

2. Theoretische Grundlagen

In den nachfolgenden Kapiteln werden die theoretischen Grundlagen, auf denen die vorliegende Arbeit aufbaut, vorgestellt und somit der theoretische Rahmen gesteckt. Dazu werden praxis- und diskurstheoretische sowie intersektionale Ansätze der Geschlechter- und Diversitätsforschung mit neo-institutionalistischen Ansätzen und Perspektiven aus der Organisationssoziologie verbunden. In Kapitel 2.1 werden zunächst drei Konzepte, ›Differenz‹, ›Macht‹ und ›Ungleichheit‹, aus verschiedenen theoretischen Perspektiven beleuchtet und miteinander in Verbindung gebracht. Darauf aufbauend werden diese Konzepte in Kapitel 2.2 auf die Untersuchung von Organisationen übertragen und in Kapitel 2.3 im Rahmen einer Synthese der vorangehenden Kapitel in den Kontext des Sports eingebettet.

2.1 Differenz – Macht – Ungleichheit

Die Verbindung der drei Konzepte ›Differenz‹, ›Macht‹ und ›Ungleichheit‹ kann, wenn auch sehr verkürzt, wie folgt zusammengefasst werden: Über Differenzkonstruktionen und -zuschreibungen werden innerhalb von gesellschaftlichen Machtverhältnissen soziale Ungleichheiten re produziert und legitimiert. Nachfolgend sollen diese Konzepte und ihre Verbindungen anhand verschiedener Theorien und Ansätze aus einer machtkritischen und intersektionalen Perspektive heraus beleuchtet werden. Insgesamt soll dieses Kapitel dazu beitragen, die Konzepte aus verschiedenen theoretischen Perspektiven zu betrachten, die sich untereinander ergänzen, und diese in den gegenwärtigen Diskurs einzuordnen. Im ersten Teil des Kapitels wird die sozialkonstruktivistische Perspektive der Arbeit herausgestellt und das Verständnis von Differenzen als soziale Konstrukte zugrunde gelegt sowie die Prozesse sozialer Differenzierung beleuchtet (Kapitel 2.1.1). In den darauffolgenden Kapiteln wird die Re Produktion sozialer Ungleichheit zunächst aus einer praxistheoretischen Perspektive (2.1.2) und anschließend aus einer diskurstheoretischen Perspektive (2.1.3) beleuchtet, um beide Perspektiven für die vorliegende Arbeit zusammenzubringen (2.1.4). In Kapitel 2.1.5 wird Intersektionalität als übergreifende Forschungsperspektive der Arbeit vorgestellt. Das Kapitel abschließen

wird die Hinzunahme einer machtkritischen Perspektive auf Intersektionalität und die Darstellung eines Konzepts von Macht, das alle vorherigen Ansätze verknüpft und das dieser Arbeit zugrunde liegt (Kapitel 2.1.6).

2.1.1 Prozesse sozialer Differenzierung – von ›doing gender‹ zu ›un/doing difference‹

Zunächst bedeutet Differenz, dass etwas verschieden von etwas anderem ist. Differenz zu sein, ist dabei ein relationaler Status, da ein einzelnes Element seine Bedeutung erst in der Abhängigkeit von bzw. in der Unterscheidung zu etwas anderem erhält und diese Bedeutungszuschreibung die Basis für die Herstellung sozialer Ordnung ist (Hall, 1997, S. 234ff.). Während bereits in der frühen Philosophie »Oppositionspaare zum Grundinstrumentarium abendländischen philosophischen Denkens« (Lutz & Wenning, 2001, S. 17) gehörten, also Differenz als horizontale bzw. gleichwertige Differenzierung verstanden wurde, wurde diese Annahme im post-strukturalistischen Denken in Frage gestellt, indem aufgezeigt wurde, dass Differenzierungen, besonders in Bezug auf *Geschlecht*, immer vertikal verlaufen (ebd.). Asymmetrien werden durch ein Gleichheit suggerierendes Verständnis von Komplementarität lediglich verdeckt (Klinger, 1995, S. 40). Damit einher gehen die Benennung eines Begriffs und die Ableitung eines anderen von diesem, der wiederum unbenannt bleibt, was Klinger wie folgt beschreibt:

»Im Verhältnis A zu Nicht-A hat nur der erste Term eine positive Bestimmung, einen wie auch immer definierten Inhalt, während der zweite Term, wie die Bezeichnung Nicht-A es schon sagt, nur als Nicht-Sein, als Mangel, als Beraubung von A gesetzt ist.« (Klinger, 1995, S. 41)

Nach Luhmann sind diese Asymmetrien bzw. »eine leichte Präferenz für eine Seite« (Luhmann, 1988, S. 50) ein unausweichliches Prinzip der Logik. Die Rolle des Subjekts und damit auch die Frage nach Veränderungspotentialen werden beispielsweise innerhalb seiner Systemtheorie jedoch weitgehend ausgeklammert, genauso wie gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Dies stellt jedoch besonders aus sozialwissenschaftlicher Forschungsperspektive im Hinblick auf die Veränderung sozialer Ungleichheiten ein zentrales Forschungsinteresse dar (Lutz & Wenning, 2001, S. 19).

Während verschiedene Theorien, die ein biologistisches Verständnis von Differenzen und Differenzkategorien vertreten, diese als gegeben annehmen, werden Differenzen ausgehend von einer sozialkonstruktivistischen Perspektive aufbauend auf den Ansätzen von Peter L. Berger und Thomas Luckmann (1994/1969) als etwas innerhalb von Interaktionsprozessen kollektiv Hervorgebrachtes verstanden. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass soziale Tatsachen im alltäglichen Handeln

hergestellt werden und damit eine ›objektive Wirklichkeit‹ erzeugen (Berger & Luckmann, 1994, S. 65). Das Erzeugen wird dabei auch als ›doing‹ verstanden, als ein hochgradig verselbstständigtes (routiniertes) Handeln, das sich in Interaktionen realisiert, in denen wiederum sich verfestigende soziale Praktiken auf unterschiedlichsten Ebenen generiert werden (Gildemeister, 2019, S. 411). Darauf haben Candace West und Don H. Zimmermann (1987) Bezug genommen, die mit ihrem ›doing gender‹-Konzept die interaktive Hervorbringung von *Geschlecht* in den Vordergrund stellen. Dabei unterscheiden sie zwischen drei miteinander verwobenen Dimensionen von *Geschlecht*: *sex* als Geburtsklassifikation aufgrund biologischer Merkmale, *sex-category* als gesellschaftlich geforderte Zuordnung zu einer Kategorie und *gender* als intersubjektive Validierung in Interaktionsprozessen auf der Grundlage normativer Vorgaben (West & Zimmermann, 1987, S. 127). Als direkte Weiterentwicklung des ›doing gender‹ kann das Konzept des ›doing difference‹ von Sarah Fenstermaker und Candace West (1995) angesehen werden, mit dem sie der Gleichzeitigkeit weiterer Differenzkonstruktionen gerecht werden wollen. Sie verstehen die Differenzlinien¹ *gender*, *race* und *class* »as ongoing, methodical, and situated accomplishments« (West & Fenstermaker, 1995, S. 30), verweisen aber auch darauf, dass, obwohl diese Differenzlinien sehr bedeutsam in der Gesellschaft sind, es durchaus auch andere Differenzlinien gibt, die relevant sein können – »and, thus, ›difference‹ may then be differentially constituted« (West & Fenstermaker, 1995, S. 34). Diese Konstruktionen laufen jedoch nicht willkürlich ab, vielmehr müssen sich soziale Akteur*innen in ihrer ›performance‹, also dem Prozess der situierten Hervorbringung, immer an normativen Erwartungen ausrichten (ebd., S. 24). Dies beschreiben West und Fenstermaker als ›accountability‹ (ebd., S. 21). So erhalten Differenzlinien erst durch ihre Konstruktionsprozesse in einem spezifischen Kontext eine Bedeutung und eine konkrete Eigenschaft (Fenstermaker & West, 2001, S. 247). Dies geschieht durch ein Wechselspiel zwischen situativem Handeln und sozialen Strukturen (ebd., S. 242). Beide Konzepte wurden u. a. dahingehend kritisiert, dass sie die Annahme der Omnirelevanz und die damit verbundene Ausblendung der kontingenten Prozessualität des *Geschlechts* vertreten (Hirschauer, 2016, S. 116).

Während West und Zimmermann also die Frage »[C]an we ever *not* do gender?« (West & Zimmermann, 1987, S. 137, Herv. i. O.) mit ›Nein‹ beantworten, stellt Hirschauer (1994, 2017) dieser Annahme sein Konzept des ›un/doing gender‹ bzw. des ›un/doing difference‹ entgegen. Damit beschreibt er unterschiedliche Formen der vorübergehenden und situativen Neutralisierungsarbeit und entwickelt damit einen Praxisbegriff, der für die Möglichkeiten der Relevanzsetzung, der Aktualisierung und Neutralisierung sowie für das Vergessen des *Geschlechts* und

1 Die Bezeichnungen ›Differenzlinien‹ und ›Differenzkategorien‹ werden in dieser Arbeit synonym verwendet.

weiterer Differenzlinien offen ist (Hirschauer, 2001a, S. 214). Demnach eröffne jede Interaktion, trotz des grundlegenden ›Ausweiszwanges‹ z.B. bezogen auf die Geschlechtszugehörigkeit, einen Raum für variable Grade der Relevanzsetzung (›salience‹) (Hirschauer, 1994, S. 215; 679). Um die Stabilität von sozialen Differenzierungsprozessen zu erklären, bezieht sich Hirschauer vor allem auf Erving Goffmans (2001/1977) Konzept der ›institutional reflexivity‹ innerhalb seiner Arbeiten zur interaktiven und institutionellen Konstruktion von Geschlechterstereotypen. Danach stehen ›institutionelle Arrangements‹ wie z.B. die geschlechtliche Arbeitsteilung oder das ›heterosexuelle Paar‹ Prozessen des ›undoing gender‹ entgegen, da sie den sozialstrukturellen Rahmen bilden, in dem Möglichkeiten des eigenen Verhaltens und der Konstruktion von *Geschlecht* eingeschränkt werden (Hirschauer, 1994, S. 686ff.). Diese Arrangements können Institutionen, Räume, Artefakte oder eben Individuen sein, »in denen sich die Praxis der Geschlechterunterscheidung gewissermaßen wieder begegnet und an sich selbst erinnert« (Hirschauer, 2001a, S. 222) und die durch sie konstituiert und legitimiert wird (ebd.). Sie fungieren als gesellschaftliche ›Trägheitsmomente‹, die jedoch auch Möglichkeiten und Räume der Verschiebung bieten, da »der Prozess der Geschlechtskonstruktion [...] aus Episoden [besteht], in denen Geschlecht in sozialen Situationen auftaucht und verschwindet« (Hirschauer, 1994, S. 677). An dieser Stelle lässt sich gut an praxis- und diskurstheoretische Überlegungen anschließen, anhand derer sich genau diese Möglichkeiten und Räume der Stabilisierung, aber auch der Verschiebung besser greifen lassen.

2.1.2 Die Re_Produktion und Möglichkeiten zur Veränderung sozialer Ungleichheitsverhältnisse aus praxistheoretischer Perspektive

Wie in den vorangegangenen Kapiteln ausgeführt wurde, werden soziale Differenzierungsprozesse interaktiv hergestellt und sind in sich immer hierarchisch gegliedert, sie wirken also ungleichheitsgenerierend, oder wie MacKinnon ausdrückt: »Differences are inequality's post hoc excuse.« (MacKinnon, 1987, S. 8) Praxistheorien bieten in diesem Sinne umfassende Ansätze, um zu erklären, wie Differenzen stabilisiert und soziale Ungleichheitsverhältnisse auf verschiedenen Ebenen re produziert werden. Aufgrund der methodisch-methodologischen Ausrichtung der Arbeit² und der breiten Rezeption dieses Ansatzes wird nachfolgend Bourdieus ›Theorie der Praxis‹ kurz vorgestellt, indem seine wichtigsten Konzepte in groben Zügen skizziert werden (Kapitel 2.1.2.1), um daran aufzuzeigen, inwiefern aus praxistheoretischer Perspektive die Veränderung von sozialen Ungleichheitsverhältnissen un_möglich wird (Kapitel 2.1.2.2).

2 So bezeichnen Winker und Degele (2009, S. 63) ihren Ansatz als ›praxeologischen Intersektionalitätsansatz‹, der auf Bourdieus ›Theorie der Praxis‹ beruht.

2.1.2.1 Bourdieus ›Theorie der Praxis‹ – Eine kurze Einführung in die Begrifflichkeiten

Pierre Bourdieu (1992/1987), der seinen Ansatz selbst als ›strukturalistischen Konstruktivismus‹ oder ›konstruktivistischen Strukturalismus‹ bezeichnet, versucht in seiner ›Theorie der Praxis‹ objektivistische und subjektivistische Positionen zu vereinen. Er wendet sich damit zum einen klar gegen strukturtheoretische Ansätze, nach denen das Individuum lediglich als Träger der Strukturen gesehen wird und sich in seinem Handeln nur auf das Befolgen von Regeln stützt (Bourdieu, 2022/1972, S. 147ff.). Nach seiner Theorie stehen Struktur und Handlung in einem dialektischen Verhältnis zueinander, in dem sie sich gegenseitig bedingen, aktualisieren und reproduzieren (ebd.). Bourdieu fasst dies in folgender Formel zusammen:

$$[(\text{Habitus}) \times (\text{Kapital})] + \text{Feld} = \text{Praxis}$$

Hier stellt er seine Konzeptionen des Habitus, des Kapitals bzw. der Kapitalien und des Feldes bzw. der Felder vor und wie diese miteinander verbunden sind (Bourdieu, 2023a/1979, S. 175). Sie beschreiben in seiner Theorie die wechselseitige, dialektische Beziehung zwischen Individualität und Gesellschaft – das heißt, wie Gesellschaft aus den Handlungen und Beziehungen zwischen sozialen Akteur*innen konstruiert wird und umgekehrt. Nachfolgend soll kurz auf die einzelnen Konzepte eingegangen werden.

Der Habitus umfasst nach Bourdieu diejenigen »Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata« (Bourdieu, 2015b/1980, S. 101) eines Menschen, in denen sich alle inkorporierten früheren Erfahrungen äußern: Er leitet also an, wie ein Mensch die soziale Welt wahrnimmt, wie er diese Wahrnehmungen ordnet, interpretiert und bewertet und wie er handelt:

»Als Produkt der Geschichte produziert der Habitus individuelle und kollektive Praktiken, also Geschichte, nach den von der Geschichte erzeugten Schemata; er gewährleistet die aktive Präsenz früherer Erfahrungen, die sich in jedem Organismus in Gestalt von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata niederschlagen und die Übereinstimmung und Konstanz der Praktiken im Zeitverlauf viel sicherer als alle formalen Regeln und expliziten Normen zu gewährleisten suchen.« (Bourdieu, 2015b, S. 101)

Dem Habitus kommt dabei also eine Doppelfunktion zu: Er stellt gleichzeitig eine erzeugte soziale Praxis dar, generiert diese aber auch zugleich. Seine ungeheure Reproduktionskraft erklärt Bourdieu u. a. damit, dass der Habitus mit seiner ›Erfinderkunst‹ in (un)vorhersehbaren Situationen unendlich viele Praktiken in kurzer Zeit erzeugen kann, die sich jedoch immer in den Grenzen der Regelmäßigkeiten bewegen, die für ein bestimmtes Feld typisch sind und diejenigen ausschließt, die

»mit den objektiven Bedingungen unvereinbar sind« (Bourdieu, 2015b, S. 104). Dabei ist er (der Habitus) fast immer zur Improvisation gezwungen, da wirklich identische Situationen kaum vorkommen. Dies passiert jedoch nicht mechanisch, sondern eher dauerhaft und systematisch (ebd., S. 102f.). Für die Träger der Habitus geschieht dies unbewusst und erzeugt somit eine »Scheinform der Selbstverständlichkeit« (Bourdieu, 2015b, S. 105), welche von diesen akzeptiert wird. Dies bezeichnet Bourdieu auch als »doxa« (Bourdieu, 2022, S. 325).

»Als einverlebte, zur Natur gewordene und damit als solche vergessene Geschichte ist der Habitus wirkende Präsenz der gesamten Vergangenheit, die ihn erzeugt hat. Deswegen macht gerade er die Praktiken *relativ unabhängig* von den äußeren Determiniertheiten der unmittelbaren Gegenwart. Diese Selbstständigkeit ist die der abgehandelten und fortwirkenden Vergangenheit, die, wie ein akkumuliertes Kapital fungierend, Geschichte aus Geschichte erzeugt und damit die Dauerhaftigkeit im Wandel gewährleistet, die aus dem einzelnen Handelnden eine eigene Welt in der Welt macht.« (Bourdieu, 2015b, S. 105, Herv. i. O.)

Der Habitus wird also »einverleibt«, in den Körper eingeschrieben. Dies erfolgt primär über die Sozialisation im familiären Umfeld, eine weitere Sekundärsozialisation findet beispielsweise im Kontext der Schule statt (Bourdieu, 2023a, S. 16f.). Dabei ist der individuelle Habitus immer abhängig von der gesellschaftlichen Position des*der Tragenden innerhalb einer Sozialstruktur und dient sowohl zur Vereinheitlichung als auch »zur Generierung von unterschiedlichen und der Unterscheidung dienenden Praktiken« (Bourdieu, 2023b/1994, S. 21). Bestimmte Habitusformen einer Gruppe werden demnach »homogenisiert« und äußern sich in bestimmten Lebensstilen und Geschmäckern (Bourdieu, 2023a, S. 137). Ähnliche Existenzbedingungen bzw. Sozialisationserfahrungen führen also zur Formierung ähnlicher Habitus, die auch als »Klassenhabitus« bezeichnet werden (Bourdieu, 2015b, S. 111ff.). So steht der »individuelle Habitus« auch immer in Beziehung zum »Klassenhabitus« (ebd.).

Mit seinem Modell des »sozialen Raums« analysiert Bourdieu vertikale Differenzierung und unterscheidet dabei zwischen drei grundsätzlichen Klassenhabitus innerhalb der Gesellschaft: dem legitimen Geschmack des Lebensstils der herrschenden Klasse, dem mittleren Geschmack des Kleinbürgertums und dem populären Geschmack der Volksklassen (Bourdieu, 2023a, S. 405ff.). Der Habitus wird also maßgeblich von der Position der Träger*innen innerhalb dieses »sozialen Raums« und der Kapitalausstattung innerhalb dieser geprägt. Kapital definiert Bourdieu allgemein als »soziale Energie« (ebd., S. 194). Die Aneignung von Kapital ist dabei für Individuen oder Gruppen mit verschiedenen Handlungsmöglichkeiten versehen. Er unterscheidet zwischen vier verschiedenen Formen des Kapitals, die jeweils mehr oder weniger gegenseitig konvertibel sind: Die erste und entschie-

denste Form des Kapitals stellt das »ökonomische Kapital« dar, das alle Formen des materiellen Besitzes umfasst, der mittels Geld getauscht werden kann (Bourdieu, 2015a/1992, S. 52). Die zweite Form definiert er als »kulturelles Kapital«. In objektivierter Form sind dies z.B. Bücher und Kunstwerke, in inkorporierter Form alle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Individuums und in institutionalisierter Form z.B. Abschlusszeugnisse und Bildungstitel (ebd., S. 57ff.). Die dritte Form stellt das »soziale Kapital« dar, das über Netzwerke der sozialen Beziehungen (Bekanntschaften, Freundschaften, Geschäftsbeziehungen) und Mitgliedschaften in Gruppen und Organisationen akkumuliert wird. Die vierte Kapitalform bezeichnet Bourdieu als »symbolisches Kapital«. Dieses zeigt sich in sozialem Prestige, Ehre und Anerkennung (ebd., S. 63).

