



## Call for Papers

für das wissenschaftliche Schwerpunktthema:

### **Vielfältige Differenzlinien in der Diversitätsforschung**

Heft 1/2017 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management

**Gastherausgeber\_innen:**

**Heike Mensi-Klarbach, Günther Vedder, Andrea Wolfram,**

**Leibniz Universität Hannover**

Diversität, Heterogenität, Ungleichheit – Vielfalt in unterschiedlichen sozialen, kulturellen, geographischen und historischen Zusammenhängen sowie die mit ihr einhergehenden Chancen und Herausforderungen sind Themen von ungebrochener gesellschaftlicher Aktualität. Beforscht werden in unterschiedlichen Disziplinen vor allem die Ungleichheiten entlang der zentralen Differenzlinien in den Bereichen Gender, Ethnizität, Alter und soziale Herkunft (Krell, 2011; Nkomo & Hoobler, 2014). In den Sozialwissenschaften knüpft die Diversityforschung an intersektionale Analysen zur sozialen Ungleichheit an (Bührmann, 2014; Smykalla & Vinz, 2012; Castro et al., 2011).

Das Konzept Diversity Management hat seit Mitte der 1990er Jahre in Organisationen (Unternehmen, Hochschulen, Kommunen, Verbänden ...) eine erstaunliche Verbreitung gefunden. Die Frage, wie sich Diversitätsmanagement entwickelt hat, sowie die zunehmende Verbreitung in Kontinentaleuropa hat entsprechende Forschungsinteresse geweckt (Boxenbaum, 2006; Kelly & Dobbin, 1998; Meriläinen et al., 2009; Süß, 2009). Bislang stehen dabei die klassischen Kerndimensionen im Vordergrund, welche sich auch in der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie wiederfinden (Hanappi-Egger, 2012). Darüber hinaus bestehen weitere individuelle und organisationale Differenzlinien quer zu klassischen Kategorien, über die sich soziale Ungleichheit manifestieren kann (Gardenswartz & Rowe, 1993). Auch diese Differenzcharakteristika können (positive wie negative) Wirksamkeit in Organisationen entfalten und Grundlage von Ein- und Ausschließungsmechanismen sein. Bisher waren diese Dimensionen jedoch weitgehend der wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Aufmerksamkeit entzogen.

Um die Forschung in diesen Bereichen weiter anzuregen und entsprechend voranzutreiben, haben wir für die Vernetzungstagung der Diversity-Forschenden aus D-A-CH an der Universität Hannover (9. und 10. September 2016) folgende Themenschwerpunkte vorgeschlagen:

Individuelle Differenzlinien jenseits der Diversity-Kerndimensionen wie zum Beispiel Persönlichkeitsmerkmale (Introvertiertheit ⇔ Extrovertiertheit, Optimismus ⇔ Pessimismus), Arbeitsstile, Besonderheiten des

Körpers (Attraktivität, Körpergröße, Körpergewicht, Tattoos und Körperschmuck), unterschiedliche Kleidung, Sprache (Mehrsprachigkeit, Dialekte), Werte und Einstellungen ...

Organisationale Differenzlinien wie zum Beispiel die Art des Arbeitsverhältnisses (befristet ⇔ unbefristet, Leiharbeit, Werkvertrag), die Flexibilität von Arbeitszeit (Teilzeitarbeit, Vertrauensarbeitszeit, Überstunden) und Arbeitsort (Anwesenheit im Büro, Home-Office, Arbeit im Café), Reaktion auf Anforderungen (Überforderung, Unterforderung), Funktion und Hierarchieebene ...

Zu dieser Tagung eingereichte Beiträge finden bevorzugte Berücksichtigung in Heft 1/2017 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management. Insgesamt wünschen wir uns jedoch noch viel mehr vielfältige Beiträge aus unterschiedlichen Disziplinen, um einen interdisziplinären Diskurs über Diversität anzuregen. Um dieses Ziel erreichen zu können, würden wir uns freuen, wenn Sie/Ihr diesen „Call for Papers“ über persönliche Kontakte an Kolleginnen und Kollegen, die den Diskurs in diesem Sinne bereichern können, weiterleiten würden/t.

