



Leseprobe aus Seeliger und Grulich, Intersektionalität, Arbeit und Organisation,
ISBN 978-3-7799-6104-8
© 2020 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?
isbn=978-3-7799-6104-8](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6104-8)

Intersektionalität, Arbeit und Organisation

Eine überfällige Zusammenführung

Julia Gruhlich

Arbeitsorganisationen in modernen Gesellschaften übernehmen die Rolle gesellschaftlicher ‚Integrationsmaschinen‘. Mit der Arbeitsplatzvergabe entscheiden sie über die Verteilung gesellschaftlich hoch anerkannter Ressourcen, weisen Anerkennung und Status zu, stiften Identität, Sinn und sozialen Zusammenhalt. Angesichts dieser großen Bedeutung kommt der Organisation von Erwerbsarbeit medial, politisch und sozial große Aufmerksamkeit zu. Ein Blick in die öffentlichen Debatten bestätigt diesen Eindruck und zeugt zugleich von den permanenten Veränderungen der Erwerbsarbeit. Intensiv wird gegenwärtig über die Chancen und Risiken des technischen und digitalen Wandels, die Folgen globalisierter Arbeitsmärkte, über das Potenzial der Erwerbsarbeit als Integrationsmotor für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund sowie die wachsende kulturelle und religiöse Vielfalt der Beschäftigten diskutiert. Große Aufmerksamkeit erhält auch die steigende Frauenerwerbstätigkeit, die Alterung der Gesellschaft sowie der Fachkräftemangel. Nicht selten erfolgt die Thematisierung im Ton der Verunsicherung: Unklar ist, wie der Wandel der Arbeitswelt bewältigt und wie die Arbeitswelt von morgen sich gestalten wird. Immer wieder wird die Frage aufgeworfen, wie die gleiche Integration von gesellschaftlich diversen und höchst ungleich positionierten Personen und Gruppen arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitisch gelingen kann.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist die Forschung zunehmend gefordert, sich mit der Frage zu befassen, inwiefern Arbeitsorganisationen Anteil an der Herstellung und dem Abbau von sozialer Ungleichheit tragen. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Arbeit, Organisation und sozialer Ungleichheit ist jedoch, vorsichtig ausgedrückt, ausbaufähig. Die Arbeitssoziologie, in deren Zentrum lange Zeit die Analyse sozialer und vor allem klassenspezifischer Ungleichheiten im Betrieb gehörte, hat das Thema zunehmend an ihre Ränder, etwa in die Arbeitsmarktsoziologie verlagert (vgl. Menz/Nies 2018, S. 126). Die soziale Ungleichheitsforschung wiederum befasst sich – mal abgesehen von dem Arbeitsmarkt – kaum mit Arbeitsorganisationen. Der Mainstream der Organisationssoziologie geht in der Regel von der Neutralität der Arbeitsorganisation aus, die den Einzelnen ge-

genüber unvoreingenommen und allen gleich gegenüberrete. Soziale Ungleichheit wird im Zuge dieser Setzung nicht im Zuständigkeitsbereich der Organisationsforschung gesehen, ja die Beschäftigung mit dem Verhältnis von Organisationen zu sozialer Ungleichheit berge das „Risiko des Konturverlustes“ der soziologischen Subdisziplin (vgl. Tacke 2015, S. 279). Entsprechend findet die Auseinandersetzung mit dem Zusammenhang von sozialer Ungleichheitsreproduktion und Organisation in dem eher marginalisierten Feld der kritischen Managementforschung statt. Der Teilbereich der feministischen Organisationsforschung, der sich an der Schnittstelle zwischen Organisations- und Geschlechterforschung bewegt, befasst sich meist mit der beruflichen Benachteiligung von Frauen (vgl. Müller/Riegraf/Wilz 2013). Die Geschlechterforschung setzt sich unter dem Paradigma der Intersektionalität zwar intensiv mit Mehrfachdiskriminierungen auseinander, verknüpft diese aber selten mit Arbeit und Organisation. Diagnostizieren lässt sich also eine starke Spezialisierung und Ausdifferenzierung der einzelnen Forschungsbereiche, die jeweils zwar über überaus spezielle und ausgefeilte Expertise verfügen, gleichwohl recht isoliert und zuweilen einseitig arbeiten. Angesichts der oben beschriebenen Entwicklungen drängt es sich auf, neu über Arbeit, Organisation und soziale Ungleichheit nachzudenken und damit erscheint es mehr als dringend geboten, die Rezeptionssperren zwischen den Disziplinen und disziplinären Teilbereichen zu überwinden.

