



Leitfaden für Autoren und Autorinnen

Ihr Beitrag ist uns willkommen, wenn er thematisch in die *Zeitschrift für Personalforschung* passt, wissenschaftlich relevant ist und den formalen Kriterien genügt. Das Manuskript kann in (gutem) Deutsch und in (gutem) Englisch eingereicht werden und wird zunächst dahingehend geprüft, ob es in den Begutachtungsprozess eingestellt werden kann.

1. Einreichung

1.1 Manuskripte (**1 Ausdruck + Datei** per E-Mail oder auf Diskette) sind an die Redaktion zu senden. In den Begutachtungsprozess gelangen nur Beiträge, die einen klaren Aufbau erkennen lassen. Als Anregung ist ein solcher nachfolgend in groben Zügen beispielhaft formuliert.

Autorin / Autor / Autoren

Titel

deutsches Abstract (ca. 15 Zeilen)

englischer Titel

englisches Abstract

3-5 Keywords in Englisch

Autorinnen/Autoren-Profil

Hauptteil

1. Einführung (Problemformulierung, Zielsetzung, Vorgehen)
2. Stand der wissenschaftlichen Diskussion (state of the art, state of the relevance)
3. Eigener theoretischer und ggf. empirischer Beitrag
Untergliederung max. zweistellig (s. Punkt 3.1)
4. Diskussion, Folgerungen, Empfehlungen, Grenzen, Forschungsbedarf
5. Zitierte Literatur

Es müssen allerdings nicht die oben genannten Überschriften verwendet werden. Der Beitrag sollte sich auf einen wichtigen Gedanken konzentrieren, also nicht unterschiedlichste Themen anreißen.

Anhaltspunkte für den Umfang: Das Manuskript soll etwa 40.000-50.000 Zeichen umfassen. Der Text sollte für die Begutachtung **1,5- oder 2-zeilig** formatiert sein.

1.2. Aus Kapazitätsgründen können **nur den formalen Vorgaben entsprechende Beiträge in den Begutachtungsprozess gelangen.**

1.3. Die Herausgeber gehen davon aus, dass Manuskripte ausschließlich der *Zeitschrift für Personalforschung* eingereicht werden und als **Originalbeitrag** eingestuft werden können (s. Anhang). Eine anderweitige Veröffentlichung vor oder nach Publikation in der *Zeitschrift für Personalforschung* ist aus urheberrechtlichen Gründen nicht erlaubt bzw. bedarf der Genehmigung.

2. Begutachtung

2.1. Eingehende Beiträge leitet die Redaktion an den Geschäftsführenden Herausgeber weiter, der über die Begutachtung bestimmt. Die Redaktion anonymisiert den Beitrag, der i.d.R. **zweifach** begutachtet, d.h., zweimal einem doppelt verdeckten Begutachtungsverfahren unterzogen wird. In Zweifelsfällen kann der Beitrag einem dritten schiedsrichterlichen Gutachter vorgelegt werden.

2.2. Der Geschäftsführende Herausgeber leitet die Gutachten an die Autorin / den Autor weiter und kommentiert diese. Er kann den Beitrag ablehnen, zur erneuten Einreichung bei der *Zeitschrift für Personalforschung* ermuntern (ggf. mit erneuter Begutachtung), zur Überarbeitung nach Maßgabe der Gutachten zurückgeben oder ohne Auflagen akzeptieren.

Ziel dieses Reviewprozesses ist weniger die Identifikation ungeeigneter Beiträge als die **konstruktive** Kritik der eingereichten Beiträge.

