

**Call for Papers zum Themenschwerpunkt für das
Heft 2/2019 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management
Diversitätsforschung: Von der Rekonstruktion zur Disruption?**

Gast-Herausgeber_innen:

Laura Dobusch, Radboud University Nijmegen
Katharina Kreissl, Technische Universität München
Elisabeth Wacker, Technische Universität München

Seit über zwei Jahrzehnten findet in unterschiedlichen wissenschaftlichen Feldern (z.B. Erziehungs-, Geistes-, Kultur-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften) eine Auseinandersetzung um den konzeptionellen Gehalt des Diversitäts- bzw. Diversity-Begriffs sowie damit im Zusammenhang stehenden Praktiken (z.B. Diversity Management) statt. Dabei ist zum einen die **Rekonstruktion** dessen von Bedeutung, unter welchen Bedingungen identitätsbezogene Unterscheidungen relevant und inwiefern dadurch Ungleichheiten (re-)produziert oder abgeschwächt werden können. Zum anderen spielt auch die Perspektive der **Dekonstruktion** eine zentrale Rolle. Hierbei versuchen Diversitätsforschende, (binäre) Vorstellungen von unveränderlichen „Differenzmerkmalen“ und Gruppenidentitäten kritisch zu hinterfragen und theoretisch wie empirisch das Augenmerk auf Prozesse des (Un-)Doing Diversity, also auf sich in Bewegung befindliche Identitätskonstruktionen, zu legen.

Vor diesem Hintergrund wollen wir einen noch weniger erschlossenen Raum, der unter dem Begriff der **Disruption** gefasst werden kann, in den Fokus rücken. Disruption, ursprünglich ein Konzept aus der Managementforschung, beschreibt einen Prozess der Veränderung, in dem Grundannahmen und Regeln eines Feldes durch „konstruktive Störung“ unterbrochen und gleichzeitig neu gedacht werden. Für die Diversitätsforschung bedeutet das, gemeinsam in den Austausch zu treten und konkrete Vorstellungen davon zu entwickeln wie ein „gelungener“ Umgang mit Differenzen bzw. „dem Anderen“ aussehen könnte. Hierbei geht es etwa darum, das Potenzial diversitätssensibler bzw. -affirmativer Praktiken auszuloten, über intersektional angelegte Identitätspolitik nachzudenken und Konzepte wie Inklusion, Teilhabe oder Partizipation theoretisch wie empirisch zu fundieren. Vor einem Erwartungshorizont, in dem „Diversität als Normalität“ menschlichen Zusammenlebens aufgefasst wird, möchten wir Denk- und Möglichkeitsräume dafür eröffnen „[to create] a sense of what could be by engaging in latent possibilities“ (Spicer et al. 2009: 546). Grundsätzlich sollen also Ansatzpunkte für disruptive Entwicklungschancen durch die Diversitätsforschung identifiziert und praktisch „lebbar“ Alternativen unter den Bedingungen des „Hier und Jetzt“ ausgemacht werden, in denen der Wunsch nach gerechterer Verteilung von Lebenschancen dem Bedürfnis nach Anerkennung bestimmter Identitätsentwürfe nicht polarisierend gegenübergestellt wird. Diese Absicht kann auch in den Kontext von Bildung und Bildungspolitik gestellt werden, ein Themenfeld, zu dem wir Sie auch herzlich zu Beitragseinreichungen einladen.

Zentrale Fragestellungen hierbei sind:

- **Auf individueller Ebene:** Welche Formen subjektiver Handlungsfähigkeit und selbstermächtigender Strategien gibt es im Umgang mit eindimensionalen und/oder wesensbezogenen, also essentialisierenden (Gruppen-)Identitäten? Wie befähigt sich das Subjekt im Rahmen von Bildungsprozessen zu diesen selbstermächtigenden Strategien?
- **Auf organisationaler Ebene:** Welche diversitätsbezogenen Maßnahmen und Praktiken können auf organisationaler Ebene gedacht werden, die weder einer VerÄnderung (Othering) Vorschub leisten, noch Bedürfnisse bestimmter Personen(-gruppen) vernachlässigen? Welche Rahmenbedingungen fördern eine konstruktive Auseinandersetzung mit diversitätsaffirmativen oder inklusiven Organisationen? Welche Unterschiede zwischen Unternehmen, gemeinnützigen und öffentlichen

Organisationen sind hierbei zu beachten? Welche inklusiven Strategien kann die Bildungspolitik in diesem Zusammenhang verfolgen?

- **Auf institutioneller Ebene:** Wie sollen/können institutionalisierte Formen der Identitätspolitik (z.B. Anerkennung bestimmter Gruppenrechte oder Berücksichtigung von Bedarfslagen besonders vulnerabler Gruppenidentitäten) aussehen, die nicht auf eine Unterscheidung zwischen einer „Wir-Gruppe“ und „den Anderen“ hinauslaufen? In welchem Verhältnis stehen Fragen nach dem gesellschaftlichen Umgang mit Diversität und jenen nach der Gestaltung von Einbeziehungsstrategien, von Teilhabe- und letztlich Lebenschancen?
- **Auf Ebene der Forschungsmethoden:** Welche methodischen Ansätze und Forschungsdesigns adressieren das Dilemma aus kategorial angeleiteter Wahrnehmung und der gleichzeitigen Tendenz zur „Vereignschaftlichung“ dieser Kategorien im Sinne von „Personenmerkmalen“? Können partizipative Forschungszugänge oder Formen der Aktionsforschung einen Beitrag zu einer „alternativen“ Diversitätsforschung leisten?

Zudem sind Beiträge herzlich willkommen, die über diese Fragestellungen hinausreichen und sich mit dem disruptiven Potenzial diversitätssensibler Forschung und Praxis beschäftigen. Wir wünschen uns vielfältige Beiträge aus unterschiedlichen Disziplinen, um einen interdisziplinären Diskurs innerhalb der Diversitätsforschung anzuregen.

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 Ideen und Entwürfe zu Forschungsprojekten 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](https://www.jdrm.de/). Bitte reichen Sie alle Beiträge in dem Onlinetool auf der Seite <https://www.jdrm.de/> ein (Anleitung unter: [zdfm.budrich-journals.de](https://www.jdrm.de/)). Die Frist zur Einreichung für wissenschaftliche Vollbeiträge zu diesem Themenschwerpunkt ist der 01.12.2018. Forschungsskizzen und Positionen sowie Praxisbeiträge können bis 01.02.2019 eingereicht werden.

Nachfragen richten Sie bitte vorab unter Angabe des Themenschwerpunktes an zdfm@budrich-journals.de

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen!

Die Gast-Herausgeber_innen

Laura Dobusch, Radboud University, Radboud Social Cultural Research, Nijmegen, Niederlande

Katharina Kreissl und Elisabeth Wacker, Technische Universität München, Lehrstuhl für Diversitätssoziologie

Literatur

Spicer, A., Alvesson, M. and Karreman, D. (2009): Critical performativity: The unfinished business of critical management studies. In: *Human Relations*, 62(4), 537-537.