

## Call for Papers

### Wer sorgt sich um die Sorge? Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive

Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz am **10. und 11. November 2022** an der Universität Paderborn

Die Fachtagung der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz steht 2022 ganz unter dem Zeichen von Care und Diversität. Im engeren Sinne beschreibt „Care“ oder auch „Sorge“ die Tätigkeiten des Sorgens und Kümmerns um sich und andere (Selbst- und Fürsorge) und umfasst die unbezahlte, wie bezahlte Kinderbetreuung, häusliche Pflege von Kranken und Alten, die psycho-soziale, emotionale Unterstützung, das ehrenamtliche Engagement und die Hilfe unter Freund:innen. Spätestens in der Corona-Pandemie ließ sich nicht mehr übersehen, dass die Care-Arbeit, also sowohl die bezahlten wie die unbezahlten Betreuungs-, Versorgungs- und Pflegetätigkeiten, die Erziehung und Bildung von Kindern und Jugendlichen wie auch die Sorge um sich selbst, um das eigene Wohlbefinden und Gesundheit von zentraler gesellschaftlicher Bedeutung und zugleich hoch prekär sind. Denn oft wird die Sorge um sich und andere als genuin weibliche Tätigkeiten gedeutet und zwar als gesellschaftlich notwendig angesehen, aber als selbstverständlich genommen, gering gewürdigt und schlecht bis gar nicht bezahlt. Der Beitrag von bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit zur gesellschaftlichen Reproduktion wird damit systematisch unterbewertet.

Im Fokus der Fachtagung steht die Bedeutung von und der Umgang mit Care und Care-Arbeit in Organisationen aus intersektionaler Perspektive. Denn die Verantwortung für Care ist nicht nur entlang von Geschlecht ungleich verteilt, sondern unterscheidet sich auch entlang der sozialen Zugehörigkeiten wie Nationalität, Religion, *race*/Ethnizität, Klasse/soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung, Krankheit/Gesundheit, Behinderung und Nicht-Behinderung sowie Alter. Personen an den unterschiedlichen Schnittstellen dieser sozialen Zugehörigkeiten haben unterschiedliche Bedarfe und Bedürfnisse sowie oftmals ungleiche Möglichkeiten, die Rahmenbedingungen für ihre Care-Bedürfnisse zu gestalten und zu erfüllen. Je nach Branche und Beruf unterscheiden sich die strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen für Care und auch die Instrumente und Maßnahmen im Kontext von Gleichstellungspolitiken und Diversity Management sind verschieden sensibel für die Care-Bedarfe der unterschiedlich positionierten sozialen Gruppen.

Auf der Tagung möchten wir uns unter anderem mit folgenden Themenfeldern aus einer intersektionalen Diversitätsperspektive auseinandersetzen:

**Diversität, Diversity-Maßnahmen und Arbeitsbedingungen in Care-Berufen:** Wie nehmen die Beschäftigten in den Pflege- und Gesundheitsberufen und auch in den Reinigungsberufen ihre gesellschaftliche Anerkennung und Arbeitsbedingungen wahr? Welche Erfahrungen machen Haushalts- und Pflegekräfte in den Privathaushalten? Wie vielfältig bzw. wie homogen ist die Beschäftigtenstruktur in den Care-Berufen überhaupt? Inwiefern nutzen die Beschäftigten entlang ihrer unterschiedlichen sozialen Positionierung die Gestaltungsmöglichkeiten und politischen Protestmöglichkeiten? Mit Blick auf die Organisationen stellt sich zudem die Frage, welche Ziele und Adressat:innen Diversity-Maßnahmen in Care-Berufen haben?

**Das Verhältnis zwischen Care und Erwerbsarbeit:** Wie gehen Organisationen mit dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie um? Welche Möglichkeiten bieten Organisationen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Wie gehen Organisationen mit intersektionalen Betroffenheiten auf Seiten der Beschäftigten mit Blick auf die Verteilung von unbezahlten Betreuungs-, Versorgungs- und Pflegetätigkeiten um (z.B. in sozioökonomisch schwachen Haushalten, bei Alleinerziehenden)? Wie fördern Arbeitgeber:innen Beschäftigte mit Care-Verantwortung?

