

---

## Editorial zum Schwerpunktthema

---

### Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken (2)

*Andrea D. Bührmann, Elena Futter-Buck, Jördis Grabow und Doreen Müller*

Beim vorliegenden Themenheft handelt es sich um die Fortsetzung von Heft 2-2025. Auch dieses Themenheft der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management dient als partielle Dokumentation der gleichnamigen Tagung, die als wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz am 11./12.09. 2024 in Göttingen stattfand. Auf der Tagung kamen über 100 Expert\*innen aus universitären und außeruniversitären Forschungs- und Praxisfeldern zusammen (siehe den Tagungsbericht von *Lisa Kalkowski* und *Anne Kardasch* im Band 2-2025). Zugleich riefen wir zur Einreichung von Beiträgen für diese Zeitschrift auf, so dass die Themenhefte über die Tagung hinausweisen. Ziel der Calls zur Tagung und zum Themenheft war es, die vielfältigen Erfahrungen mit Diversity und Diskriminierungsschutz zu reflektieren und Chancen, Herausforderungen und Aufgaben für die Zukunft abzuleiten (vgl. das Editorial im Band 2-2025).

Wie im Editorial zum Themenheft 2-2025 beschrieben, ist die Auseinandersetzung mit Diversität und Antidiskriminierung derzeit durch gegenläufige und zugleich interdependente Entwicklungen geprägt. Einerseits entwickeln sich die Debatten und Praktiken in der Diversitätsforschung ebenso wie der Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit stetig weiter, die Professionalisierung der Akteur\*innen schreitet voran und die Ansprüche an eigenes und institutionelles Handeln steigen. Dies illustrieren die Beiträge in diesem Schwerpunkt anschaulich, in denen es um Fragen der Dekonstruktion sozialer Kategorisierungen geht (siehe Beitrag von *Imholz*), um die Verankerung von Diversitätsbeauftragten in einer wachsenden Zahl von Hochschulgesetzen (siehe Beitrag von *Steinweg/Tsoneva*) und um die Debatte um eine ethische und diskriminierungssensible Erhebung von Diversitätsdaten, die einen Beitrag zur Organisationsentwicklung leisten können (siehe Beitrag von *Zajak* und *Gräfe-Geusch*).

Andererseits zeigen sich weiterhin Widerstände und Gegenbewegungen gegen Diversität und Antidiskriminierung, die in Zeiten knapper Kassen konkrete Auswirkungen auf die Antidiskriminierungsarbeit und den Umgang mit Diversität haben. Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitiken stehen zunehmend unter (Finanzierungs- und Rechtfertigungs-) Druck. Das zeigt sich beispielsweise an den Debatten um die Umstrukturierung des Bundesprogramms „Demokratie Leben“, in denen u.a. das zuletzt neu eingeführte Handlungsfeld „Vielfaltgestaltung“ in Frage steht. Das Förderprogramm respekt\*land der Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll keine weitere Bundesförderung erhalten, wodurch die weitere Entwicklung der Antidiskriminierungsberatung schwer abzuschätzen ist.

Wie im letzten Themenheft plädieren wir dafür, diese Entwicklungen und Prozesse mithilfe der Diversitätsforschung zu untersuchen, gleichzeitig jedoch auch weiterhin Diversity und Diskriminierungsschutz weiterzudenken.

Die Autor\*innen der Beiträge dieses Themenhefts widmen sich dieser Aufgabe mit unterschiedlichen Schwerpunkten und aus unterschiedlichen Perspektiven: *Sabrina Zajak* und *Annett Gräfe-Geusch* zeigen in ihrem Artikel „Potenziale und Limitationen von diskriminie-

rungssensiblen Diversitätserhebungen in Organisationen am Beispiel der öffentlichen Verwaltung“ auf. Ausgehend von einer Studie, die sie im Kontext einer deutschen Bundesverwaltung durchgeführt haben, diskutieren sie Möglichkeiten zur Gestaltung diskriminierungssensibler Diversitätsstudien. Sie schlagen vor, neben der Frage, welche gesellschaftlichen Gruppen unter den Beschäftigten in einer Organisation repräsentiert sind, auch deren Diskriminierungserfahrungen und ihr (Nicht-) Wissen um vorhandene Antidiskriminierungsmaßnahmen zu untersuchen. Daraus könnten dann gezielt Ansätze zur diskriminierungssensiblen Weiterentwicklung von Organisationen abgeleitet werden. Einen Schwerpunkt legen sie auf die Erhebung rassistischer Diskriminierung in Organisationen.