Erwünscht sind wissenschaftliche Beiträge sowohl theoretisch-konzeptioneller als auch empirischer Ausrichtung im Umfang von 35.000 bis max. 45.000 Zeichen inkl. Leerzeichen. Darüber hinaus können auch Forschungsskizzen und -ideen, Kommentare zu aktuellen Fragen der Diversitätsforschung und des Diversitätsmanagements sowie pointierte Stellungnahmen und (gern provokante) Positionen eingereicht werden. Solche Beiträge für die Kategorie „Forschungsskizzen und Positionen“ dürfen nicht mehr als 12.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) umfassen. Beide Beitragskategorien werden einem Peer-Review-Verfahren unterzogen.

Bitte reichen Sie Beiträge zu diesem Schwerpunktthema bis spätestens 30.9.2016 an die E-Mail-Adresse [zdfm@budrich-journals.de](mailto:zdfm@budrich-journals.de) ein. Bitte geben Sie die gewünschte Beitragskategorie sowie das Thema „Vielfältige Differenzlinien in der Diversitätsforschung“ an.

Weitergehende Hinweise zu Einreichungsmodalitäten für diese und weitere Ausgaben der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management finden Sie auf der Website [zdfm.budrich-journals.de](http://zdfm.budrich-journals.de).

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen!

*Die Gastherausgeber\_innen*

*Heike Mensi-Klarbach, Gastprofessur Gender & Diversity, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät*

*Günther Vedder, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft*

*Andrea Wolfram, Gastprofessur Gender & Diversity, Philosophische Fakultät und Fakultät für Maschinenbau*

*Leibniz Universität Hannover*

## **Literatur**

Boxenbaum, E. 2006. Lost in Translation: the Making of Danish Diversity Management. *American Behavioral Scientist*, 49, 7, 939-948.

Bührmann, A.D. 2014. Vielfalt Managen – Diversity erforschen: Überlegungen zum Verhältnis von Diversität und Intersektionalität. In: Löw, M. (Hrsg.). *Vielfalt und Zusammenhalt*. Campus, Frankfurt am Main, 859-869.

Castro V., do Mar, M. & Dhawan, N. 2011. *Soziale (Un)Gerechtigkeit: kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung*. Lit-Verl., Berlin et al.

Gardenswartz, L. & Rowe, A. 1993. *Managing Diversity. A Complete Desk and Planning Guide*. MacGraw-Hill, Burr Ridge, New York.

- Hanappi-Egger, E. 2012. Theoretical Perspectives on Diversity in Organizations. In: Danowitz, M.A., Hanappi-Egger, E., Mensi-Klarbach, H. (Hrsg.). Diversity in Organisations. Concepts and Practices. Palgrave MacMillan, Basingstoke, 9-31.
- Kelly, E. & Dobbin, F. 1998. How Affirmative Action Became Diversity Management. *American Behavioral Scientist*, 41, 7, 960-984.
- Krell, G. 2011. Grundlegend: Ecksteine, Gleichstellungscontrolling, Verständnis und Verhältnis von Gender und Diversity. In: Krell, G., Ortlieb, R., Sieben, B. (Hrsg.). Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 6. Aufl. Gabler, Wiesbaden, 3-24.
- Meriläinen, S., Tienari, J., Katila, S. & Benschop, Y. 2009. Diversity Management versus Gender Equality: The Finnish Case. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 26, 3, 230-243.
- Nkomo, S. & Hoobler, J.M. 2014. A Historical Perspective on Diversity Ideologies in the United States: Reflections on Human Resource Management Research and Practice. *Human Resource Management Review*. 24, 245-257.
- Smykalla, S. & Vinz, D. 2012. Intersektionalität zwischen Gender und Diversity : Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Westfälisches Dampfboot, Münster.
- Süß, S. 2009. Die Institutionalisierung von Managementkonzepten. Diversity Management in Deutschland. Hampp, München & Mering.