Call for Papers
für das Schwerpunktthema: „In Memoriam Gertraude Krell“ in Heft 2/2017 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management

(Gast-)Herausgeber_innen:
Renate Ortlieb, Karl-Franzens-Universität Graz, Daniela Rastetter, Universität Hamburg, Barbara Sieben, Helmut Schmidt Universität Hamburg

Am 18. April 2017 wäre Prof. Dr. Gertraude Krell, eine in der Betriebswirtschaftslehre angesiedelte Pionierin der transdisziplinären Gender- und Diversityforschung im deutschsprachigen Raum, 65 Jahre alt geworden. Am 5. Januar 2016 ist sie – viel zu früh – von uns gegangen. Sie hat vieles bewegt auf dem Gebiet von Gender und Diversity in der Arbeitswelt; daher widmen wir ihr zu Ehren dieses Schwerpunktheft der ZDFM „In Memoriam Gertraude Krell“.

Seit den 1980er Jahren hat Gertraude Krell mit hohem politischen Engagement sowie einem kritisch-konstruktiven Blick auf die wissenschaftliche und die betriebliche Praxis zu den Themen Gender und Diversity gearbeitet – neben ihren weiteren Schwerpunkten Diskursforschung, BWL als Disziplin und Emotionsforschung, in die sie immer auch die Aspekte Gender und Diversity integrierte.

Angefangen mit ihrer Publikation „Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft“ (1984), mit der Gertraude Krell sehr früh Erkenntnisse der Geschlechterforschung in die Betriebswirtschaftslehre einbrachte, argumentierte sie für die Notwendigkeit und Fruchtbarkeit einer kritischen Grundhaltung und für diskursive Analysen zu Konstruktionen von Frauen und Geschlecht. Mit ihrem Buch „Vergemeinschaftende Personalpolitik“ (Krell 1994) beginnt ihre Beschäftigung mit Vielfalt, bereits mit einem kritischen Blick auf deren Vereinnahmung (und Eindämmung). Ihr Hauptwerk, mit dem sie in Wissenschaft und Praxis bekannt wurde, ist der zuletzt in sechster Auflage erschienene Sammelband „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ (Krell et al. 2011), der wissenschaftliche und praktische Ansätze zur Gleichstellung der Geschlechter und zu Managing Diversity enthält.

Von der Geschlechterforschung kommend, faszinierte Gertraude Krell am Konzept des Diversity Managements ganz besonders, dass es Chancengleichheit und betriebliche Wettbewerbsvorteile zu verbinden sucht, wie sie uns noch in einem im Herbst 2015 geführten Interview sagte (Rastetter/Sieben 2016). Von Anfang an hat sie sich dafür eingesetzt, dass diese beiden Ziele nicht als Gegensatz betrachtet und nicht gegeneinander ausgespielt werden. Gertraude Krell hat die Rezeption von Diversity Management im deutschsprachigen Raum maßgeblich befördert, so durch ihre frühe kritische Analyse des Managementkonzeptes (Krell 1996), insbesondere auch mit Überlegungen zur besonderen Rolle der Mitbestimmung (z.B. Krell 1999). Im Sammelband „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ hatte Diversity (Management) bald einen festen Platz, sowohl durch Gertraude Krells eigene Analysen als auch durch die eingeladenen Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. In dem interdisziplinären Band „Diversity

Studies“ (Krell et al. 2007) argumentierte Gertraude Krell leidenschaftlich für die Arbeit an und mit dem Konstrukt „Diversity“. Ihren kritischen Blick auch auf Genderfragen hat Gertraude Krell dabei immer beibehalten (z.B. Krell et al. 2012).

Wir, die (Gast-)Herausgeber_innen dieses Heftes, verdanken Gertraude Krell unser Grundverständnis von Personalpolitik, die Einsicht in die Notwendigkeit und Fruchtbarkeit einer kritischen Perspektive, das Interesse für Forschungsschwerpunkte zu Gender und Diversity, die wir (leidenschaftlich gerne) weiterführen, und – nicht zuletzt – auch den Sinn für kontroverse und konstruktive Diskussionen, die das Ziel der Arbeit mit und an Gender- und Diversity-Konstrukten und -Zielen weiter vorantreiben.