Wie kann das Verhältnis von Arbeit, Organisation und sozialer Ungleichheit analysiert werden? Auf diese Frage soll der vorliegende Sammelband einige Antworten geben. Ausgangspunkt bildet die These, dass die bisher schwerpunktmäßig in der Geschlechterforschung zu verortende Debatte um das Konzept der Intersektionalität innovative Impulse für die Analyse von sozialer Ungleichheit im Kontext von Arbeit und Organisation bieten kann. Nahe gelegt wird diese Annahme durch die anglo-amerikanischen Debatten, in denen das Konzept der Intersektionalität deutlich früher als im deutschsprachigen Kontext aufgegriffen wurde und innerhalb der anglo-amerikanischen Organisationsforschung zunehmend rezipiert wird (vgl. Atewologun et al. 2015; Rodriguez et al. 2016; McDonald 2015; Dawn Metcalfe/Woodhams 2012; Benschop/Doorewaard 2012; Tatli/Özbilgin 2012; Zanoni 2011; Zanoni et al. 2010; Boogaard/Roggeband 2010; Styhre/Eriksson-Zetterquist 2008; McDowell 2008; Czarniawska/Höpfl 2002). Hintergrund für diese Öffnung bildet die vehemente Kritik schwarzer und farbiger Wissenschaftler_innen am *whitewashing* der Organisationsforschung und der einseitigen Fokussierung auf die Lebensrealitäten von weißen Mittelschichtsfrauen, die, so der Vorwurf, all zu oft und zu unrecht für alle Frauen verallgemeinert werden (Holvino 2008).

Charakteristisch für die intersektionale Perspektive ist, dass sie mit homogenen Gruppenannahmen bricht und die Heterogenität und Hierarchien innerhalb sozialer Gruppen – vor allem entlang der Triade von *race*, *class* und

gender – sichtbar macht und dabei zugleich essentialistische Auffassungen à la ‚Frauen sind so und Männer anders‘ dekonstruiert (Aulenbacher/Riegraf 2012). Eine wesentliche theoretische Referenz in der anglo-amerikanischen Organisationsforschung (wie auch in den darüber hinausgehenden Intersektionalitätsdebatten) bilden die Überlegungen der US-amerikanischen Rechtstheoretikerin Kimberlé Crenshaw (1989), die das Konzept der Intersektionalität Ende der 1980er Jahre entwickelte. Obgleich Ihre Überlegungen inzwischen mehrfach zitiert und zumindest in der Geschlechterforschung zum basalen Wissensbestand gehören, möchte ich an dieser Stelle noch einmal kurz auf sie zurückkommen. Zum einen sollen damit auch alle jene Leser_innen in die Debatte einbezogen werden, für die Intersektionalität bislang nicht mehr als ein Schlagwort ist und zum anderen möchte ich alle jene, die mit der Entstehung des Konzepts bereits vertraut sind, explizit auf den darin mitschwingenden Bezug zu Arbeit und Organisation aufmerksam machen. Als Ausgangspunkt dient Crenshaw das Beispiel des global operierenden US-amerikanischen Automobilkonzerns General Motors, der in den 1970er Jahren aufgrund von Massenentlassung fast aller schwarzen Arbeiterinnen verklagt wurde. Crenshaw problematisiert, dass die US-amerikanischen Antidiskriminierungsgesetze es lediglich ermöglichten, gegen die Diskriminierung nach ‚sex‘ oder ‚race‘, nicht aber gegen die Verschränkung beider Formen zu klagen, den entlassenen schwarzen Frauen also keinen Rechtsschutz gewährten. Crenshaw verdeutlicht an diesem Beispiel, dass soziale Gruppen an der Kreuzung verschiedener Ungleichheitsregime jeweils spezifische Benachteiligungen erfahren. Zwar stand hier nicht die *Organisation* General Motors, sondern vielmehr die *Institution* des Rechts im Fokus, gleichwohl scheinen hier bereits Bezüge zur Bedeutung von Arbeit und Organisation durch. Die intersektional angeleitete Organisationsforschung schaut hier genauer hin und rückt jene sozialen Gruppen in den Fokus, die an der Schnittstelle verschiedener Gruppenzugehörigkeiten stehen und damit komplexen und z. T. auch widersprüchlichen Ansprüchen und Verhältnissen ausgesetzt sind, wie z. B. Afro- und Latein-Amerikanerinnen. Fluchtpunkt entsprechender Studien ist zum einen, wie Machtinbalancen zwischen sozialen Gruppen innerhalb von Organisationen fortgeschrieben werden, zum anderen was Organisationen davon abhält, allen Menschen unabhängig von ihrer sozialen Zugehörigkeit gleiche Arbeitsbedingungen zu bieten. Ein Großteil der Debatte basiert auf empirischen Studien, die in der Regel auf Mikro- und Mesoebene angesiedelt sind. Zu den wenigen, die Intersektionalität theoretisch auf Meso- und Makroebene konzeptualisieren, gehören beispielsweise Joan Ackers Konzept der *global inequalities* (2006, 2012) und Jeff Hearn's Arbeiten zu *Transpatriarchien* (2009, 2014).

Nun ist die Entwicklung theoretischer Konzepte, daran erinnert Gudrun-Axeli Knapp (2006) mit ihren Überlegungen zu „traveling theories“, immer standortgebunden und eingebettet in jeweils spezifische gesellschaftliche und

historische Konstellationen. Vor diesem Hintergrund muss kritisch geprüft werden, inwieweit die theoretischen Debatten und empirischen Schwerpunktsetzungen der intersektionalen Analyse in der anglo-amerikanischen Organisationsforschung auf den europäischen bzw. den deutschsprachigen Kontext übertragbar sind. Während die USA selbst als Kolonie entstand, sich von Beginn als multiethnisches Einwanderungsland versteht und das historische Erbe der Rassentrennung trägt, ist das Selbstverständnis Deutschlands als Einwanderungsland relativ jung und es stellt sich die Frage, welche Schwerpunktsetzungen und Ausformulierungen des Intersektionalitätskonzepts nötig sind, um die regional und national unterschiedlichen Verhältnisse von sozialer Ungleichheit und Differenzen in Organisationen angemessen verstehen und erklären zu können.

Erste Ansätze zu einer Übertragung intersektionaler Ansätze in die deutschsprachige Organisationsforschung finden sich z. B. im Themenheft „Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten“ (vgl. Aulenbacher/Fleig/Riegraf 2010), dessen Anliegen es ist, die in der feministischen Organisationsforschung beachtliche Diskussionstradition zum Thema hervorzuheben und die englischsprachigen Debatten in den deutschsprachigen Kontexten sichtbarer zu machen. Eine organisationstheoretische Verknüpfung von Intersektionalitäts- und Diversitätsforschung findet sich bei Regine Bendl und Helga Eberherr (Bendl/Eberherr 2015; Eberherr 2012; Eberherr et al. 2008). Eberherr (2014) vergleicht im Zuge dessen die Schwerpunktsetzungen in den US-amerikanischen und europäischen Intersektionalitätsdiskursen und kommt zu dem Schluss, dass in ersteren ein Schwerpunkt auf Antidiskriminierungspolitik und identitätspolitischen Ansätzen liegt, während in den europäischen Diskussionen – insbesondere in der Tradition dekonstruktivistischer und queerer Perspektiven – Fragen der Überwindung binärer Oppositionen und Dualismen sowie die Bestimmung mehrdimensionaler Wirkungen von sozialen Kategorien zentraler seien (Eberherr 2014, S. 373). Weiterführend ist in diesem Zusammenhang auch der frühe Hinweis von Cornelia Klinger und Gudrun-Axeli Knapp (2005), dass das Konzept der Intersektionalität weiter gefasst ist als die in der empirischen Forschung häufig anzutreffende Fokussierung auf Identität und Diskriminierung auf Meso- und Mikroebene. Ihnen zufolge gewinnt das Intersektionalitätskonzept erst durch Berücksichtigung patriarchaler, kapitalistischer und kolonialer Makrostrukturen an analytischer Schärfe und Erklärungskraft. Aus Perspektive feministischer Organisationssoziologie gelte es dann, das soziale Innere von Arbeitsorganisationen in seiner Eigenwilligkeit, aber auch seiner Einbettung in moderne, bürgerlich-patriarchale, politisch-kulturell nationalstaatlich verfasste, expansive kapitalistische Gesellschaften zu begreifen (vgl. dazu auch Aulenbacher/Riegraf/Nickel 2012). An anderer Stelle habe ich deutlich gemacht, dass meso- und makrotheoretische Organisationskonzepte wie die oben benannten von Acker und Hearn sich in Verbindung mit

Pierre Bourdieus Praxeologie, welche das Zusammenspiel von organisationalen Strukturen und individuellen Handlungsspielräumen konzeptuell greifbar werden lässt, für eine intersektionale Organisationsanalyse adaptieren lassen (vgl. Gruhlich 2016). Intersektionalität steht dann für das umfassende Programm einer systematischen Analyse der Verbindungen zwischen gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen mit organisationalen Arrangements und Formen der Arbeitsorganisation auf Mesoebene sowie mit der Interaktionen zwischen Individuen und Gruppen und den Prozessen der individuellen Sinngebung auf organisationaler Mikroebene.

Ziel des Sammelbandes ist es, das Forschungsfeld von Intersektionalität, Arbeit und Organisation für den deutschsprachigen Kontext zu skizzieren und die theoretischen Perspektiven sowie das methodische Vorgehen einer intersektional angeleiteten Arbeits- und Organisationsforschung näher zu bestimmen. Die hier versammelten Beiträge sind theoretischer, methodologischer und empirischer Art und greifen jeweils analytische Perspektiven der Intersektionalitätsdebatte auf, um diese mit arbeits- und organisationssoziologischen Fragestellungen zu verknüpfen. Der besseren Übersicht halber sind die Beiträge in drei Abschnitte gegliedert. Im ersten Abschnitt finden sich konzeptionelle Zugänge, die verdeutlichen, dass eine intersektional angeleitete Organisationsforschung gegenüber bestehenden Ansätzen der ‚konventionellen‘ Organisationsforschung innovativen Gehalt besitzt. Im Anschluss an die konzeptionellen Überlegungen finden sich im zweiten und dritten Abschnitt empirische Studien, die Einblicke in konkrete gesellschaftliche Felder geben und verdeutlichen, inwiefern Organisationen mit intersektionaler Ungleichheit verknüpft sind.

