

Call for Papers zum Schwerpunktthema in Heft 2/2027 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management

Backlash-Diskurse: Ein Schritt vor und zwei zurück? Konfliktlinien um DEI in Organisationen

Herausgeber:innen des Schwerpunktheftes:

Helga Eberherr, Hochschule Campus Wien

Alexander Fleischmann, IMD Business School Lausanne

Wiebke Frieß, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Diversity, Equity und Inclusion (DEI) als Ziel sozialer Bewegungen und organisationaler Strategien hatten immer schon Konjunktoren, waren Trend, hatten Peaks und waren umstritten. Alles in allem hatten sie sich aber in den letzten Jahrzehnten in organisationalen Kontexten verstärkt etabliert und ausdifferenziert – zumindest im globalen Norden (Frieß et al. 2020). Auch auf rechtlicher und politischer Ebene ist Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit in der Europäischen Union durch umfangreiche gesetzliche Bestimmungen, über Förderstrategien und -richtlinien sowie Antidiskriminierungsgesetzgebungen ein fest verankerter Bestandteil. Allerdings war auch diese Entwicklung alles andere als linear und stets umkämpft. Sie war schon immer gekennzeichnet von Rückschlägen und Gegenbewegungen (Hark/Villa 2015) und ist aktuell enormen Angriffen ausgesetzt, nicht nur durch die repressive Politik seit dem Antritt der amtierenden US-Regierung in 2025. Auch in Ungarn, Polen und Deutschland – um nur einige Länder zu nennen – werden Diversity-Diskussionen scharf geführt und politische und rechtliche Errungenschaften abgebaut. Insofern kann das Umgehen mit Rückschlägen und Widerständen aus historischer Perspektive immer als Teil gesellschaftlicher Kämpfe um Gleichstellung und Teilhabe gesehen werden. Daraus ergibt sich die Frage, was die gegenwärtige Situation auszeichnet, in der verstärkte Angriffe auf Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit zu beobachten sind.

Das Ziel unseres Schwerpunktthemas ist es, das Phänomen dieser medial als „DEI-Backlash“ titulierten Entwicklungen genauer zu analysieren, zu verorten und zu diskutieren. So soll das Phänomen an sich in seinen historisch-politischen Kontexten in seiner Relevanz für die Organisationsforschung beleuchtet werden. Die aktuelle Gegenbewegung ist nicht die erste und auch kein originär US-amerikanisches Phänomen. Populistische Parteien und deren Narrative gegen Minderheiten und antidemokratische politische Kräfte fechten die in den letzten Jahrzehnten erreichten Erfolge offen an und unterminieren offensiv sowie subversiv Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken – wie etwa die jüngst erfolgten Repressionen und Kriminalisierung von Organisator:innen und Teilnehmer:innen der Pride in Ungarn. Darüber hinaus ist das Erstarken rechter, rassistischer, sexistischer, anti-LGBTIQ+ und faschistischer Bewegungen kein reines Phänomen des globalen Nordens, sondern auch des globalen Südens (vgl. Özbilgin in Ng et al. 2025a). Hier gibt es allerdings noch weniger Forschung im DEI-Kontext als zu Backlash-Diskursen ohnehin (vgl. Lee 2023).

Insgesamt lässt sich DEI als traveling concept (Bührmann 2020a; Czarniawska/Joerges 1996) verorten, ein situiertes Konzept, dass zu einem spezifischen historischen und geografischen Zeitpunkt entsteht, über verschiedene Räume und Kontexte unterschiedlich adaptiert, angeeignet, enteignet, gelebt und umgesetzt wird (vgl. Bührmann 2020b: 65). Unternehmen reagieren auf das sich verändernde Umfeld etwa dahingehend, dass sie ihre organisationalen Strategien adaptieren, indem sie ihre Diversity, Equity & Inclusion Abteilungen abbauen, umbenennen (etwa in „Belonging“) und somit die organisationale DEI-Strategie unsichtbar machen. Andere Unternehmen wiederum reagieren proaktiv und bekräftigen ihre organisationale DEI-Strategie. Diese Entwicklungen wurden zuletzt auch in einigen Stellungnahmen thematisiert (Ng et al. 2025b; Aguinis et al. 2025).

Wir möchten dazu einladen, die gegenwärtig zu beobachtenden Polarisierungsdiskurse um DEI aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten, um die wissenschaftliche Diskussion zu befördern. Wir freuen uns auf Beiträge aus allen Disziplinen. Mögliche Fragestellungen, die aber nicht als ausschließlich zu verstehen sind, könnten beispielsweise sein:

