

---

Call for Papers zum Themenschwerpunkt für das  
Heft 1/2024 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management

**Care & Diversity aus intersektionaler Perspektive**

Herausgeberinnen:

Julia Gruhlich, Universität Paderborn

Lena Weber, CEWS Köln

---

„Care“ oder auch „Sorge“ umfasst in einem engen Verständnis die Tätigkeiten des Sorgens um sich und andere Menschen (Selbst- und Fürsorge), in einem weiten Verständnis auch die Sorge und Pflege von Dingen, Daten und immateriellen Gütern. Die bezahlten wie die unbezahlten Betreuungs-, Versorgungs- und Pflegetätigkeiten, wie auch die Sorge um sich selbst sind von zentraler gesellschaftlicher Bedeutung, finden jedoch gesellschaftlich wenig Anerkennung, sind systematisch unterbewertet und oft ins Private verlagert. Aufgrund von Alterung, globalen Migrationsbewegungen und Zugewinn an Arbeitnehmer\*innenrechte für bisher vulnerable Personengruppen müssen sich jedoch zunehmend auch Unternehmen und Arbeitsorganisationen des öffentlichen Sektors der Diversität der Sorgenden und Umsorgten stellen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, um Selbst- und Fürsorge sicher zu stellen.

Selbst- und Fürsorge ist soziokulturell eng mit intersektionalen Ungleichheitslagen verknüpft: Sie ist eingebettet in asymmetrische und oftmals heterosexuelle Geschlechterverhältnisse und weiblich konnotiert, was dazu führt, dass Sorgearbeit – informell wie formal – eher Frauen zugewiesen und oft im Privaten ausgeführt wird. Durch die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit in den westlichen Industriestaaten hat Care-Arbeit ihren Status als ‚Frauenarbeit‘ keineswegs verloren und es hat kaum eine Umverteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern stattgefunden. Stattdessen werden entstandene Versorgungslücken oft durch Migrantinnen aus dem globalen Süden und Osten übernommen – nicht selten unter extrem prekären Bedingungen. Die Verantwortung für Selbst- und Fürsorge ist nicht nur entlang von Geschlecht und Migrationsgeschichte ungleich verteilt und gesellschaftlich zugewiesen, sondern auch durch andere soziale Kategorien beeinflusst, darunter Weltanschauung/Religion, Klasse/soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Dis/ability sowie Alter. Personen an den Schnittstellen dieser sozialen Zugehörigkeiten haben unterschiedliche Bedürfnisse sowie Möglichkeiten, die an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen und die Rahmenbedingungen für Selbst- und Fürsorge zu gestalten oder auch zu verändern.

Die politischen wie organisationalen Instrumente und Maßnahmen im Kontext von Gleichstellungspolitiken und Diversity Management sind verschieden sensibel für die Care-Bedarfe der unterschiedlich positionierten sozialen Gruppen und adressieren sie nicht immer gänzlich. Dabei ist die Sorge um sich und andere eine „systemrelevante“ Aufgabe, deren Brisanz aktuelle Entwicklungen unterstreichen: Der Fachkräftemangel bei steigendem Leistungspensum führt in vielen Berufen zu einer Verdichtung von Arbeit und bedingt eine Zunahme an arbeitsbedingter Erschöpfung. Neben Eltern, die um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ringen, sind viele Beschäftigte auch mit der Sorge um die eigenen Eltern befasst – Die Angehörigenpflege ist ein Thema, das angesichts der Alterung der Gesellschaft auch für Organisationen

weiter an Bedeutung gewinnen wird. Wie können Arbeitsorganisationen hier geeignete Angebote schaffen und somit sich um ihre Mitarbeiter\*innen sorgen? Und wie unterscheiden sich die Belastungen zwischen den Berufen und stellen sich beispielsweise im Bereich der sozialen Dienstleistungsberufe und der Care-Berufe im Pflege- und Gesundheitssektor in verschärfter Weise?

