

Analyse von Dominanzkulturen in Organisationen aus Sicht der Disability Studies

von Heike Raab

Allgemeines Framing:

Grundsätzlich finde ich die Terminologie Dominanzkultur sehr gut, da dieser Begriff auf den Verweisungszusammenhang von Dominanzen und Kulturen verweist und damit ein oftmals rational bzw. quantitatives personalpolitisches Verständnis von Mainstreaming, Antidiskriminierung oder Quotierung im Bereich von minorisierten Gruppen unterläuft; beispielsweise also dem berühmte Damenbeine zählen, als hinreichende Möglichkeit gegen Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben und in Organisationen, nachzugehen, wie beim Gender Mainstreaming und der Geschlechterquote. Es wird möglich auf diese Weise weitere und womöglich subtilere Aus/Einschlussmechanismen zu erfassen. Ein intersektionaler Analyserahmen ist angemessen, da dieser Ansatz sowohl über ein binäres Denken von Geschlecht hinaus geht und gleichzeitig auf weitere zentrale gesellschaftliche Differenzen und Ungleichheiten eingeht.

Der Fokus auf Organisationen ist jedoch womöglich zu eng gewählt und könnte auf weitere Praxisfelder ausgedehnt werden.

Entscheidend für die Hinzunahme der Perspektive der Disability Studies für dieses Analysemodell, welches auf einer Matrix der Kulturanalyse beruht, ist somit die Dekonstruktion von Binaritäten. Hier scheint die Kategorie Behinderung besonders geeignet, das Gemeinte zu demonstrieren. Denn im Gegensatz zu Geschlecht, Heteronormativität oder Race/Migration/Ethnizität sowie Klasse, welche strukturell eher binär angelegt sind, ist Behinderung strukturell in sich äußerst heterogen. So gibt es nicht nur den Unterschied zwischen sichtbarer und unsichtbarer Behinderung, sondern auch die grobe Einteilung in physische, psychische oder organische Behinderung, wobei Letztgenanntes als chronische Erkrankung fungiert und begrifflich von Behinderung unterschieden wird. Insofern reicht das Spektrum vom Schizophrenen bis zur Rollifahrer_in, vom Aidskranken bis zur Wachkomaperson, vom Nierenkranken bis zur Hörbehinderung, von der Neurodermitis bis zur Angstneurose... All diese Personen sind in sehr unterschiedlicher Weise von Diskriminierungserfahrungen betroffen und zumeist lediglich durch die Tatsache einen Behindertenausweis zu haben, "vereint".

Im Folgenden möchte ich auf die Matrix der Kulturanalyse (Annex 1 und 2) eingehen:

Annex 1 und 2

Bei der Ebene der Kultur-Dimensionen scheint meines Erachtens eine Modifikation sozial-kultureller Faktoren angemessen. Zunächst sind die Kulturdimensionen, insbesondere bei Annex 2, deutlich dynamisiert und weniger binär angelegt. Es sind aber womöglich Ergänzungen um weitere Faktoren sinnvoll:

Dimensionen von Annex 1

Geschlechterverhältnis

das Geschlechterverhältnis ist im Plural zu fassen, also von Geschlechterverhältnissen zu sprechen, da diese in sich plural und in sich widersprüchlich sind, auch in Organisationen. Auf diese Weise wird aber auch ein binäres Denken von Geschlecht (Mann/Frau Zentriertheit) vermieden. Das Augenmerk sollte mehr auf verdeckte Dominanzen z.B. innerhalb einer Genusgruppe liegen, d.h. wie ist etwa das Verhältnis zwischen behinderten und nicht-behinderten Frauen. Wie ist das Verhältnis zwischen Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit zu Migrant_innen und umgekehrt. Es sollte aus Sicht der Disability Studies darauf geachtet werden, inwieweit es bei Fragen der Durchmischung von Gruppen, einer kritischen "Masse" an Minorisierten bedarf und welchen Prozentanteil eine solche kritische "Masse" ausmacht. D.h. es wäre zu fragen, sollten in einer Organisation nicht mindestens 30% behindert sein, 30% lesbisch und/oder schwul, 30% migrantischer Herkunft etc. Diese Überlegung erscheint mir wichtig, um zu verhindern, dass es nicht den einen "Quotenkrüppel", die Vorzeige"lesbe" oder den "Quotenmigrant" in einer Arbeitsorganisation gibt, es aber ansonsten bei alten Mustern und Wertigkeiten bleibt: Z.B. wenn nicht-behinderte, weiße, heterosexuelle Frauen die feministischen Werte und Normen einer Organisation dominieren.

Heterogenität

Erscheint mir hier zu einseitig auf Migration und/oder Geschlecht bezogen. Hier wäre zu diskutieren, ob es nicht sinnvoller wäre Heterogenität mit Blick auf wechselseitige Hervorbringung und Abhängigkeiten soziokultureller Dimensionen und Kategorien im Sinne von Intersektionalität fassen, also Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft etc. ... und darin eingelassene unterschiedliche Vorstellungen und Zuschreibungen von Identitäten, Muster der Vergesellschaftung etc.

