

Scholz, Christian

Article

Editorial: Wofür unsere Zeitschrift steht

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Scholz, Christian (2006) : Editorial: Wofür unsere Zeitschrift steht, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 20, Iss. 4, pp. 292-297

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/105184>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Editorial: Wofür unsere Zeitschrift steht

Nachdem die ehrenvolle Aufgabe des geschäftsführenden Herausgebers von Trier nach Saarbrücken gewechselt ist, ist zunächst Hartmut Wächter zu danken, der vier Jahre die Geschicke unserer Zeitschrift gesteuert hat. Zuvor hatte ich bereits das Vergnügen, seit 1990 mit ihm als Herausgeber der *Zeitschrift für Personalforschung* zusammenzuarbeiten, ein Herausgeberkreis, der insgesamt über 15 Jahre stabil und in gleicher Besetzung erfolgreich gearbeitet hat.

Mit diesem Heft zieht sich allerdings Dudo von Eckardstein aus dem Herausgeberkreis zurück: Dank auch ihm und Glückwunsch zu seinem neuen Status „Senior-Herausgeber“.

Aufgrund dieser Veränderungen im Herausgeberkreis und im Beirat möchte ich die Gelegenheit nutzen und an dieser Stelle kurz auf Ausrichtung und Perspektive unserer Zeitschrift eingehen. Besonders wichtig für die nächsten Jahre sind vier Punkte:

Inhaltliche und methodische Breite!

Jede wissenschaftliche Zeitschrift lebt von der Pluralität, da nur sie ausreichende Dynamik und konsequente Weiterentwicklung ermöglicht. Pluralität bezieht sich zum einen auf inhaltliche Fragestellungen und Objektbereiche, zum anderen auf Methoden und Wissenschaftsausrichtung. Die inhaltliche und methodische Breite, die mit der *Zeitschrift für Personalforschung* angestrebt wird, soll eine kurze Aufzählung illustrieren, die als Kombination aus „Inhalt“ und „Methodik“ allerdings lediglich exemplarisch zu sehen ist. Falls die eine oder andere wichtige Richtung beziehungsweise inhaltliche Akzentsetzung übersehen wurde, ist dies nicht mit Absicht geschehen:

- *Arbeitsrecht (i.w.S.)*: Beschäftigungsverhältnisse ändern sich, was zwangsläufig ein Zusammenspiel mit der rechtlichen Basis impliziert. Auch wenn betriebswirtschaftliche und rechtswissenschaftliche Zugänge ihre Unterschiede aufweisen, ist hier Platz für interessante Überlegungen, wobei vor allem die Mitbestimmung nicht zu vergessen ist.
- *Arbeitswissenschaft*: Dieses traditionelle Feld der Personalwirtschaftslehre befasst sich mit der Gestaltung der Arbeit und dabei vorrangig mit der Anpassung der Arbeit an den Menschen, aber auch mit der „Anpassung des Menschen“ an die Arbeit.
- *Betriebssoziologie*: Das Unternehmen ist ein soziales Geflecht, und die Betriebssoziologie ist daher zum Methodenbereich der *Zeitschrift für Personalforschung* zu zählen. Historisch mit der Human-Relations-Bewegung beginnend, gibt es gerade vor dem Hintergrund der zunehmenden Spannungen in Unternehmen wichtige Ansatzpunkte für soziologische Konfliktforschung.
- *Didaktik*: Sie bezieht sich zum einen darauf, dass Personalwirtschaftslehre an Hochschulen adäquat unterrichtet werden muss. Zum anderen ist gerade die Personalentwicklung jenseits bekannt-trivialisierender Ansätze ein komplexer Vor-

gang, der ebenfalls Aufmerksamkeit verdient. Anregungen zu diesem Punkt findet man im amerikanischen Journal *Academy of Management Learning & Education*.