Zur Analyse horizontaler Differenzierung ergänzt Bourdieu sein Konzept des »sozialen Raums« durch »Felder«, die als historisch gewachsene, ausdifferenzierte gesellschaftliche Teilbereiche von Machtstrukturen durchzogen sind und auf diesen beruhen (Bourdieu & Wacquant, 2013/1992, S. 135). »Analytisch gesprochen wäre ein Feld als ein Netz oder eine Konfiguration von objektiven Relationen zwischen Positionen zu definieren.« (Bourdieu & Wacquant, 2013, S. 127) Felder weisen jeweils ihre eigenen Logiken auf und sind relativ autonom, d.h. sie bestehen unabhängig von anderen Feldern. So lässt sich z.B. das Feld der Wirtschaft abgrenzen vom Feld der Politik und der Wissenschaft. Innerhalb dieser Felder konkurrieren Akteur*innen nach feldspezifischen Regeln (»nomos«) mit Kapitalien um Macht, Prestige und Einfluss, weswegen Bourdieu die Analogie der »Spielfelder« anführt (Bourdieu, 2015b, S. 123; Bourdieu & Wacquant, 2013, S. 133). Während Akteur*innen grundsätzlich nach einer Verbesserung ihrer sozialen Position streben, wählen die »Herrschenden« innerhalb eines Feldes eher Erhaltungsstrategien, um ihre Positionen zu sichern und weiter zu verbessern (ebd., S. 136). Dass Feld und Habitus in einem wechselseitigen Konstitutionsverhältnis zueinanderstehen, erklärt, warum sich Akteur*innen in einem Feld, in welchem ihre Handlungen den Anforderungen des Feldes entsprechen, wohl fühlen, während andere, deren Habitus diesen nicht entspricht, dagegen ein Gefühl von »immer verspätet, fehl am Platz, am falschen Platz zu sein, sich unwohl in ihrer Haut zu fühlen« (Bourdieu, 1998, S. 25) erleben. Eine optimale Passung von Habitus und Feld wird über die »doxa« hergestellt und stabilisiert (Bourdieu, 2015b, S. 126).

Zurückkommend auf die eingangs zitierte Formel

$$[(\text{Habitus}) \times (\text{Kapital})] + \text{Feld} = \text{Praxis}$$

lässt sich diese aus den vorangegangenen kurzen Beschreibungen wie folgt aufschlüsseln: Aus der Kombination von Handlungsmöglichkeiten eines jeden Subjekts im Rahmen seines Habitus und seines akkumulierten Kapitals innerhalb eines bestimmten Feldes ergibt sich seine Praxis. Diese ist das Produkt dieses Verhältnisses, durch das sich die soziale Ordnung fortlaufend erhält. Nach Bourdieu ist dies »der

Ort der Dialektik von *opus operatum* und *modus operandi*, von objektivierten und einverleibten Ergebnissen der historischen Praxis, von Strukturen und Habitusformen« (Bourdieu, 2015b, S. 98, Herv. i. O.). Um nun genauer darauf eingehen zu können, wie genau sich die soziale Ordnung und damit auch soziale Ungleichheitsverhältnisse erhalten, aber auch verändern lassen, lohnt sich ein kurzer Blick in Bourdieus Verständnis von Macht, auf das nachfolgend eingegangen wird.

2.1.2.2 Zur Un_Möglichkeit der Veränderung sozialer Ungleichheitsverhältnisse – ›Symbolische Gewalt‹ und ›Habitustransformation‹

Macht wird innerhalb der Praxistheorien grundsätzlich nicht als Ressource, sondern als praxisimmanent begriffen und nimmt innerhalb dieser einen großen Stellenwert ein: »Fragen nach Asymmetrien, nach der Stabilität des Sozialen und nach den Mechanismen seiner Stabilisierung sind aus Sicht der Praxistheorie per se Machtfragen.« (Schäfer, 2016, S. 150) Wie im vorangehenden Kapitel kurz skizziert, zieht Bourdieu in erster Linie die Betrachtung hierarchisch konstruierter Positionierungen der sozialen Akteur*innen zueinander heran, um das Entstehen von Praxisformen zur Re_Produktion sozialer Ungleichheit zu erklären. Nach Bourdieu sind Herrschaftsverhältnisse, also infolgedessen auch soziale Ungleichheiten, in den Körper eingeschrieben. Durch diese ›Somatisierung‹ werden diese zum einen naturalisiert und legitimiert und im Gewand der ›doxa‹ reproduziert (Bourdieu, 2015b, 2022). Indem die Willkürlichkeit der ›doxa‹ verkannt wird, verselbstständigt sich diese so weit, dass sie keinerlei Legitimität mehr bedarf (Bourdieu, 2015b, S. 105f., S. 243ff.). In einer Gesellschaft können konkurrierende Meinungen und Diskurse existieren, die die fraglose Legitimität der ›doxa‹ in Frage stellen, jedoch hält die Gesellschaft (auch institutionell) an dieser fest (Bourdieu, 2022, S. 332). Mit seinem Verständnis von ›symbolischer Macht‹ oder auch ›symbolischer Gewalt‹ beschreibt Bourdieu

»jene sanfte, für ihre Opfer unmerkliche, unsichtbare Gewalt, die im Wesentlichen über die rein symbolischen Wege der Kommunikation und des Erkennens, oder genauer des Verkennens, des Anerkennens oder, äußerstenfalls, des Gefühls ausgeübt wird« (Bourdieu, 2021/1998, S. 8).

Da die Disposition, sich zu unterwerfen, bereits über den Habitus in den Körper eingeschrieben ist, können Herrschende ihre Herrschaft mit »höchst erstaunlicher Leichtigkeit« (Bourdieu, 2023b, S. 119) durchsetzen. Da der Habitus zusätzlich durch seine Trägheit weiter stabilisiert wird, schließt dies eine spontane Veränderung von Einstellungen und Handlungen aus (Bourdieu, 2015b, S. 117). Dies lässt eine Veränderung von Ungleichheitsverhältnissen zunächst unmöglich erscheinen. El-Ma-faalani und Wirtz merken dazu an:

»Bourdieu [...] hat seine wissenschaftliche Arbeit zwar eher den gesellschaftlichen Regelmäßigkeiten als den Innovationen gewidmet. Daher muss man in vielen verschiedenen Werken nach Ansätzen zur Überwindung der sozialen Grenzen suchen. Dennoch können nach genauer Lektüre Erklärungsmuster für individuelle Bewegungen im sozialen Raum und damit für Veränderungen des Habitus gefunden werden.« (El-Mafaalani & Wirtz, 2011, S. 10)

So ist nach Bourdieu eine Bedingung dafür, dass eine solche Transformation des Habitus möglich wird und auch eintritt, eine ›Irritation‹ oder ›Krise‹. Aufgrund einer zeitlichen Verzögerung der Anpassung des Habitus an neue Bedingungen des Feldes verursacht diese eine Diskrepanz zwischen Position und Disposition – etwas, das Bourdieu auch als ›Hysteresis-Effekt‹ beschreibt (Bourdieu, 2015b, S. 116; 2023a, S. 188). Gleichzeitig bedarf es dazu auch einer grundsätzlichen Bereitschaft der Akteur*innen zur Veränderung (ebd.). Eine dauerhafte Transformation des Habitus kann demnach »nur [über] eine wahre Arbeit der Gegendressur, die ähnlich dem athletischen Training wiederholte Übung einschließt« (Bourdieu, 2001, S. 220), erreicht werden. So wie der Habitus durch Einüben von Körperpraktiken generiert wird, kann er durch ein ebensolches Einüben und Umarbeiten dieser auch transformiert werden – dies aber, wie vorangehend erläutert, erschwert durch die Trägheit des Habitus. Jedoch plädiert u.a. Decoteau (2016) dafür, den Habitus an sich als reflexiv zu verstehen, da dieser sowohl horizontal (durch eine gleichzeitige Positionierung zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Feldern) als auch vertikal (durch eine zeitliche Schichtung und Veränderung) in der sozialen Realität eingebettet ist (ebd., S. 316). Durch diese Reformulierung sei es denkbar, die Möglichkeit einer reflexiven Distanzierung auf den Habitus bereits als festen und inhärenten Bestandteil eben dieses zu verstehen, was weitere Perspektiven im Hinblick auf seine Transformation ermögliche (ebd., S. 318).

Da Habitus und Feld untrennbar miteinander verwoben sind (siehe Kapitel 2.1.2.1), können Habitustransformationen grundsätzlich auch zur Transformation eines Feldes führen (Bourdieu, 2023a). Veränderung ist nach Bourdieu auf zweierlei Arten möglich: Zum einen dadurch, dass Akteur*innen verschiedene Formen des Kapitals akkumulieren, um in eine machtvollere Position innerhalb des Feldes zu gelangen (Bourdieu & Wacquant, 2013, S. 133ff.) und zum anderen durch das Mobilisieren kollektiver (politischer) Handlungsfähigkeit, um die ›doxa‹ und die Logik der Praktiken zu verändern (ebd., S. 135f.). Das größte Potential eine solche Transformation des Feldes zu bewirken, haben nach Bourdieu die ›Jüngsten‹ (im Sinne von neuesten) im Feld, da diese sich die Strukturen des Feldes noch nicht gänzlich einverleibt haben und ihnen auch (noch) das Kapital fehlt, um machtvolle Positionen einzunehmen (Holzmayer, 2023, S. 57). So können beispielsweise Generationenkonflikte als Legitimationskämpfe verstanden werden, in denen ›Jüngere‹

die Struktur des Feldes verschieben, indem sie andere Kapitalsorten als legitim anerkennen als ›Ältere‹ (ebd.).

Inwiefern diese Möglichkeiten der Veränderung von sozialen Ungleichheitsverhältnissen durch eine diskurstheoretische Perspektive ergänzt werden können, wird das nächste Kapitel zeigen.

2.1.3 Die Re_Produktion und Möglichkeiten zur Veränderung sozialer Ungleichheitsverhältnisse aus diskurstheoretischer Perspektive

Neben der praxistheoretischen Perspektive bieten vor allem auch die Ansätze von Michel Foucault eine Sicht auf die Re_Produktion von Ungleichheit, mit denen aufgezeigt werden kann, wie Ungleichheiten hergestellt und stabilisiert werden. Judith Butlers Ansätze lassen sich im Anschluss an Foucault heranziehen, um vor allem situative und performative Möglichkeiten des Widerstands aufzuzeigen. In diesem Kapitel soll also beleuchtet werden, inwiefern soziale Ungleichheitsverhältnisse über Diskurse konstituiert und re_produziert werden, wobei der Fokus auf den zentralen Begriffen Foucaults wie Macht, Wissen und Diskursen liegt und inwiefern sich Möglichkeiten der Veränderung ergeben. Dabei werden vor allem Butlers Konzepte von Performativität und Widerstand näher beleuchtet.

2.1.3.1 Macht, Wissen und Diskurse – Eine kurze Rezeption Foucault'scher Konzepte

Während Foucault sich sein grundlegendes Verständnis von Macht, Machtverhältnissen und ihren Wirkungen mit Bourdieu teilt, gibt es auch einige grundlegende Unterschiede zwischen beiden Ansätzen. So ist nach Bourdieu, wie vorangehend beschrieben, symbolische Macht aus sozialen Strukturen in Wechselwirkung mit den Habitus der Herrschenden eines Feldes abgeleitet, bei Foucault aus Diskursen, die sich in Dingen, Körpern und Subjekten materialisieren (Kammler et al., 2014, S. 210f.). Macht ist somit nach Foucault nicht (allein) im Staat verortet, sondern wirkt in Form von ›Mikropraktiken‹ nicht nur in die Familie, sondern bis in den Körper hinein (Foucault, 2021a/1994, S. 75ff.). Mit seinem Begriff der ›Subjektivierung‹ beschreibt Foucault, dass Individuen äußeren Machtverhältnissen nicht nur unterworfen sind, sondern durch diese erst hervorgebracht werden (Foucault, 2021a, S. 245). So ist Macht nach Foucault ein Verhältnis aus Machtbeziehungen bzw. »die Vielfältigkeit von Kraftverhältnissen, die ein Gebiet bevölkern und organisieren« (Foucault, 2020/1976, S. 93). Macht wirkt damit nicht repressiv, sondern vielmehr produktiv (Foucault, 2021b/1975, S. 38). Macht und Wissen sind dabei untrennbar miteinander verbunden: Wissen wird durch Machtverhältnisse re_produziert und stabilisiert und Macht wird durch Wissen konstituiert, ausgeübt und gerechtfertigt, fungiert also gewissermaßen als Technik der Macht (Foucault, 2021b, S. 39). So beschreibt Foucault den Drang westlicher Gesellschaften, Wissen und Wahrheit

zu produzieren, zu organisieren und zugleich zu regulieren, was als wahr gilt und was nicht, als ›Wille zur Wahrheit‹ (Foucault, 1991/1972, S. 14ff.). Dieser wird zum einen institutionell gefestigt z.B. durch Bücher, Bibliotheken und Labore und zum anderen »abgesichert [...] durch die Art und Weise, in der das Wissen in einer Gesellschaft eingesetzt wird, in der es gewertet und sortiert, verteilt und zugewiesen wird« (Foucault, 1991, S. 15). So können Diskurse als praktische Felder verstanden werden, in denen der ›Wille zur Wahrheit‹ gesellschaftlich Wirkung entfaltet und ›gültiges Wissen‹ über die Wirklichkeit hergestellt und gesichert wird (Bührmann & Schneider, 2008b, S. 109). Diskursive Praktiken können also auch als ›Wahr-Sprechen‹ verstanden werden (ebd.). Foucault führt den Diskurs, seine Ordnung und seine Dynamik, anders als Bourdieu, nicht auf sozioökonomische Strukturen zurück, in denen sich kulturelle Praktiken abbilden, sondern auf eben diese Diskurse:

»Strukturbildendes Prinzip der Gesellschaft ist eine diskursive Praxis, die soziale Wirklichkeit konstituiert. Diese unterliegt, verbunden mit einem komplexen System von materiellen Architekturen und Institutionen, einer Eigendynamik kultureller Prozesse, ihrer Macht und ihren Machtwirkungen.« (Kammler et al., 2014, S. 213)

Das komplexe Geflecht zwischen diesen diskursiven und nicht-diskursiven Praktiken benennt Foucault als Dispositiv (Bührmann & Schneider, 2008a, S. 116). So stellt u.a. Sexualität nach Foucault ein wirkmächtiges Dispositiv moderner Gesellschaften dar (Foucault, 2020, S. 77ff.). Diskurse sind nach Foucault nicht als bloßer Austausch von Sprache oder Meinung zu verstehen, sondern als produktive Praxis, die Objekte formt, Subjekte hervorbringt und soziale Realitäten strukturiert – und damit auch Ungleichheiten re produziert. Durch sie wird also bestimmt, »was gesehen wird und was nicht gesehen wird, was sichtbar und sagbar wird und zugleich, was unsichtbar und unsagbar wird« (Weißkopf, 2003, S. 14). In diskursiven Praktiken werden Subjekte adressiert, positioniert und zur Selbstregierung angehalten. Somit hat der Begriff ›Subjekt‹ zweierlei Bedeutung:

»Es bezeichnet das Subjekt, das der Herrschaft eines anderen unterworfen ist und in seiner Abhängigkeit steht; und es bezeichnet das Subjekt, das durch Bewusstsein und Selbsterkenntnis an seine eigene Identität gebunden ist. In beiden Fällen suggeriert das Wort eine Form von Macht, die unterjocht und unterwirft.« (Foucault, 2021a/1994, S. 245)

Anhand verschiedener Selbsttechniken und -technologien und auf eine diskursiv definierte Norm hin ausgerichtet, konstituiert sich das Subjekt im Rahmen individualisierter Disziplinierungspraktiken selbst und wird somit »zum Überwachungs-

organ der eigenen Handlungen« (Kammler et al., 2014, S. 295). Die Norm, auf die diese Anpassungen ausgerichtet sind, wirkt dabei in Form einer ›Normalisierungsmacht‹:

»Wir leben in einer Gesellschaft des Richter-Professors, des Richter-Arztes, des Richter-Pädagogen, des Richter-Sozialarbeiters; sie alle arbeiten für das Reich des Normativen; ihm unterwirft ein jeder an dem Platz, an dem er steht, den Körper, die Gesten, die Verhaltensweisen, die Fähigkeiten, die Leistungen.« (Foucault, 2021b, S. 392f.)

Diese Form der Macht wird durch ›Disziplinarinstitutionen‹ wie Schulen, Psychiatrien und Gefängnisse weiter verstärkt, da sie über eine ›normierende Sanktion‹ eine Ordnung herstellen, die wiederum die Norm stabilisiert (Foucault, 2021b, S. 220ff.). Diese Form der Macht als ›Selbstregierung‹ ist nach Foucaults ›Gouvernementalitäts‹-Konzept Teil des modernen Liberalismus (Lorey, 2022, S. 229):

»Die Einzelnen, die sich in Machtbeziehungen bewegen, die darin geführt und regiert werden, sind immer [...] Subjekte mit Handlungsmacht. Im Handeln partizipieren sie an der Weise, wie sie regiert werden. Moderne Subjekte verkörpern liberal-demokratische Regierungsweisen durch Selbstregierung, durch die Art, wie sie leben. Partizipation ist der ›Motor‹ dieser gouvernementalen Biopolitik« (Lorey, 2022, S. 230f.).

Darin werden vor allem die Gleichzeitigkeit und Ambivalenz von Unterwerfung und Ermächtigung von Individuen deutlich, in der sich diese dauerhaft befinden (ebd.).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass soziale Ungleichheit aus diskurstheoretischer Sicht kein stabiler Zustand ist, sondern das Ergebnis kontinuierlicher Re_Produktionsprozesse, die diskursiv und institutionell re_produziert werden. Diskurse sind so zugleich Auswirkung und andererseits Bedingungen sozialer Ungleichheiten (Foucault, 2020, S. 94). Foucaults Macht- und Diskurstheorien haben in dieser Hinsicht vor allem verschiedene postkoloniale Forschungsrichtungen geprägt, in dem Sinne, dass mit ihnen dominante Wissensstrukturen dechiffriert und Praktiken auf ethnozentrische Grundannahmen hin untersucht werden können (Collien, 2014, S. 87).

2.1.3.2 Macht und Widerstand – Ein Anschluss an Judith Butler

Nach Foucault sind Macht und Widerstand untrennbar miteinander verwoben, »[d]a es keine Machtbeziehung ohne Widerspenstigkeit geben kann« (Foucault, 2021a, S. 262). Um diese Formen der ›Widerspenstigkeit‹ besser fassen zu können, lässt hier gut an Judith Butlers Verständnis von ›Performativität‹ anknüpfen.

Foucaults Verständnis von produktiver Macht hat vor allem durch die Rezeption durch Judith Butler Einzug in die Geschlechterforschung erhalten (Sauer, 2013, S. 389). Butler überträgt u.a. das Konzept der ›Subjektivierung‹ (bei Butler ›Subjektivation‹) in die feministische Theorie und beschreibt, wie Subjekte sich in Abhängigkeit diskursiv erzeugter sozialer Normen in einer heterosexuellen Gesellschaftsordnung zugleich unterwerfen und emanzipieren (Butler, 1999/1990, 2001). Butler betont, dass Identität und soziale Ordnung durch wiederholte, performative Handlungen entstehen, »which achieves its effects through naturalization in the context of a body, understood, in part, as culturally sustained temporal duration« (Butler, 1999, S. xv). Der ›öffentliche Diskurs‹ ist dabei zugleich Effekt und Funktion der Herstellung der ›Integrität‹ des Subjekts (Butler, 1999, S. 173). Im Moment der ›Subjektivation‹ ergeben sich nach Butler jedoch auch Möglichkeiten des Widerstands:

»Paradoxically, the reconceptualization of identity as an effect, that is, as produced or generated, opens up possibilities of ›agency‹ that are insidiously foreclosed by positions that take identity categories as foundational and fixed.« (Butler, 1999, S. 187)

Demnach ist die Konstitution eines Subjekts nicht als Gegenteil, sondern vielmehr als notwendige Voraussetzung von Handlungsfähigkeit zu verstehen (ebd.). Im Anschluss an Jacques Derrida und Jacques Lacan beschreibt Butler, dass der Zwang zur ständigen Wiederholung bzw. zum Zitieren einer Norm genutzt werden kann, um diese durch diskursive Sprechakte zu verschieben und neu zu interpretieren (Butler, 1993, S. 108f.). Welche Formen diese ›subversive rearticulations‹ (ebd., S. 109) annehmen können, beschreibt sie am Beispiel von *Geschlecht*:

»[G]ender is an ›act‹, as it were, that is open to splittings, self-parody, self-criticism, and those hyperbolic exhibitions of ›the natural‹ that, in their very exaggeration, reveal its fundamentally phantasmatic status.« (Butler, 1999, S. 187)

Somit ist Widerstand für Butler analog zu Foucaults Verständnis ein Teil derselben Macht, die ihn erst ermöglicht. Im Gegensatz zu Foucaults Verständnis ist Widerstand jedoch für Butler weniger eine Umkehrung, sondern vielmehr eine Re-Inszenierung und Re-Performanz und damit auch eine eigene Wirkung von Macht (Butler, 2001, S. 89).

2.1.4 Zusammenführung – Die Re_Produktion sozialer Ungleichheitsverhältnisse durch Praktiken, Strukturen und Diskurse

Trotz einiger grundlegender Unterschiede zwischen den vorgestellten praxis- und diskurstheoretischen Strängen gibt es Ansätze, in denen versucht wird, beide

Perspektiven miteinander zu vereinen. So hat u.a. Andreas Reckwitz (2008a, 2016) beide Forschungsstränge miteinander in Verbindung gebracht und einen Vorschlag zur Verschränkung dieser ausformuliert. So plädiert Reckwitz dafür, Praktiken und Diskurse nicht als gegensätzlich zu begreifen,

»sondern als zwei aneinander gekoppelte Aggregatzustände der materialen Existenz von kulturellen Wissensordnungen. Es ist gerade das Konzept der Wissensordnung, das hier zu bezeichnen scheint, was in Praktiken *und* Diskursen verhandelt wird« (Reckwitz, 2016, S. 61, Herv. i. O.).

Nach diesem Verständnis besteht die Welt aus verschiedenen Praktiken, die durch Wissen und Sinnzuschreibungen erschaffen und legitimiert werden und sich in der Wiederholung und Äußerung von Dingen und Körpern zeigen und begreifen lassen (ebd., S. 61f.). Die durch Wiederholung reproduzierten Gruppierungen von Praktiken enthalten spezifische kulturelle Codes und Sinnbeschreibungen und -bearbeitungen der Welt (ebd.). Diskursive Praktiken sind in diesem Zusammenhang eine spezifische Form von Praktiken, die sich von anderen dadurch unterscheiden,

»dass sie *Praktiken der Repräsentation* sind, d.h. Praktiken, in denen Objekte, Subjekte, Zusammenhänge auf eine bestimmte, regulierte Weise dargestellt werden und in dieser Darstellung als spezifische sinnhafte Entitäten erst produziert werden« (Reckwitz, 2016, S. 62, Herv. i. O.).

Alle sozialen Praktiken enthalten und produzieren Wissensordnungen, diskursive Praktiken produzieren diese u.a. »über den Weg von Argumentationen, Narrationen, Montagen« (Reckwitz, 2016, S. 63). Dabei repräsentieren sie zum einen »explizit« Dinge, aber sie enthalten auch implizite Wissensordnungen, die sie nicht zum Thema machen, z.B. können in einem Gespräch explizite Thematisierungen von Maskulinität und Femininität in den Medien diskutiert werden, aber gleichzeitig reproduzieren die am Gespräch beteiligten Personen auch im Rahmen ihres Habitus bestimmte Normen und Werte von Maskulinität und Femininität (ebd., S. 64). Alle sozialen Praktiken sind miteinander verknüpft und bilden Cluster, die wiederum in Institutionen, Organisationen etc. agieren und bestehen demnach aus Praktiken und Diskursen und bilden somit »Praxis-/Diskurskomplexe« (ebd.).

Das interdependente und komplexe Verhältnis zwischen sozialen Praktiken, Strukturen und Diskursen lässt sich wie folgt beschreiben und zusammenführen: Alle sozialen Praktiken enthalten und produzieren Wissensordnungen, über die Subjektivität, Sinn und Ordnung fortlaufend hervorgebracht werden. Der Habitus (als inkorporierte Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster eines Menschen) vermittelt dabei zwischen Struktur und Handlung, die in einem dialektischen Verhältnis zueinanderstehen – sie bedingen, aktualisieren und reproduzieren sich

gegenseitig (Bourdieu, 2022; 2015). Diskursive Praktiken im Anschluss an Foucault (1991) sind eine spezifische Form von sozialen Praktiken, die Dinge ›repräsentieren‹ und den diskursiven Möglichkeitsraum für Praktiken zur Verfügung stellen – also Praktiken des Sprechens, Schreibens, Denkens und Handelns. So beeinflussen im Habitus verinnerlichte Normen, Werte und Stereotype in Form von diskursiven Praktiken die Transformation der gesellschaftlichen Wissensordnung und »wirken sowohl als Ideologien und Normen der Rechtfertigung für Ungleichheiten wie auch als Sicherheitsfiktion struktur- und identitätsbildend« (Winker & Degele, 2009, S. 58f.). Somit halten sie gesellschaftliche Machtverhältnisse aufrecht (Reckwitz, 2016, S. 64). Im Anschluss an Butler (1993; 1999) kann dann weiterführend analysiert werden, wie über eine Re-Inszenierung und Re-Performanz dieser Diskurse Widerstand innerhalb bestehender Machtverhältnisse möglich wird.

In Bezug auf die in dieser Arbeit dargestellten praxis- und diskurstheoretischen Ansätze, hier repräsentiert durch Pierre Bourdieu, Michel Foucault und Judith Butler, lassen sich also folgende Aspekte anbringen, die sich im Rahmen der vorliegenden Arbeit produktiv ergänzen. So kann u.a. die Vielfältigkeit von Macht, die in ›kulturellen Gewohnheiten‹ verborgen liegt (Bourdieu), aber auch in den Eigendynamiken dieser in Form von diskursiven Praktiken, die Normen und Deutungsmuster re produzieren (Foucault) in der Analyse der Re_Produktion von Ungleichheitsverhältnissen berücksichtigt werden. In Bezug auf Widerstand und die Veränderung dieser können sowohl situative (Butler) als auch kapital- und feldbezogene sowie kollektive (Bourdieu) Strategien, also die Verbindung von individuellen und kollektiven, von performativen und strukturell eingebetteten Handlungen, analysiert werden, die auf großer, aber auch auf kleiner, alltäglicher Ebene stattfinden können (Nentwich et al., 2015).

2.1.5 Intersektionalität als Forschungsperspektive

Innerhalb der Sozialwissenschaften existieren verschiedene Forschungsfelder und Ansätze, die sich damit beschäftigen, wie aus Differenz, also Verschiedenheit, Ungleichheit entsteht (siehe vorangegangene Kapitel) und die sich in einem Spannungsfeld von ›Wahrheitsspielen‹ (Krell, 2014) und »Machtspielen [...] zwischen Profilierung und Profitieren verschiedener Forschungsprogramme« (Bührmann, 2020, S. 46) bewegen, das durchaus Ambivalenzen, aber auch produktive Anschlussmöglichkeiten offenbart. Neben der ›klassischen‹ Ungleichheitsforschung, die sich mit Determinanten und Dimensionen sozialer Ungleichheit und ihrer Folgen in Bezug auf die Teilhabe an verschiedenen Gesellschaftsbereichen wie Bildung und Politik beschäftigt (von Alemann, 2020, S. 22), stellen vielmehr die Diversitätsforschung, vor allem aber die intersektionale Forschungsperspektive (die vor allem im deutschsprachigen Raum im Kontext der Diversitätsforschung an Bedeutung

gewonnen hat) im Rahmen dieser Arbeit wichtige Perspektiven und Anschlüsse dar, auf die nachfolgend näher eingegangen werden soll.

2.1.5.1 Kontextuelle Einordnung

Die Diversitätsforschung lässt sich in verschiedene Diskursstränge einteilen und befasst sich mit den Verhältnisbestimmungen unterschiedlicher Dimensionen von Diversität bzw. Vielfalt oder Heterogenität in sozialen Kontexten. Bührmann (2020b, S. 37ff.) unterscheidet darin zwischen einem positivistisch-funktionalen, einem konstruktivistisch orientierten, einem performativ informierten und einem antidiskriminatorischen Diskursstrang. Vor allem Letzterer ist stark durch die Intersektionalitätsdebatte geprägt worden. So ist Intersektionalität besonders im Rahmen der Diversitäts- und Geschlechterforschung im letzten Jahrzehnt »zu einem dynamischen und bedeutenden Forschungsfeld avanciert« (Eberherr, 2014, S. 369). Dies zeigt sich nicht zuletzt auch an den vielen in den letzten Jahrzehnten erschienenen Sammelbänden, die die vielschichtigen Auseinandersetzungen mit Intersektionalität in verschiedenen (sozialwissenschaftlichen) Forschungsbereichen im deutschsprachigen Raum aufzeigen (vgl. Biele Mefebue et al., 2020; Gruhlich, 2020; Lutz et al., 2013; Smykalla & Vinz, 2012). So wird Intersektionalität als ›buzzword‹ (Davis, 2008a; Klinger, 2008), ›catch-all-phrase‹ (Lenz, 2007) und als »most important theoretical contribution that women's studies ... has made so far« (McCall, 2005, S. 1771) bezeichnet und eingeordnet. Zusammengefasst untersucht Intersektionalität das Zusammen- und Wechselwirken von verschiedenen ungleichheitsgenerierenden Differenzlinien und Machtverhältnissen. Anders gesagt, kann eine intersektionale Perspektive auch als Aufruf verstanden werden, ›die andere Frage zu stellen‹:

»When I see something that looks racist, I ask ›Where is the patriarchy in this?‹
When I see something that looks sexist, I ask, ›Where is the heterosexism in this?‹
When I see something that looks homophobic, I ask, ›Where are the class interests in this?‹« (Matsuda, 1991, S. 1189)

Jedoch ist Intersektionalität kein »mere accident of intellectual history« (Crenshaw, 2011, S. 225), so ist die Genese in der Schwarzen³ Bürgerrechtsbewegung in den USA zu verorten (Combahee River Collective, 1982). Obwohl ›intersectionality‹ (vor allem im deutschsprachigen Raum) oft mit der Feministin und Rechtswissenschaftlerin

3 Der Begriff ›Schwarz‹ wird in Anlehnung an die politische Selbstbezeichnung von BPoC verwendet, um einerseits Räume oder Positionierungen von Personen in einer *weißen* Mehrheitsgesellschaft zu betonen und andererseits die Zuschreibung der Positionierung ›schwarz‹ (in Kleinschreibung) als biologistisch-rassistische Kategorie abzulehnen.

Kimberlé Crenshaw (1989, 1991) und ihrer Metapher der Straßenkreuzung in Verbindung gebracht und rezipiert wird⁴, ist die Annahme von ›mutual constitutions‹ (Davis, 2008a, S. 68) verschiedener ungleichheitsgenerierender Kategorien anstatt einer reinen Aufaddierung dieser kein neues Phänomen. So gab und gibt es auch in anderen Forschungsfeldern bereits Ansätze, die als Kritik an identitätsbasierten Politiken, diese Theorie vertreten (Hancock, 2007, S. 63). Auch die Bezeichnungen, die in verschiedenen Ansätzen zu finden sind, erweisen sich als vielfältig und reichen von ›simultaneous oppressions‹ (Combahee River Collective, 1982) über ›mutually exclusive categories‹ (Anthias, 1998) bis hin zu ›interlocking categories of analysis‹ (Hill Collins, 1993). Knapp (2005) betont dabei, dass es vor allem im europäischen Raum bei der Rezeption des Konzepts wichtig sei, aufmerksam für die Bedeutungsverschiebungen einzelner Differenzlinien, wie *class* und *race*, aus dem US-amerikanischen Kontext zu sein (Knapp, 2005, S. 71ff.). Auch besteht die Gefahr, das ›transformative Potential‹ des Konzepts durch inhaltliche Verkürzungen zu verwässern (Chebout, 2012; Erel et al., 2007; Rodriguez et al., 2016). Somit sollte das Konzept auf seiner ›Reise‹ in den europäischen Forschungsdiskurs nicht auf seine prominenten Begrifflichkeiten reduziert und jedem Projekt als ›Label‹ übergestülpt werden, sondern vielmehr als Forschungsperspektive verstanden werden, im Kontext »eine[r] Vielzahl theoretisch-aktivistischer Kämpfe, die Diskriminierungs- und Unterdrückungssituationen exponieren, die in Mainstreamdiskursen und von Mehrheits-Marginalisierten häufig übersehen werden« (Chebout, 2012, S. 58). Dies gelte es in Re-Artikulierungsversuchen und Rezeptionen des Konzepts in jedem Fall zu beachten (ebd.).

2.1.5.2 Method(olog)ische Überlegungen

Eine zentrale methodologische Einteilung von Zugängen und Herangehensweisen im Rahmen intersektionaler Forschung wurde von Leslie McCall (2005) vorgenommen. In ihren Überlegungen unterscheidet sie zwischen einem anti-kategorialen, einem intra-kategorialen und einem inter-kategorialen Ansatz von Intersektionalität.

Der anti-kategoriale Ansatz problematisiert die Kontingenz und die Stabilität von Kategorien, die dazu beitragen, dass soziale Ungleichheitsverhältnisse, die daraus entstehen, eher reproduziert anstatt dekonstruiert werden. Er zielt auf die Auflösung von ›Masterkategorien‹⁵ zugunsten der Abbildung einer »more unstable and heterogeneous social reality« (McCall, 2005, S. 1777) ab. Mit dieser fluiden Betrachtungsweise von Kategorien schafft es der anti-kategoriale Ansatz zwar am treffendsten der allgemeinen in der Frauen- und Geschlechterforschung vorherrschenden

4 Siehe hierzu kritisch Chebout (2012) und Hill Collins (2019, S. 123ff.).

5 Gemeint sind hier historisch gewachsene und gefestigte übergeordnete Kategorien wie *race*, *class* und *gender*.

Kritik einer simplifizierenden Kategorienbildung zu begegnen, praktische Analysen werden dadurch jedoch auch erheblich erschwert (McCall, 2005, S. 1773; Walby et al., 2012, S. 227). Während im anti-kategorialen Ansatz eher individuelle Erfahrungen eingebettet in ihren sozialen Verortungen Gegenstand der Analyse sind, nimmt der intra-kategoriale Ansatz dagegen Differenzen und komplexe Erfahrungen innerhalb einer bestimmten Kategorie in den Blick und versucht damit neue oder ›unsichtbare‹ Gruppierungen sichtbar zu machen, die durch zusätzliche Zugehörigkeit bzw. Zuweisung zu weiteren Kategorien entstehen und bewegt sich damit eher auf einer kollektiven Ebene (McCall, 2005, S. 1782). Der intra-kategoriale Ansatz umfasst vor allem die relationale Ebene zwischen verschiedenen Kategorien ist somit in der Lage die von Gudrun-Axeli Knapp gestellte Frage zu beantworten, wie verschiedene Ungleichheitsverhältnisse

»in der Sozialstruktur und in der institutionellen Verfasstheit einer gegebenen Ökonomie und Gesellschaft, im nationalen sowohl als im transnationalen Kontext verbunden [sind]« (Knapp, 2005, S. 75)

und wie sich diese Verhältnisse »unter den Bedingungen sozialer, politischer und ökonomischer Transformation« (Knapp, 2005a, S. 75) entwickeln. Im inter-kategorialen Ansatz, dem McCall auch ihre eigene quantitativ ausgerichtete Forschung zuordnet, werden Wechselwirkungen und Interdependenzen zwischen den sozialen Kategorien und den daraus entstehenden Ungleichheitsverhältnissen betrachtet (McCall, 2005, S. 1773). Die untersuchten Kategorien werden hier als ›Ankerpunkte‹, nicht als feste Kategorien verstanden und die Wechselwirkungen zwischen diesen werden, anders als in den anderen zwei Ansätzen, in denen diese eher im Hintergrund bleiben oder lediglich als kontextueller Bezug in die Untersuchungen mit einfließen, zum Fokus der Analyse gemacht (ebd., S. 1785). An diese Überlegungen anschließend stellt sich die Frage, auf welchen Ebenen intersektionaler Analysen welche Differenzlinien wie verbunden werden können, was nachfolgend erörtert werden soll.

Wie und auf welchen Ebenen...

