

Call for Papers

**Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen
der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz** am
13. und 14. September 2018 sowie

Diversity-Forschungswerkstatt für Promovierende
am 12. September 2018 an der Technischen Universität München

Die Tagung der Diversity-Forschenden aus dem deutschsprachigen Raum lädt unter folgendem Rahmenthema herzlich zur Beitragseinreichung ein:

Diversitätsforschung: Von der Rekonstruktion zur Disruption?

Gleichzeitig können zu diesem Themengebiet in der Ausgabe 2/2019 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management (ZDfm) gleichlautende Beiträge zur Veröffentlichung eingereicht werden. Hierzu erfolgt ein gesonderter Call.

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 dem Hintergrund dieser Schwerpunktsetzungen möchte die Diversity-Tagung 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 Identitätspolitiken 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 „lebbare“ 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 gib es im Umgang mit eindimensionalen und/oder wesensbezogenen, also essenzialisierenden (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. Sowohl theoretisch-konzeptionelle Arbeiten, als auch empirische Studien können eingereicht werden. Wir wünschen uns vielfältige Beiträge aus unterschiedlichen Disziplinen, um einen interdisziplinären Diskurs innerhalb der Diversitätsforschung anzuregen.

Einreichungsrichtlinien

Folgende Formate zur Beitragseinreichung sind vorgesehen:

- Vorträge: Hierfür sind Abstracts (max. 300 Wörter) einzureichen.
- Workshops: Im Abstract (max. 300 Wörter) sollen das Ziel und das didaktische Vorgehen erläutert werden.
- Paper Development Workshop: Eingereicht werden können fortgeschrittene Manuskripte (max. 8.000 Wörter). Diese Manuskripte werden von den Teilnehmenden im Workshop kommentiert. Ziel ist, dass Verfasser_innen Feedback erhalten, um das eigene Manuskript weiterzuentwickeln.
- Posterpräsentationen: Teilnehmende der moderierten Poster-Session erhalten die Gelegenheit zur Präsentation laufender Forschungsprojekte. Dafür wird eine max. einseitige Skizze des Projektvorhabens eingereicht.
- Promovierenden-Forschungswerkstatt: Bis zu 10 Promovierende diskutieren eigene laufende Dissertationsvorhaben. Für die Bewerbung reichen Sie ein Abstract (max. 300 Wörter) ein. Bei Annahme des Abstracts werden die Promovierenden aufgefordert ein Exposé (ca. 8 Seiten) einzureichen.

Einreichungen zu allen Formaten bis zum **30. April 2018** auf der Homepage:

<https://www.events.tum.de/frontend/index.php?sub=101>

Die Entscheidung über die Annahme des Abstracts/der Skizze für das Netzwerktreffen erfolgt bis Anfang Juni 2018. Angenommene Doktorand_innen sollen bis zum 1. August 2018 ein Exposé einreichen.

Organisationsteam

Veranstalterin: Prof. Dr. Elisabeth Wacker, Lehrstuhl für Diversitätssoziologie, Fakultät für Sport und Gesundheitswissenschaften, Technische Universität München

Programmkomitee: Katharina Crepez, Fabian Karsch, Katharina Kreissl, Hiam Tarzi-Schams, Elisabeth Wacker

Koordination: [katharina.kreissl\[at\]tum.de](mailto:katharina.kreissl@tum.de), [bastian.gruschwitz\[at\]tum.de](mailto:bastian.gruschwitz@tum.de)

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.