- *Empirische Personalforschung*: Schon bisher hatte die *Zeitschrift für Personalforschung* einen deutlichen Schwerpunkt auf empirischen Arbeiten, die Führungsthemen ebenso behandelten wie den Personaleinsatz. Gerade für empirische Arbeiten gibt es ähnlich wie im *Academy of Management Review* klare Grundsätze für „richtiges“ wissenschaftliches Arbeiten.
- *Human Capital Management*: In dieser eher auf quantitative Bewertung und Analyse ausgerichteten Spielart des Personalmanagements geht es verstärkt darum, gerade personalwirtschaftlich bedeutsame Steuerungsansätze zu finden und zu diskutieren, (auch) als Gegengewicht zu der Finanzwirtschaft mit ihrem veralteten Cash-Flow-Dogma.
- *Industrial Relations*: Sie betreffen die Forschung und Lehre auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen und Arbeitsbeziehungen. Hierzu zählen Themen der institutionellen Analyse wie Betriebsrat, Mitbestimmungsgremien oder Gewerkschaft, zudem auch Themen der politischen Einflussnahme auf die Personalarbeit.
- *Internationale Personalarbeit*: Von der Vorbereitung eines Auslandseinsatzes bis zur Reintegration danach gibt es eine Fülle noch immer nicht ausreichend beantworteter Fragen. Hier kommt es allerdings immer wieder zu einem Déjà-vu von Antworten aus dem Beginn der Internationalisierung, wenngleich die Globalisierung dringend neue Antworten verlangt.
- *Personalarbeit im Mittelstand*: Im Regelfall geht – auch wenn dies nicht immer explizit gemacht wird – die Personalforschung immer von Großunternehmen aus oder im besten Fall nicht-größenklassendifferenzierend vor. Wenn man jedoch bedenkt, dass über 99% aller umsatzsteuerpflichtigen deutschen Unternehmen mit drei Viertel aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, mit über 40% aller Umsätze und mit über zwei Drittel aller Auszubildenden im Mittelstand sind, liegt hier relevanter Handlungs- beziehungsweise zunächst Forschungsbedarf.
- *Personalarbeit in Non Profit-Organisationen und öffentlichen Organisationen*: Auch die Spezifika von Organisationen, die keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgen, sind für die *Zeitschrift für Personalforschung* von Interesse – nicht zuletzt, weil gerade im öffentlichen Sektor massive Umbrüche in der Beschäftigungspraxis anstehen.
- *Personalberatung*: Sie bezieht sich zum einen auf Personalberatung (im Sinne von Personalsuche), zum anderen aber generell auf Unternehmensberatung. Ein äußerst interessantes Feld könnte sich hier aus der Überprüfung aktueller Beraterkonzepte ergeben. Da Unternehmen angesichts der permanenten Verschlankung von Personalabteilungen immer mehr auf Unternehmensberater zurückgreifen (müssen), ohne deren Logik und Rhetorik wirklich zu durchschauen (oder durchschauen zu können), besteht hier Forschungs- und Aufklärungsdruck.

- *Personalethik*: Die Beschäftigung mit Fragen einer ethischen Ausrichtung von Personalarbeit sind von bleibender Relevanz. Zu diesem Themenkreis lassen sich im weitesten Sinne auch alle Diversitätsdiskussionen zählen.
- *Personalpraxis*: Wenngleich nicht als primäre Zielgruppe ausgeflaggt, soll die *Zeitschrift für Personalforschung* auch von wissenschaftlich ausgebildeten Praktikern gelesen werden – dies gilt vor allem vor dem Hintergrund der ja bereits in der *Zeitschrift für Personalforschung* intensiv geführten Professionalisierungsdiskussion. Dass in diesem Kontext durchaus wissenschaftlich substanzreiche Beiträge möglich sind, belegt ein Blick in den *Academy of Management Executive*.
- *Personalführung*: Auch wenn sich die Arbeitswelt drastisch geändert hat, hat sich im Bereich der Personalführungsforschung in den letzten Jahren offenbar wenig getan. Dies könnte und müsste sich aber durchaus ändern.
- *Personalinformatik*: Bisher ist der gesamte IT-Bereich in der *Zeitschrift für Personalforschung* eindeutig zu kurz gekommen, obwohl es hier eine ganze Reihe von interessanten Fragestellungen gibt, die von der Einführung über die Nutzung bis hin zur Effektivitätsbewertung von IT-Lösungen reichen. Interessant sind auch Beiträge, die sich mit Rechenalgorithmen, Data-Mining und den zunehmend wichtigen Executive-Information-Systemen befassen.
- *Personalmanagement*: Die Personalwirtschaftslehre soll helfen, Managemententscheidungen zu unterstützen, und zwar auf der operativen wie auch auf der strategischen Ebene. Gerade Letzteres müsste ein Schwerpunkt der *Zeitschrift für Personalforschung* werden, da hier in der Praxis erhebliches Verbesserungspotenzial besteht. Nötig sind hier auch zusammenführende Artikel: Es gibt also schon sehr viele Artikel und Untersuchungen, aber nur wenige Metastudien – wie sie teilweise im *Academy of Management Review* zu finden sind.
- *Personalökonomie*: Dieser mikroökonomisch ausgerichtete Ast der allgemeinen Personalwirtschaftslehre befasst sich mit individuellen Entscheidungen auf Produkt-, Absatz- und Arbeitsmärkten unter diversen institutionellen Rahmenbedingungen und unter Unsicherheit.
- *Personalorganisation*: Gegenwärtig werden in der Praxis Konzepte wie Shared Service Center und HR-Business Process Outsourcing forciert, was aber mit allen seinen Folgen abgesehen von konzeptionellen Plausibilitätsüberlegungen noch wenig Eingang in die Personalforschung gefunden hat.
- *Personalplanung*: Alle personalwirtschaftlichen Aktionsfelder bedürfen einer modellmäßigen, planerischen Unterstützung. Diese Linie scheint in den letzten Jahren etwas weniger forciert worden zu sein, was aber nichts daran ändert, dass es hier spannende und nicht „beackerte“ Forschungszonen gibt.

