

Workshop von der Binarität zur Intersektionalität

von Iris Koall und Christian Raschke

Wir haben uns in diesem 2-stündigen Workshop einer Bewegung der Gender- und Diversitytheorie angenähert und die Stadien der:

- Strukturkategorie Geschlecht
- Dekonstruktion von Geschlechterbinarität
- Intersektionalität in der Konstruktion von Differenz

erläutert, erfahren und für die Beraterische Umsetzung handhabbar gemacht.

Wir nutzen in dem Workshop mit Euch die Raumaufstellung als Methode, voneinander zu lernen und damit zu experimentieren, um die Intersektionalität der Wirkung von Diversity im Raum erfahrbar zu machen.

Theoretische Basis:

Ausgehend von der fixierbaren, fiktiven Möglichkeit zur Positionierung als „Mann“ oder „Frau“ sollten die Bedingungen der Differenzierung verdeutlicht werden. Wir wollten die Möglichkeiten zur Dekonstruktion aus der Geschlechterforschung anwenden, um zu ermitteln, wie wir die binäre Kategorisierung überwinden können.

Differänz: Wie entstehen binäre Gegensätzlichkeiten durch Benutzung von „feststehenden, metaphysischen Normalitäten“. Diese Konstruktion von Gegensätzlichkeiten sind immer auf die Privilegierung der einen Seite und Abwertung der anderen Seite angewiesen ist. Welche Funktion erfüllen diese gegensätzlichen Kategorien für die agierenden MitarbeiterInnen und für die Organisation? Was kann damit gesehen werden, oder was kann vermieden werden? Sind andere Begriffe weniger ab- und aufwertend, mehr inklusiv als exklusiv in der Beratungs- und Coachingpraxis zu entwickeln? Dieser Miteinbezug von zunächst als polarisierend gekennzeichneten Gegensätzlichkeiten kennzeichnet die qualitative Veränderung, die in dem Neologismus „Differänz“ steckt. Zur Bestimmung von Gegensätzlichkeiten sind Begriffe erforderlich, die (zeitlich und räumlich) eingegrenzt und in ihrer Gültigkeit markiert werden müssen. Es ist die Analyse des ausgegrenzten, latenten, nicht gesagten, aber möglicherweise gemeinten. Diese binäre Unterscheidung braucht zu ihrer „Standfestigkeit“ die **Supplementäre Logiken**, die verdecken, welche Voraussetzungen benötigt werden oder wie viel verdeckte Zuarbeit geleistet wird, damit es zu einer Aufwertung oder Privilegierung kommen kann, aber ohne diese zu benennen. Es gibt kaum eine Privilegierung, die ohne unsichtbar gemachte Zu-Arbeit auskommt. Die Verschleierung der Voraussetzungen (die unverzichtbar für die Wirksamkeit des Offensichtlichen sind) tritt häufig in der Form von Logiken auf, die essentialistischen, rationale, politische Formen annehmen. Es geht um die Versuche diese Prozesse der Machterstellung und Diskriminierung zu erhellen, die scheinbar „legitim“ daherkommen.