Den Auftakt machen *Helga Eberherr* und *Regine Bendl* mit ihren epistemologischen Reflexionen über die Paradoxien und Widersprüche intersektionaler Ansprüche und Programmatiken. Epistemologisch steht die Intersektionalitätsforschung beispielsweise vor dem Dilemma, Interesse an einem konkreten Forschungsgegenstand zu haben (z. B. geschlechtlicher Ungleichheit) und diesen zugleich kategorial offen lassen zu müssen, also auch davon auszugehen, dass Geschlecht in der Arbeitsorganisation irrelevant ist. Sie plädieren dafür dieses Spannungsverhältnis auszuhalten und nicht zugunsten einer vermeintlichen größeren Klarheit vorschnell und einseitig zu lösen. So könne die Kategorie Geschlecht in Organisationen widersprüchliche Effekte haben und sowohl mehr Gleichheit wie auch mehr soziale Ungleichheit nach sich ziehen. Als Beispiel dient ihnen die zunehmende Öffnung von Organisationen für Gleichstellung und die gleichzeitige Beharrungskraft von organisationalen Geschlechterhierarchisierungen. Es gelte die organisationalen Prozesse (z. B. Personalauswahlverfahren) daraufhin zu untersuchen, inwiefern sie soziale Zugehörigkeiten bedeutsam machen und dabei nicht vorab auf einzelne und bestimmte soziale Kategorien fixiert zu sein.

Kimey Pflücke spricht sich für eine Verbindung historischer und intersektionaler Ansätze aus, da erst die Verknüpfung einer kritisch sensibilisierten Gesellschaftstheorie mit historischer Rekonstruktion Aufschluss über die Mechanismen gibt, die soziale Ungleichheiten hervorbringen. Dabei sei, so ihre Ausgangsthese, der Verlauf der Geschichte und die Entwicklung sozialer Ungleichheiten keineswegs vorab determiniert, sondern kontingent und veränderbar. Erst eine für Mehrfachdiskriminierung sensibilisierte historische Arbeitsforschung könne überzeugend Aufschluss darüber geben, wie die spezifische Organisation der Ausbeutung einer großen Arbeiter_innenschaft entlang der Achsen Geschlecht, *race* und Klasse produziert und reproduziert wurde. Die große Herausforderung dabei sei es, sich nicht von vermeintlich gesicherten theoretischen Konzepten (wie z. B. der Trennung von Lebenswelt und Arbeitswelt oder der Definition von Arbeit als bezahlte Arbeit) leiten zu lassen, sondern im Gegenteil das in der gegenwärtigen Arbeitsforschung hegemoniale Wissen aufzubrechen und scheinbar Gesichertes infrage zu stellen.

Die Schnittstelle zwischen Arbeit und Organisation, so der Ausgangspunkt von *Yannick Kalff*, bildet das Management. Die Management-Forschung weist Fragen sozialer Ungleichheit gegenüber üblicherweise keine große Nähe auf und begründet dies u. a. mit dem Verweis auf die vermeintliche Rationalität und Funktionalität von Organisations- und Managementhandeln. Übersehen wird dabei, so Kalff im Anschluss an den noch relativ jungen Teilbereich der Kritischen Managementforschung, dass das Management aktiver Teil der (Re-)Produktion von Ungleichheitsdimensionen und Diskriminierungen ist. Dass das Management und die Managementforschung mitunter ohne es zu wollen an der Reproduktion sozialer Ungleichheit Teil hat, liegt an ihrer Ignoranz gegenüber Macht- und Herrschaftsstrukturen. So speise sich das Management nicht nur, wie Studien vielfach gezeigt haben, aus klassen- und geschlechtsspezifischem Wissen, sondern gehe zudem auf koloniale Praxen zurück: Die vermeintlich ‚moderne‘ Vorstellung von Rationalität, Leistung und Organisation basiert auf (post)kolonialer Ausbeutung und rassifizierter Abwertung und erweist sich letztlich als eurozentristisch.

