Momentum 17, Track 10: Vielfalt – Ein Wert für sich?

Das Problem der Kooptation: Müssen hinter Diversitäts- und Gleichstellungsaktivitäten emanzipatorische Projekte stehen?

Angelika Striedinger

Selbstbewusst und furchtlos steht sie dem Bullen gegenüber: Am Vortag des diesjährigen Internationalen Frauenkampftages wurde die Bronzeskulptur des *Fearless Girl* auf der Wall Street in New York installiert, direkt im Angriffspfad der Statue des *Charging Bull*. Das Mädchen ist 1,30m groß, der Bulle mit 3,40m mehr als doppelt so hoch. Das Mädchen wiegt knapp über 100kg, der Bulle mehr als 3 Tonnen. Und doch steckt in der kleinen Statue eine selbstbewusste, unerschütterliche Kraft, die sich dem Bullen entgegenstellt. Am Fuße der Statue ein Schild: „Know the power of women in leadership. SHE makes a difference." Die kleine Frau, furchtlos im Angesicht der großen, aggressiven Macht: ein Ausdruck von Widerstand gegenüber einem von hegemonialer Männlichkeit geprägten Finanzkapitalismus.

Oder doch nicht?

Feministische Kritik an der *Fearless Girl* Statue setzt unter anderem daran an, dass sich darin eine individualistische *lean in* Mentalität ausdrückt: Wenn sie, die vereinzelte Frau, sich genug bemüht und genug auf sich selbst vertraut, dann kann auch sie es in der Männerwelt schaffen. Auch wenn man mit dieser Interpretation nicht übereinstimmt, so verschiebt sich die Deutung der Statuenkonstellation spätestens mit der Kenntnis der Hintergründe der beiden Skulpturen. Das Wort „SHE" auf dem – mittlerweile entfernten – Schild am Fuße der *Fearless Girl* Statue steht nicht etwa für „sie", sondern für ein Börsenkürzel, nämlich von dem *Gender Diversity Index Fonds* des zweieinhalb Trillionen Dollar schweren Investmentfonds *State Street Global Advertisers*. Das *Fearless Girl* ist in Wirklichkeit ein Werbegag; Selfies und Berichterstattungen haben dem Investmentfonds mittlerweile kostenlose Öffentlichkeitsarbeit im Wert von 7,4 Millionen eingebracht (Bloomberg). Deutlich charmanter ist im Vergleich dazu der Hintergrund des *Charging Bull*, ein anlässlich der Wirtschaftskrise 1987 vom Künstler Arturo Di Modica illegalerweise installiertes, aufgrund seiner Beliebtheit dann aber von der Stadt New York geduldetes Stück kapitalistischer Guerilla-Street-Art.

Das *Fearless Girl* ist ein Beispiel für etwas, das in der Literatur als Kooptation bezeichnet wird. Kooptation beschreibt einen Prozess, in dem sich Mainstream-Akteur_innen einzelne Konzepte, Praktiken und Symbole sozialer Bewegungen aneignen, diese für andere Zwecke verwenden, und dadurch die Bedeutung und Wirkungskraft dieser Konzepte, Praktiken und Symbole verändern (Burke & Bernstein 2014; De Jong & Kimm 2017). Die teilweise Übersetzung radikaler Forderungen in den gesellschaftlichen Mainstream nimmt tiefergehender und umfassenderer Kritik den Wind aus den Segeln und kann sich demobilisierend, depolitisierend und insgesamt schwächend auf emanzipatorische Projekte auswirken (Coy 2013). Der Begriff der Kooptation hilft uns dabei, kritischen zu analysieren, wie Schlagwörter wie *Gerechtigkeit*, *Gleichheit* oder *Vielfalt* von unterschiedlichen Akteur_innen mit unterschiedlichen Ideologien verwendet werden und in diesen verschiedenen Arenen ihre symbolische Wirkkraft entfalten (Naples 2013).

Der Begriff der Vielfalt – Diversität – hat sich als ideologisch sehr vielseitig verwendbarer Begriff erwiesen. In der Literatur wird zwischen zwei Argumentationsweisen unterschieden (Dobusch 2015; Vedder 2006): Die „Equity Perspektive" beruft sich auf Menschenrechte und Gerechtigkeit als moralische Prinzipien, sowie auf das Ziel gleicher Teilhabechancen aller Gesellschaftsmitglieder. Die „Business Perspektive" verweist im Gegensatz dazu in der Argumentation für die Notwendigkeit von Gleichstellung und Diversität vor allem auf die ökonomischen Vorteile der umfassenden Nutzung verfügbarer Potenziale.