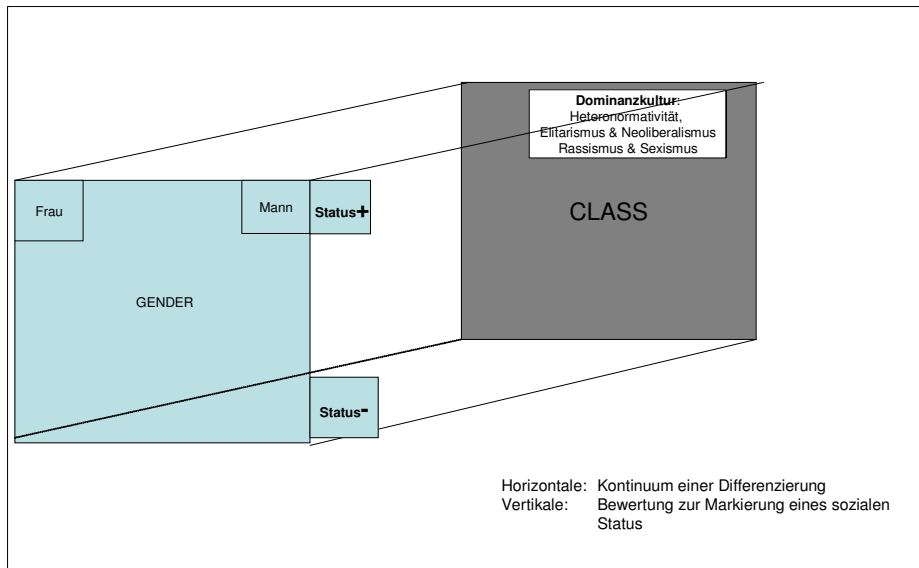
Workshop von der Binarität zur Intersektionalität

Legitimität ist auf die Gestaltungs- und Durchsetzungsmacht angewiesen, die allerdings erst durch die stetige Variation von kommunikativen Regeln (also eher in einem kontingenten als geregelten Umgang mit sozialer Komplexität) eine Durchsetzbarkeit oder **Performanz von Diskursen** ermöglicht: In Organisationen wird Macht hergestellt indem zunächst der Geltungsbereich definiert und markiert wird. Hier ist die Macht „legitim“ alles äußere wird als irrelevant erklärt, „darf“ auch in den wechselseitigen Wirkungen nicht beobachtet oder kommuniziert werden. Kritik an dieser „objektiven“ Gestaltung des Wirkungsbereichs ist schon Abweichung von der Norm und wird sanktioniert (wobei die stärkste Form der Missachtung ist, „dass ja gar nichts neues passiert ist“, also die Abweichung von der Norm als solche nicht markiert wird). Weiterhin braucht Macht zur Durchsetzung der eigenen Annahmen und Wirklichkeitskonstruktionen die Möglichkeit der **stetigen Variation von Regeln**. Diese Anpassung an sich verändernde Umweltbedingungen ist das Privileg, dass sich aus der Gestaltung und rekursiven Anpassung von Veränderung, ergibt. Formale Regeln und informelle Absprachen, können scheinbar widersprüchlich sein. Somit können die Systemgrenzen trotz innerer Widersprüche gehalten werden. Das latente Ausagieren von Widersprüchen steht aber nur Personen mit Macht in Organisationen zu Verfügung.