- Wie kann der Begriff ‚Backlash‘ verortet werden? Wovon sprechen wir eigentlich und was ist mit Backlash im Kontext von DEI gemeint? Welche gesellschafts- und machtpolitischen Kämpfe um Teilhabe stehen hinter diesem Phänomen?
- Wie zeigt sich der aktuelle Backlash im Kontext historischer Langzeitbetrachtungen? Welchen Beitrag können (historische) Diskursanalysen zu Diversity Management, seinen Entwicklungen, Lesarten und gesellschaftlichen Spannungsfeldern, zum Verständnis gegenwärtiger Dynamiken leisten?
- In welche Kontexte von Rechtspopulismus, Autokratie, gesellschaftlicher Polarisierung und Demokratiefeindlichkeit lassen sich die als Backlash bezeichneten Entwicklungen einordnen?
- Welche Veränderung von Sagbarkeitsräumen gibt es innerhalb von Organisationen? Wie führen Polarisierungen dazu, dass die Umsetzung und Akzeptanz von DEI-Initiativen in Organisationen ebenfalls unter Druck geraten?
- Wie reagieren Organisationen auf dieses veränderte geopolitische Umfeld hinsichtlich ihrer DEI-Initiativen? Welche Strategien lassen sich identifizieren, auch als bewusste Positionierung im Sinne eines Widerstands gegen den Widerstand? Wie wirkt der aktuelle Backlash-Diskurs auf DEI-Akteur:innen?

Für den doppelt blind begutachteten Teil dieses Schwerpunktheftes können wissenschaftliche *Langbeiträge* mit theoretisch-konzeptioneller oder empirischer Ausrichtung im Umfang von 35.000 bis max. 45.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) eingereicht werden. Zudem sind *Kurzbeiträge* aus Wissenschaft und Praxis willkommen: Skizzen zu Forschungsprojekten, pointierte Stellungnahmen und (gern provokante) Positionen sowie Praxisbeispiele und -berichte. Solche Beiträge sollen zwischen 12.000 und 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) umfassen.

Die Auswahl der Beiträge erfolgt in einem *zweistufigen Begutachtungsverfahren*: Für beide Beitragskategorien bitten wir zunächst um die Einreichung von Kurzzusammenfassungen im Umfang von 400 Wörtern (exklusive Literaturangaben) bis zum 30. April 2026. Bis zum 1. Juni 2026 erhalten Sie eine Rückmeldung der Herausgeber:innen zum eingereichten Artikelvorschlag. Die Langbeiträge müssen dann bis zum 1. November 2026 ausgearbeitet werden, die Kurzbeiträge bis zum 01. Februar 2027.

Alle Einreichungen für dieses Schwerpunktheft, Beitragsvorschläge sowie die ausgearbeiteten Lang- und Kurzbeiträge senden Sie bitte per E-Mail an Diversity_Heft227@proton.me (Herausgeber:innen). Auch allgemeine Fragen zum Schwerpunktthema „Backlash-Diskurse um DEI“ richten Sie bitte an diese E-Mailadresse.

Auf der Webseite <https://zdfm.budrich-journals.de/> finden Sie unter „Manuskripteinreichungen“ weitere Hinweise für Autor:innen zur Gestaltung Ihres Beitrags sowie zur Einreichung von themenoffenen Beiträgen zu diesem und weiteren Heften der ZDfm.

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen!

Die Herausgeber:innen

Helga Eberherr, Alexander Fleischmann, Wiebke Frieß

Literatur

- Aguinis, Herman/Ashcraft, Karen/Benschop, Yvonne et al. (2025): Editorial: Voices from the academy: A response to President Donald Trump's anti-DEI policies. *Equality Diversity and Inclusion. An International Journal* 44(2), 151–157. doi:10.1108/EDI-03-2025-550
- Bührmann, Andrea D. (2020a): Diversitätsmanagement als ‚traveling concept‘. Prinzipielle Überlegungen zur Erforschung der Translation des Diversitätsmanagements aus der Perspektive einer reflexiven Diversitätsforschung. Leontiy, Halyna/Schulz, Miklas (Hg.): *Ethnographie und Diversität, Wissensproduktion an den Grenzen und die Grenzen der Wissensproduktion*. Wiesbaden: Springer VS, 55-91.
- Bührmann, Andrea D. (2020b): *Reflexive Diversitätsforschung. Eine Einführung anhand eines Fallbeispiels*. Opladen/Toronto: utb.
- Czarniawska, Barbara/Joerges, Bernward (1996): *Travels of ideas*. Barbara Czarniawska/Guje Sevón (Hg.): *Translating organizational change*. Berlin/New York: de Gruyter, 13-47.
- Frieß, Wiebke/Mucha, Anna/Rastetter, Daniela (Hg.) (2020): *Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?! Opladen: Budrich.*
- Hark, Sabine/Villa, Paula-Irene (Hg.) (2015): *Anti-Genderismus: Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen*. Bielefeld: Transcript.
- Lee, Jin (2023): A critical review and theorization of workplace backlash: Looking back and moving forward through the lens of social dominance theory. *Human Resource Management Review* 33 (1), 1-18. doi:10.1016/j.hrmr.2022.100900
- Ng, Eddy S./Fitzsimmons, Terrance/Kulkarni, Mukta et al. (2025b): The anti-DEI agenda: Navigating the impact of Trump's second term on diversity, equity and inclusion. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 44(2), 137–150. doi:10.1108/EDI-02-2025-0116
- Özbilgin, Mustafa F.: Populism in HRM: Transcending a toxic trend with engaged scholarship. In: Ng, Eddy S./Stanton, Pauline/Umeh, Chidozie et al. (2025a): *Megatrends affecting the world of work: Implications for human resource management*. *Personnel Review* 54(5), 1113–1149. doi:10.1108/PR-02-2025-0100