Der Betrachtung verschiedener Untersuchungsebenen bei der Erforschung sozialer Ungleichheit ist von der Geschlechterforschung bis hin zu den Queer Studies in den vergangenen Jahrzehnten unterschiedlich begegnet worden (Winker & Degele, 2009, S. 18). Unter anderem zeigen Winker & Degele (2009, S. 18ff.) auf, dass innerhalb der Intersektionalitätsdebatte unterschiedliche Stränge existieren, in denen jeweils verschiedene Ebenen in den Fokus gestellt werden, da sie disziplinär unterschiedlich gebunden sind. Analysen, die sich auf die makrosoziologische Ebene beziehen, setzen gesellschaftstheoretisch an Herrschaftsverhältnissen an und untersuchen, wie diese historisch und unter welchen Bedingungen zu ›Achsen

der Ungleichheit« geworden sind und wie diese u.a. durch Hierarchisierung gesellschaftliche Verhältnisse strukturieren (ebd., S. 19ff.). Mikrosoziologische Analysen, die auf den Konzepten des ›un/doing gender‹ und ›un/doing difference‹ (siehe Kapitel 2.1.1) aufbauen, fokussieren vielmehr auf die Entstehung von Identitäten als Ergebnis sozialen Handelns und wie diese Konstruktionen ungleichheitsgenerierend wirken. Im dritten Diskursstrang, der quer zu den anderen Strängen verläuft, »stellt sich schließlich die Frage, wie untersuchte Phänomene und Prozesse mit Normen und Ideologien verbunden sind« (Winker & Degele, 2009, S. 20). Analysen in diesem Strang basieren auf diskurstheoretischen und dekonstruktivistischen Ansätzen des Poststrukturalismus (siehe Kapitel 2.1.3), die eine grundsätzliche Kritik an Kategorien vornehmen (ebd.). An dieser Stelle setzt der vierte und letzte Diskursstrang an, der vorangehend genannte Ansätze versucht, miteinander zu vereinen. Hier ist vor allem Winker & Degeles (2009) Intersektionale Mehrebenenanalyse zu nennen, in der sie zwischen der Ebene gesellschaftlicher Strukturkategorien, die herrschaftssoziologisch hergeleitet wird, der Ebene symbolischer Repräsentationen, die im Wesentlichen diskurstheoretisch gefasst wird, und der Ebene der Identitätskonstruktionen, die in Anlehnung an situative Ansätze konstruiert wird, unterscheiden (ebd., S. 25ff.). Auf Grundlage von Bourdieus ›Theorie der Praxis‹ (siehe Kapitel 2.1.2) verbinden sie die einzelnen Ebenen ausgehend von sozialen Praxen miteinander und machen diese damit zum Ausgangspunkt ihrer Analyse.⁶

...welche Kategorien verbinden?

Auch auf die Frage, welche Differenzlinien oder Kategorien als relevant gesetzt und wie diese untereinander gewichtet werden sollten, gibt es keine ›one fits all‹-Antwort. Während in der US-amerikanischen Intersektionalitätsdebatte die Triade *race, class, gender* im Fokus steht, werden im europäischen Kontext auch weitere Kategorien hinzugezogen (Davis, 2008b, S. 24f.). Auch hier hängt es sehr vom Forschungsfeld und -kontext ab, welche und wie viele (weitere) Kategorien in die Analysen einbezogen werden. So haben Lutz & Wenning (2001, S. 20) beispielsweise im Rahmen der Erziehungswissenschaft ›13 bipolare hierarchische Differenzlinien‹ erarbeitet, zu denen neben den ›klassischen‹ Differenzlinien u.a. auch ›Besitz, Kultur und Gesundheit‹ zählen, während sich soziologische Arbeiten oft auf die oben genannte Trias beschränken. Was die Gewichtung der Kategorien untereinander betrifft, darüber herrscht ebenfalls kein Konsens und hängt davon ab, welche strukturtheoretische Vorstellung von Gesellschaft jeweils zugrunde gelegt

6 Da die methodische Herangehensweise der vorliegenden Arbeit an die Intersektionale Mehrebenenanalyse von Winker und Degele (2009) angelehnt ist, findet sich eine differenzierte Auseinandersetzung dazu im Methodik-Teil der Arbeit (Kapitel 3), insbesondere in Kapitel 3.2.1.1.

wird. Während Winker & Degele (2009, S. 37ff.) den Kapitalismus »vor die Klammer« setzen und darunter vier nebeneinanderstehende Herrschaftsverhältnisse (Klassismen, Heteronormativismen, Rassismen und Bodyismen) entlang von vier Kategorien fassen, findet sich in vielen Ansätzen aus der Geschlechterforschung eine Dominanzsetzung der Kategorie *Geschlecht*, was jedoch auch durchaus kritisch diskutiert wird (u.a. Dietze, Hornscheidt, et al., 2007; Lutz, 2001). Eine weitere Frage ist in dieser Hinsicht auch der »Abstraktionsgrad« der Kategorien. Dieser wird bei verschiedenen Kategorien unterschiedlich stark diskutiert. Auch die Reihenfolge der Nennung kann relevant gemacht und z.B. analytisch oder politisch motiviert sein (Walgenbach, 2012, S. 43). Dass selbst Lutz und Wenning (2001) ihre sehr ausführliche Liste keineswegs als vollständig erachten, zeigt, dass eine solche Aufzählung laut Judith Butler unweigerlich zu einem »embarrassed »etc.« at the end of the list« (Butler, 1999, S. 143) führt. Daher müsse die Relevanzsetzung situativ erfolgen, um einer Verkürzung entgegenzuwirken (ebd.). Klinger & Knapp argumentieren dafür, die Trias *race, class, gender*

»im Rahmen einer historisch begründeten »Ausgangssetzung« [...] [zum Fokus zu machen. Dies] soll helfen, vorschnelle Gewichtungen bzw. Hierarchisierungen zu vermeiden und den Blick auf die je spezifische Verfasstheit der Strukturzusammenhänge [...] offen zu halten« (Klinger & Knapp, 2007, S. 21).

Winker & Degele (2009, S. 81ff.) lösen dieses Problem anders, indem sie auf der Strukturebene vier Kategorien herrschaftssoziologisch (und damit deduktiv) ableiten und neben »Rasse, Klasse und Geschlecht« auch die Kategorie »Körper« aufgrund ihrer Wirkmächtigkeit in kapitalistisch strukturierten Gesellschaften hinzuzählen und auf der Ebene der Identitätskonstruktionen induktiv vorgehen. Somit wird grundsätzlich von einer offenen Anzahl von Kategorien ausgegangen, die von Personen in sozialen Praxen relevant gemacht werden (ebd.). Ein Konsens in der method(olog)ischen Debatte besteht jedoch insgesamt darin, dass Kategorien, unabhängig ihrer Anzahl, Gewichtung, Reihenfolge und Ableitung, nur »provisorisch« angelegt sein sollten, um mögliche Reifikationen zu vermeiden (Bührmann, 2009, S. 37; McCall, 2005, S. 1773).

Eine wichtige übergeordnete Zusammenfassung der Kernprämissen und Konzepte eines intersektionalen paradigmatischen »Denkens« und damit auch für Intersektionalität als Forschungsperspektive liefert Patricia Hill Collins in ihrem Buch »Intersectionality as a Critical Social Theory« (2019). Als »core constructs« benennt sie »relationality« als inherentes Verständnis von Kategorien als relational und miteinander verwoben (1), »power« und »inequality« als Anerkennung der Relevanz übergreifender Machtverhältnisse (2), die soziale Hierarchien und Ungleichheiten ko-produzieren (3), »social context« als Verständnis der verschiedenen Perspektiven der Wissensproduktion in verschiedenen (nicht-)akademischen Kontexten (4),

›complexity‹ als das Managen von Komplexität vor allem in der methodologischen Bearbeitung von intersektionalen Projekten (5) und ›social justice‹ als letztes und ebenfalls grundlegendes Prinzip intersektionaler Forschung auch im Sinne der Relevanz ethischer Implikationen von Gleichberechtigung (6) (Hill Collins, 2019, S. 45ff.). Sie betont, dass diese Kernkonzepte weniger als ›checklist‹ für Forschungsvorhaben dienen sollten, da jedes Projekt unterschiedliche Schwerpunkte setze, sondern vielmehr ein Augenmerk darauf gelegt werden sollte, inwiefern diese Konzepte in welchen Kombinationen (wieder) auftauchen und welche Bedeutung sie für das eigene Vorhaben haben (ebd., S. 47f.).

In diesem Kapitel wurde die methodologische Grundlage für die Durchführung einer ›intersektionalen Analyse‹ für den methodischen Teil der Arbeit gelegt. Welche Ebenen und Differenzlinien im Rahmen der vorliegenden Arbeit von Bedeutung sind und wie diese darin eingeordnet werden, darauf wird im besagten methodischen Teil der Arbeit (Kapitel 3) näher eingegangen.

2.1.6 Intersektionalität und Machtkritik

Die Begriffe ›Macht‹ und ›Herrschaft‹ zählen zu den zentralen Konzepten innerhalb der Sozialwissenschaften und gehen insgesamt mit einer großen Vieldeutigkeit einher (Imbusch, 2013, S. 9). So klaffen sowohl das Alltags- als auch das Wissenschaftsverständnis darüber auseinander: Während Macht als etwas Negatives konnotiert wird und Herrschaft häufig synonym mit Zwang und Unterdrückung verwendet wird, werden die Konzepte innerhalb der Sozialwissenschaften wesentlich differenzierter, jedoch auch durchaus umstrittener betrachtet (ebd.). Sie spielen vor allem in feministischen Theorien im Hinblick auf die Konstruktion von Differenzen und den daraus entstehenden sozialen Ungleichheiten eine entscheidende Rolle – und doch existiert kein allgemeingültiges Verständnis des Konzepts ›Macht‹. Amy Allen fasst dies wie folgt zusammen:

»However, in the case of feminist theory the lack of agreement over the definition of power, lack of explicit attention to how power is being theorized, and the sheer centrality of the notion of power to feminist conceptions of gender all combine to create an exceptionally muddy conceptual terrain.« (Allen, 2009, S. 294)

Diese ›Schwammigkeit‹ lässt sich auch für Intersektionalitätsansätze konstatieren, obwohl der Fokus auf ›Macht‹ (und vor allem auf die kritische Beschäftigung dieser) als ›Mindeststandard‹ für die intersektionale Theoriebildung (Walgenbach, 2014, S. 65f.) bzw. als ›core concept‹ eines intersektionalen Denkens gilt (siehe vorheriges Kapitel). So ist eine Auseinandersetzung mit Macht- und Herrschaftsverhältnissen bei der Betrachtung von sozialen Ungleichheiten unverzichtbar, da diese

»als Grundlage und Resultat von sozialen Differenzen bzw. Differenzierungen, die Ungleichheiten konstituieren und als Legitimationsgrundlage für Ausgrenzung und Diskriminierung einerseits und für Inklusion und Privilegierung andererseits dienen« (Gouma & Dorer, 2023, S. 185).

So trägt die »in derzeit boomenden Intersektionalitätsdiskursen [zu beobachtende] Vereinnahmung des Labels Intersectionality« (Chebout, 2012, S. 47) nicht ausschließlich zu einer Weiterentwicklung des Diskurses bei, sondern birgt auch viele Gefahren u.a. den bereits in Kapitel 2.1.5.1 angesprochenen und in der Debatte rund um Intersektionalität diskutierten Verlust der kritischen Perspektive des Konzepts durch eine fehlende machtkritische Perspektive (Erel et al., 2007, 2008; Gutiérrez Rodríguez, 2011; Löffler, 2013; Mauer, 2018). So kritisiert u.a. Mauer, »dass Intersektionalitätsansätze nicht adäquat zwischen Ungleichheit, Diskriminierung, Macht und Herrschaft unterscheiden und dass sie ihr Verständnis von Macht nicht genau genug explizieren« (Mauer, 2018, S. 127). Da das Intersektionalitätskonzept sich vor allem aufgrund seines Einbeziehens von übergeordneten Machtverhältnissen von anderen Konzepten, wie Vielfalt, Heterogenität oder Diversität, abhebe, sei es fragwürdig, dass dem Machtbegriff so unsensibel begegnet werde (Mauer, 2018, S. 127). Dies gilt es für die vorliegende Arbeit aufzulösen.

Wie bereits vorangehend aufgegriffen, wurden der Macht- sowie der Herrschaftsbegriff in feministischen Theorien über die Zeit unterschiedlich rezipiert. Obwohl »feministische Gesellschaftskritik [...] immer zugleich Macht- und Herrschaftskritik [ist]« (Maltry, 1998, S. 299), wird die Konzeptionalisierung des Begriffs und die Bewertung der verschiedenen Herangehensweisen als durchaus komplex und herausfordernd wahrgenommen (Allen, 2018/1999, S. 7). Grundsätzlich lässt sich jedoch sagen, dass sich der feministische Macht- und Herrschaftsdiskurs mit den Ursachen und den Mechanismen der Re_Produktion von Geschlechterhierarchien und mit den Wegen und Möglichkeiten des Widerstands und der Transformation dieser auseinandersetzt (Maltry, 1998, S. 300; Sauer, 2013, S. 380). In dieser Arbeit wurden praxistheoretische und diskurstheoretische Ansätze dahingehend vorgestellt, wie sie Macht und Widerstand erfassen: Zum einen ein praxistheoretisch verortetes Verständnis von Macht in Bezug auf Bourdieus Konzept der »symbolischen Gewalt« (siehe Kapitel 2.1.2) und zum anderen ein poststrukturalistisches Machtkonzept im Anschluss an Michel Foucault und die Rezeption dieses durch Judith Butler, innerhalb dessen Macht nicht nur als repressiv, sondern vielmehr als produktiv und performativ verhandelbar verstanden wird (siehe Kapitel 2.1.3). Auch das Verständnis von Widerstand als kapital- und feldbezogene sowie kollektive Strategie zur Transformation des Habitus (Bourdieu) sowie als situative und individuelle Möglichkeit der Verschiebung dominanter Diskurse (Butler) und damit die Verbindung beider theoretischen Perspektiven konnte in diesen Kapiteln

erläutert werden. So wurde in Kapitel 2.1.4 aufgezeigt, dass sich diese Perspektiven gut vereinen lassen, um ein umfassendes Verständnis von Macht zu gewinnen.

Einen weiteren Ansatz, diese Konzepte vor allem für intersektionale Analysen zusammenzubringen, liefert Amy Allen (2018) mit ihrem Machtkonzept. Um dies auch konzeptuell greifbar machen zu können, geht sie zunächst auf die in der feministischen Theoriebildung adaptierten und auch kritisch betrachteten Machtkonzepte von Michel Foucault, Judith Butler und Hannah Arendt ein. Dabei stellt sie sowohl gewinnbringende als auch lückenhafte Aspekte der jeweiligen Konzepte in den Fokus, um diese für ihr Machtkonzept zu übernehmen bzw. zu adaptieren (Allen, 2018, S. 31ff.). Die grundsätzliche Kritik Allens (2018, S. 25) an diesen Machtkonzepten liegt vor allem darin, dass diese einen einseitigen Fokus entweder auf (männliche) Dominanz oder (weibliches) Empowerment legen und damit nicht in der Lage sind, komplexe Machtbeziehungen auf verschiedenen Ebenen zu erfassen, die gleichzeitig wirken können und resümiert daraus: »In sum, then, a feminist conception of power must be able to make sense of masculine domination, feminine empowerment and resistance, and feminist solidarity and coalition-building.« (Allen, 2018, S. 123) Darauf aufbauend entwickelt sie ein Konzept von Macht, das verschiedene Formen von Macht berücksichtigt und Ansätze aus den eben genannten Machtkonzepten miteinander in Verbindung bringt. So definiert Allen (2018) Macht bewusst sehr weit als »the ability or capacity of an actor or sets of actors« (Allen, 2018, S. 127) und spaltet diesen weiter in drei ›basic senses of power‹: (1) ›power-over‹, (2) ›power-to‹ und (3) ›power-with‹ (ebd., S. 121ff.). Diese erläutert sie wie folgt:

- (1) ›Power-over‹ definiert sie »as the ability of an actor or set of actors to constrain the choices available to another actor or set of actors in a nontrivial way« (Allen, 2018, S. 123). Dabei betont sie, dass Machtausübung sowohl intentional als auch nicht intentional sein kann und stets kontextabhängig ist, und schließt sich damit den grundlegenden Ansichten von Foucault, Butler und Arendt an, dass Macht grundsätzlich relational ist (ebd., S. 123f.). Herrschaft bzw. ›domination‹ dagegen definiert sie als eine spezielle Anwendung von Macht, deren Definition durch das normative Kriterium ›zum Nachteil der/des Anderen‹ erweitert wird (ebd., S. 125).
- (2) ›Power-to‹ oder ›empowerment‹ dagegen ist für Allen »the ability of an individual actor to attain an end or series of ends« (Allen, 2018, S. 126). Analog zu ihrem Verständnis von ›domination‹ ist ›resistance‹ für sie eine spezifische Gestalt von ›power-to‹, »that serve to challenge and/or subvert domination« (Allen, 2018, S. 126) und beinhaltet damit nicht allein die Einschränkung der Optionen des ›would-be aggressor‹, sondern vielmehr die eigene Kapazität gegen Widerstand zu agieren (ebd., S. 125).
- (3) ›Power-with‹ als dritte Form der Macht schließt an Arendts (1970) Machtkonzept an und kann verstanden werden als »the ability to act together for the attain-

ment of an agreed-upon end or series of ends« (Allen, 2018, S. 127). Spricht Allen von ›solidarity‹, meint sie damit eine gesonderte Erscheinung der ›power-with‹, deren Definition sie erweitert um »of challenging, subverting, and, ultimately, overturning a system of domination« (Allen, 2018, S. 127).

Allen betont, dass es sich dabei weniger um konkrete Formen der Macht, sondern eher um »analytically distinguishable features of a situation« (Allen, 2018, S. 128f.) handelt, um herauszustellen, dass diese Merkmale nicht nur in der Praxis miteinander wechselwirken, sondern auch konzeptuell miteinander verflochten sind, in einer Situation immer gleichzeitig wirken und in einer Wechselbeziehung zueinanderstehen (ebd.).

Nach Kley stellt Allens Machtkonzept

»ein Angebot dar, die in der Intersektionalitätsforschung eher impliziten als expliziten Begriffe von Macht und Herrschaft dahingehend zu präzisieren, dass zwischen der herrschaftsförmigen, einschränkenden und der ermöglichenden Seite der Macht in intersektionalen Analysen unterschieden werden kann. Allens normativ begründetes Instrumentarium ermöglicht es, gesellschaftlich generierte Ungleichheiten und Differenzen entlang von ›class‹, ›race‹, ›gender‹ und ›sexuality‹ auf verschiedenen Ebenen zu analysieren.« (Kley, 2013, S. 216)

So vereint ›power-over‹ den Macht- und Herrschaftsbegriff von Foucault und Bourdieu, ›power-to‹ individuelle Möglichkeiten des Widerstands vor allem im Anschluss an Foucault und Butler und ›power-with‹ die Möglichkeit des kollektiven Widerstands, die u.a. Bourdieu, vor allem aber Hannah Arendt in ihren Arbeiten hervorhebt, und bietet eine gute theoretische Grundlage, um die in Kapitel 2.1.4 herausgearbeiteten Vorteile eines Zusammenschlusses dieser Konzepte konzeptuell zu fassen.

