungen aufgehoben wären, im Unterschied zur Kreolisierung, in der ein neues Drittes entsteht.⁸ Entscheidend für den Erfolg des Hybriditätskonzepts scheint mir der Akzent auf die *Hoffnung, die Möglichkeit wie die Notwendigkeit* der Mediatisierung zwischen kulturellen Welten, dominanten und dominierten. Schärfer formuliert könnte man auch von einer Kritik mit manchmal idealistischen (ja romantischen) Zügen reden. Der postkoloniale Diskurs neigt im Übrigen dazu, für alle Unterdrückten sprechen zu wollen. Dass dem die eigene

meidbar, und bedeutet keine Anerkennung der Idee der Einheit und Geschlossenheit von Kulturen.

⁸ Der Begriff »Hybridität« ist nicht unbedingt ideal, weil er sowohl Phänomene wie Kreolisierung als auch die kulturelle Zwischenexistenz abdecken kann. Kulturelle Kreolisierung meint in der heutigen ethnologischen Diskussion die Durchmischung, zum Teil die Verschmelzung von kulturell Verschiedenartigem.