Wir haben es also beim Begriff der Vielfalt mit einer Symbolik zu tun, die zwar ihre Wurzeln in sozialen Bewegungen für Bürger_innen-, Frauen- und Minderheitenrechte hat, gleichzeitig aber erstens äußerst tauglich für die Verwendung als inhaltsleeres Marketing-Instrument ist, und zweitens Teil einer Argumentation sein kann, die ideologisch sehr weit vom ursprünglichen emanzipatorischen Anspruch entfernt ist. Vielfalt wird daher als symbolischer Aufhänger nicht vorbehaltlos positiv angenommen. Diese kritische Haltung basiert auf einem Zweifel daran, ob man mit den „master's tools" das „master's house" niederreißen kann (Morimoto & Zajicek 2014), also ob man bestehende Herrschaftssysteme verändern

kann, indem man die Mittel der Herrschenden verwendet. Gleichzeitig lässt sich argumentieren, dass auch diese Verwendungsformen von Vielfaltssymboliken potenziell bestärkende Effekte für Mitglieder marginalisierter Gruppen haben und Ansatzpunkte für die Entwicklung innovativer Strategien für organisationalen und gesellschaftlichen Wandel bieten können. Eine völlige Ablehnung scheinbar kooptierter Symboliken wird aus dieser Perspektive als wenig hilfreich betrachtet (Eschle & Maiguashca 2014; Swan & Fox 2010).

Das führt mich zur zentralen normativen Fragestellung meines Beitrags: Sind Aktivitäten für Diversität und Gleichberechtigung aus emanzipatorischer Perspektive in jedem Fall zu begrüßen – unabhängig von der ideologischen Ausrichtung der dahinterstehenden Akteur_innen, und unabhängig von anderen Zwecken die mit diesen Aktivitäten verfolgt werden?

Mein Beitrag basiert auf empirischen Daten und Überlegungen eines FWF-geförderten Forschungsprojekts zu „Wissenschaftskarrieren und Geschlecht", das von 2012 bis 2015 in Kooperation von Universität Wien und Wirtschaftsuniversität Wien durchgeführt wurde. Die Datenquellen umfassen Protokolle parlamentarischer Debatten zu Hochschulpolitik und Interviews mit universitären Akteur_innen aus Rektoraten, Senaten und Betriebsräten, sowie aus Strukturen für Gleichstellungsarbeit und Diversität. In meiner Analyse fokussiere ich auf den emanzipatorischen Gehalt von Diversitäts- und Gleichstellungsbemühungen vor dem Hintergrund einer zunehmenden Relevanz von Management, Unternehmer_innengeist und Wettbewerb – von New Public Management – im Alltag der Universitätssteuerung.

Das emanzipatorische Potenzial der Aktivitäten für Vielfalt und Gleichberechtigung kann von manageriellen Steuerungsformen zwar einerseits verdrängt, andererseits aber auch bestärkt werden. Zwar werden Begrifflichkeiten und Symbole von Vielfalt und Gerechtigkeit von manageriellen Steuerungsinteressen durchaus kooptiert; allerdings ist dies auch umgekehrt zu beobachten, wenn universitäre Steuerungsstrukturen für gleichstellungspolitische Zwecke erfolgreich nutzbar gemacht werden. Mit gut abgestimmten Strategien, und wenn entsprechende organisationale Machtressourcen mobilisiert werden, können auch Management-Mechanismen und Abläufe kooptiert werden um die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit zu stärken und zu stützen. Insgesamt argumentiere ich, dass Kooptation ein potenziell doppelt gerichteter Prozess ist.

Der *Charging Bull* ist also beides: ein Stück Guerrila-Kunst und gleichzeitig Ausdruck eines von hegemonialer Männlichkeit dominierten Finanzkapitalismus. Und auch das *Fearless Girl* ist ein Symbol sowohl für die Kraft des Widerstands, als auch für Marketing-Strategien finanzkräftiger Börsenunternehmen. Welche Form der symbolischen Wirkungskraft diese Statuen schließlich entfalten, ist nicht im Voraus determiniert, sondern vielmehr Gegenstand der sie umgebenden Kämpfe, Strategien und Verhandlungen.

Literatur

Bloomberg: https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-04-28/fearless-girl-earns-7-4-million-in-free-media-for-state-street
Burke, M.C. & Bernstein, M. (2014): How the Right Usurped the Queer Agenda: Frame Co-optation in Political Discourse. *Sociological Forum* 29 (4). 830-850.
Coy, P.G. (2013): Co-Optation. In D.A. Snow, D. Della Porta, B. Klandermans, & D. McAdam (Hg.): *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social and Political Movements*. Hoboken: John Wiley & Sons. 280-281.
De Jong, S. & Kimm, S. (2017): The co-optation of feminisms: a research agenda. *International Feminist Journal of Politics* (online veröffentlicht).
Dobusch, L. (2015): *Diversity Limited. Inklusion, Exklusion und Grenzziehungen mittels Praktiken des Diversity Management.* Wiesbaden: VS Springer.
Eschle, C., & Maiguashca, B. (2014): Reclaiming Feminist Futures: Co-Opted and Progressive Politics in a Neo-Liberal Age. *Political Studies* 62. 634-651.
Morimoto, S.A. & Zajicek, A. (2014): Dismantling the 'Master's House': Feminist Reflections on Institutional Transformation. *Critical Sociology* 40 (1). 135-150.
Naples, N. A. (2013) "It's Not Fair!" *Gender & Society* 27 (2), 133–157.
Swan, E. & Fox, S. (2010): Playing the Game: Strategies of Resistance and Co-Optation in Diversity Work. *Gender, Work and Organization* 17 (5). 567-589.
Vedder, G. (2006): *Managing Equity and Diversity at Universities.* Munich, Germany: Rainer Hampp Verlag.