



**AIS**  
Arbeits- und  
IndustrieSoziologie

Frauen- und Geschlechterforschung



DGS DEUTSCHE  
GESELLSCHAFT  
FÜR SOZIOLOGIE



Organisationssoziologie

**CALL FOR PAPER**

## **Geschlecht und soziale Ungleichheiten @work – Theoretische und empirische Erkundungen**

**Kooperationsveranstaltung** zwischen der AG Arbeit, Organisation und Geschlecht in der DGS Sektion Frauen- und Geschlechterforschung, der DGS Sektion Arbeits- und Industriesoziologie und der DGS Sektion Organisationssoziologie

**Frankfurt am Main, 25.-26. März 2020**

### **Organisationsteam:**

Julia Gruhlich, Friedericke Hardering, Konstanze Senge, Mascha Will-Zocholl

### **Am Call beteiligte Personen:**

Annette von Alemann, Maja Apelt, Astrid Biele Mefebue, Julia Gruhlich, Edelgard Kutzner, Hannah Morgan, Melanie Roski, Alexandra Scheele, Konstanze Senge, Mascha Will-Zocholl

Intensiv wird gegenwärtig über den Wandel von Arbeit diskutiert. Im Mittelpunkt stehen Debatten über Digitalisierungsprozesse, allgemeine Veränderungen globaler Arbeitsmärkte und transnationaler Arbeits- und Organisationsstrukturen, die in vielen Ländern steigende Frauenerwerbstätigkeit, die Alterung westeuropäischer Gesellschaften, zunehmende Prekarisierungstendenzen in prosperierenden Nationen sowie neue Anforderungen an Arbeit und Organisation durch Subjektivierungsprozesse und nicht zuletzt der viel beschworene Fachkräftemangel.

Welche Anforderungen und Herausforderungen stellen diese vielfältigen Dimensionen des Wandels von Arbeit an die Organisationen und an die Arbeitskräfte und welche Effekte resultieren daraus in Bezug auf ungleichheitsgenerierende Praktiken und Strukturen? Wie werden Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt integriert und welche Ungleichheiten entstehen derart? Wie gehen Unternehmen und andere Erwerbsorganisationen mit der kulturellen und religiösen Vielfalt der Beschäftigten um? Wie reproduzieren oder transformieren sich im Zuge dieser Prozesse und Herausforderungen soziale (z.B. geschlechtliche, ethnische, alters- oder gesundheitsbedingte) Ungleichheitslagen in den Organisationen und auf dem Arbeitsmarkt? Kurz: Wer gewinnt und wer verliert im Zuge dieser angedeuteten Wandlungsprozesse? Nicht zuletzt ist zu fragen, wo Gestaltungspotenziale liegen.

Zur Klärung dieser Fragen ist die Soziologie gefordert; ihr obliegt die Aufgabe, aktuelle Veränderungsprozesse in der Arbeit und ihrer Organisation hinsichtlich der Implikationen für soziale Ungleichheiten für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen zu erforschen. Dabei gilt es nicht nur zu untersuchen, welche Auswirkungen die gegenwärtigen Entwicklungen in der Erwerbsarbeit auf die Geschlechterverhältnisse und soziale Ungleichheiten haben, sondern auch inwiefern soziale Differenzen und Ungleichheiten die Organisation von Arbeit beeinflussen und wie sich umgekehrt veränderte Geschlechterverhältnisse auf die Organisation von Arbeit auswirken.



**AIS**  
Arbeits- und  
IndustrieSoziologie



DGS DEUTSCHE  
GESELLSCHAFT  
FÜR SOZIOLOGIE



Organisationssoziologie

**CALL FOR PAPER**

### Frauen- und Geschlechterforschung

Der Wandel von Erwerbsarbeit wird in der Soziologie üblicherweise institutionell getrennt in den Sektionen der Arbeits- und Industriesoziologie, der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Organisations- und Wirtschaftssoziologie beforscht. Diese institutionelle Trennung hat dazu beigetragen, dass die Themen Geschlecht, Arbeit, Organisation und soziale Ungleichheiten, die jeweiligen theoretischen und empirischen Zugänge ebenso wie die Forschungsergebnisse häufig unverbunden nebeneinanderstehen und jenseits der eigenen Sektion nur bedingt zur Kenntnis genommen werden. Ziel der Frühjahrstagung ist es, die unterschiedlichen Perspektiven der Arbeits- und Industriesoziologie, der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Organisationssoziologie zur Erforschung geschlechtlicher und sozialer Ungleichheiten im Kontext von Arbeitsorganisationen zusammenzubringen. Ein besonderes Interesse besteht an Beiträgen zu folgenden Schwerpunkten:

1. *Praxen der Marginalisierung und Erfahrungen von marginalisierten sozialen Gruppen in der Erwerbsarbeit, resp. Erwerbsorganisationen:* Marginalisierungen, inklusive Benachteiligung oder Herabwürdigung werden häufig entlang von Differenzmerkmalen wie Geschlecht und Sexualität, Ethnizität/race, Sprache, Religion, nationaler oder sozialer Herkunft, der Zuschreibung von Behinderung oder dem Körper vorgenommen. Auch Branchen und typische Tätigkeitsanforderungen (wie z.B. das Reinigungsgewerbe, die Fleischindustrie, die Baubranche), Stellenformate (wie z.B. Teilzeit, Zeitarbeit), Förderungsmaßnahmen und die unterschiedliche Sichtbarkeit von Stellen (und ihren Inhaber\_innen) tragen zur Marginalisierung und Benachteiligung von Beschäftigten bei. Wir fragen danach, wie die Marginalisierung sozialer Gruppen in konkreten Arbeits- und Organisationskontexten verläuft, durch wen oder was die Marginalisierung verursacht wird, wer besonders betroffen ist und ob es allgemeine Prinzipien der Marginalisierung gibt.
2. *Theoretische Zugänge zu (Re)Produktionsmechanismen von Ungleichheiten im Kontext der organisierten Erwerbsarbeit:* Aktuelle Anreize zur Aufdeckung von Ungleichheitsmechanismen finden sich vor allem in den anglo-amerikanischen Debatten und in kritischen Theorietraditionen (u.a. Intersektionalitätsforschung, Postcolonial Studies, Queer Studies, kritische Migrationsforschung, Critical Whiteness Studies). Für den europäischen und besonders den deutschsprachigen Kontext fragen wir danach, wie an diese Debatten sinnvoll angeknüpft werden kann bzw. welche theoretischen Ausformulierungen und empirische Schwerpunktsetzungen nötig sind, um die gegenwärtigen Verhältnisse von sozialen Ungleichheiten und vergeschlechtlichten Differenzen in Arbeitsorganisationen angemessen zu verstehen und erklären zu können.
3. *Widerstands-Praxen von marginalisierten und benachteiligten Beschäftigten und in marginalisierten Beschäftigungs-Segmenten bzw. unter prekären Beschäftigungs-Bedingungen:* Gerade Beschäftigte in marginalisierten Bereichen des Arbeitsmarktes sowie prekär Beschäftigte in Unternehmen und anderen Erwerbsorganisationen (z.B. in der Zeitarbeit, Mini-Jobs oder Saisonarbeit) verfügen oft über nur wenig Veränderungsmacht. Wir fragen nach den Akteuren\_innen und Formen des Widerstands und ganz grundsätzlich nach den (organisationalen) Bedingungen der Möglichkeit eines wirksamen Widerstands gegen die (Re)Produktionsmechanismen vergeschlechtlichter und weiterer sozialer Ungleichheiten von Arbeit.



Um den Austausch zwischen den Sektionen und eine lebendige Diskussion sicherzustellen, wird jeder Beitrag auf der Tagung von zwei Expert\_innen kommentiert. Dies bietet die Chance, die jeweiligen Themen aus unterschiedlichen Theoriebrillen und Perspektiven der drei beteiligten Sektionen zu analysieren und damit dem Anspruch der Multiperspektivität gerecht zu werden. Es ist keine Voraussetzung, dass sich die Beiträge in allen drei Sektionen zugleich verorten. Erwartet wird lediglich die Bereitschaft und Offenheit, das eigene Thema auch aus den jeweils anderen Perspektiven beleuchten zu lassen. Theoretische und empirische Analysen sind gleichermaßen willkommen.

Wenn Sie Interesse an einem Beitrag haben:

- Senden Sie bitte ein Abstract in maximaler Länge von 2500 Zeichen (inkl. Leerzeichen) mit Titel und Ihren Kontaktdaten bis zum **20.11.2019** per Email an die Organisatorinnen der Tagung: Julia Grulich (grulich@mail.upb.de), Konstanze Senge (konstanze.senge@soziologie.uni-halle.de), Mascha Will-Zocholl (Mascha.Will-Zocholl@hfpv-hessen.de)
- Die Benachrichtigung über die Annahme des Beitrags erfolgt bis **Mitte Dezember 2019**.
- Mit der Annahme des Beitrags verpflichten sich die Referent\_innen eine schriftliche Zusammenfassung (10 Seiten) einzureichen, auf Basis derer auf der Tagung dann eine Kommentierung durch zwei Expert\_innen erfolgt. Einreichungsfrist der Zusammenfassung: **15. Februar 2020**.
- Auf der Veranstaltung wird jeder Beitrag durch zwei unabhängige Expert\_innen in Form eines kurzen Diskussionsimpulses (5 Minuten) kommentiert.
- Angenommene Beiträge sollen in den AIS-Studien 2/2020 veröffentlicht werden, die im September erscheinen. Der Einreichungstermin für die Erstfassungen der Artikel ist der 15.06.2019. An diesen Termin schließen sich ein Feedback der Herausgeber\_innen und ggf. eine Überarbeitung der Artikel an. Die Endfassungen der Artikel sollen bis 01.09.2020 vorliegen.

Wer im Themenfeld Arbeit, Organisation und Geschlecht forscht oder sich dafür interessiert, ist hiermit herzlich eingeladen, der Arbeitsgruppe „Arbeit, Organisation und Geschlecht“ beizutreten. Die Kommunikation der AG erfolgt über eine Mailinglist. Zum Eintragen in die Mailinglist, schreiben Sie an: [ag\\_arbeit\\_organisation\\_geschlechtssubscribe@yahoogroups.de](mailto:ag_arbeit_organisation_geschlechtssubscribe@yahoogroups.de)

Im Vorfeld der Tagung, am **24.03.2019 wird ein Workshop für Doktorand\_innen** am Institut für Sozialforschung (IfS) Frankfurt angeboten, der die Möglichkeit beinhaltet, Work-in-progress zu diskutieren und sich mit Kolleg\_innen zu vernetzen. Nähere Informationen hierzu erfolgen in einer eigenen Bekanntmachung.