
Call for Papers zum Themenschwerpunkt für das
Heft 1/2025 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management

Diversity und Rassismus im Hochschulkontext – glänzende Fassaden und gebrochene Versprechen

Herausgeber*innen:
Gülay Çağlar, Sabina García Peter, Jana Gerlach und Heike Pantelmann,
Freie Universität Berlin

In den letzten Jahren sind Diversity-Politiken zu einem der Kernelemente der Organisationsentwicklung im deutschen Hochschulkontext geworden (Ihme/Stürmer 2019: 154; vgl. auch Bührmann 2015: 113). Im WS 2021/22 haben wir an der Freien Universität die Veranstaltung „Diversity, Racism and the Broken Promise of Inclusion in German Higher Education“ realisiert und möchten die dort geführten Debatten hier aufgreifen und weiterführen. Die deutschen Hochschulen präsentieren sich als weltoffene und liberale Orte, die sich der Vielfalt verschrieben haben. Diversität wird öffentlich als strategische Ressource für Innovation und akademische Leistung angepriesen. Der deutsche Hochschulkontext weist jedoch Besonderheiten auf, die die Diversity-Strategien und -Politiken an Hochschulen in spezifischer Weise prägen. Dazu gehören Schwierigkeiten bei der intersektionalen Datenerhebung und -analyse. So können beispielsweise keine Daten nach subjektiv empfundener Zugehörigkeit zu race oder Ethnizität erhoben werden, wie es im anglo-amerikanischen Raum üblich ist. Solche Daten könnten jedoch zur Aufdeckung von Ausschlussmechanismen bei der Umsetzung von Diversity-Strategien beitragen und ein inklusives Verständnis von Exzellenz befördern.

Das Versprechen der Inklusion ist Diversity-Politiken inhärent, wird jedoch im deutschen Hochschulkontext immer wieder gebrochen. Denn Fragen sich überschneidender Diskriminierung werden oftmals überdeckt von einem neoliberalen Diversity-Verständnis, welches eher auf individuelle Chancengleichheit als auf die Veränderung ausgrenzender Strukturen und Prozesse der Institution abzielt. Obwohl ein Konsens über die Bedeutung von horizontalen und intersektionalen Ansätzen zu Diversität besteht, werden Differenzkategorien in vielen Fällen nach wie vor isoliert betrachtet, was dazu führt, dass einige hervorgehoben werden (wie z.B. Gender mit einer längeren Geschichte der Institutionalisierung), während andere Kategorien weniger Aufmerksamkeit erhalten oder sogar aus dem Diversity-Diskurs ausgeschlossen werden, wie z.B. im Fall von *race*. Im deutschen Kontext, wie auch in Europa im Allgemeinen, ist rassistische Diskriminierung weit verbreitet und wird dennoch weder thematisiert noch in Diversity-Strategien und -Maßnahmen integriert. Wenn in Strategie und Leitbild von Universitäten beispielsweise Begriffe wie „ethnische Zugehörigkeit“ oder „Migrationshintergrund“ verwendet werden oder die Rede von Diversität statt von Rassismus ist, so liegt der Fokus stets auf individuellen Merkmalen. Dies birgt die Gefahr, BPoC als *andere* herauszustellen, und es wird zugleich vermieden, rassistische Strukturen und Mechanismen in der Gesellschaft und in Institutionen zu benennen und zu bekämpfen.

Wir möchten mit diesem Themenschwerpunkt die Debatten um Rassismus und Diversität im deutschen Hochschulkontext anregen, und zwar aus einer Vielzahl von Perspektiven. Die Beiträge können beispielsweise die folgenden Fragen aufgreifen:

- Welche Rolle spielen *race* und Rassismus in Diversity-Politiken? Welche konkreten Ansätze gibt es und was können deutsche Hochschulen von anderen internationalen Hochschulkontexten lernen?
- Was sind wichtige Eckpunkte einer intersektionalen Diversity-Politik und wie können Antidiskriminierungsinstitutionen und -strukturen an Hochschulen verankert werden?
- Welche Möglichkeiten und Grenzen bietet eine intersektionale Datenerhebung für die Sichtbarmachung von Ausschlüssen und Thematisierung von Ausschlussmechanismen?

- In welcher Beziehung stehen Exzellenz und Diversität und die damit zusammenhängenden In- und Exklusionseffekte?
- Wie gestaltet sich das Spannungsverhältnis von Internationalisierung und Diversität?
- Wie können Lehr-/Lernräume als sicherere Räume und als Räume des Widerstands etabliert werden?

Für den doppelt blind begutachteten Teil dieses Schwerpunktheftes wünschen wir uns wissenschaftliche *Langbeiträge* mit theoretisch-konzeptioneller oder auch empirischer Ausrichtung im Umfang von 35.000 bis max. 45.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen). Zudem laden wir *Kurzbeiträge* aus Wissenschaft und Praxis ein: Skizzen zu Forschungsprojekten, pointierte Stellungnahmen und (gern provokante) Positionen sowie Praxisbeispiele und -berichte bspw. aus der universitären Lehre. 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 31. Oktober 2023. Bitte senden Sie die Kurzzusammenfassung sowie Fragen zum Schwerpunktthema „Diversity und Rassismus im Hochschulkontext – glänzende Fassaden und gebrochene Versprechen“ an: sabina.garcia.peter@fu-berlin.de

Bis zum 30. November 2023 erhalten Sie eine Rückmeldung der Herausgeber*innen zum eingereichten Artikelvorschlag. Die Langbeiträge müssen dann bis zum 1. Mai 2024 ausgearbeitet werden, die Kurzbeiträge bis zum 1. August 2024.

Auf der Webseite zdfm.budrich-journals.de finden Sie unter „Manuskripteinreichungen“ weitere Hinweise für Autor*innen zur Gestaltung und zur Einreichung Ihres ausgearbeiteten Beitrags.

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen!

Die Herausgeber*innen

Gülay Çağlar, Sabina García Peter, Jana Gerlach und Heike Pantelmann

Literatur

Bührmann, Andrea (2015): Die Bearbeitung von Diversität in Organisationen – Plädoyer zur Erweiterung bisheriger Typologien. Hanappi-Egger, Edeltraut/Bendl, Regine (Hg.): *Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung*. Wiesbaden: Springer, 109–125.

Ihme, Toni A./Stürmer, Stefan (2019): Diversität auf den Webseiten deutscher Universitäten. Eine Forschungsskizze. *Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management* 4(1-2), 154–161.

doi:10.3224/zdfm.v4i1-2.20