

(2012)

Bernd Lederer:

„Diversity is good für business – oder: Warum Diversity nichts mit sozialer Gerechtigkeit zu tun hat!“

Einmal angenommen, über Nacht realisierte sich ein Menschheitstraum, und alle, wirklich alle Formen rassistischer und geschlechtsbezogener Diskriminierung gehörten auf einen Schlag der Vergangenheit an. Zweifellos ein erhebender Gedanke. Aber: Auch dann hätte sich am nächsten Morgen noch nichts an der sozialen Differenz zwischen Oben und Unten, zwischen Arm und Reich geändert, auch dann wären die einkommens- und vermögensbezogenen soziostrukturellen Ungleichgewichte als solche immer noch vorhanden – lediglich die *Differenzlinien*, also deren Verläufe *entlang* „Race“¹- und Gender-Kriterien, hätten sich verschoben. Dies ist für sich noch keine originelle Erkenntnis, vielmehr eine Selbstverständlichkeit, aber eben sehr wohl eine Tatsache, die, so die nachfolgend vertretene These, heute mehr und mehr vernachlässigt und aus dem Fokus antidiskriminatorischer Analysen zu rücken droht. Es ist dabei, nebst anderen, Walter Benn Michaels, Professor für Literaturwissenschaft an der Universität Chicago, zu verdanken, die soziale Frage wieder stärker in den Diskurs zum Thema Diversität eingespeist zu haben. Michaels Buch „The trouble with diversity. How we learned to love identity and ignore inequality“ (2009) bringt die Hauptkritik bereits im Titel auf den Punkt. Die Ungleichheit von Arm und Reich, ergo die Diskriminierung Armer/sozial Schwacher, so Michaels Analyse, ist heute *primär* zwangsläufiges Ergebnis der kapitalistischen Vergesellschaftungslogik, also ihrer Eigentumsverhältnisse, Verteilungsmechanismen und -dynamiken –, und eben erst *sekundär* eine Resultante von „Race“ und/oder Gender. Die diskriminatorischen Praxen entlang „Race“/Gender fungieren, so seine Überzeugung, letztlich „nur“ als Auswahlkriterium: Sie verursachen die sozial-materielle Ungleichheit nicht in erster Linie, haben aber Einfluss darauf, *wie* diese sich *konkret* manifestiert, eben vermittels Prozessen negativer oder aber auch positiver Diskriminierung: “Because it is exploitation, not discrimination, that is the primary producer of inequality today. It is neoliberalism, not racism or sexism (or homophobia or ageism) that creates the inequalities that matter most in American society; racism and sexism are just sorting devices” (New Left Review, No. 52; Juli/August 2008).

¹ Der Begriff „Race“ ist nicht mit dem biologisch-genetisch definierten deutschen Begriff „Rasse“ gleichzusetzen und steht im gängigen Sprachgebrauch für ethnisch-kulturelle Gemeinschaften (vgl. Schenk 2006, 4)

An Kernaussagen von W.B. Michaels vieldiskutiertem Buch „The trouble with diversity“ lassen sich in diesem Sinne zusammenfassend-pointiert anführen:

- > Der Primat der Anti-Diskriminierung hat die ehemals kritischen Geistes- und Sozialwissenschaften auf Fragen der „Rasse“, des Geschlechts und der kulturellen Differenzen hin fokussiert;
- > Fragen politisch-ökonomischer Art, nämlich *wie* (und in welchem Umfang) soziale Unterschiede und Ausschlüsse im Kapitalismus zwangsläufig produziert werden, bleiben hingegen weitestgehend vernachlässigt;
- > Es besteht kein Gegensatz zwischen der Perpetuierung gesellschaftlicher Eliten und ihrer Diversifizierung. Das Bemühen um mehr Vielfalt innerhalb der „ruling class“ lässt sich vielmehr zur Legitimierung derselben verwenden und ist in vielen Fällen zumindest geeignet, Eliten aus Politik und Wirtschaft in ein menschlicheres, sympathischeres Licht zu rücken;
- > Diversifizierte Eliten in Staat und Gesellschaft dienen m.a.W. nicht zuletzt auch als ideologische Legitimation sozialdarwinistischer Mechanismen im Sinne des Ideologems „Jede/r kann es schaffen!“ und lenkt mit dieser Akzentuierung der Ausnahmen von der strukturell-diskriminatorischen Regel ab.