Der Verweis auf die verschiedenen Publikationen der Academy of Management soll hier exemplarisch für die Tatsache stehen, dass die *Zeitschrift für Personalforschung* vollkommen unterschiedliche Artikel akzeptiert, die aber trotz der Unterschiedlichkeit hohen wissenschaftlichen Ansprüchen genügen müssen.

Wissenschaftliche Rigidität!

Die eingereichten Beiträge werden nach folgenden Kriterien beurteilt, wobei im Einzelfall weitere Aspekte hinzukommen.

- *ZfP-Relevanz*: Behandelt der Beitrag ein Thema, das in die inhaltliche Bandbreite der *Zeitschrift für Personalforschung* fällt? Diese „Bandbreite“ ist im Zweifelsfall eher weit definiert. Sie umfasst natürlich alle Fragen, die üblicherweise zum Personalmanagement gehören, genauso aber Themen aus den Schnittmengen zur Organisationstheorie, Psychologie, Rechtswissenschaft, Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftsinformatik. Trotzdem kann es sein, dass ein eingereichtes Manuskript nicht in den „Scope“ der *Zeitschrift für Personalforschung* fällt, was dann unabhängig von der Qualität des Beitrages zur automatischen Ablehnung führt.
- *Erkenntnisgewinn und Zielsetzung*: Beschreibt der Beitrag klar die Fragestellung, die es zu beantworten gilt? Wird ein Erkenntnisgewinn in Aussicht gestellt? In diesem Zusammenhang sollte zumindest kurz die bestehende Forschungsbasis zur behandelten Frage erläutert, kritisch relativiert und daraus logisch ein Forschungsdefizit abgeleitet werden. Wird in dem Beitrag überzeugend dargelegt, für welche Leserkreise aus welchem Grund die Beantwortung der gestellten Frage von Interesse ist? Die Tatsache, dass sich ein Beitrag nur an einen sehr eingeschränkten Leserkreis richtet, ist kein (!) Ausschlusskriterium für die *Zeitschrift für Personalforschung*.
- *Methodik und theoretische Fundierung*: Ist die theoretische Fundierung ausreichend dargelegt? Ist der Beitrag methodisch einwandfrei? Die *Zeitschrift für Personalforschung* steht für wissenschaftliche Pluralität. Es sind also durchaus die unterschiedlichsten Ansätze und Methoden zulässig, vorausgesetzt, sie werden korrekt angewendet und führen zu einem nutzenstiftenden Ergebnis. Stammen Themen aus „angrenzenden“ Disziplinen, so sind sie in eine personalwirtschaftliche Logik zu integrieren.
- *Stringenz der Argumentation und Qualität der Präsentation*: Ist der rote Faden erkennbar? Führt dieser zu Ergebnissen? Ist die seitenmäßige Aufteilung des Beitrags auf die einzelnen Punkte angemessen? Wird lockerer Plauderton ebenso erfolgreich vermieden wie „platter“ Werbetext? Ist der Beitrag klar gegliedert und wissenschaftlich „dicht“ geschrieben? Wurde auf Polemik verzichtet? Auch wenn inzwischen andere Zeitschriften persönliche Angriffe und polemische Schreibweisen zulassen, wird die *Zeitschrift für Personalforschung* dem Stil einer wissenschaftlichen Zeitschrift treu bleiben.
- *Literatur und Formalia*: Wird die relevante Literatur abgedeckt und kritisch/reflektierend eingebaut? Sind empirische Aussagen und Forschungsquerbezüge durch entsprechende Referenzen belegt? Wurde für die Referenzen auf seriöse Quellen abgestellt und auf „Praktikerzeitschriften“ sowie nicht-nachvollziehbare Internetquellen verzichtet? Stimmt die Zitation? Gibt es eine aussagefähige Kurzfassung? Wird auf Textfußnoten verzichtet? Sind Nummerierungen richtig? Stimmen Tabellen und Abbildungen? Ist das Layout der Tabellen und Abbildungen reproduktionsfähig?

Plattform für Interaktion und Diskurs!

Die *Zeitschrift für Personalforschung* soll sich als Plattform für interessante Dialoge weiterentwickeln.