*Susanne Imholz* diskutiert in ihrem Beitrag „Dekonstruktion im Kontext Nicht Behinderung – Diversität weiterdenken“ die notwendige Kontextualisierung von Diversitätskategorien und zeigt in einer machtkritischen Perspektive auf, dass auch widerständige Selbst(re)-präsentationen marginalisierter Subjekte auf Bedeutungsverschiebungen Einfluss nehmen (können). In ihrem Beitrag fragt sie insbesondere danach, wie diese Veränderungen ‚vernehmbar‘ werden. Dabei geht es Susanne Imholz um einen analytischen Blick auf Differenzkonstruktionen und -dekonstruktionen. Insbesondere will sie deutlich machen, wie bisweilen marginalisiertes (Gegen-)Wissen im Kontext von Nicht Behinderung und Gender unentdeckte und undenkbare Aspekte der Diversität vernehmbar und intelligibel werden lässt.

In ihrem Beitrag „Wer trägt die Verantwortung für „doing diversity“? – Die Verankerung neuer Akteur\*innen für Antidiskriminierung und Diversität in den Hochschulgesetzen und der Hochschulgovernance“ beleuchten *Nina Steinweg* und *Tina Tsoneva* die landesrechtlichen Regelungen zur Etablierung von Diversitäts- und Antidiskriminierungsakteur\*innen an Hochschulen in Deutschland. Im Vordergrund steht die Frage, ob die Regelungen transformative Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit ermöglichen. Zum Redaktionsschluss haben acht Bundesländer entsprechende Hochschulgesetze erlassen. Diese vergleichen die Autorinnen mit den Regelungen zu Gleichstellungsakteur\*innen in allen 16 Bundesländern und kommen zu der Einschätzung, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur\*innen lückenhaft sind. Sie zeigen Handlungsbedarfe für Forschung und Praxis auf.

Die Tagung und ihre Dokumentation wurden gefördert mit Mitteln aus zukunft.niedersachsen, dem gemeinsamen Wissenschaftsförderprogramm des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und der VolkswagenStiftung. Dafür danken wir.

zukunft.  
**niedersachsen**

Bührmann, Andrea D., Dr., Professorin für die Soziologie der Diversität an der Universität Göttingen, Sozialwissenschaftliche Fakultät, Institut für Diversitätsforschung. Forschungsschwerpunkte: Soziologie der Diversität und der Geschlechterverhältnisse, Arbeits- und Wirtschaftssoziologie, Methodologie und Methoden der (qualitativen) empirischen Sozialforschung, Soziologie des Wissens. [andrea.buehrmann@uni-goettingen.de](mailto:andrea.buehrmann@uni-goettingen.de)

Futter-Buck, Elena, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Diversitätsforschung der Universität Göttingen und Referentin für Gender und Diversität in Lehre und Studium in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen. Schwerpunkte: Politics of Belonging und Intersektionalität, diversitätsreflektierende Bildung, Diversität und Konflikt. [ebuck@uni-goettingen.de](mailto:ebuck@uni-goettingen.de)

Grabow, Jördis, Dr., Assoziiertes Mitglied am Institut für Diversitätsforschung. Schwerpunkte: Feministische Bewegungen; Intersektionale Gesellschaftsanalysen; Subjektivierung, soziale Ungleichheit und Differenz; Sozialwissenschaftliche Geschlechter- und Diversitätsforschung; [mail@joerdisgrabow.de](mailto:mail@joerdisgrabow.de)

Müller, Doreen, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Diversitätsforschung der Universität Göttingen und hauptamtliche Dozentin an der Berufsakademie Göttingen im dualen Studiengang Soziale Arbeit. Schwerpunkte: Diversität und Intersektionalität; soziale, gesundheitliche und politische Ungleichheit; Diversität und Soziale Arbeit; Diversity-Kompetenz; Diversitätsbezogene Bildungsarbeit; Migrations- und Sozialpolitik; Partizipation. [doreen.mueller@sowi.uni-goettingen.de](mailto:doreen.mueller@sowi.uni-goettingen.de)