3. Formale Hinweise

- 3.1 Das Manuskript sollte mit **Zwischenüberschriften** versehen sein. Bei einer dekadischen Gliederung sollte die Gliederungstiefe zwei Stufen nicht überschritten werden. Für weitere Untergliederungen können Zwischenüberschriften ohne Nummer eingefügt werden – aber nur dann, wenn die entstehenden Abschnitte jeweils mehrere Absätze umfassen.
- 3.2 Dem Beitrag ist ein **Abstract** im Umfang von max. ca. 15 Schreibmaschinenzeilen in **deutscher und englischer** Sprache voranzustellen. Darin sollte das Problem, die angewandte Methode, das Hauptergebnis in wissenschaftlicher und in praktischer Hinsicht dargestellt sein.
Ferner ist ein **Autorinnen/Autoren-Profil** nach folgendem Muster zu erstellen: Dr. Günter Müller, Jg. 1959, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin, Institut für Management, Garystr. 6, D-14195 Berlin + E-Mail-Adresse.
Maximal 3 Arbeitsgebiete können zusätzlich angeführt werden.
- 3.3 Am Ende des Manuskriptes ist ein alphabetisch geordnetes Verzeichnis der gesamten **zitierten Literatur** (nicht: Verzeichnis der gesamten themenrelevanten Literatur) nach folgendem Muster zu verwenden:
Bücher mit Verfasser: Müller, Gerhard/Schulze, Walburga (2005): Personalmanagement in den Neuen Bundesländern. 2. Aufl. Hamburg.
Bücher mit Herausgeber: Müller, Gerhard/Schulze, Walburga (Hg.) (2005): Personalmanagement in den Neuen Bundesländern. 2. Aufl. Hamburg und München.
Aufsätze in Sammelwerken: Müller, Gerhard/Schulze, Walburga (2005): Personalmanagement in den Neuen Bundesländern. In: Meier, Hildegard/Schuster, Friedrich (Hg.): Personalmanagement in Deutschland. Hamburg, 1050-1070.
Aufsätze in Zeitschriften: Müller, Gerhard/Schulze, Walburga (2002): Personalmanagement in den Neuen Bundesländern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16, 352-384.
Bitte darauf achten, dass Titel und Erscheinungsort durch Punkt getrennt werden. Hinter dem Erscheinungsort steht ebenfalls ein Punkt; folgt eine Seitenangabe: ein Komma, dann ein Punkt.
Bei Zeitschriften wird immer dann nur der Jahrgang und nicht die Heftnummer angegeben, wenn der Jahrgang vollständig durchpaginiert ist (wie in der *Zeitschrift für Personalforschung*).
Bei mehreren zitierten Titeln des gleichen Autors wird der Zusatz a, b gemacht (2005a statt 2005).
- 3.4 Die **Zitierung** erfolgt durch Nennung der Autoren und der Jahresangabe im Text (Harvard-Methode). Beispiel: Müller/Schulze (2005) zeigen in ihrer Analyse ... oder: Die gleichen Auswirkungen werden auch von anderen Autoren behauptet (z.B. Jagow/Strehl 1998; Müller/Schulze 2002). Zwei Quellenangaben sind also durch Semikolon zu trennen. In der Klammer sind die Quellen alphabetisch zu sortieren.
Bei mehr als drei Autoren lautet die Schreibweise **ab der zweiten Zitierung:** Müller et al. (2005).
Etwaige Seitenangaben finden sich in den Klammern: Müller/Schulze (2005, 40) oder (Müller/Schulze 2005, 38-45.). Auf die Nennung von f. und ff. ist zu verzichten, also der exakte Seitenbereich anzugeben. Bei wörtlichen Zitaten folgt die „Quellenangabe in Klammern unmittelbar nach dem Anführungsstrich“ (Meyer 1991, 12), i.d.R. gefolgt von einem Satzzeichen. Autorennamen im Text sollen nicht hervorgehoben werden.
- 3.5 **Fußnoten sind grundsätzlich und ohne Ausnahme zu vermeiden.**
- 3.6 **Abbildungen und Tabellen** erhalten eine *Überschrift* und jeweils eine laufende Nummer, auf die immer mindestens einmal im Text verwiesen wird (s. Abb. 3) (s. Tab. 5). Abbildungen sollten in skalierbarer Form vorliegen. Falls das nicht möglich ist, dürfen sie die Satzbreite von 13 cm nicht überschreiten.