Im Fokus des Schwerpunkthefts steht die Frage, wie die Sorge um sich und andere mit Diversität und sozialen Ungleichheiten verknüpft und durch Gesellschaft, Organisationen, kollektive Interessensvertretungen und Beschäftigte wahrgenommen, verhandelt und bearbeitet wird. Wir freuen uns daher über Beiträge, die sich unter anderem mit folgenden (gerne auch weiteren) Themenfeldern auseinandersetzen:

#### *Organisationen, Diversität & Care-Politik*

- Wie wird „Care“ als Teil einer Diversity-Strategie von Organisationen des öffentlichen und privaten Sektors aufgegriffen? (z.B. Vereinbarkeitsmaßnahmen von Beruf und Familie oder die Pflege von Angehörigen, oder auch betriebliches Gesundheitsmanagement)
- Wie stellen Organisationen den Erhalt, die Verbesserung und (Wieder-)Herstellung der Arbeitsfähigkeit von mehrfach diskriminierten behinderten und/oder chronisch kranken Personen sicher?
- Welche Maßnahmen unterstützen die psychische und physische Gesundheit von doppelt- und mehrfachbelasteten Personen in Organisationen?
- Wie fördern Arbeitgeber\*innen Beschäftigte mit Care-Verantwortung? Inwiefern berücksichtigen Organisationen dabei die intersektional ungleiche Verteilung von Betreuungs-, Versorgungs- und Pflege Tätigkeiten (z.B. in sozioökonomisch schwachen Haushalten, bei Alleinerziehenden)?

#### *Diversität in Care-Berufen*

- Von welchen intersektionalen Ungleichheitslagen sind Beschäftigte in Care-Berufen betroffen und welche Handlungsstrategien entwickeln sie im Umgang damit?
- Welche Strategien entwickeln Beschäftigte in sozialen und personennahen Dienstleistungsberufen im Umgang mit der Diversität von Kund\*innen, Patient\*innen, Klient\*innen?

#### *Care & Diversität aus der Perspektive der Beschäftigten*

- Inwiefern können z.B. Geschlecht, Alter, Ethnizität, Klasse sowohl als Risiko, aber auch als Ressource für Selbst- und Fürsorge im Kontext der Erwerbsarbeit dienen?
- Wie werden organisationale Care-Angebote (z.B. Gesundheitsvorsorge, Wiedereingliederung, Vereinbarkeit) je nach intersektionaler Ungleichheitslage genutzt?

Für den wissenschaftlichen Teil dieses Schwerpunktheftes wünschen wir uns Beiträge sowohl theoretisch-konzeptioneller als auch empirischer Ausrichtung im Umfang von 35.000 bis max. 45.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen). Für die Kategorie „Forschungsskizzen und Positionen“ können Ideen und Entwürfe zu Forschungsprojekten sowie pointierte Stellungnahmen und (gern provokante) Positionen eingereicht werden. Solche Beiträge sollen zwischen 12.000 und

---

15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) umfassen. Wir begrüßen ausdrücklich auch Praxisbeiträge zu diesem Thema, ebenfalls im Umfang von 12.000 bis max. 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen).

Weitergehende Hinweise zur Gestaltung Ihres Beitrags und zu Einreichungsmodalitäten für diese und weitere Ausgaben der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management finden Sie auf der Webseite [zdfm.budrich-journals.de](http://zdfm.budrich-journals.de). Bitte reichen Sie alle Beiträge in dem Online-tool auf der Seite <https://www.idrm.de/> ein (Anleitung unter: [zdfm.budrich-journals.de](http://zdfm.budrich-journals.de)). Die Frist zur Einreichung für wissenschaftliche Vollbeiträge zu diesem Themenschwerpunkt ist der 28.02.2023. Forschungsskizzen und Positionen sowie Praxisbeiträge können bis 31.07.2023 eingereicht werden.

Nachfragen zu diesem Schwerpunktheft richten Sie bitte vorab an Dr. Julia Grulich ([grulich@mail.upb.de](mailto:grulich@mail.upb.de)) und Dr. Lena Weber ([lena.weber@gesis.org](mailto:lena.weber@gesis.org)); allgemeinere Nachfragen zur Zeitschrift bitte an [zdfm@budrich-journals.de](mailto:zdfm@budrich-journals.de).

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen!

Die Herausgeberinnen

*Julia Grulich & Lena Weber*