

Call for Papers

Heft 1/2018 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management Zum Verhältnis von Diversität und Intersektionalität – Heterogenität beobachten und gestalten

Herausgeber_innen:

Andrea D. Bührmann, Georg-August-Universität Göttingen

Iris Koall, Bergische Universität Wuppertal

Schon seit einiger Zeit wird über das Verhältnis von Diversität und Intersektionalität diskutiert (z.B. Bührmann 2015; Sieben/Bornheim 2011). Ihre disziplinären Zuordnungen und fachliche Abgrenzung sind durch eine teilweise polarisierende Kontroverse gekennzeichnet. Zum einen wird die Auffassung vertreten, es handle sich um zwei weitgehend unabhängige Forschungsfelder: Diversitätsforschung und Intersektionalitätsforschung hätten aufgrund ihrer historischen, sozialen und theoretisch unterschiedlichen Herkunft und ihrer unterscheidbaren Gegenstandsbereiche wenig bis nichts miteinander zu tun (Walgenbach 2012).

Auf der anderen Seite wird aber auch ein interdependentes Verhältnis zwischen Diversität und Intersektionalität in der Bezugnahme auf die Verbindung von Mikro-, Meso-, und Makrostrukturen angenommen (Winker/Degele 2009: 18f). Dabei ist eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit essentialistischen Kategorisierungen festzustellen (Koall/Bruchhagen 2007; Westheuser 2015), die in forschungspragmatischen Entscheidungen begründet ist, sich den Fragen der interdependenten Entstehung von sozialer Ungleichheit, Diskriminierung und Privilegierung mit inter-, intra- und antikategorialen Perspektiven zu nähern (McCall 2005).

In diesem Heft wollen wir pointiert die skizzierten Kontroversen konstruktiv vorantreiben. Es geht uns darum, Diversität und Intersektionalität, die ja wahlweise als ‚Forschungsfelder‘, ‚Forschungsperspektiven‘ oder auch ‚Forschungsansätze‘ zur Beobachtung von Heterogenität und/oder Homogenität betrachtet werden können, miteinander in einen konstruktiven Dialog zu bringen. Dazu möchten wir Beiträge einladen, die sich mit den Verhältnissen dieser Perspektiven befassen und sie konkret in Forschungsprojekten und -prozessen in der Beobachtung und Beschreibung von Interaktionssituationen, den organisationalen Prozessen oder gesellschaftlichen Strukturierungen beschreiben.

Damit schlagen wir vor, die jeweils unterschiedlichen Positionen in der Kontroverse auch empirisch zu begründen, statt sie nur theoretisch zu postulieren. Wichtig ist dabei, dass sich Texte sowohl aus der Perspektive der Diversitätsforschung den Intersektionalitätsthemen nähern können, als auch, dass Texte aus der Perspektive der Intersektionalitätsforschung die Diversitätsthemen betrachten. Wir möchten zur gegenseitigen konstruktiven Beobachtung anregen, von der wir vermuten, dass sie äußerst befruchtend sein kann. Denn erst dies ermöglicht die eigene wissenschaftliche Identität zu klären und einen Erkenntniszuwachs jenseits von Abgrenzung oder gar Abwertung zu erfahren.

Folgende Fragen erscheinen uns dabei wichtig (sind aber nicht als abschließend zu betrachten):

- Wie können Dimensionen sozialer Ungleichheit intersektional in ihrer Konstitution und in ihrer/n kontingenten Verbindung/en aufeinander bezogen und mögliche Provisorien de- bzw. rekonstruiert werden?
- Wie kann die intersektionale und diversitätstheoretische Auseinandersetzung mit der Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten zum Verständnis für strukturelle Diskriminierungs- und Privilegierungsprozesse beitragen? Und: wo liegt der mögliche jeweilige Erkenntnisgewinn für die Konstitution empirischer Projekte?

- Wie können soziale Differenzbildungen als Strukturierungs-, Kommunikations- oder Handlungspraktiken, die zur Reduktion sozialer Komplexität und Aufrechterhaltung von Dominanzverhältnissen genutzt werden, in intersektionaler und diversitätstheoretischer Perspektive verstanden werden? Und: wie hilfreich oder inspirierend ist diese Verschränkung der Blickwinkel für die empirische Forschung und/oder auch die praktische Umsetzung?

Für den wissenschaftlichen Teil dieses Schwerpunktheftes wünschen wir uns Beiträge sowohl theoretisch-konzeptioneller als auch empirischer Ausrichtung im Umfang von 35.000 bis max. 45.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen). Für die Kategorie „Forschungsskizzen und Positionen“ können außerdem Ideen und Entwürfe zu Forschungsprojekten, Kommentare zu aktuellen Fragen der Diversitätsforschung und des Diversitätsmanagements sowie pointierte Stellungnahmen und (gern provokante) Positionen eingereicht werden. Solche Beiträge sollen zwischen 12.000 und 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) umfassen. Wir begrüßen ausdrücklich auch Praxisbeiträge zu diesem Thema, ebenfalls im Umfang von 12.000 bis max. 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen).

Weitergehende Hinweise zur Gestaltung Ihres Beitrags und zu Einreichungsmodalitäten für diese und weitere Ausgaben der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management finden Sie auf der Webseite zdfm.budrich-journals.de.

Bitte reichen Sie alle Beiträge in unserem Onlinetool auf der Seite <https://www.jdrm.de/> ein (Anleitung unter: zdfm.budrich-journals.de). Die Frist zur Einreichung für wissenschaftliche Vollbeiträge zu diesem Schwerpunktthema ist der 1. Juli 2017. Forschungsskizzen und Positionen sowie Praxisbeiträge können bis zum 1. Oktober 2017 eingereicht werden.

Nachfragen richten Sie bitte vorab an zdfm@budrich-journals.de.

Wir freuen uns auf Ihre Beiträge!

Die Herausgeber_innen

Andrea D. Bührmann und Iris Koall

Literatur

- Bührmann, Andrea D. (2015): Diversitäts- und Geschlechterforschung: Eine Wahlverwandtschaft in methodologischer Perspektive, Paper-Präsentation, Fachtagung und Netzwerktreffen der Diversitäts-Forschenden aus D-A-CH, Juni 2015, Helmut Schmidt Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg.
- Koall, Iris/Bruchhagen, Verena (2007): Loosing Gender-Binarität? Winning Gender-Complexity! Intersektionelle Ansätze und Managing Diversity. In: Journal Netzwerk Frauenforschung, o. Jg. (22), 32-42.
- McCall, Leslie (2005): Managing the complexity of intersectionality. In: Signs, 30 (3), 1771-1802.
- Sieben, Barbara/Bornheim, Nicole (2011): Intersektionalität und Diversity – Achsen der Differenz in Managementkonzepten und Managementforschung. In: Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (Hrsg.): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity – Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit, Münster: Westfälisches Dampfboot, 93-111.
- Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität – eine Einführung. <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung> [Zugriff: 05.12.2016].
- Westheuser, Linus (2015): Männer, Frauen und Stefan Hirschauer: Undoing gender zwischen Praxeologie und rhetorischer Modernisierung. In: GENDER – Journal für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 7 (3), 109-125.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript.