

---

**Call for Paper**  
**für einen Sammelband in der in der Reihe „Arbeitsgesellschaft im Wandel“**  
**Verlag Beltz Juventas**  
**Intersektionalität, Arbeit und Organisation**  
**Herausgeber\_innen**  
**Julia Grulich, Georg-August-Universität Göttingen &**  
**Martin Seeliger, Europa-Universität Flensburg**

---

Seit einigen Jahren diskutieren Geschlechterforscher\_innen das theoretische Konzept der Intersektionalität zur Erfassung komplexer sozialer Ungleichheiten. Während die Rolle von Organisationen in den Debatten zwar immer wieder betont wird, steht eine theoretische Ausarbeitung ihrer Bedeutung für die Intersektionalitätsforschung bis heute noch aus. Diese Leerstelle erstaunt umso mehr wird in Betracht gezogen, dass Organisationen von Anfang an in der Debatte um Intersektionalität eine zentrale Rolle spielten. Erklären lässt sich diese zumindest in Teilen mit den Rezeptionssperren zwischen der Geschlechterforschung und dem Mainstream der Arbeits- und Organisationsforschung. Angesichts weitreichender Entwicklungen in Europa (demographischer Wandel, Zunahme weiblicher Erwerbstätigkeit, politische Bemühungen um die Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung, religiöse Vielfalt, Flucht und Migration) erscheint es als unvermeidbar, soziale Ungleichheit und Vielfalt zu Schlüsselthemen auch für die Arbeits- und Organisationsforschung zu erklären. Andersherum ist auch die Geschlechterforschung aufgefordert, Arbeitsorganisationen stärker in den Blick zu nehmen, die als gesellschaftliche ‚Integrationsmaschinen‘ fungieren und somit einen Anteil an der (Re)produktion sozialer Ungleichheiten tragen.

Theoretische Anknüpfungspunkte finden sich vor allem in den anglo-amerikanischen Debatten, in denen das Konzept der Intersektionalität aufgrund der vehementen Kritik schwarzer und farbiger Wissenschaftler\_innen am *Whitewashing* der Organisationsforschung deutlich früher als im deutschsprachigen Kontext aufgegriffen wurde. Ein Forschungsschwerpunkt in den US-amerikanischen Debatten liegt auf jenen sozialen Gruppen, die an der Schnittstelle verschiedener Gruppenzugehörigkeiten stehen und damit komplexen und z.T. auch widersprüchlichen Ansprüchen und Verhältnissen ausgesetzt sind, wie z.B. Afro-Amerikaner\_innen, asiatische Amerikaner\_innen, lateinamerikanische Amerikaner\_innen und Frauen anderer Herkunft. Die intersektionale Perspektive bricht mit homogenen Gruppenannahmen und macht die Heterogenität und Hierarchien innerhalb sozialer Gruppen – vor allem entlang der vielzitierten Triade von Race, Class und Gender – sichtbar. Fluchtpunkt dieser Studien ist zum einen, wie Machtinbalancen zwischen sozialen Gruppen innerhalb von Organisationen fortgeschrieben werden, zum anderen was Organisationen davon abhält, allen Menschen unabhängig von ihrer sozialen Zugehörigkeit gleiche Arbeitsbedingungen zu bieten.

Das Konzept der Intersektionalität ist jedoch weiter gefasst als der in der US-amerikanischen Organisationsforschung häufig anzutreffenden Fokussierung auf Formen multipler Benachteiligung und Diskriminierung. So steht der Begriff, ausgehend von gesellschaftstheoretischen Kritik an

patriarchalen, kapitalistischen und kolonialen Strukturen, für das umfassende Programm einer systematischen Analyse der Verbindungen zwischen gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen mit organisationalen Arrangements und Formen der Arbeitsorganisation auf Mesoebene sowie mit der Interaktionen zwischen Individuen und Gruppen und den Prozessen der individuellen Sinnggebung auf organisationaler Mikroebene. Es gilt demnach das soziale Innere von Organisationen in seiner Eigenwilligkeit, aber auch seiner Einbettung in moderne, bürgerlich-patriarchale, politisch-kulturell nationalstaatlich verfasste, expansive kapitalistische Gesellschaften zu begreifen.

Die Entwicklung theoretischer Konzepte erfolgt immer standortgebunden und ist demnach eingebettet in jeweils spezifische gesellschaftliche und historische Konstellationen. Vor dem Hintergrund, dass die USA selbst als Kolonie entstand und sich als multiethnisches Einwanderungsland versteht, das historische Erbe der Rassentrennung trägt und eine ethnisch heterogene Bevölkerungsstruktur aufweist, mag die Schwerpunktsetzung der intersektionalen Analyse in der anglo-amerikanischen Organisationsforschung auf die Kategorien Geschlecht/Sexualität; Klasse; Race/Ethnizität naheliegend sein. Für den europäischen und besonders des deutschsprachigen Kontext stellt sich jedoch die Frage, welche Schwerpunktsetzungen und Ausformulierungen des Intersektionalitätskonzepts nötig sind, um die gegenwärtigen Verhältnisse von sozialer Ungleichheit und Differenzen in Organisationen angemessen zu verstehen und erklären zu können. Zu klären bleibt auch, wonach sich die Auswahl der Kategorien richtet und wie überlagernde Ungleichheitslagen methodologisch erschlossen werden können.

Ziel des hier vorgestellten Buchprojektes ist es, das Forschungsfeld von Intersektionalität, Arbeit und Organisation für den deutschsprachigen Kontext zu kartografieren und die theoretischen Perspektiven sowie das methodische Vorgehen einer intersektional angeleiteten Arbeits- und Organisationsforschung näher zu bestimmen. Wir suchen daher nach arbeits- und organisationssoziologischen (empirischen, theoretischen, methodologischen) Beiträgen, die an die analytischen Perspektiven der Intersektionalitätsdebatte anschließen und Einflüsse der Geschlechterforschung, der Postcolonial Studies, der Queer Studies, der kritischen Migrationsforschung, der Critical Whiteness Studies aufgreifen, um diese für aktuelle Fragestellungen nutzbar zu machen.