2.2 Organisationen und soziale Ungleichheit

Organisationen werden innerhalb der modernen Gesellschaft eine tragende Rolle zugeschrieben, sie werden mitunter sogar als »die mächtigsten Akteure und Sprecher der Moderne« (Ortmann, 2015, S. 319) bezeichnet. Einen einheitlichen Organisationsbegriff zu definieren, erscheint aufgrund der enormen Theorie- und Methodenpluralität und der daraus entstehenden Ambiguität, die die Organisationsforschung innehat, schwierig (vgl. Kieser & Ebers, 2019; Kühl, 2015; S. Liebig et al., 2017a; Schreyögg, 2016). Dennoch gibt es Definitionen, die den kleinsten gemeinsamen Konsens, auf den sich nahezu alle Felder der Organisationsforschung einigen können, zusammenfassen (Wilz, 2010, S. 513). Nach dieser sind Organisatio-

nen »von ihrer Umwelt abgrenzbare soziale Gebilde, die über eine angebbare Anzahl an Mitgliedern verfügen und deren Interaktionen und Beziehungen arbeits- teilig auf die Erreichung eines definierten Ziels hin ausgerichtet sind« (Wilz, 2010, S. 513). Im Rahmen der sozialwissenschaftlichen Forschung haben sich Organisa- tionen sowohl als wirkmächtiger Ort für die Re_Produktion als auch für den Abbau sozialer Ungleichheiten erwiesen (Acker, 2006; Amis et al., 2020; Tomaskovic-De- vey & Avent-Holt, 2019). Während es unter Umständen das Ziel von Organisationen ist, Ungleichheiten zu produzieren (z.B. Schulen), werden darüber hinaus auch »un- erwünschte« Ungleichheiten re_produziert, die sich auf weitere soziale Teilbereiche auswirken:

»For instance, without inclusion into a sports association, no inclusion into (com- petitive sports); without inclusion into a university, no scientific career; and with- out labour paid by organizations, no income.« (Hammer et al., 2023, Abs. 1)

So stellt sich die Frage, ob man überhaupt von »inklusive« Organisationen spre- chen kann. Dobusch (2022, S. 119f.) beantwortet diese Frage klar mit »Ja«, schränkt dies aber ein, indem sie sagt, dass die Inklusion niemals absolut und allumfäng- lich sein kann, es jedoch Organisationen gibt, die weniger ungleichheitsgenerierend sind als andere, und Inklusion eher in Bezug auf bestimmte Aspekte umgesetzt wer- den kann (ebd.). Während die Mainstream-Organisationsforschung lange Zeit für ihre »Geschlechtsblindheit« kritisiert wurde und auch weiterhin wird (vgl. Aulenba- cher & Riegraf, 2010; Funder, 2014a; Wilz, 2010), sind innerhalb der Organisations- soziologie im Zuge des »practice turn« in den Sozialwissenschaften zu Beginn der 2000er Jahre vermehrt praxistheoretische (Grulich & Biele Mefebue, 2023; Wilz, 2015) und diskurstheoretische Perspektiven (Hartz & Fassauer, 2016; Hartz & Rätzer, 2014) in den Fokus gerückt worden, um die Persistenz sozialer Ungleichheitsverhält- nisse in und durch Organisationen zu untersuchen. So hat vor allem die Rezeption und Übertragung von Erkenntnissen aus der und durch die Frauen- und Geschlech- terforschung auf Organisationen dafür gesorgt, dass

»sich die geschlechterorientierte Organisationsforschung bzw. organisationsori- entierte Geschlechterforschung zu einem breitgefächerten und dynamischen For- schungsfeld entwickelt hat« (Amstutz et al., 2018b, S. 19).

In diesem Kapitel soll in Anbindung an die vorherigen theoretischen Grundlagen dargestellt werden, wie verschiedene Konzepte aus Bourdieus (Kapitel 2.2.1) und Foucaults und Butlers theoretischen »Repertoires« (Kapitel 2.2.2) auf die Organisa- tionsforschung übertragen werden können. In Kapitel 2.2.3 wird das ambivalente Verhältnis zwischen Organisation und *Geschlecht* beleuchtet, indem u.a. Bezug auf verschiedene Ansätze der neo-institutionalistischen Organisationstheorie genom-

men wird und Ansätze, die im Rahmen der feministischen Organisationsforschung auch intersektionale Erklärungsansätze für die Re_Produktion von Ungleichheitsverhältnissen in Organisationen liefern. Abschließen wird das Kapitel eine kurze Darstellung und Einordnung des Begriffs ›Diversity Management‹ im Rahmen der Umsetzung von diversitätsfördernden Maßnahmen in der organisationalen Praxis (Kapitel 2.2.4).

2.2.1 ›Symbolische Gewalt‹ in, durch und als Organisationen – Die Rezeption von Bourdieus Konzepten in der Organisationsforschung

In der Organisationsforschung, insbesondere der Organisationssoziologie, hat sich die Anwendung praxistheoretischer Ansätze seit Beginn der 2000er Jahre intensiviert (Grulich & Biele Mefebue, 2023, S. 117). Diese entstanden als Gegenentwurf zu einem bis dahin sehr funktionalistisch geprägten Organisationsverständnis z.B. im Rahmen des Weberschen Bürokratiemodells (Funder, 2014a, S. 36ff.). Trotz der unterschiedlichen theoretischen Ansätze lässt sich als allgemeine Definition und gleichzeitig als zentraler Punkt eines praxistheoretischen Verständnisses von Organisationen anführen, dass

»Organisationen [...] über organisationale Praktiken gekennzeichnet [werden], über in Organisationen wiederkehrend praktizierte Formen des Handelns, und nicht allein über formale Strukturen, strukturelle Eigenschaften oder Input-Output-Relationen, auch nicht nur über Kommunikation oder Entscheidung« (Ortmann et al., 2000, S. 317).

Neben Bourdieus ›Theorie der Praxis‹ (siehe Kapitel 2.1.2.1) ist vor allem Anthony Giddens ›theory of structuration‹ (bzw. jeweils einzelne Konzepte daraus) im Rahmen des organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus oft rezipiert worden (Ortmann et al., 2000; Wilz, 2020). Obwohl Giddens Ansätze in der deutschsprachigen organisationssoziologischen Debatte inzwischen fest etabliert sind und Bourdieus Ansätze eher noch ›programmatischen Status‹ haben (Wilz, 2015, S. 261), wird aufgrund der Ausrichtung der Arbeit und des vorangegangenen theoretischen Hintergrunds in diesem Kapitel auf Bourdieus Ansatz und seine Übertragbarkeit auf den organisationalen Kontext eingegangen. Obwohl Bourdieu sich in seinen Werken nur ›am Rande‹ mit bestimmten feldspezifischen Organisationen wie z.B. Schulen, Parteien und Universitäten widmet und keine eigenständige Organisationstheorie entwickelt hat, haben sich viele seiner Konzepte für den organisationalen Kontext als anschlussfähig erwiesen (Grulich & Biele Mefebue, 2023, S. 117), wie nachfolgend erörtert werden soll.

Das in der Organisationsforschung wohl am häufigsten rezipierte Konzept Bourdieus stellt das des ›Feldes‹ dar – wenn auch oft losgelöst von den weiteren

dazugehörigen Konzepten, was Emirbayer und Johnson als »borrowing piecemeal from Bourdieu's work« (Emirbayer & Johnson, 2008, S. 5) problematisieren. Um das Feldkonzept wieder in den Kontext seiner Praxistheorie zu setzen, unterscheiden sie analytisch zwischen »organizational fields« und »organizations as fields« und ihren internen Machtstrukturen (ebd., S. 5ff., 22ff.).

Organisationen müssen nach Emirbayer und Johnson (2008, S. 5) zunächst immer innerhalb des relationalen Verhältnisses situiert werden, in dem sie entstehen. Demnach ist es wichtig, organisationale Felder als

»configuration of relationships *not* between the concrete entities themselves – e.g., the specific organizations at hand – but rather, between the nodes those entities happen to occupy within the given network or configuration« (Emirbayer & Johnson, 2008, S. 6, Herv. i. O.)

zu verstehen. Dies rückt den Fokus vor allem auf die temporären Machtverhältnisse und die Kämpfe über die Herrschaft innerhalb dieses Feldes, aber auch auf übergeordnete Macht- und Herrschaftsverhältnisse, die über das Feld hinausreichen bzw. sich durch dieses ziehen (ebd.). Welche Organisationen in einem Feld die »Herrschenden« und die »Dominierten« sind, lässt sich daran ablesen, ob sie über feldspezifische Kapitalien verfügen, die ihnen die Fähigkeit verleihen, über die relativen Werte aller anderen Kapitalien innerhalb der Gesamtverteilung des Kapitals zu bestimmen, diesen Legitimität zu verleihen und somit »symbolische Macht« auszuüben (ebd., S. 13). Emirbayer & Johnson führen hier das Beispiel der Haute-Couture-Mode an. So orientieren sich kleinere Modeunternehmen stets an großen Modehäusern, weil sie den Glauben an die Überlegenheit dieser teilen (ebd.). Dies kann auch auf das Beispiel der Konstruktion einer »Normarbeitskraft« übertragen werden: »Symbolische Herrschaft in organisationalen Feldern führt zur Legitimation von Regeln und Erwartungen im Feld, die zur Aufrechterhaltung der traditionellen Arbeitsteilung beitragen.« (Hofbauer, 2014, S. 146) So wird u.a. durch mehr und mehr flexible Arbeitsstrukturen in Unternehmen ein erheblicher Druck auf die private Lebensführung der Beschäftigten ausgeübt, was zu einer Institutionalisierung einer »Normarbeitskraft« geführt hat, die sich an einer »männlichen Norm« orientiert und eben keine neutrale Konstruktion darstellt und an der sich auch Organisationen ausrichten (ebd.).

Eine weitere Ebene, die Emirbayer und Johnson (2008, S. 22ff.) aufmachen, ist die Betrachtung von Organisationen als eigene (Macht-)Felder, innerhalb derer sich beispielsweise (informelle) Regeln bilden:

»Statt der normativen Idealisierung von Akteuren, die expliziten institutionellen Regeln folgen, geben für die praxeologische Organisationsforschung informelle Praktiken, etwa in der Form von Netzwerken oder in der Verwendung von symboli-

schen Organisationsmythen, dem organisationalen Alltag seine Spur.« (Reckwitz, 2008b, S. 103)

Eine Form dieser Netzwerke stellen beispielsweise die von Lehner (2002) beschriebenen ›Männerbünde‹ dar, nach denen Organisationen organisiert sind und durch die so innerhalb von symmetrischen Beziehungen eine Distinktion zu anderen aufgebaut wird. Neue Mitglieder werden dann im Sinne einer sozialen Ähnlichkeit kooptiert, was auch als ›homosoziale Reproduktion‹ bzw. ›Kooptation‹ bezeichnet wird (Kanter, 1977a; Lorber, 1994). Die von Reckwitz angesprochenen ›symbolischen Organisationsmythen‹ bestehen z.B. auch in der Wahrnehmung von Führungsverhalten und (Geschlechter-)Stereotypen, die damit verbunden und in der generellen Organisationskultur wirksam werden (Achatz et al., 2002; Alvesson & Due Billing, 1997).

In Bezug auf Bourdieus Konzept des ›Kapitals‹ zeigen Tatli & Özbilgin (2005; 2012) auf, dass Bourdieus theoretische Überlegungen zum Kapital gepaart mit einer intersektionalen Perspektive einen fruchtbaren Rahmen für die Untersuchung von Diversität im Arbeitskontext liefern und plädieren für einen ›emic approach‹:

»[W]e contend that the research needs to take an emic approach, that recognizes the historical and geographical context, and to explore the processes of access to and ownership of power and resources (different forms of capitals) as its starting point, and from there move on to identify the social categories which are effective in creating and sustaining privilege and disadvantage in the specific context under investigation.« (Tatli & Özbilgin, 2012, S. 191)

Obwohl Bourdieu sich in seinen Arbeiten hauptsächlich mit der Differenzlinie *Klasse* befasst und der Übertrag zu anderen Differenzlinien dahingehend limitiert ist, liefert sein Konzept des ›Kapitals‹ wichtige Ansatzpunkte und Erklärungsmodelle für die Konstruktion von Privilegien und »provides an invaluable conceptual toolbox for diversity research« (Tatli & Özbilgin, 2012, S. 191). ›Ökonomisches Kapital‹ ist in diesem Zusammenhang relevant, als dass durch dieses Entlohnungsstrukturen und -festsetzungspraktiken ins Zentrum der Untersuchung gerückt werden und es damit möglich ist, entscheidende Ein- und Ausschlussmechanismen für Individuen oder Gruppen in Organisationen aufzuzeigen (ebd., S. 191f.). ›Kulturelles Kapital‹ erlaubt dagegen die Untersuchung von Legitimitätsmustern und der Organisationskultur im Allgemeinen und wie diese beispielsweise Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren beeinflussen (ebd., S. 192). ›Symbolisches Kapital‹ bezieht sich im Arbeitskontext beispielsweise auf Positionen und Rollen innerhalb der Organisation, Hierarchien und die Beteiligung an Entscheidungsprozessen. Anhand dieser Kapitalform kann aufgezeigt werden, wie die verschiedenen Formen des Kapitals in Macht und Privilegien umgewandelt werden, beispielsweise in Bewerbungsverfah-

ren. Dies kann zu bestimmten Selektionsprozessen innerhalb von Bewerbungsverfahren führen, die u.a. auf Geschlechterstereotypisierungen beruhen (ebd.).

In diesem Kapitel konnte aufgezeigt werden, wie wichtig es ist, gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse stets in Verhältnis zu den Machtstrukturen innerhalb der Logiken der Felder zu setzen. Nur dann kann eine diversitätssensible Perspektive auf Organisationen eingenommen werden, mit der aufgezeigt werden kann, »dass die unterschiedlichen Felder nicht nur vergeschlechtlicht, sondern durch weitere Strukturkategorien, wie race oder Klasse, geprägt sind« (Grulich & Biele Mefebue, 2023, S. 120). Resümierend lässt sich sagen, dass Organisationen immer als Organisationen in Feldern, zwischen Feldern und als Felder betrachtet werden müssen (Emirbayer & Johnson, 2008, S. 32ff.) und dass Bourdieus praxeologischer Ansatz und sein Verständnis von »symbolischer Gewalt« eine gute theoretische Grundlage liefert, um »Querverbindungen zwischen institutionellen und organisationsübergreifenden und -internen Machtstrukturen zu denken« (Hofbauer, 2014, S. 161) und somit für die Erforschung von Organisationen durchaus nützlich sein kann.

2.2.2 Macht und Widerstand in Organisationen – Die Rezeption von Foucaults und Butlers Konzepten in der Organisationsforschung

Wie bereits in Kapitel 2.1.3 beschrieben, bedingen sich, aus diskurstheoretischer Perspektive heraus, Wissen und Macht gegenseitig und schaffen Wahrheiten und Realitäten, die diese wiederum stützen und legitimieren. Widerstand ist Teil und Effekt eben dieser Macht und kann verstanden werden als performative Form der Re-Formulierung, Umdeutung und Neu-Interpretation von Machtstrukturen. Diskurstheoretische Ansätze vor allem im Anschluss an Foucault, aber auch an Butler wurden und werden vor allem in der kritischen Management- und Organisationsforschung rezipiert (Hartz, 2017, S. 203). So können Organisationen aus dieser Perspektive zum einen »als Effekte und Resultate historischer Formen der Problematisierung des sozialen Geschehens« (Hartz, 2017, S. 204) verstanden werden, zum anderen kann eine prozessorientierte Sicht auf diese die »alltägliche Aufrechterhaltung von Organisationen« (Hartz, 2017, S. 204) sichtbar machen. In Bezug auf eine akteurtheoretische Perspektive kann also u.a. analysiert werden, »wer in organisationalen Kontexten welche Diskurspositionen einnehmen und so z.B. die soziale Wirklichkeit in Organisationen (trans-)formieren kann« (Bührmann, 2014, S. 40) und wie sich soziale Wissensbestände in objektivierter Form äußern, z.B. in beobachtbaren Handlungsergebnissen, Gegenständen oder Artefakten (ebd., S. 43) – oder wie Andrea Bührmann formuliert: »Was wird in Organisationen wie »praxis- oder gar handlungswirksam« und damit »wirk-lich?« (Bührmann, 2014, S. 44) Auch das Konzept des Widerstands in Organisationen wurde vielfach rezipiert. Eine Rezeption, die im Rahmen dieser Arbeit in den Fokus gestellt werden soll, ist jene von Peter Fleming und André Spicer (2007). Laut Fleming & Spicer (2007, S. 13ff.) wird

Macht in Organisationen auf vier verschiedene Arten ausgeübt: in Form von Entscheidungsmacht, mit der Person A Person B dazu bringt, etwas zu tun, dass Person B sonst nicht getan hätte (»coercive power«) (1), in Form des (Aus-)Sortierens von relevanten und irrelevanten Themen und die damit zusammenhängende Einschränkung des Entscheidungsraums (von anderen) (»manipulating«) (2), in Form der Beeinflussung der Interessen und Präferenzen von anderen, z. B. indem Personen lange Arbeitszeiten für das »Wohl« der Firma in Kauf nehmen, obwohl sich dies mit ihrer Freizeit überschneidet (»domination«) (3), und in Form der Konstruktion eines bestimmten Typus durch freiwillige Regelkonformität, z. B. indem Personen ein besonderes »commitment« gegenüber der Organisation verinnerlicht haben (»subjectivation«) (4) (ebd.). Zu jeder Form der Machtausübung sortieren sie eine Form des Widerstands. Diesen definieren sie allgemein als »organizational misbehaviour«:

»Subordinates may appropriate time, work, products and identity when they misbehave. Our reading of the literature focuses less on what the employee »takes« from the organization and more on what the dissatisfied do.« (Fleming & Spicer, 2007, S. 31f.)

»Resisting as refusal« zeigt sich zunächst in passiver Form als Nicht-Befolgung von Anweisungen durch einen Vorgesetzten. Wenn diese Nicht-Befolgung schließlich gegenüber den Vorgesetzten offen kommuniziert wird, spricht dies für eine aktivere Form des Widerstands (ebd., S. 32). Angestellte widersetzen sich somit der »subject position of the happily managed« (Fleming & Spicer, 2007, S. 35) (1). Die am meisten genutzte Form der zweiten Art des Widerstands, »resistance as voice«, ist das Erheben der Stimme und das Verschaffen von Gehör bei Vorgesetzten bzw. Personen in machtvollen Positionen. Dies kann auch in kollektiver Form in alternativen Organisationsstrukturen geschehen, als Beispiel nennen Fleming und Spicer Gewerkschaften (ebd., S. 35). Auch in kleinerer Form (»sporadic sabotage«) kann durch diese Form Widerstand ausgeübt werden, jedoch reicht dies in der Regel nicht aus, um die Machtverhältnisse in Organisationen tiefgreifend zu beeinflussen (a. a. O., S. 35f.) (2). Die dritte Form des Widerstands, »resistance as escape«, zeigt sich z. B. in Zynismus, Ironie, Skepsis und Disidentifikation im Sinne einer Selbst-Distanzierung von organisationaler Macht (3). Die letzte Form, »resistance [as creation,] involves using power to create something that was not intended by those in authority« (Fleming & Spicer, 2007, S. 43). Dies kann als Form des »empowerments« (siehe Kapitel 2.1.6) gesehen werden, durch die alternative Selbst-Narrationen, Institutionen und soziale Arrangements geschaffen werden (ebd., S. 41ff.) (4). Die Dynamik zwischen Macht und Widerstand in Organisationen beschreiben sie als »struggle«:

»In the context of organizations, we treat struggle as a multidimensional dynamic that animates the interface between power and resistance. This is a process

of ongoing, multiple and unpredictable calls (power) and responses (resistance) in which power and resistance are often indistinguishable. The interface is one of mutual constitution in which power is never without resistance and vice versa.« (Fleming & Spicer, 2007, S. 58)

Mit ihrer Klassifikation liefern Fleming & Spicer (2007) einen wichtigen und für Organisationsanalysen handhabbaren Übertrag der Konzepte von Macht und Widerstand in den organisationalen Kontext und legen dabei vor allem einen Fokus auf ›Mikropraktiken‹ als kleine, alltägliche Oppositionen von organisationalen Akteur*innen. Dies lässt sich somit gut an das Machtverständnis von Amy Allen (2018) (siehe Kapitel 2.1.6) und das im vorherigen Kapitel aufgezeigte Verständnis von Macht innerhalb von ›organizations in fields‹ im Anschluss an Bourdieus Feldtheorie anschließen (Kapitel 2.2.1). Somit kann untersucht werden, inwiefern in und durch Organisationen soziale Ungleichheitsverhältnisse durch Macht reproduziert werden, aber auch inwiefern individueller und kollektiver Widerstand auf alltäglicher Ebene ausgeübt werden kann.