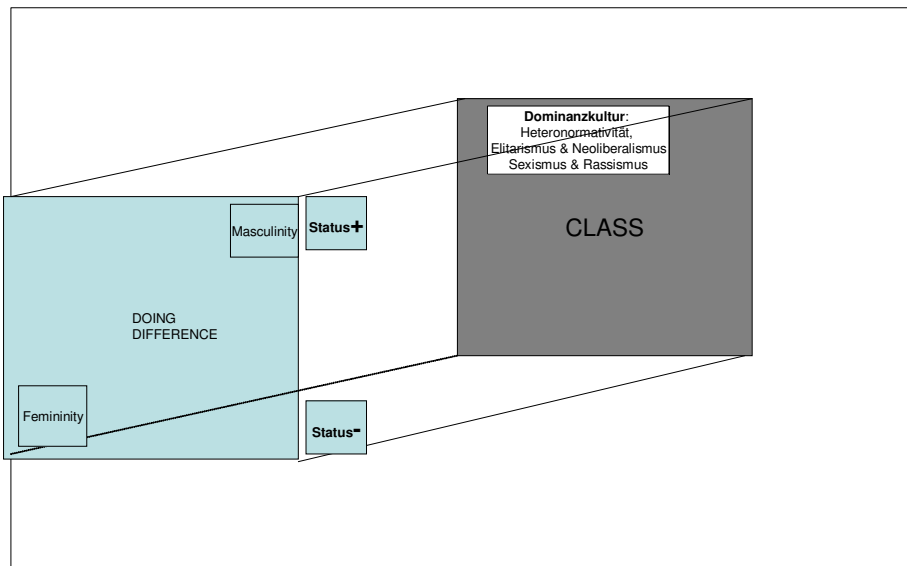
Die praktische Dekonstruktion von Macht und Binarität bedeutet fast immer an den Grundfesten der „Normalität“ zu rütteln und dieser Arbeit wird häufig mit der De-Legitimierung und Abwertung, bzw. der Projektion von negativen Affekten auf TrainerInnen, BeraterInnen, Coaches begegnet. Das dekonstruierende Arbeiten ist zwar theoretisch korrekt aber praktisch nicht beliebt. Nur wenige Trainerinnen arbeiten damit in der Beratung sehr erfolgreich (interessantes Positivbeispiel: <http://web.mit.edu/workplacecenter/docs/wpc0004.pdf> Joyce Flechter ; Simmons School of Management; Lotte Bailyn Sloan School of Management, MIT). Wir haben diese Dekonstruktion von Bewertungen, die zur Bestimmung von „demografischen Differenzen“ wie Alter, Geschlecht, Hautfarbe verwendet werden, auch auf die Arbeit mit Intersektionalität angewendet und unseren INTERSEKTIONALITÄTS-KUBUS vorgestellt, der verdeutlichen kann, wie in dem Zusammentreffen von verschiedenen zugeschriebenen und angenommenen Bewertungen anhand von demografischen Merkmalen, soziale Positionierungen entstehen und manifestiert werden. Dekonstruktion ist hier hilfreich zu verstehen, wie Merkmale durch Bewertungen gefestigt und aufgeweicht werden können.

Workshop von der Binarität zur Intersektionalität

1. These: Die Geschlechterdifferenz entsteht vor dem Hintergrund einer geschlechterasymmetrischen Dominanzkultur

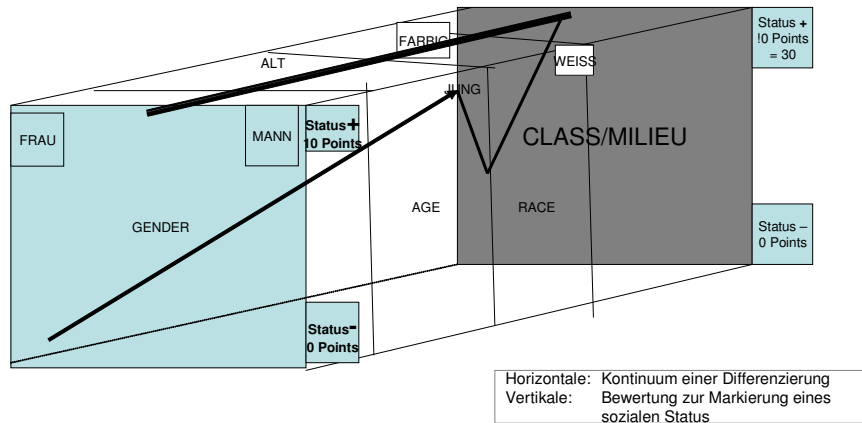


2. These: Doing Difference als extreme Bewertungen der Femininity und Masculinity (Brownmiller 1984; West / Fenstermaker 2001; Hirschauer 2001)