Deshalb laden wir für dieses Schwerpunktheft Beiträge ein, die Arbeiten und Ideen von Gertraude Krell aufgreifen und – daran anknüpfend, sich abgrenzend, widersprechend, kommentierend … – fortführen. Denkbar sind unter anderem die folgenden Themen:

- Frauen in Führungspositionen
- Ecksteine betrieblicher Gleichstellungspolitik, Gleichstellungscontrolling, Wirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen
- Gender Mainstreaming in öffentlichen und privaten Organisationen
- Diskursanalysen zu Gender und Diversity; (De)Konstruktionen dieser Begriffe
- Frauenquoten bzw. Quoten bezogen auf andere Gruppen: pro und contra
- Gender und Diversity als Teil der Betriebswirtschaftslehre
- Entgeltdiskriminierung, diskriminierende Arbeits- und Leistungsbewertung
- Managing Diversity als Strategie in privaten und öffentlichen Organisationen
- …

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 außerdem Ideen und Entwürfe zu Forschungsprojekten, Kommentare zu aktuellen Fragen der Diversitätsforschung und des Diversitätsmanagements sowie pointierte Stellungnahmen und (gern provokante) Positionen eingereicht werden. Solche Beiträge dürfen nicht mehr als 12.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) umfassen.

Darüber hinaus laden wir Praxisbeiträge ein, die an Arbeiten von Gertraude Krell anknüpfen. Solche Beiträge können praktische Anwendungen von Diversity Management darstellen, z.B. die Einführung einer betrieblichen Diversity Strategie, die Entwicklung und Beschreibung eines Prozesses zur diversitätsgerechten Gestaltung von Organisationen oder Teams, die Auseinandersetzung mit qualitativen und quantitativen Anforderungen eines Diversitätsprozesses, z.B. im Rahmen eines Diversity-Audits, die Prozesse, Methoden und Instrumente eines Diversity Trainings u.v.m. Diese Beiträge dürfen 12.000 bis 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) umfassen.

Weitergehende Hinweise zur Gestaltung Ihres Beitrags und zu Einreichungsmodalitäten für diese und weitere Ausgaben der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management finden Sie auf der Website zdfm.budrich-journals.de.

Wissenschaftliche Beiträge im Umfang von 35.000 bis 45.000 Zeichen haben wir bis spätestens zum 1. Januar 2017 an die E-Mail-Adresse: zdfm@budrich-journals.de erbeten. Beiträge zu den anderen Kategorien – Positionen und Forschungsskizzen (max. 12.000 Zeichen) sowie Praxisbeiträge (12.000 bis 15.000 Zeichen) können noch bis zum 1.2.2017 eingereicht werden. Bitte geben Sie dabei auch die Beitragskategorie sowie das Thema „In Memoriam Gertraude Krell“ an.

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen!

Die (Gast-)Herausgeber_innen
Renate Ortlieb, Daniela Rastetter und Barbara Sieben

Literatur

Krell, Gertraude (1984): Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft, Frankfurt a.M./New York: Campus.

Krell, Gertraude (1994): Vergemeinschaftende Personalpolitik: Normative Personallehren, Werksgemeinschaft, NS-Betriebsgemeinschaft, Betriebliche Partnerschaft, Japan, Unternehmenskultur, München/Mering: Hampp.

Krell, Gertraude (1996): Mono- oder multikulturelle Organisationen. „Managing Diversity“ auf dem Prüfstand, Industrielle Beziehungen, 3 (4), 334–350.

Krell, Gertraude (1999): Mitbestimmung und Chancengleichheit oder „Geschenkt wird einer nichts“: Ein Stück in drei Akten, in: Breisig, Thomas (Hg.): Mitbestimmung – Gesellschaftlicher Auftrag und ökonomische Ressource. Festschrift für Hartmut Wächter, München/Mering: Hampp, 183–202.

Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 6. Aufl., Wiesbaden: Gabler.

Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel, Karin (Hg.) (2012): GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN, Berlin: edition sigma.

Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Frankfurt a.M./New York: Campus.

Rastetter, Daniela/Sieben, Barbara (2016): Statt eines Nachrufs: Gertraude Krell (1952 – 2016) in eigener Sache, Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, 1(1); im Druck.