2.2.3 Organisation und Geschlecht – Ein ambivalentes Verhältnis

Seit den 1980er Jahren ist ausgehend von der Debatte im US-amerikanischen Kontext auch im deutschsprachigen Raum ein Forschungsinteresse daran gewachsen, wie vor allem Geschlechterungleichheiten in Organisationen reproduziert werden und welche Handlungs- und Gestaltungsspielräume sich dabei für Organisationen ergeben (Riegraf, 2017, S. 1). Lange Zeit standen sich dabei die Annahme, dass Organisationen per se geschlechtsneutral sind und die Annahme, dass sie grundsätzlich vergeschlechtlicht sind gegenüber (Riegraf, 2017, S. 2). Mittlerweile sind daraus jedoch differenziertere, situations- und kontextbezogene Betrachtungen erwachsen, die untersuchen, wie »Geschlecht in Organisationen bedeutsam (gemacht) wird und [...] [wie] Geschlechterdifferenzen in Hierarchien übersetzt werden – oder eben auch nicht« (Riegraf, 2017, S. 2). In den nachfolgenden Kapiteln soll eine kurze Übersicht über diese Betrachtungen und die wichtigsten theoretischen Erkenntnisse geliefert werden. Dabei wird sich an der Strukturierung über drei Hauptfragen an Müller (2020) orientiert: Wie *Geschlecht* (und weitere Differenzlinien) und Organisation aufeinander bezogen werden können (Kapitel 2.2.3.1), ob, und wenn ja, welche Möglichkeiten für einen Organisationswandel in Richtung der Verringerung von Geschlechterungleichheiten im Anschluss an neo-institutionalistische Ansätze bestehen (Kapitel 2.2.3.2) und welche gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklungen in der geschlechter- und diversitätsorientierten Organisationsforschung stattfinden und zukünftig noch zu erwarten sind (Kapitel 2.2.3.3).

2.2.3.1 Von ›tokens‹ und ›inequality regimes‹

Einen ›Klassiker‹ einer strukturalistischen Betrachtung von Organisationen und *Geschlecht* stellen Rosabeth Moos Kanter's Arbeiten dar, wobei ihr Buch ›Men and Women of the Corporation‹ aus dem Jahr 1977 sicher das am meisten rezipierte Werk ist (Riegraf, 2017, S. 3). Kanter geht im Anschluss an Webers Bürokratietheorie davon aus, dass Organisationen grundsätzlich geschlechtsneutral sind, *Geschlecht* jedoch auf der informellen Ebene sehr bedeutsam ist (ebd.). Kanter versteht *Geschlecht* als ›Zählkategorie‹ (Riegraf, 2017, S. 3) und unterscheidet zwischen verschiedenen ›proportional representations‹ bestimmter Personengruppen (Kanter, 1977b). Dabei sind ›skewed groups‹ solche, bei denen ein Verhältnis von ca. 85:15 herrscht und in denen ein bestimmter Typus den dominierenden Teil darstellt, der die Gruppe und ihre Kultur bestimmt (ebd., S. 966). Zugehörige zum zahlenmäßig unterliegenden Teil der Gruppe werden als ›tokens‹ bezeichnet, »because they are often treated as representatives of their category as symbols rather than individuals« (Kanter, 1977b, S. 966). Bei Frauen in Führungspositionen wird aufgrund ihrer Minderheitenposition vor allem ihr *Geschlecht* wahrgenommen, was diese in die widersprüchliche Situation bringt, besondere Leistungen zeigen zu müssen, um ihre Anwesenheit zu rechtfertigen und gleichzeitig ihre Weiblichkeit kontrollieren zu müssen, da diese nicht mit Professionalität gleichgesetzt wird (Riegraf, 2017, S. 3). Die Lösung ist laut Kanter eine Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte: Bei einem Anteil von über 15 Prozent würde der ›Minderheitenstatus‹ überwunden werden und bei über 30 Prozent sei eine Durchmischung der Minderheiten- und Mehrheitsgruppe möglich, sodass eine gleichwertige Machtverteilung möglich werde (ebd.). Obwohl das Konzept des ›tokenism‹ sich als sehr hilfreich für die Erforschung von Frauen in männlich-dominierten Arbeitsorganisationen erwiesen hat, wurde u.a. kritisiert, dass Kanter's Hypothesen dazu kaum empirisch erforscht seien und dass gezeigt werden konnte, dass der Status als ›tokens‹ für Frauen und Männer (und auch für andere Mehrheits- und Minderheitsgruppen) nicht die gleichen Konsequenzen hat und damit auch eine grundsätzliche Geschlechtsneutralität der organisationalen Strukturen und Prozesse nicht haltbar sei (L. Zimmer, 1988, S. 67ff.). Das Problem sei dabei weniger die Konzeption des ›tokenism‹, sondern vielmehr das Versäumnis, den übergreifenden sozialstrukturellen Rahmen sozialer Ungleichheit, in dem Organisationen eingebettet sind, anzuerkennen: »Tokenism alone, without attention to sexism, offers little insight into the organizational behavior of women or the relationships that develop between women and men in newly integrated occupations.« (L. Zimmer, 1988, S. 72) Trotz aller Kritik und Debatten um ihren Ansatz zählt sie zu den wenigen Autor*innen, die in der Mainstream-Organisationsforschung rezipiert werden. Ihre Überlegungen zu einer ›critical mass‹, also einer zahlenmäßigen Repräsentation von z.B. Frauen von mindestens 30 %, werden darüber hinaus in vielen diversitätsfördernden Maßnahmen u.a. in Quotenregelungen aufgegriffen (Ranftl, 2014, S. 69).

Gegen die Annahme, dass Organisationen grundsätzlich »geschlechtsneutrale, körperlose soziale Gebilde« (Ranftl, 2014, S. 75) sind, haben sich verschiedene Autor*innen ausgesprochen. So wird sich ab Ende der 1980er Jahre eher mit der Frage beschäftigt, inwiefern *Geschlecht* omnirelevant in Organisationen ist und gemacht wird (ebd.). Einen entscheidenden theoretischen Beitrag dazu hat Joan Acker mit ihrer ›Theory of Gendered Organizations‹ (1990) geliefert, die sie konzeptuell in späteren Arbeiten zu ›inequality regimes‹ (2006) um die Differenzlinien *class* und *race* erweitert und aus intersektionaler Perspektive heraus beleuchtet (2010). Nicht nur *Geschlecht*, sondern auch weitere Strukturkategorien sind aus ihrer Sicht ›embedded‹ in Organisationen, was sich in ›inequality regimes‹ niederschlägt (Acker, 2006, S. 443). Diese definiert sie als »loosely interrelated practices, processes, actions, and meanings that result in and maintain class, gender, and racial inequalities within particular organizations« (Acker, 2006, S. 443). ›Inequality regimes‹ zeigen sich in Organisationen auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlicher Abstufung und sind daher als fluid und veränderbar zu verstehen (ebd.). Ungleichheiten werden somit in organisationalen Praktiken und Prozessen hergestellt, die Acker (2006) in ›general requirements of work‹ (z.B. Arbeitszeitgestaltung), ›class hierarchies‹ (z.B. Führungs- und Entscheidungsstrukturen), ›recruitment and hiring‹ (Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren) und ›wage setting and supervisory practices‹ (Lohngestaltung und Führungsverhalten) unterteilt (ebd., S. 447ff.). Diese werden in Diskursen, in Interaktionen und Identitäten der Beteiligten wirksam (Acker, 1990, S. 146f.), wodurch Ungleichheiten unsichtbar gemacht, legitimiert und kontrolliert werden (Acker, 1990, S. 146f.; Acker 2006, S. 452ff.).

2.2.3.2 Von ›gender cages‹, ›Entkopplung‹ und ›institutional work‹ – Anschluss an neo-institutionalistische Ansätze

Für die Beantwortung der Frage, ob und wenn ja, welche Möglichkeiten für einen Organisationswandel im Hinblick auf eine Verringerung von Geschlechterungleichheiten bestehen, haben sich verschiedene Ansätze des soziologischen Neo-Institutionalismus als sehr gewinnbringend im Rahmen der feministischen Organisationssoziologie erwiesen (Funder, 2017b; Funder & May, 2014). Was sich darin als besonders produktiv für die Geschlechterforschung erwiesen hat, ist, dass es im Rahmen des Neo-Institutionalismus möglich ist, die Komplexität und Ambiguität der Gleichzeitigkeit »von Wandel und Persistenz, Chancen und Zwängen sowie Refigurationsprozessen von Geschlechterungleichheiten« (Funder & May, 2014, S. 196) zu erfassen. Besonders auf drei Konzepte und deren Adaption in der Geschlechterforschung soll im Zuge der vorliegenden Arbeit näher eingegangen werden: das Konzept der ›gendered fields‹, der ›Entkopplung‹ und das Konzept der ›institutional work‹.

Organisationen sind Teil eines organisationalen ›Feldes‹ (siehe Kapitel 2.2.1), das sich aus verschiedenen Akteur*innen zusammensetzt. Diese »setzen sich aus

all den Organisationen zusammen, die die relevante gesellschaftliche Umwelt und damit den Bezugsrahmen der zu untersuchenden Organisation bilden« (Hasse & Krücken, 2005, S. 25). Um den ›reflexiven Wirkungszusammenhang‹ aller Ebenen einer Organisation und ihrer Umwelt in die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Organisation und *Geschlecht* miteinzubeziehen und in seiner Komplexität erfassen zu können, plädieren Funder & Walden (2017) für ein »neo-institutionalistisch inspirierte[s] geschlechtersensible[s] Mehrebenenmodell« (Funder & Walden, 2017, S. 54). Darin bilden die ›inneren Kreise‹ die Organisationen selbst, in denen ›gender cages‹ eingewoben sind (Funder & Walden, 2017, S. 56ff.). Diese ›gender cages‹, deren Bezeichnung angelehnt ist an die Webersche Metapher des ›iron cage‹, beschreiben die in die Organisation eingelassenen Geschlechter(ungleichheits)verhältnisse, die vor allem von Akteur*innen maßgeblich beeinflusst werden (Amstutz et al., 2018a; Funder, 2014b). Daneben finden sich die zuvor beschriebenen organisationalen Felder als ›gendered fields‹, »die wiederum auf Organisationen einwirken und zugleich zur (De-)Stabilisierung von ›Gender Cages‹ beitragen« (Funder & Walden, 2017, S. 61). Der äußere Kreis umfasst die gesellschaftlich vorherrschende ›gender order‹, in der die übergeordneten gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse verankert sind und die sowohl auf die Organisationen selbst als auch auf die organisationalen Felder einwirken (Funder & Walden, 2017, S. 61f.). Damit haben Funder & Walden

»ein *mehrdimensionales Analysemodell* [entworfen], das den (Re)Produktions- wie Transformationsprozessen organisationaler, feldspezifischer und gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse in ihrer ganzen Komplexität, Vielfalt und Widersprüchlichkeit auf die Spur kommen kann« (Funder & Walden, 2017, S. 64, Herv. i. O.).

Der zweite für die Geschlechterforschung als gewinnbringend erachtete Ansatz im Anschluss an Paul J. DiMaggio und Walter W. Powell (1991) und John W. Meyer und Brian Rowan (1977) geht ebenfalls auf die Perspektive von ›organizations-in-fields‹ (siehe Kapitel 2.2.1) ein, bezieht sich also auf die Mesebene von Organisationen. Hier ist vor allem das Konzept der ›Isomorphie‹ von Bedeutung. Dieses beschreibt einen Prozess, nach dem sich Organisationen innerhalb eines Feldes im Zuge der Ausrichtung nach ähnlichen Sinnsystemen und der Anpassung an gesellschaftliche Erwartungen einander angleichen, um Legitimität zu erlangen und dadurch an Stabilität zu gewinnen (Hasse & Krücken, 2005, S. 25ff.). DiMaggio und Powell haben den ›Isomorphiegedanken‹ insofern weiterentwickelt, als dass sie der Meinung sind, dass sich letztendlich nicht die effizienteste Organisationsform durchsetzt, sondern dass der Glaube an die den Organisationen zugeschriebene Effizienz entscheidend für deren Legitimitätszuschreibung ist (Hasse & Krücken, 2005, S. 23). Dies führt dazu, dass Organisationen ›Rationalitätsmythen‹ bzw.

›Rationalitätsfassaden‹ erschaffen, die ihnen ihre überlebensnotwendige Legitimität bewahren (Funder & Walden, 2017, S. 49). Durch eine ›Entkopplung‹ der Formal- und Aktivitätsstruktur, oder nach Nils Brunsson (1989) zwischen ›talk‹, ›decision‹ und ›action‹, werden Umweltanforderungen in den Organisationen auf der Formalebene nur rein ›zeremoniell‹ adaptiert, während die Aktivitätsstruktur unbeirrt dessen weiterläuft (J. W. Meyer & Rowan, 1977, S. 356ff.). Brunsson (1989) bezeichnet dies auch als ›hypocrisy‹, also Scheinheiligkeit von Organisationen. Funder et al. (2006) haben in Bezug auf die Gleichstellungsproblematik herausgefunden, dass der ›Rationalitätsmythos‹ durch einen ›Egalitätsmythos‹ ersetzt wird. Mit dem Verweis auf das Leistungsprinzip wird die Bedeutsamkeit von Geschlechterungleichheitsverhältnissen damit gerade in modernen Organisationen überlagert und de-thematisiert (ebd.). Die Einführung von diversitätsfördernden Maßnahmen kann demnach als ›Legitimitätsfassade‹ bezeichnet werden, um sich nach außen als offene und moderne Organisation zu präsentieren, während die Organisationspraxis wie gehabt weiterläuft (Süß, 2007, S. 440ff.).

Das dritte Konzept der ›institutional work‹ von Lawrence & Suddaby (2006) nimmt dagegen eher die Handlung organisationaler Akteur*innen in den Fokus. Obwohl der Name ›Neo-Institutionalismus‹ suggeriert, dass hier auf ein gemeinsames Institutionenverständnis zurückgegriffen werden kann, ist dies nicht der Fall (Tolbert & Zucker, 1996, S. 179ff.). Viele (soziologische) Neo-Institutionalist*innen beziehen sich daher auf den Institutionenbegriff von Berger und Luckmann (1994) und verstehen Institutionen als

»the rules of the game in a society or [...] the humanly devised constraints that shape human interaction, the most effective institutional arrangements incorporate a normative system of informal and internalized rules« (North, 1990, S. 3).

Diese ›rules of the game‹ lassen sich mit Scotts (1994, 2007) ›Institutionenmodell‹ oder auch ›Drei-Säulen-Modell‹ noch weiter ausdifferenzieren. Demnach lässt sich zwischen ›regulativen‹, ›normativen‹ und ›kognitiven Institutionen‹ differenzieren, über die sich Institutionen konstituieren: Während erstere (staatliche) Gesetze und Verordnungen umfassen, deren Nicht-Einhaltung Sanktionen mit sich bringt, sind ›normative Institutionen‹ internalisierte Werte und Erwartungen anderer Akteur*innen, die gesellschaftlich als wünschenswert erachtet und dahingehend bewertet werden. ›Kognitive Institutionen‹ drücken sich in geteilten Wahrnehmungen der Realität aus, die als unhinterfragt und selbstverständlich gelten (Scott, 1994, S. 47ff.). Die Ausprägungen der drei ›Säulen‹ sind in Organisationen unterschiedlich und können in ihren jeweiligen Mechanismen sogar gegenläufig sein (ebd., S. 71). Vor allem für die methodologische Einordnung und methodische Umsetzung im Rahmen der Erforschung von Organisationen ergeben sich daraus weitere Implikationen, da alle ›Säulen‹ adäquat erfasst werden müssen: So sind

beispielsweise Werte und Normen eng mit kulturellen Kognitionen verwoben, die sich dann in Handlungspraktiken und Diskursen manifestieren (Horwath, 2017, S. 130f.). Institutionen sind soziale Strukturen, die sehr widerstandsfähig sind, aber die nichtsdestotrotz Veränderungsprozessen unterliegen (Scott, 1994, S. 48). So ist beispielsweise auch *Geschlecht* als hierarchische Differenzlinie in Organisationen ›institutionalisiert‹ (Amstutz et al., 2018a), kann aber auch genauso ›deinstitutionalisiert‹ werden (Heintz & Nadai, 1998). »De-Institutionalisierung ist [...] [jedoch] nicht gleichzusetzen mit der Auflösung einer Institution, sondern verweist zunächst nur auf eine Veränderung ihrer Reproduktionsmechanismen.« (Heintz, 2008, S. 234) Inwiefern dies von Akteur*innen beeinflusst werden kann, zeigt das Konzept der ›institutional work‹ von Lawrence und Suddaby (2006) auf. ›Institutional work‹ beschreibt die »purposive action of individuals and organizations aimed at creating, maintaining and disrupting institutions« (Lawrence & Suddaby, 2006, S. 215). Dies ist möglich durch das ›paradox of embedded agency‹, das beschreibt, wie Akteur*innen trotz ihrer Eingebundenheit in ihren institutionellen Kontext in der Lage sind, auf diese einzuwirken (Battilana & D’Aunno, 2009). ›Purposive‹ wird dabei als Eigenschaft von Akteur*innen verstanden, mit der diese in der Lage dazu sind, »to work with institutionally-defined logics of effect or appropriateness« (Lawrence & Suddaby, 2006, S. 219) und sind abzugrenzen von einem Verständnis von Akteur*innen als grundsätzlich strategisch und reflektiert, wie es beispielsweise in Rational-Choice-Ansätzen verwendet wird. Lawrence und Suddaby (2006, S. 220ff.) unterscheiden zwischen verschiedenen Formen der Institutionenarbeit: die Erschaffung von Institutionen (›creating‹), die Erhaltung von Institutionen (›maintaining‹) und das (Zer-)Stören von Institutionen (›disrupting‹) (ebd.). Während der ›Schlüssel‹ zur Erschaffung von Institutionen in der Implementierung von Regelungen, Belohnungen und Sanktionen liegt (ebd., S. 228), ist für die Erhaltung von Organisationen vor allem die ›(non-)comprehensibility‹ von Handlungen entscheidend, also eine absichtliche Komplexität als Barriere gegen Veränderungen (ebd., S. 234). Das (Zer-)Stören von Institutionen geschieht »primarily by redefining, recategorization, reconfiguration, abstracting, problematizing, and, generally, manipulating the social and symbolic boundaries that constitute institutions« (Lawrence & Suddaby, 2006, S. 238). Dangsou und Langley (2012) führen in Lawrence und Suddabys Ansatz die Variable des ›tests‹ ein, der ein kritisches Ereignis darstellt, durch das (De-)Institutionalisierungsprozesse verursacht werden können. Dies können z.B. die Einführung geschlechtersensibler Sprache oder bestimmter Gleichstellungsmaßnahmen sein (Trenkmann, 2017a, S. 291). Dabei unterscheiden sie zwischen verschiedenen Graden der Intentionalität, zwischen ›strategic agency‹ (kreative, strategische Institutionenarbeit zum Erhalt von Institutionen) als höchstem Grad, ›interpretative agency‹ (Bemühen um die Einhaltung von Regelungen) und ›pragmatic agency‹ (Vermeidung von Konfrontation) (Dangsou & Langley, 2012, S. 515). Trenkmann (2017b, 2017a) und Horwath