Der Diversity-Diskurs sei, so Michaels, letztlich sogar geeignet, grundlegende Mechanismen der Ungleichheitsproduktion zu verschleiern oder gar zu affirmieren. Michaels stützt seine Kritik am Diversity-Ansatz auf eine Reihe empirischer Bestandsaufnahmen: So seien US-amerikanische Universitäten heute zwar hinsichtlich der statistisch belegten Anwesenheit unterschiedlicher Gruppen von Studierenden erfreulicherweise tendenziell weniger sexistisch und rassistisch als noch vor 30-40 Jahren, was sich an der höheren Zahl studierender Frauen und AfroamerikanerInnen ablesen lässt, gleichzeitig sei das Studium heute aber deutlich teurer und im Kontext gesellschaftlicher Ungleichheit entsprechend *noch* elitärer und selektiver, als dies ohnedies bereits traditionell der Fall war und ist. Als Beispiel führt Michaels die Situation an der Harvard-University an: Dort studierten gegen Ende des letzten Jahrzehnts 9% afroamerikanische StudentInnen, aber nur 7% statistisch „Arme“: „The neoliberal ideal is a world where rich people of all races and sexes can happily enjoy their wealth, and where the injustices produced not by discrimination but by exploitation – there are fewer poor people (7 per cent) than black people (9 per cent) at

Harvard, and Harvard's not the worst – are discreetly sent around to the back door” (Michaels: “What Matters”. In: London Review of Books, Vol. 31, No. 16, 27. August 2009).

Weitere Indikatoren verstärkter sozialer Ungleichheit lassen sich mit Leichtigkeit einschlägigen sozialempirischen Daten entnehmen, bspw. dem „Gini-Koeffizient“ (ein statistisches Maß zur Darstellung von Ungleichverteilungen von Einkommen und Vermögen) oder „Quintil-Vergleichen“ (das obere und untere Fünftel der Gesellschaft werden nach Einkommen und Vermögen verglichen) sowie anderen sozialstrukturellen Faktoren, die eine überaus deutlich verstärkte Ungleichverteilung des gesellschaftlichen Reichtums belegen, und das natürlich keineswegs nur in den USA. Auch am Beispiel der Situation in Großbritannien verdeutlicht Michaels, dass eine „nur“ antirassistische Sensibilität und Sichtweise unter Gesichtspunkten echter Gleichheit und Antidiskriminierung sich als unzureichend erweist, denn

“the logic of anti-racism requires only the correction of disparities within classes rather than between them. If about 1.5 per cent of your population is of Pakistani descent, then if 1.5 per cent of every income quintile is Pakistani, your job is done. The fact that the top quintile is four times better off than the bottom quintile – the advantage the children of rich Pakistanis would have over the children of poor ones – is not your problem. Which is why, in a society like Britain, whose GINI coefficient – the standard measure of income inequality – is the highest in the EU, the ambition to eliminate racial disparities rather than income inequality itself functions as a form of legitimation rather than as a critique” (Michaels: “What Matters”. In: London Review of Books, Vol. 31, No. 16, 27. August 2009).

Diversity is good for business!

Es scheint also, solchen sozialen Asymmetrien zum Trotz, eine weitverbreitete Auffassung auch unter DiskriminierungskritikerInnen zu geben, die steigenden Unterschiede zwischen Oben, Mitte und Unten bzw. die zunehmenden sozialen Ausschlüsse qua Arbeitslosigkeit und Prekarisierung in Kauf zu nehmen, zumindest zu vernachlässigen, solange sich „Oben“ nach Proporz mit ethnischen und sexuellen Minderheiten bzw. gendergerecht zusammensetzt. W.B. Michaels formuliert seine Generalkritik in provokanter Deutlichkeit: „Das ist (...) eine ‚soziale Gerechtigkeit‘, die die durch den Kapitalismus erzeugte Ungerechtigkeit akzeptiert. Diversität ist kein Mittel, um Gleichheit zu erreichen. Sie ist eine Methode, um die Ungleichheit zu verwalten“ (W.B. Michaels, LeMonde diplomatique, 13.2.2009). Das ehrenwerte Ziel akademischer Disziplinen wie der Diversity-Studies, Rassismus und Sexismus und andere Formen der Diskriminierung diskursiv zu bekämpfen, hat sich dieser

Auffassung zufolge entsprechend als kompatibel mit den zentralen Anliegen des Wirtschaftsliberalismus erwiesen: Wachsende Toleranz gegenüber wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten einerseits und wachsende Intoleranz gegenüber Diskriminierungen andererseits können demzufolge geradezu als ideologische Charakteristika und Anliegen eines modernen, globalisierten Kapitalismus gelten. Die Überzeugung, wonach das Hauptproblem moderner Gesellschaften primär mit der Anerkennung unterschiedlicher Identitäten und eben nicht durch die Reduzierung sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheiten zu lösen sei, ist für Michaels ein nachgerade typisches Charakteristikum neokapitalistischer Ideologie: “Neoliberalism (...) has no (problems, B.L.) with inequality as long as its beneficiaries are as racially and sexually diverse as its victims”. “(...) it is not discrimination that has produced the almost unprecedented levels of inequality Americans face today; it is capitalism” (New Left Review, No. 52; Juli/August 2008).