Wir suchen Beiträge zu folgenden Themenkomplexen:

### **1) Konzeptionelle Zugänge**

- Welchen innovativen Gehalt besitzt eine intersektional angeleitete Organisationsforschung gegenüber bestehenden Ansätzen der ‚konventionellen‘ Organisationsforschung?
- Welche methodologischen und methodischen Zugänge zu Organisationen ermöglichen es, die Überschneidung verschiedener Diskriminierungen sichtbar zu machen und verhindern zugleich, dass soziale Zugehörigkeiten lediglich additiv gedacht und die einzelnen Kategorien isoliert betrachtet werden?
- Wie lassen sich Organisationen als machtvolle Bindeglieder zwischen unterschiedlichen kulturräumlichen Kontexten aus intersektionaler Perspektive konzeptionalisieren?

- Welche Verknüpfungen bestehen zwischen postkolonialer, queerer Forschung und antirassistischen Politiken/Praxen zur Organisationsforschung und -gestaltung? Wie steht es um die Dekolonialisierung von Organisationen und der Forschung zu Organisationen?
- Wie lassen sich diskriminierende Praxen und Strukturen in wirtschaftlichen und betrieblichen Zusammenhängen kontextualisieren (z.B. in Bezug auf Sexismus, Rassismus und Kolonialismus in Recht, Politik und Gesellschaft)?

## **2) Gesellschaftliche Felder I: Intersektionale Ungleichheit in Wirtschaftsunternehmen und Betrieben**

- Wie gehen Organisationen mit dem demographischen Wandel um und setzen soziale Kategorien wie Alter, Geschlecht, Religion, Ethnizität, Migration und Flucht relevant, oder auch nicht?
- (Warum) Gelingt es (nicht), komplexe intersektionale Ungleichheiten durch institutionelle Maßnahmen abzuschwächen oder aufzuheben und wie werden intersektionale Ungleichheiten organisational legitimiert?
- Ziehen intersektionale Ungleichheiten – gesamtwirtschaftlich und organisational – produktive Effekte nach sich?
- Welche Bedeutung erhält die Wechselwirkungen sozialer Kategorien wie Geschlecht, Ethnizität oder Klasse im transnationalen/multinationalen Unternehmen?
- Inwiefern sind organisationale Praktiken und Strukturen mit transnationalen und/globalen Prozessen (Absatz- und Arbeitsmärkten, Migrationsbewegungen, globaler Arbeitsteilung und wirtschaftlichen Machtgefällen) verbunden?

## **3) Gesellschaftliche Felder II: Intersektionale Ungleichheit in öffentlichen Organisationen (z.B. Schulen, Universitäten, Verwaltungen, auch Krankenhäuser)**

- Unter welchen Bedingungen entsteht in bürokratischen Organisationsformen die Chance auf die Einführung von intersektional angelegten Gleichstellungsmaßnahmen? Was sind die politischen Rahmenbedingungen und wer sind dabei die tragenden Akteure und Akteursgruppen?
- Inwiefern wird Erfolg oder Scheitern entsprechender Maßnahmen und Initiativen durch die sich zunehmend auch im öffentlichen Sektor durchsetzende Marktorientierung begünstigt oder behindert?
- Wie heterogen ist die Personalzusammensetzung in Organisationen des öffentlichen Dienstes wie z.B. Universitäten oder Schulen, die als Verteilerinnen von Lebenschancen fungieren und gesellschaftliche Deutungshoheit in Bezug auf Wissen besitzen? Inwiefern kommt es hier zu intersektionalen Ausschlüssen?
- Wie steht es um versteckte normative und potenziell diskriminierenden soziale Prozesse und Strukturen in Institutionen des Wohlfahrtsstaats wie z.B. den Arbeitsagenturen, die zur Reproduktion intersektionaler Ungleichheiten beitragen, diese aber auch abbauen können?

#### **4) Gesellschaftliche Felder III: Organisationen kollektiver Interessenvertretung (z.B. Nichtregierungsorganisationen Gewerkschaften, Gleichstellungspolitikern, soziale Bewegungen)**

- Wie heterogen ist die personale Zusammensetzung in Organisationen kollektiver Interessenvertretung wie Parteien, Gewerkschaften oder zivilgesellschaftlichen Initiativen, sozialen Bewegungen und auch Gleichstellungspolitikern?
- Wessen Interessen vertreten diese Organisationen, wer formuliert die Organisationsziele und wie wird intersektionaler Ungleichheit und den damit verbundenen Ausschlüssen in Fragen der Teilhabe und der organisationalen Mitbestimmung entgegengewirkt?
- Wie gehen transnationale Organisationen z.B. im Kontext der feministischen Bewegung wie auch der (internationalen) Gewerkschaftspolitik damit um, dass ihre Referenzgruppen sich über verschiedene nationale Kontexte hinweg erstrecken?

**Die Einreichung von Abstracts im Umfang von 800 Wörtern ist bis zum 15. September 2017 möglich (per E-Mail an Julia Gruhlich ([julia.gruhlich@uni-goettingen.de](mailto:julia.gruhlich@uni-goettingen.de)) und Martin Seeliger ([martin.seeliger@gmx.net](mailto:martin.seeliger@gmx.net)). Eine Rückmeldung zu den Einreichungen erfolgt bis Ende September. Full Paper im Umfang von 42.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen und Literatur) sind bis zum 31. Januar 2018 einzureichen.**