(2017) haben neben vielen weiteren Forschenden in ihren Arbeiten aufzeigen können, wie diese Ansätze für die Erforschung der Umsetzung von Gleichstellungspolitiken in Organisationen fruchtbar gemacht werden können. So hat Trenkmann (2017a) verschiedene Akteur*innentypen identifiziert, die von Überzeugungstäter*innen bis hin zu Gegner*innen reichen, und liefert damit wertvolle Einblicke in die Handlungsrealität von innerorganisationalen Akteur*innen und damit auch Erklärungsansätze für die (Nicht-)Wirksamkeit von Gleichstellungspolitiken (ebd.). Lawrence & Suddaby (2006, S. 239) merken an, dass Institutionenarbeit oft ›language-centered‹ ist (Lawrence & Suddaby, 2006; Suddaby & Greenwood, 2005), es kann also auch von ›diskursiven Legitimationsweisen‹ gesprochen werden (Nussbaumer, 2023, S. 77) (siehe auch Kapitel 2.1.3 und 2.2.2). Für die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik identifizierte beispielsweise Hericks (2011, S. 275) verschiedene Legitimationsmuster, z.B. die Enttabuisierung der Thematik, durch die die Organisation an sich nicht infrage gestellt wird. Nussbaumer (2023, S. 172ff.) konnte daran anschließend aufzeigen, dass Organisationen anhand verschiedener Legitimationsquellen die Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellungspolitiken entweder an eine externe Einheit übertragen oder diese individualisieren (ebd.).

In diesem Kapitel konnte dargelegt werden, dass verschiedene Ansätze und Konzepte des soziologischen Neo-institutionalismus in der Geschlechterforschung als wichtige Erklärungsansätze dafür herangezogen werden können, warum die Implementierung diversitätsfördernder Maßnahmen und Strategien, z.B. im Rahmen eines ›Diversity Managements‹, nicht unbedingt zu einem organisationalen Wandel führt und welche Handlungsmöglichkeiten mit unterschiedlichen Zielen sich daraus für Akteur*innen innerhalb von Organisationen ergeben.

2.2.3.3 Ausblick auf eine intersektionale Organisationsforschung

Wie Müller resümiert, hat die

»kontinuierliche Reflexion in der Geschlechterforschung [...] zu einer kontextuell-situativen Relativierung von *gender* [...] und aktuell zur Hinterfragung zentraler Annahmen vor dem Hintergrund postkolonialer Kritik« (Müller, 2020, S. 17, Herv. i. O.)

geführt. So kritisiert beispielsweise Grulich (2020, S. 8) ein ›whitewashing‹ der Organisationsforschung und auch Ospina & Foldy (2009, S. 876ff.) weisen darauf hin, dass *race* in der Organisations- und Führungsforschung oft nicht berücksichtigt wird und wenn es berücksichtigt wird, oft eine Reifikation von generalisierenden und stereotypisierenden Zuschreibungen stattfindet (ebd., S. 888). Wie vorangehend aufgezeigt wurde, haben sich verschiedene Anschlüsse an praxis- und diskurstheoretische Ansätze und an Ansätze des soziologischen Neo-Institutiona-

lismus in vielerlei Hinsicht als sehr ertragreich erwiesen, um das Wirkungsgeflecht zwischen Organisation und *Geschlecht* zu untersuchen (Funder, 2014a, S. 50ff.). Wie diese adaptiert und weiterentwickelt werden können, um auch andere Differenzlinien im Sinne einer intersektionalen Organisationsforschung mit einzubeziehen, zeigt z.B. Ackers (2006) Ansatz, in dem sie ihr Konzept der ›gendered organisation‹ für eine Betrachtung der Re_Produktion von ›inequality regimes‹ ausgeweitet hat (siehe Kapitel 2.2.3.1). Dabei hebt sie vor allem die Differenzlinien *race*, *class* und *gender* hervor, die miteinander wechselwirken, negiert aber nicht, dass es noch weitere ungleichheitsgenerierende Differenzlinien gibt (Acker, 2006, S. 445). So führt sie z.B. an, dass Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren nicht *gender*- und *race*->neutral‹ sind:

»The race and gender of both the applicant and the decision makers can affect [...] judgement, resulting in decisions that white males are the more competent, more suited to the job than are others.« (Acker, 2006, S. 450)

Dazu kommt, dass viele Ungleichheiten in Organisationen ›unsichtbar‹ bleiben. Dies hängt damit zusammen, dass Privilegierte ihre eigenen Privilegien nicht sehen und damit bestimmte Differenzlinien, z.B. (Hetero-)Sexualität, als ›Norm‹ unhinterfragt bleiben. So liefern u.a. Hofmann (2014) und Bendl & Eberherr (2015) einen wichtigen Anstoß dazu, queer-theoretische Perspektiven in eine intersektional inspirierte Organisationsforschung einzubringen. Auch können einzelne Differenzlinien von anderen überlagert werden, z.B. *class*: »Class inequality, inflected through gendered and racialized beliefs and practices, is the normal and natural bedrock of organizing, and white men are the normal and natural top leaders.« (Acker, 2006, S. 459) Was die Differenzlinie *race* angeht, sind vor allem Sara Ahmeds (2007b, 2012) Arbeiten zu nennen, in der sie sich aus einer Critical Whiteness-Perspektive heraus mit Weißsein als Norm in Organisationen auseinandersetzt. So konstatiert sie u.a., dass das Problem institutionellen Rassismus zu erkennen, Teil des Problems ist, zu verstehen, dass alle Formen der Macht, Ungleichheit und Beherrschung systemisch und nicht individuell sind (Ahmed, 2012, S. 42).

Während in US-amerikanischen Debatten das Konzept der Intersektionalität schon früher als im deutschsprachigen Kontext in der Organisationsforschung rezipiert wurde (vgl. Atewologun et al., 2016; McDowell & Carter-Francique, 2017; Rodriguez et al., 2016; Zanoni, 2011), steckt die Debatte in letzterem Kontext noch in den Anfängen (Grulich, 2020, S. 8f.). Nkomo und Stewart (2006, S. 528ff.) fassen zusammen, dass, zumindest innerhalb der US-amerikanischen Forschungsdebatte, vor allem die Kategorien *race* und *gender* ab den 1960er Jahren in Organisationen zunehmend erforscht wurden, wenn auch oft noch getrennt voneinander. Deutlich weniger Aufmerksamkeit haben dafür andere Differenzlinien erhalten wie z.B. *Alter*, *Behinderung*, *Religion* und *sexuelle Orientierung*, obwohl Forschungsarbeiten zu

Letzterer zunehmen (ebd.). Im Kontext der Geschlechter- und Organisationsforschung ist Intersektionalität im letzten Jahrzehnt jedoch »zu einem dynamischen und bedeutenden Forschungsfeld avanciert« (Eberherr, 2014, S. 369). So wurden intersektionale Perspektiven zunehmend integriert und weiterentwickelt, sodass mittlerweile verschiedene Diskursstränge und Erkenntnisperspektiven existieren (Eberherr, 2020b, S. 248ff.). Für eine intersektionale Analyse von Organisationen bieten sich nach Eberherr (2020b, S. 376ff.) Ansätze auf verschiedenen Ebenen an, die bereits (mehr oder weniger) einen ›intersektionalen Gedanken‹ aufgreifen, z.B. die bereits aufgeführten Ansätze von Joan Acker und Candace West & Don Zimmermann (siehe Kapitel 2.1.1 und 2.2.3.1). Um Intersektionalität auch methodisch in Organisationen greifbar zu machen, liefert vor allem Winker & Degeles (2009) Intersektionaler Mehrebenenansatz eine gute Grundlage, da in diesem Organisationen und Institutionen auf der Makro- und Mesebene explizit in die Analyse miteinbezogen werden (Eberherr, 2020b, S. 377). Was eine wesentlich größere Herausforderung der noch in den Anfängen steckenden intersektionalen Organisationsforschung darstellt, ist den Spezifika einzelner Differenzlinien und ihrer Wirkungsweise gerecht zu werden und gleichzeitig eine Essentialisierung dieser zu vermeiden (ebd., S. 378ff.). Einen Anstoß dahingehend könnten postkoloniale und poststrukturalistische (ebd., S. 381), aber auch queere Perspektiven liefern (Bendl & Eberherr, 2015; Knoppers et al., 2022).

Insgesamt resümieren Nkomo und Stewart (2006, S. 531ff.), dass es im Hinblick auf eine intersektionale bzw. diversitätsbezogene Organisationsforschung noch viel zu tun gibt, jedoch, wie Rodriguez et al. es formulieren, »with much potential for further development« (Rodriguez et al., 2016, S. 212).

2.2.4 Diversity Management in Organisationen – Eine ›Win-Win-Situation‹?

In diesem Unterkapitel soll ein kurzer Exkurs dahingehend erfolgen, wie versucht wird, sozialen Ungleichheiten im Kontext der organisationalen Praxis zu begegnen. Dazu lässt sich zunächst feststellen, dass in den letzten Jahrzehnten viele Begrifflichkeiten rund um das Thema Diversität vor allem im organisationalen Kontext in den Fokus geraten sind – oder wie Winker und Degele (2009) es ausdrücken: »Vielfalt, Diversity, *Othering* und Multikulti waren plötzlich *trendy*.« (Winker & Degele, 2009, S. 15, Herv. i. O.) Nachfolgend soll also kurz darauf eingegangen werden, was ›Diversity Management‹ in diesem Zusammenhang bedeutet und auf welchen teils sehr unterschiedlichen Konzepten und Ansätzen dies beruht.

Besonders in der Diversitätsforschung, die als Schnittbereich zwischen Organisations- und Geschlechterforschung verstanden werden kann, hat die Debatte darum, wie intersektionale Perspektiven (besser) berücksichtigt werden können, eine besondere Qualität erreicht (Eberherr, 2020b). Im organisationalen Kontext (sowohl im For-Profit als auch im Non-Profit-Bereich) haben sich im Zuge von Antidiskri-

minierungspolitiken im US-amerikanischen Kontext verschiedene Strategien und Steuerungsinstrumente entwickelt, einerseits, um Diskriminierung auf personeller und organisationaler Ebene entgegenzuwirken und andererseits, um einen produktiven Umgang mit Vielfalt in Organisationen zu fördern. Diese werden auch als ›Diversitäts-Management‹, ›Managing Diversity‹ oder ›Diversity Management‹ bezeichnet und haben auch im europäischen und im deutschen Kontext, hier vor allem durch die Verabschiedung des ›Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes‹ (AGG) im Jahr 2006, Einzug gehalten (Bruchhagen & Koall, 2010; Engel, 2007; Hays-Thomas et al., 2004). Engel (2007) unterscheidet in Anlehnung an Thomas & Ely (1996) zwischen verschiedenen Ansätzen innerhalb des Diversitätsmanagements:

Der ›Fairness- und Anti-Diskriminierungs-Ansatz‹ bezieht sich vorrangig auf die rechtliche Ebene und zielt auf die Etablierung von Richtlinien und Gesetzen ab. Dieser Ansatz hat seinen Ursprung in den 1960er und 70er Jahren in den Programmen und Rechtsprechungen, die im Zuge der ›Affirmative Action‹ im US-amerikanischen Kontext für Unternehmen verpflichtend geworden sind (Engel, 2007, S. 98). Beim zweiten Ansatz, dem ›Zugangs- und Legitimitäts-Ansatz‹ oder auch ›market based view‹, der als Gegenreaktion zum vorherigen Ansatz in den 1980er Jahren entstanden ist, steht der ökonomische Nutzen von Diversitätsmanagement für Organisationen im Fokus (Engel, 2007, S. 100). Verschiedene ›Untervarianten‹ dieses Ansatzes, die sich in den 90er Jahren vor allem im deutschsprachigen Raum entwickelt haben, fasst Engel (2007, S. 104) unter ›Konstruktivistischen und systemtheoretischen Gender & Managing Diversity-Ansätzen‹ zusammen. Der ›Lern- & Effektivitäts-Ansatz‹ als letzter Ansatz der Reihe hat sich in den 1990er Jahren in den USA parallel zu Großbritannien entwickelt und stellt auch in Europa den am weitesten verbreiteten Diskurs dar (ebd., S. 102). Das Ziel dieses Ansatzes ist es, verschiedene organisationale Ebenen miteinzubeziehen und beide vorherigen Ansätze miteinander zu vereinen:

»Auf der einen Seite der Abbau von Dominanzkulturen und Verhinderung von Diskriminierung, auf der anderen Seite geht es darum, dass die genutzte Vielfalt der MitarbeiterInnen für die Organisation auch eine wirtschaftliche Ressource darstellt.« (Engels, 2007, S. 102)

Neben den verschiedenen Ansätzen, die in unterschiedlichen Kontexten entstanden sind und sich zum Teil auch überschneiden oder in kombinierter Form auftreten, stellt sich auch die Frage, welche Stellung das Diversitätsmanagement zu anderen Programmen sozialer Teilhabe, z.B. ›Gender Mainstreaming‹ in Organisationen einnimmt. Ende der 1960er und Anfang der 1970er Jahre begann in Deutschland allmählich eine Institutionalisierung von Gleichstellungsmaßnahmen, die auf einem differenztheoretischen Ansatz beruhten (Grulich & Riegraf, 2020, S. 258). Diese wurden in den 1980er Jahren von gleichheitstheoretischen und in den 1990er Jah-

ren von dekonstruktivistischen Ansätzen abgelöst, was sich auch in den gleichstellungspolitischen Forderungen und Strategien niederschlug (ebd., S. 258f.). »Gender Mainstreaming« entstammt der internationalen Frauenbewegung und wurde auf der vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking als neue Form der Gleichstellungspolitik etabliert. Es hat sich jedoch gezeigt, dass umfassende Organisations- und Personalentwicklungsprozesse jenseits des öffentlichen Sektors kaum etabliert wurden und dass etablierte Strategien und Maßnahmen auf EU-Ebene langsam verschwinden, ohne dass die damit verbundenen Ziele erreicht worden wären (ebd., S. 260). So beschäftigt sich u.a. Riegraf (2008, S. 403) mit der Frage, wie eine Ergänzung bzw. Erweiterung von Gleichstellungspolitiken und -maßnahmen aussehen kann. Sie konstatiert, dass es im Wesentlichen davon abhängt, präzise benennen zu können, welche Differenzen in welchen Situationen auch in Wechselwirkung miteinander in der Organisation im Fokus der Maßnahmen stehen sollten, da es sonst zu einer »Verwässerung« einzelner bereits bestehender Maßnahmen kommen könnte und ähnliche Kritikpunkte und Problemfelder, die z.B. bereits im Rahmen des »Gender Mainstreaming« diskutiert wurden, reproduziert werden könnten (Amstutz, 2010, S. 10ff.; Riegraf, 2008, S. 403). Genauso wichtig sei es, die Maßnahmen und die zugrunde liegenden Begrifflichkeiten immer wieder in den Kontext von Antidiskriminierungsrichtlinien und Ungleichheitsdebatten einzubetten, da sie sonst Gefahr liefen, aufgrund der Vagheit dieser Begrifflichkeiten bestehende Ungleichheitsverhältnisse in Organisationen zu reproduzieren, anstatt diese zu reduzieren (ebd., S. 404). Dies zeigt sich u.a. auch daran, dass Organisationen sich bei der Rezeption und Interpretation von Diversitätsdiskursen teilweise in Widersprüchen und Spannungen wiederfinden, die sich z.B. in der (Un-)Vereinbarkeit von moralischen und betriebswirtschaftlichen Argumenten für Diversitätsmanagement zeigen (Purtschert, 2007, S. 91).

»Entsprechend dieser Wertigkeit von Ökonomie als Ausgangspunkt steht auch die sozial-normative Perspektive von »fairness & antidiscrimination« von Diversitätsmanagement im Rahmen von CSR [Corporate Social Responsibility] wieder unter dem ökonomische[n] Primat des Neoliberalismus.« (Bendl, 2007, S. 21)

Diese Verflechtung von ökonomischen und Gerechtigkeitslogiken ist durchaus ambivalent: Einerseits erhält die Erhöhung von Diversität Relevanz in Organisationen, was ihr lange Zeit verwehrt blieb, andererseits wird »die politische Bedeutung von Differenzen von ihrem ökonomischen Wert abhängig gemacht« (Purtschert, 2007, S. 91) – das »nützliche Andere« wird essentialisiert und ökonomisiert und muss »gemanaged« werden (vgl. Bendl, 2007; Dobusch, 2015; Kutzner, 2010; Lederle, 2008; Levy & Phillips, 2020; Purtschert, 2007). Vor allem in Non-Profit-Organisationen lässt sich diese Ambiguität aufgrund einer Gleichzeitigkeit beider Logiken innerhalb eines »heterogenen Sagbarkeitsspielraums« (Dobusch, 2015, S. 255) jedoch nutzen: So

ist eine Vereinbarkeit beider Logiken durchaus denkbar, wenn die Gerechtigkeitslogik als Zweck der Organisation anerkannt wird und ökonomische Erwägungen als Mittel zur Erfüllung dieses Zwecks verstanden werden (Tomlinson & Schwabenland, 2010, S. 116ff.).