- *Zeitschrift für Personalforschung als Wissenschaftsplattform:* In einer hoffentlich engen Verzahnung unter anderem mit der Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für BWL gilt es, das Wissenschaftsverständnis der Personalwirtschaftslehre weiterzuentwickeln.
- *Zeitschrift für Personalforschung als Professionalisierungsplattform:* Sie bezieht sich auf „wissenschaftliche“ Standards an den Hochschulen, aber auch auf praktizierte Standards in Unternehmen. Diese Diskussion wird uns in der nächsten Zeit noch intensiv beschäftigen, bis herausgearbeitet ist, wie sowohl die Hochschulen wie auch die Praktiker professionell Personalmanagementkompetenz lehren und anwenden können und dabei „wissenschaftlich“ nicht länger als Gegensatz zu „praxisrelevant-pragmatisch“ gilt.
- *Zeitschrift für Personalforschung als innovative Plattform:* Auch wenn es immer leichter ist, Bestehendes zu kritisieren, könnten wir uns durchaus auch mit innovativen Ansätzen befassen. Also: Konzeptkritik ja, aber nicht ausschließlich! Wissenschaft bedeutet auch mutige Innovation und nicht nur inkrementale Modifikation – auch wenn man sich damit zwangsläufig Kritik „einfängt“.
- *Zeitschrift für Personalforschung als didaktische Plattform:* Betriebswirtschaftliche Fächer stehen im Wettbewerb. Daher stellt sich die Frage, wie man „Personalwirtschaftslehre“ gleichermaßen interessant wie fundiert unterrichten kann. Auch wenn in der *Zeitschrift für Personalforschung* zur Zeit kein angemessenes Format für diese Idee vorhanden ist, sollte man trotzdem beginnen, darüber nachzudenken.
- *Zeitschrift für Personalforschung als Karriereplattform:* Im Zuge der personalwirtschaftlichen Professionalisierung bedeutet dies, dass sich der wissenschaftliche Nachwuchs nur dann berechnete Hoffnung auf Karriere machen sollte, wenn er entsprechend in der *Zeitschrift für Personalforschung* publiziert hat. Anders formuliert: Ohne entsprechende Publikation in der *Zeitschrift für Personalforschung* sollte in Zukunft kein personalwirtschaftlicher Lehrstuhl besetzt werden. Dementsprechend könnten eine Liste der Autoren der *Zeitschrift für Personalforschung* entstehen oder aber Berufungskommissionsvorsitzende (unaufgefordert?) informiert werden.

Alternative Formate!

Entsprechend der Plattform für Interaktion und Diskurs gibt es bereits jetzt eine ganze Reihe von unterschiedlichen Formaten in der *Zeitschrift für Personalforschung*:

- *Wissenschaftlicher Beitrag:* Er ist und bleibt natürlich der Kern der *Zeitschrift für Personalforschung*. Solche Beiträge werden in einem doppelt-blinden Verfahren beurteilt, ein Prozess, der vom geschäftsführenden Herausgeber abgewickelt wird. Wissenschaftliche Beiträge können in Englisch und Deutsch eingereicht werden.
- *Diskurs:* Hier geht es um die kontroverse Diskussion eines im Vorheft publizierten Beitrages. Dieser Diskurs begann in Heft 1/2006 mit der damaligen Diskussi-

on um den PIX-Index der DGFP. Die Rubrik „Diskurs“ wird zurzeit von Jürgen Weibler betreut.

- *Buchbesprechungsformate:* Neben der traditionellen Buchbesprechung gibt es in Zukunft auch Besprechungsaufsätze. Dankenswerter Weise hat sich Hartmut Wächter bereit erklärt, die Buchbesprechungen weiter zu betreuen.
- *Interviewformate:* Über Gespräche mit ausländischen Kollegen in Interviewformat soll der Rezeptionsdiskurs über die deutsche Personalarbeit und Personalforschung intensiviert werden. Die Betreuung übernimmt Volker Stein in Abstimmung mit dem Geschäftsführenden Herausgeber.
- *Dissertationsheft:* Alle zwei Jahre ist ein Heft ausschließlich personalwirtschaftlichen Dissertationsschriften gewidmet. Dieses „Dissertationsheft“ wird zurzeit von Wolfgang Weber betreut.
- *Schwerpunktheft:* Diese werden im Regelfall durch einen Herausgeber beziehungsweise einen Beirat betreut. Sie sind im Regelfall in Englisch verfasst und sollen gleichzeitig im Sinne eines „Show Case“ die Breite eines ausgewählten Personalthemas aus mehreren Perspektiven anschaulich darstellen. Das nächste Schwerpunktheft ist dem Thema Human Capital Management gewidmet.

Insgesamt ist die *Zeitschrift für Personalforschung* also ein interessantes und vielseitiges Spielfeld, auf dem sich hoffentlich auch in den nächsten Jahren weiterhin viel tun wird!

Saarbrücken, 17.10.2006

christian.scholz@orga.uni-sb.de