Andererseits stellt sich die Frage, wann der Moment ist, in dem eine Gruppe in sich homogen ist oder nicht. Macht eine behinderte Person in eine Gruppe diese schon inhomogen, oder bedarf es dazu mehrerer Personen aus minorisierten Gruppen? Zudem ist es auch wichtig, wie Heterogenität in diesem Zusammenhang theoretisch gefasst wird und welches Praxisverständnis sich aus diesem theoretischen Verständnis ableitet.

Bildung

Scheint mir insofern weiterhin wichtig, als das zum Beispiel Behinderte selten die gleichen Bildungsbiographien haben, wie Nicht-Behinderte. Auch Personen mit Migrationshintergrund tun sich schwerer berufsadäquate Jobs zu finden, bei vergleichbarer Ausbildung. Bei Einstellungsfragen in Organisationen sind die strukturellen Qualifizierungsprobleme der von Diskriminierung betroffenen Minorisierten zu berücksichtigen, sonst kommt es zu einer neuerlichen Bildungssegregation, und Minorisierte werden weiterhin ausgeschlossen und bekommen dadurch gar keine Stelle in entsprechenden Organisationen.

Kompetenzen

Würde ich mir wünschen, dass die Normen der Kompetenzen offen gelegt werden. Es gibt "unsichtbare" Kompetenzen, wie die Soft Skills, oder sichtbare Kompetenzen, wie klar definierbare Fähigkeiten, etwa einen Computer bedienen zu können (formale, institutionalisierte Bildungsabschlüsse etc.). Für mich stellt sich die Frage inwieweit die Erfahrung von Mehrfachbenachteiligungen zum Beispiel ein mehr an Kompetenz bedeutet oder ein weniger. Wie wird damit umgegangen, wenn jemand nicht alles aus der Sicht der Dominanzkultur sieht und bewertet, also viel deutlicher heterosexistische oder behindertenfeindliche Handlungsmuster kritisiert, wo andere womöglich hohes kulturelles Kapital für sich sehen Ein anderes Problem in diesem Zusammenhang ist die oftmals vorhandene These, dass eine behinderte Person in einer Organisation für ein gutes Arbeitsklima sorgt etc. pp. Hier kommt es zu stereotypisierenden Zuschreibungen von Kompetenzen, die spezifische Minorisierte betreffen, die dann in Organisationen aufgenommen werden, um das gute Arbeitsklima oder die Liberalität der Organisation zu demonstrieren, unter der Hand bleibt es aber dadurch bei unhinterfragten essentialisierenden Zuschreibungen.

Körper

Halte ich für eine weniger gute analytische kulturelle Dimension. Ich würde eher auf jene sozio-kulturellen Kategorien rekurrieren,

die tatsächlich gesellschaftliche Differenzverhältnisse benennen und strukturieren. Der Körper kommt eher als ein Moment von Praxis ins Spiel, als eine Form von Verkörperungsprozessen, wie etwa der Habitus bei Bourdieu und gehört in diesem Sinne zu Arbeits- und Kommunikationskultur.

Dimensionen von Annix 2

Einiges dazu ist schon bei Annix 1 zu lesen. Bei Annix 2 möchte ich stärker auf die "Soft Skills" der Matrix zur Kulturanalyse von Dominanzkulturen zu sprechen kommen. D.h. Interaktion, Kommunikation, Zeitkultur, Arbeitskultur.

Hier fehlt aus meiner Sicht die Hinzunahme praxeologischer Perspektiven, die zum Beispiel auf Verkörperungsprozesse bei Interaktionen achten. Beispielsweise also zu verstehen versuchen, wie in Interaktions- und Kommunikationskulturen, auf Rasse, Klasse, Geschlecht, verschiedene Formen von Krankheit, Behinderung oder auch Heteronormativität Bezug genommen wird. Bzw. ob darüber jene In/Exklusionen erst hergesellt werden, in Leitungssitzungen, Teamsitzungen, im Umgang mit dem eigenen Klientel etc. pp. Gibt es etwa quer zu allen Minorisierten, dominantes männliches Gesprächsverhalten?

Was das Thema Zeit und Arbeit anbelangt, so sind hier sicherlich Behinderte besonders davon betroffen, etwa durch gesundheitsbedingte Arbeits- und Zeitstrukturen, wie Barrierefreiheit ev. auch Arbeitsassistenten etc. Zur Zeitkultur und Arbeitskultur in Organisationen gehört aber auch, dass diese sich nicht nur als familienfreundlich selbst bewerben sollten, sondern zum Beispiel auch als besonders behindertenfreundlich oder meinetwegen gayfriendly. In diesem Sinne sollte Care auch nicht nur auf Familie, Kinder und Altenpflege bezogen werden, sondern auch weitere Lebensformen und Umstände mit einbeziehen.