Insgesamt lässt sich mit Amstutz zusammenfassen, dass Diversitätsmanagement

»die Chance der Auseinandersetzung von betrieblichen sozialen Konstruktionen mit Forschungsergebnissen und gesellschaftspolitischen Zielen [bietet]. [...] Dabei ist für die Weiterentwicklung von Diversity Management noch offen, welche unterschiedlichen Wissenstraditionen, Disziplinen und Formen von Erfahrungswissen und Artikulationen an der Definition des Konzepts und damit auch an seiner politischen Relevanz teilhaben werden.« (Amstutz, 2010, S. 22)

Dafür seien jedoch eine gewissenhafte interdisziplinäre Arbeit an Konzepten und Begrifflichkeiten und eine Kontextualisierung dieser in ihr jeweiliges sozialpolitisches Setting notwendig, um das kritische Potential des Diversitätsmanagements weiterzuentwickeln (ebd., S. 17f.). So ist oft eine zum Teil »schwammige« Rezeption von Konzepten wie Intersektionalität und Diversität im Rahmen der Implementierung eines Diversity Managements in Organisationen zu beobachten. Patricia Hill Collins & Sirma Bilge fassen dies wie folgt zusammen: »[T]his slippery slope from race/class/gender studies to intersectionality, then intersectionality to diversity, then diversity to cultural competence may simply be too many dots to connect.« (Hill Collins & Bilge, 2016, S. 186f.) Um dies und weiteren Problemen und Kritiken zu begegnen, seien nach Gruhlich und Riegraf (2020) zukünftig vor allem drei Aspekte relevant: Die Auswahl und Gewichtung der Kategorien sowohl in der intersektionalen Theoriedebatte als auch in der praktischen Umsetzung, die Frage nach der Umsetzbarkeit von »Anerkennung« von Differenz bei gleichzeitiger »Umverteilung« materieller Ressourcen, z.B. im Hinblick auf die Bezahlung und die Frage der Nachhaltigkeit von Maßnahmen und Strategien, wenn diese stets an ökonomische Ziele gebunden sind und die Auseinandersetzung mit möglichen Alternativen dazu (Gruhlich & Riegraf, 2020, S. 266f.). Nur so sei es möglich, eine wirkliche »Win-Win-Situation« des Diversity Managements für Organisationen und marginalisierte Personengruppen als »Zielgruppe« herstellen zu können, die ökonomische Logiken nicht unbedingt ausschließen muss (ebd.).

2.3 Synthese: Sportorganisationen als machtvolle Felder der Ungleichheit

In diesem Kapitel soll das theoretische Gerüst für die Erklärung der Re_Produktion sozialer Ungleichheiten (Kapitel 2.1) in Organisationen (2.2) in den Kontext des Sports eingeordnet werden – es stellt also eine Synthese der theoretischen Perspektiven der vorliegenden Arbeit dar.

Obwohl weder Foucault noch Bourdieu in ihren Arbeiten weder eine eigene dezidierte Organisationstheorie entwickelt noch eine besonders ausdifferenzierte Betrachtung des Sports als eigenes Feld vorgenommen haben, lassen sich verschiedene Konzepte dieser Ansätze im Rahmen der in den vorherigen Kapiteln erarbeiteten theoretischen Grundlagen gut auf den Sport als auch auf Sportorganisationen übertragen. Bourdieu befasst sich in seinen wenigen Arbeiten zum Sport eher mit den Differenzierungsmustern, die in ihm wirksam werden. So lassen sich auch im Sport ›feine Unterschiede‹ finden u.a. in der Präferenz von Sportarten, in der Form der Ausübung, in der Gesellschaft, in der dieser ausgeübt wird, sowie in den Werthaltungen und in den Motiven (Bourdieu, 1993/1980, S. 181, 2023a, S. 339). Diese unterliegen auch im Sport im Zuge gesellschaftlicher Entwicklungen Veränderungen. So ist der Sport an sich ein symbolisches Feld von Machtkämpfen:

»Das Feld der Sportpraktiken ist Schauplatz von Kämpfen, in denen es, neben anderem, um die monopolistische Durchsetzung einer legitimen Bestimmung von Sportpraxis wie der legitimen Funktion derselben geht: Amateurismus vs. Professionalismus, Sportpraxis vs. Sport-Schau, exklusiver ›Eliten‹-Sport vs. populärer Massen-Sport usw.« (Bourdieu, 1993, S. 172f.)

Dabei kann der Sport, oder nach Bourdieu ›der Raum der Sportpraktiken‹, aber nicht als »in sich geschlossenes Universum« (Bourdieu, 1992, S. 196) betrachtet werden, sondern ist auch immer eingebettet »in ein Universum von ihrerseits als System strukturierte[n] Praktiken und Konsumtionen« (Bourdieu, 1992, S. 196). Nach Bourdieu stellen Sportorganisationen also vereinfacht gesagt Organisationen im Feld des Sports dar, die eingebettet in andere gesellschaftliche Felder sind. Sportorganisationen müssen also, wie in Kapitel 2.2.1 dargelegt, immer als im gesamtgesellschaftlichen Kontext anderer Felder, aber auch als eigene (Macht-)Felder analysiert werden, in denen Akteur*innen um Macht und Ressourcen kämpfen. Auch mit Foucault kann der Sport als machtvolles Feld verstanden werden, in dem soziale Ungleichheitsverhältnisse diskursiv wirksam werden und in dem Individuen sich selbst konstituieren, z.B. durch Körperpraktiken im Fitnesssport im Sinne einer ›aesthetic self-stylisation‹ (Markula & Pringle, 2006, S. 154ff.).

Wie bereits im einleitenden Teil der Arbeit (Kapitel 1) beschrieben, werden im und durch den Sport verschiedene gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse

reproduziert und weiter verstärkt, auf der anderen Seite birgt der Sport jedoch auch ein großes Potential, diese zu überwinden. Wie sich dies offenbart, darauf wurde ebenfalls im einleitenden Teil der Arbeit anhand verschiedener Beispiele eingegangen, in denen auch die Verflechtung von verschiedenen Differenzlinien deutlich wurde (Kapitel 1.2). Daher muss auch das Feld des Sports insgesamt aus einer intersektionalen Forschungsperspektive heraus betrachtet werden (Kapitel 2.1.5). Besonders deutlich wird die Re_Produktion von Ungleichheitsverhältnissen in der fehlenden Diversität in Führungs- und Entscheidungsebenen von (übergeordneten) Sportorganisationen. Die dort perpetuierten Ungleichheitsverhältnisse zeigen sich dabei sowohl auf horizontaler als auch auf vertikaler Ebene (Kapitel 1.2). Die Erklärungsversuche aus der (sportbezogenen) Geschlechter- und Diversitätsforschung (siehe Kapitel 2.2.3) dazu sind, zumindest was die Differenzlinie *Geschlecht* angeht, schon länger bekannt und wie in Kapitel 1.3 aufgezeigt wurde, viel erforscht, wohingegen im Hinblick auf intersektionale Perspektiven noch eine erhebliche Forschungslücke besteht (siehe Kapitel 1.4). Es zeigt sich insgesamt, dass viele Mechanismen der Re_Produktion von Ungleichheit auch in anderen Organisationstypen abseits des Sportkontextes vorkommen. Nichtsdestotrotz zeigen sich die Auswirkungen dieser in Sportorganisationen auf eindrucksvolle Art und Weise. So bezeichnen beispielsweise Bryan et al. (2021) (Männer-)Fußballvereine als »extremely gendered organizations«. Ob es sport(organisations)spezifische Re_Produktionsmechanismen und -strukturen gibt, wird sich im Verlauf der vorliegenden Arbeit zeigen. Resümierend kann an dieser Stelle festgehalten werden,

»that differences in wishes, opportunities, and possibilities to participate in sport and, specifically, to participate in specific organizations or types of sports, are still related to unequal access to different economic, social, and cultural resources and the influence of normative images« (Elling & Claringbould, 2005, S. 511).

Die Wirkmächtigkeit dieser Re_Produktion von Ungleichheitsverhältnissen zeigt sich insgesamt auch darin, dass dies kein regionales, nationales oder auf bestimmte Sportorganisationen oder auf den Sport an sich beschränktes, sondern ein gesamtgesellschaftliches Phänomen darstellt, das sich über die Zeit hinweg, trotz des durch theoretische und empirische Forschung gewonnenen Wissens um die Re_Produktionskraft von verschiedenen Mechanismen und Strukturen und auch im Zuge verschiedener Programme und Strategien mit dem Ziel dies zu ändern, als (relativ) stabil erwiesen hat (Adriaanse, 2024; Cunningham, 2019; Doll-Tepper & Pfister, 2004). Auf der theoretischen Grundlage von Bourdieus Theorie der Praxis (siehe Kapitel 2.1.2) ließe sich dies z.B. wie folgt erklären: Dadurch, dass im organisierten Sport Führungs- und Entscheidungspositionen zu einer überwiegenden Mehrheit von Männern besetzt sind, sind diese auch in der Position, das »Spielfeld« dieser Organisationen zu gestalten und darüber zu entscheiden, welche

Art von Kapital von Wert ist und wer die Möglichkeit hat, dieses zu akkumulieren. Nach Allens Machtkonzept sind dies also Personen, die ›power-over‹ und ›power-to‹ in Führungsebenen ausüben (können) (siehe Kapitel 2.1.6). Demnach würde es nach Bourdieus Verständnis nicht reichen, nur die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, um die Machtverhältnisse innerhalb dieses Feldes zu ändern, so wie beispielsweise Kanter (1977a) dies in ihrem Ansatz vorschlägt (siehe Kapitel 2.2.3.1), sondern vielmehr aufzudecken, wie die Machtstruktur des Feldes aufrechterhalten wird:

»In a feminist-Bourdiesian analysis of field in sports management, we understand the workings of power can be revealed through the formal and informal, conscious and unconscious, practices that are sustained in highly gendered sporting networks.« (Jeffrey & Thorpe, 2024, S. 333)

In dieses Netzwerk eingewebt ist der Habitus der Führungskräfte, über den bestimmte informelle und unbewusste Praktiken, z.B. die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Netzwerk als Voraussetzung für eine Führungsposition, zum einen inkorporiert und zum anderen innerhalb des Feldes als ›Norm‹ festgeschrieben werden (ebd., S. 337f.). Mit Foucault gelesen sind demnach auch Führungsebenen in Sportorganisationen Teil des Sports »as a *masculising practice* that organises various knowledge about bodies and shapes relations of power between multiple ›subjects‹« (Markula & Pringle, 2006, S. 102, Herv. i. O.). So re produzieren beispielsweise vergeschlechtliche Diskurse eine Form des Wissens, in der Sport als männlich dominiert konstruiert und legitimiert wird und an der sich Individuen orientieren (siehe Kapitel 2.1.3.1).

Eine Form der kritischen Selbst-Distanzierung zum eigenen Habitus und dem des Feldes kann nach Bourdieu unter Umständen dazu führen, dass Akteur*innen in Sportorganisationen in weniger machtvollen Positionen neue Strategien zur Kapitalakkumulation innerhalb des Feldes entwickeln, z.B. in Form des Wahrnehmens sozialer Veranstaltungen, der Zusammenarbeit mit anderen und des Nutzens von Vernetzungsmöglichkeiten, um in eine machtvollere Position zu kommen (Jeffrey & Thorpe, 2024, S. 335f.). Auch können normalisierte Praktiken und Diskurse im Feld zunehmend hinterfragt werden, z.B. im Rahmen einer Umdeutung von vergeschlechtlichten Praktiken im Rugby (Markula & Pringle, 2006, S. 116ff.), im Rahmen eines Schaffens von alternativen Diskursen über *Geschlecht* und Fußball von weiblichen Fußballtrainerinnen (Knoppers, De Haan, et al., 2022), aber auch im Rahmen eines Etablierens von neuen Praktiken zur Personalgewinnung, die die dominierenden Geschlechterordnung durchbrechen (Piggott, 2022; Shaw & Hoeber, 2003) – dies also eher im Sinne von situativen widerständigen Praktiken (siehe Kapitel 2.1.3.2). Dass eine Transformation des Habitus im Zuge der Trägheit dieses kein einfaches Unterfangen ist, wird mit Bourdieu ebenfalls deutlich (siehe Kapitel 2.1.2.2):

»However, if the positions of power continue to be occupied by men, and if the sporting organization normalizes male dominance in decision making, capital accumulation, and embodied practices and habitus, it may be extremely difficult for others to access or even enter the organizational field.« (Jeffrey & Thorpe, 2024, S. 336)

Jeffrey & Thorpe (2024) konnten am Beispiel der Sportart Surfen aufzeigen, dass Frauen sich durch eine verstärkte Sichtbarkeit, z.B. durch Erfolge bei den Olympischen Spielen und durch jahrzehntelang geführten Aktivismus im Sport, in der Kultur und in der Surfindustrie, in der World Surfing League allmählich Zugang zu vormals exklusiv männlich besetzten Machtpositionen erkämpfen konnten, in denen sie u.a. die Möglichkeit hatten, im Jahr 2019 einen Ausgleich der Preisgelder für Männer und Frauen zu schaffen, also nach Bourdieu eine Transformation des Feldes anzustoßen (siehe Kapitel 2.1.2.2). Was Jeffrey & Thorpe besonders betonten, ist die kollektive Form von Macht, die sich gut an Allens (2018, S. 127) Konzepte der ›power-with‹ und der ›solidarity‹ als eine gesonderte Form davon anschließen lässt (siehe Kapitel 2.1.6):

»Whereas Bourdieu tended to focus on the agency of individuals in navigating fields, this example highlights the importance of the collective activism of women with high symbolic and cultural capital in sport to challenge male-defined sporting fields.« (Jeffrey & Thorpe, 2024, S. 341)

Wichtig ist ihnen, zusammenfassend noch einmal zu betonen, dass, auch wenn es einige politische Veränderungen gegeben hat und noch geben mag, weil die Sportlandschaft insgesamt in sich ›diverser‹ wird, diese Veränderungen nicht unbedingt auf einen strukturellen Wandel hindeuten. Dies funktioniert nicht ohne die hartnäckigen Bemühungen vieler individueller und kollektiver Akteur*innen, die die Zuweisung von Raum, Ressourcen und Kapital ausgehandelt und sich unter der Last symbolischer Gewalt, die gegen sie gerichtet wurde, genau gegen diese gewehrt haben (ebd.).

Eine weitere Möglichkeit, Veränderungen zu erreichen, stellt, wie in Kapitel 2.2.4 dargestellt, die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen eines Diversity Managements dar. Dieses steht im organisierten Sport, was Führungspositionen in (übergeordneten) Sportorganisationen betrifft, noch ganz am Anfang. Grundsätzlich wird debattiert, ob eine solches Konzept im Sport bereits etablierte sportpolitische Programme unter einem Dach vereinen kann (Rulofs & Dahmen, 2010, S. 50). Hier wird vor allem in der Praxis die Frage nach dem Stellenwert der ›Gender-Perspektive‹ im Sport bzw. in Sportorganisationen und den in diesem Zuge bereits etablierten Maßnahmen diskutiert, z.B. in Form der Schaffung der Position der*des Gleichstellungsbeauftragten (ebd., S. 51). Wie bereits im ein-

leitenden Teil der Arbeit kurz dargestellt, wurden bereits vereinzelte Maßnahmen in Bezug auf die Differenzlinie *Geschlecht* implementiert, z.B. die Einführung einer ›Geschlechterquote‹ im DOSB in den Beiräten, Kommissionen, im Präsidium und bei Einzelwahlen ab dem Jahr 2014 und in der Mitgliederversammlung ab dem Jahr 2026 (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2023c, S. 11, 2024a, S. 3). Dem DOSB angeschlossen haben sich dabei nur 8 von 75 Mitgliedsverbänden (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2024a, S. 15). Eine verbindliche Umsetzung für den organisierten Sport fehlt bisher gänzlich, was sich in den sehr unterschiedlichen Geschlechterverhältnissen in den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Führungsebenen in den Mitgliedsorganisationen widerspiegelt (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2023a) (siehe Kapitel 1.2). Aus einer neo-institutionalistischen Perspektive (siehe Kapitel 2.2.3.2) kann konstatiert werden, dass diversitätsfördernde Maßnahmen in Organisationen oft lediglich als ›Legitimationsfassaden‹ wirken und deshalb nicht zum Erfolg führen, weil die Organisationsrealität davon unbeachtet bleibt. Gleichzeitig werden soziale Ungleichheiten durch einen ›Egalitätsmythos‹ verschleiert (Funder & May, 2014). Erst die Institutionalisierung von diversitätsfördernden Maßnahmen auf den von Scott (1994) beschriebenen unterschiedlichen ›Säulen‹ könnte dazu führen, dass diese wirksam werden können. Dazu können Akteur*innen innerhalb der Organisation durch ›institutional work‹ maßgeblich beitragen, dieses aber auch verhindern (siehe Kapitel 2.2.3.2). So sind Legitimations- (im Hinblick auf die Erhaltung des Status quo) und Abwehrmechanismen (im Hinblick auf die Erhöhung von Diversität) in der Regel diskursiver Natur (siehe Kapitel 2.1.3 und 2.2.2) und sind in (Sport-)Organisationen u.a. durchzogen von essentialisierenden und meritokratischen Logiken (Knoppers et al., 2021; Spaaij et al., 2020). Auch an dieser Stelle ist Bourdieus Praxistheorie anschlussfähig, denn der Erfolg der jeweiligen ›Strategie‹ ist nicht nur von der (diskursiven) ›Arbeit‹ organisationsinterner Akteur*innen abhängig, sondern auch maßgeblich davon, welche Position die jeweiligen Akteur*innen innerhalb der Organisation bzw. des Feldes haben, da sie, wenn sie in einer machtvollen Position sind, die ›Spielregeln‹ des Feldes verändern können (siehe Kapitel 2.1.2.1 und 2.1.2.2). Jedoch sind dahingehend auch widerständige Praktiken möglich, mit denen Akteur*innen diese Argumentationsmechanismen und -logiken umdeuten und neu konfigurieren können (siehe Kapitel 2.1.3 und 2.2.2).

Insgesamt lässt sich für die theoretischen Grundlagen der vorliegenden Arbeit abschließend festhalten: Bourdieus Praxistheorie in Synthese mit diskurstheoretischen Ansätzen im Anschluss an Foucault und Butler liefert die Möglichkeit, ein tieferes Verständnis (der Formen) von Macht und Widerstand innerhalb von Sportorganisationen zu erlangen. Auch Ansätze aus der feministischen Organisationsforschung im Anschluss an neo-institutionalistische Konzepte eignen sich dazu, die Gleichzeitigkeit von Persistenz und Wandel von Ungleichheitsverhältnissen zu erklären und den Einfluss von Akteur*innen dabei ins Zentrum zu rücken. Evans und

Pfister (2021) bringen dies für den Übertrag auf die organisationale Praxis wie folgt auf den Punkt: »We know what *prevents progress* – we know less about *what works*.« (Evans & Pfister, 2021, S. 336, Herv. i. O.) Vor dem Hintergrund des theoretischen Teils der Arbeit muss sich also im Hinblick auf die Analyse von Ungleichheitsverhältnissen in Sportorganisationen nicht nur gefragt werden, welche Mechanismen und Strukturen auf verschiedenen Ebenen einer (übergeordneten) Sportorganisationen zur Re_Produktion dieser in den Personalstrukturen der Führungsebenen beitragen, sondern auch welche Möglichkeiten und Räume des Widerstands und der Veränderung sich dort eröffnen, um die Perpetuierung dieser zu durchbrechen. Wie dies methodisch in der vorliegenden Arbeit umgesetzt wird, wird im nachfolgenden Teil der Arbeit dargestellt.