



## Call for Papers

Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz am 13. und 14. September 2017 sowie Diversity-Forschungswerkstatt für Promovierende am 12. September 2017 an der Georg-August-Universität Göttingen

Das diesjährige Diversity-Netzwerktreffen rückt das Thema „**Intersektionalitätsperspektiven in der Diversitätsforschung**“ in den Fokus. Wir freuen uns über Einreichungen!

Diversität bzw. diversity ist in den letzten Jahren im deutschsprachigen Raum zu einem Schlüsselbegriff in Debatten über die Organisation von Unternehmen, Schulen und Hochschulen, Verwaltung und Politik, sowie in Bezug auf Migrationsprozesse avanciert. Vielen erscheint Intersektionalität als eine analytisch nützliche Perspektive in der Diversitätsforschung, um Differenzen und damit auch soziale Ungleichheiten zu beschreiben. Dabei werden Dimensionen wie Race, Class, Gender, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität oder soziale Herkunft fokussiert, entlang derer sich Ein- und Ausschlussprozesse vollziehen.

Wie sich indes das Verhältnis von Perspektiven der Intersektionalitätsforschung in der bzw. und der Diversitätsforschung genau ausbuchstabieren lässt, ist unklar. Noch unklarer ist, was es genau bedeutet Diversitätsforschung zu betreiben, die intersektionalen Perspektiven gerecht wird (u.a. Walgenbach 2014). Folgende Fragen sind für die Diskussion zentral:

1. Welche Dimensionen von Vielfalt sind wann, wie und wo für wen von Gewicht?
2. Wie können komplexe Verflechtungen unterschiedlicher Dimensionen adäquat im Forschungsprozess berücksichtigt werden?
3. Auf welcher Forschungsebene wird der Gegenstand im Forschungsfeld fokussiert?

Von Interesse ist hierbei, wie diese analytischen Leitfragen in unterschiedlichen Forschungsfeldern aus u.a. sozialwissenschaftlicher, wirtschaftswissenschaftlicher, erziehungswissenschaftlicher, geistes- wie kulturwissenschaftlicher Perspektiven bearbeitet werden. Ziel der Tagung ist es, einen Raum zu schaffen, der einen inter- und transdisziplinären Austausch ermöglicht, um nicht zuletzt Brücken für Forschungs Kooperationen und -projekte der Diversitätsforschenden im deutschsprachigen Raum zu bauen.

Dabei sind folgende Untersuchungsfelder besonders wichtig, um nach den „Intersektionalitätsperspektiven in der Diversitätsforschung“ zu fragen:

### **1. Bildung & Diversity**

Wie steht es aktuell um Diversity-Konzepte in Bildungssystemen und ihren Institutionen (z.B. Schulen und Hochschulen)? Welche (un)gleichen Position(ierung)en von Adressat\_innen (etwa ‚Lehrende‘, ‚Klientel‘) zeigen sich darin? In welchem Verhältnis steht die Forschung zu Diversität im Bildungsbereich zu Projekten, die diversitätssensible Organisationen und Prozesse mitgestalten? Welche Konflikte tauchen dabei auf? Inwiefern kann von ähnlichen oder unterschiedlichen Implementierungsstrategien im Bildungsbereich gesprochen werden?

### **2. Biodiversität & soziale Diversität**

Wie können die so betitelte ‚natürliche‘ Diversität (Biodiversität/biologische Vielfalt) als existenzielle Lebensgrundlage von Menschen und die sogenannte soziale Diversität zusammengedacht werden? Wie lässt sich eine Diversitätsperspektive sowohl theoretisch als auch methodisch in inter- und transdisziplinäre Forschungsprojekte integrieren?

### **3. Migration(sbewegungen) & Diversity**

Wie werden aus ‚den Migrierten‘ die Anderen/Fremden unter Berücksichtigung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen gemacht? Welche Zuschreibungen und Praktiken werden (un-)sichtbar? Inwiefern wird der/die Migrant\_in zur Krisenfigur, entlang derer sich unterschiedliche politische, soziale und weitere Interessen kristallisieren? Lassen sich daraus Rückschlüsse auf gesellschaftliche Umbrüche ablesen?

#### 4. Care & Diversity

Wie werden Formen der bezahlten und unbezahlten (Für-)Sorge zwischen „Love and Labor“ (Fisher/Tronto 1990) unter Diversitätsaspekten hervorgebracht? Welche Versorgungsketten werden rekonstruierbar? Inwiefern entfalten sich bei der globalen und lokalen Care-Organisation soziale Ungleichheiten und werden von wem, wo und wie reproduziert?