**Selbstsorge und Gesundheit in Erwerbskontexten:** Wie steht es um die psychische, seelische und physische Gesundheit von doppelt- und mehrfachbelasteten Personen? Wie stellen Beschäftigte die Erfüllung ihrer eigenen Interessen und Bedürfnisse sicher und wo gerät der eigene Gesundheitserhalt in Bedrängnis? Inwiefern können z.B. Geschlecht, Alter, Ethnizität, Klasse dabei sowohl als Risiko, aber auch als Ressource für eine gelungene Selbstsorge im Kontext der Erwerbsarbeit dienen? Wie fördern Organisationen Maßnahmen zur Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen? Wie werden diese Angebote je nach intersektionaler Ungleichheitslage genutzt? Wie gestaltet sich der intersektionale Zugang zu betrieblichen bzw. organisationalen Gesundheitsmaßnahmen?

**Care-Bedarfe und Inklusion:** Welche Maßnahmen ergreifen Organisationen, um auf die spezifischen Bedarfe und Wünsche von Menschen mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung oder chronischer Krankheit angemessen zu reagieren? Wie stellen sie den Erhalt, die Verbesserung und (Wieder-)Herstellung der Arbeitsfähigkeit von mehrfach diskriminierten behinderten und/oder chronisch kranken Personen sicher?

**Arbeitgeberfürsorge und Diversity-Politik:** Wie weitreichend nehmen Arbeitgeber:innen ihre Fürsorgepflicht für den Erhalt des Arbeitsvermögens ihrer Beschäftigten wahr? Welche Handlungsbedarfe ergeben sich für den Erhalt des Arbeitsvermögens auf Seiten von Führung, Organisation und Personalentwicklung? Inwiefern lassen sich Diversity-Politiken in Organisationen als Teil der Arbeitgeberfürsorge deuten? Wo liegen zukünftige Herausforderungen intersektionaler Diversity-Politiken mit Blick auf Care?

**Offener Stream:** Als Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden in Deutschland, Österreich und der Schweiz sind uns auch diversitätsbezogene Forschungsbeiträge herzlich willkommen die keinen speziellen Care-Fokus haben!

**Wir freuen uns über Einreichungen von sowohl theoretisch-konzeptionellen Arbeiten, empirischen Studien wie auch Beiträgen mit methodisch/methodologischem Fokus.**

### **Einreichungsrichtlinien**

Folgende Formate zur Beitragseinreichung sind vorgesehen:

- **Vortrag** (20 Min. + 10 Min. Diskussion): Hierfür sind Abstracts (max. 300-500 Wörter) einzureichen.
- **Poster-Präsentation:** Gelegenheit zur Kurzpräsentation von bisher nicht verschriftlichten Forschungsideen und Projekten. Visuelle Darstellung der Idee; Diskussion in einer Poster-Session auf Grundlage von leitenden Fragestellungen. Für die Poster-Präsentation bitte **eine kurze Skizze der Idee bzw. des Projekts** einreichen (max. 300-500 Wörter).
- **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 Verfasser:innen Feedback erhalten, um das eigene Manuskript für eine Veröffentlichung weiterzuentwickeln. Bis zum 01.03.2022 bitten wir um die Einreichung einer Themenskizze (max. 300-500 Wörter), das fertige Manuskript erwarten wir bis zum 01.08.2022.

**Deadline** für die Einreichungen ist der **01.03.2022**. Einreichungen bitte per Email-Anhang an das Organisatorinnenteam: Julia Grulich ([grulich@mail.upb.de](mailto:grulich@mail.upb.de)) und Lena Weber ([lena.weber@upb.de](mailto:lena.weber@upb.de)). Die Entscheidung über die Annahme des Abstracts/der Skizze für das Netzwerktreffen erfolgt bis April 2022.

Der Themenschwerpunkt wird in Heft 1/2024 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management aufgegriffen. Hierfür erfolgt ein gesonderter Call.