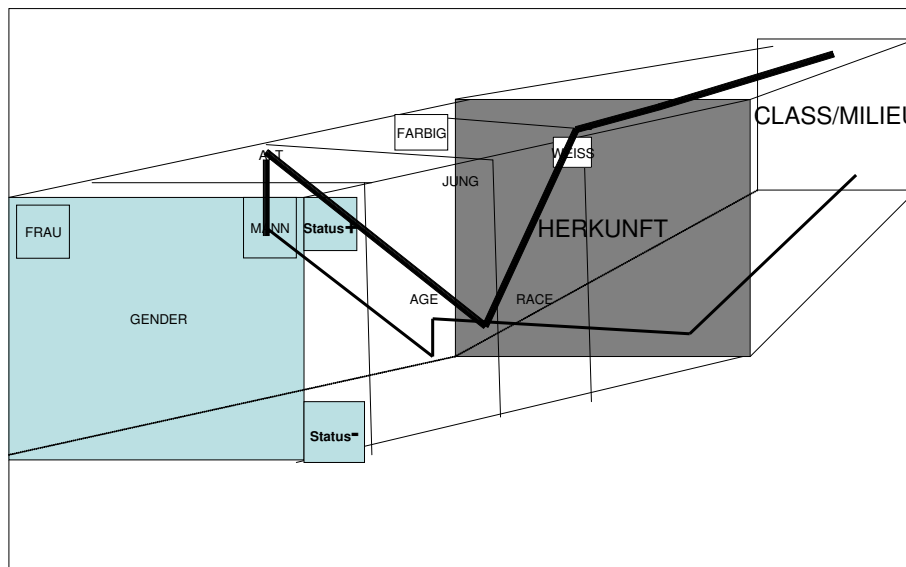


Workshop von der Binarität zur Intersektionalität

These 3: Gender kann als Ausgangspunkt zur Beschreibung einer *intersektionalen Entwicklungslinie* der gesellschaftlichen Positionierung angenommen werden.

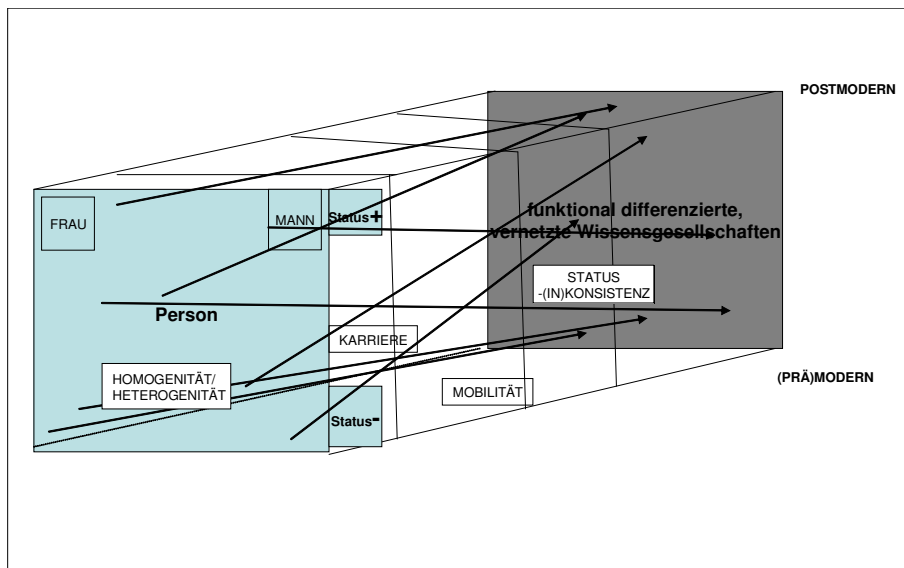


4. These: *Sektion Herkunft bestimmt die Bewertung, Variation und Viabilität* als soziale *Inclusiveness* oder *Exklusiveness* eines Systems



Workshop von der Binarität zur Intersektionalität

5. These: Von der personalen (Geschlechter)Binarität zu postmodernen Leitdifferenzen der Inklusion (Karriere, Mobilität, Statuskonsistenz)



Hier noch zwei Literaturangaben zum Weiterlesen:

Koall, Iris / Bruchhagen, Verena (2007): Loosing Gender-Binary, Winning Gender-Complexity. In: Journal des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung, 1/2007

Koall, Iris (2001): Managing Gender & Diversity – von der Homogenität zur Heterogenität in der Organisation der Unternehmung. S. 21-36