#### 5. Wirtschaft, Arbeit & Diversity

In welchem Verhältnis stehen Organisation und Diversität? Welche Grenzen und Reichweite haben unterschiedliche personalpolitische Ausrichtungen wie Diversity Management und Diversity Politics? Und wie und auf welche Weise werden Lebensverläufe durch (Erwerbs-)Organisationen oder Organisationen durch Lebensverläufe hervorgebracht?

#### 6. Recht & Diversity

Wie wird Diversität im Recht verhandelt? Inwiefern kann Recht ausgehend von einer Diversitätsperspektive einerseits als Moment der Ermächtigung/des Empowerment und andererseits als Moment der Unterwerfung von Akteur\_innen verstanden werden? Wer wird wie von rechtlichen Regulierungen ein- und ausgeschlossen und welche sozialen Folgen hat dies für Akteur\_innen?

#### 7. Wissen & Diversity

Wie lässt sich das Zusammenspiel von Wissensproduktion und -transfer machtkritisch reflektieren? Wie geht das Forschen in diversen Teams vonstatten? Welche Machtverhältnisse spielen dabei eine Rolle? Welche Differenzierungsprozesse – zum Beispiel zwischen universitären und außeruniversitären Akteur\_innen, zwischen Angehörigen verschiedener Disziplinen, sozialer Gruppen und Karrierestufen – werden bei der Produktion, Verbreitung und Akzeptanz von Wissen relevant?

Wir verstehen diese Aufzählungen als beispielhaft. Ergänzungen und Erweiterungen der Untersuchungsfelder sind erwünscht.

Sowohl zu den zwei Fachtagen (13. und 14. September 2017) als auch zur Diversity-Forschungswerkstatt für Promovierende (12. September 2017) laden wir Sie herzlich ein, uns Abstracts zu senden.

Folgende Formate sind vorgesehen:

- **Einzelvorträge:** Hierfür sind Abstracts (max. 300 Wörter) einzureichen.
- **Workshops und Ad-Hoc-Gruppen** werden mit einem Abstract (max. 500 Wörter) eingereicht, das das Thema/die gemeinsame Fragestellung und bei Ad-hoc-Gruppen 2-3 Vortragende nennt.
- **Paper Development Workshop:** Eingereicht werden können fortgeschrittene Manuskripte (max. 8.000 Wörter). Diese Manuskripte werden von den Teilnehmenden im Workshop kommentiert. Ziel ist, dass die/der Verfasser\_in nützliche Hinweise erhält, um das eigene Manuskript weiterzuentwickeln.
- **Posterpräsentationen:** Teilnehmende der moderierten Postersession erhalten die Gelegenheit zur Präsentation laufender Forschungsprojekte. Dafür wird eine max. einseitige Skizze des Projektvorhabens eingereicht.
- **Promovierenden-Forschungswerkstatt:** Bis zu 20 Promovierende diskutieren eigene laufende Dissertationsvorhaben. Für die Bewerbung reichen Sie ein Abstract (max. 800 Wörter) ein. Bei Annahme des Abstracts werden die Promovierenden aufgefordert bis zum 15. Juli 2017 ein Kurzexposé von 1-2 Seiten einzureichen. Dr. Astrid Biele Mefebue (Göttingen), Prof. Dr. Andrea D. Bührmann (Göttingen) und Prof. Dr. Sabine Grenz (Wien) stehen den Teilnehmenden mit ihrer Expertise zur Seite.

Einsendeschluss für Beitragsvorschläge zu allen Formaten ist der **15. März 2017** (Diversity-Netzwerktreffen2017@sowi.uni-goettingen.de). Die Teilnehmenden werden **Anfang Mai 2017** über die Auswahlentscheidung des Programmkomitees informiert. Angenommene Promovierende müssen bis zum **15. Juli 2017** ihr erweitertes Forschungsexposé einreichen.

#### Organisationsteam

Veranstalterinnen: Astrid Biele Mefebue, Andrea D. Bührmann // Programmkomitee: Astrid Biele Mefebue, Elena Buck, Andrea D. Bührmann, Sabine Grenz, Doris Hayn, Marian Laubner, Doreen Müller, Eva Tolasch // Koordination: Eva Tolasch

Wir freuen uns darauf, Sie am Institut für Diversitätsforschung an der Georg-August-Universität zu begrüßen! Bei Fragen melden Sie sich gern via Email: **Diversity-Netzwerktreffen2017@sowi.uni-goettingen.de**