Die Individualisierung und Kulturalisierung des Sozialen

Der Diversity-Ansatz in seinem heute diskursdominanten Verständnis fügt sich so nahtlos in die Logik einer sozialen Transformation, die von Politischer Ökonomie immer weniger wissen will, und ökonomischen Erfolg oder Misserfolg in allererster Linie der individuellen Verantwortung des einzelnen überträgt („Selbstverantwortung“, „Selbstverwirklichung“, „Selbstorganisation“). Man scheint sich auch in ehemals linken akademischen Milieus in starkem Maße daran gewöhnt zu haben, dass das gesellschaftliche Problem der Armut und einer überbordenden sozialen Asymmetrie in identitär-kulturellen und eben weniger in sozialen bzw. sozioökonomischen Strukturursachen besteht. Im Zuge einer Kulturalisierung des Sozialen wird somit der Eindruck erweckt, als seien soziale Differenzen nicht zwangsläufige Folge marktförmiger Vergesellschaftung, sondern eben überwiegend soziokulturellen und/oder psychomentalen Unterschieden geschuldet. Der antidiskriminatorische und emanzipatorische Anspruch der Forderung nach Diversität ließe sich in diesem Sinne beispielsweise auch aus Sicht einer allein erziehenden Empfängerin von Sozialhilfe dahingehend hinterfragen, von welcher politischen Konstellation sie wohl größere Unterstützung bei der Bewältigung ihres sozialen Alltags zu gewärtigen hätte: Von einer Regierung, die unter Diversity-Gesichtspunkten wenig zu wünschen übrig lässt, bei der etwa eine Frau als Kanzlerin fungiert, ein bekennender Homosexueller das Vizekanzleramt bekleidet, ein ranghoher

Minister mit Migrationshintergrund amtiert, ein Amtskollege mit Körperbehinderung ein Schlüsselresort leitet, die als Regierung aber in sozialpolitischer Hinsicht die *Workfare*-Doktrin propagiert und perpetuiert; oder aber von einer hypothetischen Legislative, die sich zwar in weitaus geringerem Maße nach Diversitätskriterien zusammensetzt, jedoch ihren vitalen sozialen Interessen in weit höherem Maße entspräche und etwa Sozialleistungen signifikant erhöhte? In einer Leistungs- und Konkurrenzgesellschaft, die auf systematische, strukturfunktionale Weise Gewinner und Verlierer, ja sogenannte „Überflüssige“ produziert und nachgerade produzieren muss, in der die entscheidenden Ressourcen, namentlich Geld und Macht, systemlogisch stets ungleich verteilt werden, führt beispielsweise, um es mit einem bitterbösen Paradoxon zu formulieren, auch der vereinzelte Aufstieg von Frauen in elitäre Positionen wirtschaftlicher oder politischer Macht dann letztlich doch nur zu einer Art „Feminisierung des Patriarchats“, was heißt, dass sich an den patriarchalen, und das heißt immer auch vermachteten, strukturell geschlossenen Verhältnissen von Über- und Unterordnung selbst noch lange nichts ändern muss.

Es scheint der vermeintlichen Alternativlosigkeit der herrschenden politisch-ökonomischen Verhältnisse geschuldet, dass auch in sich kritisch wahnenden Disziplinen der Geistes- und Sozialwissenschaften seit längerem eine verstärkte Fokussierung auf „weiche“ Fragen symbolischer Anerkennungspraktiken dominiert. Soziale Gleichheit meint aber eben nicht nur quotierte Repräsentanz einzelner VertreterInnen minoritärer gesellschaftlicher Gruppen und symbolische Anerkennungs- und Ermunterungspraktiken, sondern tangiert vielmehr ganz konkrete „harte“ Fragen von Haben und Nicht-Haben, Fragen der Verteilung und Aneignung des gesellschaftlich-arbeitsteilig erzeugten Reichtums einer Gesellschaft. In Anlehnung an Bill Clinton, zweifellos ein Protagonist politischer Diversity-Programmatiken, zugleich aber auch neoliberaler Reformator des „*welfare-to-workfare*“-Paradigmenwechsels in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, sei deshalb abschließend in Erinnerung gerufen: „It’s the economy, stupid!“

Weitere Literatur:

Michaels, W.B. (2009a): *The Trouble with Diversity: How We Learn to Love Identity and Ignore Inequality*. New York: Metropolitan

Michaels, W.B. (2009b): "What Matters". In: London Review of Books, Vol. 31, No. 16, 27. August 2009 (S. 11-13)

Pickett, K. / Wilkinson, R. (2009): *Gleichheit ist Glück. Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind*. Berlin: Hoffmann & Tschömann

Schenk, Chr.: *Zu den Ursprüngen des Diversity-Management-Konzepts*. pdf-Dokument entnommen am 20.09.2011 unter http://www.christian-schenk.net/politik/diversity-management/diversity_management.pdf