Die Frage nach intersektionaler Ungleichheit stellt die die arbeits- und industriesoziologische Forschung auch methodologisch vor neue Herausforderungen. Die Zunahme multinationaler Unternehmen und Durchsetzung transnationaler Arbeitsarrangements hat die deutschsprachige Arbeitsforschung zwar bereits dazu veranlasst, ihre Kernmethode, die Betriebsfallstudie, kritisch zu hinterfragen, gleichwohl, so argumentiert *Julia Gruhlich*, steht die im Zuge dieser Debatte etablierte Idee einer ‚kritischen Fallstudienforschung‘ vor weiteren, bisher nur wenig berücksichtigten Problemen. Am Beispiel der transnationalen Organisation von Arbeit diskutiert Gruhlich drei zentrale methodologische Herausforderungen, den methodologischen Nationalismus, den Essentialismus und die Positionalität von Wissen, denen sich eine Forschung zu Arbeit

und Organisation stellen muss, sofern sie sich zu Recht als ‚kritisch‘ bezeichnen will.

Im zweiten Abschnitt finden sich empirische Studien zu intersektionalen Ungleichheiten in öffentlichen Organisationen.

Am empirischen Beispiel von Unternehmen und Hochschulen thematisieren *Annette von Alemann*, *Birgit Riegraf* und *Lena Weber* die Reichweite und Wirksamkeit von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken. Diese, so arbeiten die Autorinnen heraus, bergen widersprüchliche Effekte, insofern sie zwar einerseits weiblichen Beschäftigten neue Chancen eröffnen, andererseits aber nur Frauen in Fach- und Führungspositionen adressieren und damit sowohl Frauen auf niedrigeren Positionen sowie Männer und Väter außen vor lassen. Insofern die Vollzeit- und Karrierearbeit, auf welcher die Organisation aufbaut, durch Gleichstellungsmaßnahmen nicht grundsätzlich in Frage gestellt wird, bleibt auch die gesellschaftlich notwendige Reproduktionsarbeit weiterhin abgewertet, was die Mehrzahl der berufstätigen Frauen ebenso wie die wachsende Zahl an Vätern in Elternzeit potentiell mit Karriereeinbußen bezahlt.

Nina Hossain und *Maria Funder* widmen sich der Kommunalpolitik und der Unterrepräsentation von Frauen und insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund. Unter Bezug auf Bourdieu und den akteurzentrierten Institutionalismus etablieren sie ein Mehrebenenmodell, das über den engeren Fokus auf Akteurskonstellationen hinausgeht und auch institutionelle Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Machtkonstellationen (in diesem Falle Citizenship-, Migrations- und Genderregime) miteinbezieht. Auf Basis von qualitativen und quantitativen Daten gelingt es ihnen zu zeigen, dass der Zugang und der Erfolg innerhalb der Kommunalpolitik ganz entscheidend in den politischen „Hinterzimmern“ entschieden wird, in denen vor allem weiße Männer über attraktive Positionen und Listenplätze entscheiden.

Einem anderen Bereich des Öffentlichen widmen sich *Tatiana Zimenkova* und *Verena Molitor* mit ihrer Analyse der Polizeikultur. Auf Basis von biographischen Interviews und Gruppendiskussionen mit LSBTQ*-Polizeiangehörigen arbeiten sie heraus, dass die Zugehörigkeit zur Exekutive, die einen hohen Identifikationsanspruch stellt, und die LSBTQ*-Identität nicht immer deckungsgleich sind und zu spezifischen Exklusions- und Diskriminierungserfahrungen führt. Mit ihrer Analyse verdeutlichen sie, dass die Organisation der Polizeiarbeit und vor allem die Polizeikultur wesentlichen Anteil an den individuell erfahrenen Widersprüchen tragen.

Einen reflexiven Beitrag zur akademischen Praxis leisten *Maria Norkus*, *Cristina Besio* und *Nina Baur* mit ihrer Analyse der Projektifizierung wissenschaftlicher Arbeit. Da im Zuge der Ökonomisierung der Hochschulen inzwischen mehr als 40 Prozent aller wissenschaftlichen Stellen in Deutschland über Drittmittel finanziert werden, fragen die Autor_innen aufbauend auf Bourdieus Kapitaltheorie nach den Arbeitsbedingungen und -erfahrungen des Personals,