- 3.7 Absatz-, Zeilen- oder zeichenbezogene **Formatierungen** (wie Einzug, kursiv, andere Schriftarten) sollen im Text zurückhaltend benutzt werden. Es gibt im veröffentlichten Text nur eine Art der Hervorhebung, und diese ist *kursiv*.
Versalien sollen ausschließlich für Abkürzungen (z.B. DGB) oder bestimmte Begriffe (z.B. WORD) verwendet werden, nicht für Autoren, nicht für Hervorhebungen und nicht in Überschriften.
- 3.8 **Texteingabe:** Text soll ohne Trennungen erfasst werden. Es sollte auch kein Trennprogramm angewendet werden!
Der Text darf niemals mit Hilfe von Leerzeichen angeordnet werden (z.B. für Einzüge oder Passagen mit tabellarischem Charakter); bitte immer Tabulatoren oder ein Absatzformat verwenden! Bitte verwenden Sie „typographische Anführungszeichen“ und ggf. den Gedankenstrich – und nicht den Bindestrich (-).
Falls mehrere Personen an Eingabe oder Bearbeitung beteiligt sind, muss sichergestellt werden, dass diese Tätigkeiten einheitlich erledigt werden! Eine genaue Absprache der Beteiligten über den systematischen Aufbau und die verwendeten Auszeichnungen ist dann unbedingt erforderlich!

4. Überarbeitete Fassung

- 4.1. Die Endfassung des Beitrags muss **in einfacher Ausfertigung und auf Diskette oder per E-Mail** abgeliefert werden. In einem gesonderten Schreiben soll der **Überarbeitung** nach Maßgaben der Gutachten **dokumentiert** werden. Der Geschäftsführende Herausgeber entscheidet, ob die Überarbeitung den in den Gutachten gemachten Auflagen entspricht.
- 4.2 Der Beitrag muss von der Autorin / vom Autor gründlich **Korrektur gelesen** werden. Es empfiehlt sich, eine weitere Person damit zu betrauen. Seit 1999 gelten die neuen Rechtschreibregeln. Sie erhalten von der Redaktion vor Abdruck eine formatierte PDF-Datei zur nochmaligen Prüfung und Druckfreigabe.

5. Veröffentlichte Beiträge

- 5.1 Die in der *Zeitschrift für Personalforschung* veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das des Nachdrucks in anderen Publikationsorganen, der Übersetzung in fremde Sprachen, der Vervielfältigung und Verbreitung auf CD ROM oder anderen Datenträgern, bleiben vorbehalten.
- 5.2 Die Autorin / der Autor erhält ein Exemplar der Zeitschrift mit seinem/ihrem Beitrags sowie eine PDF-Datei zur freien Verfügung. Eine darüber hinausgehende Honorierung erfolgt nicht.

Herausgeber und Redaktion freuen sich auf Ihr Manuskript!

Zitiert aus: Zeitschrift für Personalforschung, 19(2), 203-204

Was ist ein „Originalbeitrag“?

Die Herausgeber einer wissenschaftlichen Zeitschrift wie der Zeitschrift für Personalforschung stehen immer einmal wieder vor der Entscheidung, einen eingereichten Aufsatz zurückzuweisen, weil er in ähnlicher Form oder doch in den wesentlichen Inhalten bereits woanders veröffentlicht wurde. Die Verfasser von Manuskripten, die dies zur Veröffentlichung einreichen, stehen möglicherweise vor einer vergleichbaren Entscheidung, wenn sie den abgeforderten Revers unterschreiben, „dass es sich bei dem der *Z.f. Personalforschung* eingereichten Beitrag um einen Originalbeitrag handelt, der bis zum Ende des Begutachtungsverfahrens ausschließlich für die *Z.f. Personalforschung* reserviert bleibt“ (zit. aus dem zu unterschreibenden Brief/Fax).

Die folgenden Überlegungen wollen den zur Debatte stehenden Tatbestand klären und möglichst eindeutige Kriterien für diese Entscheidung entwickeln helfen.

Die zunehmende Bedeutung, die Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften im Rahmen von Qualifizierungsentscheidungen (kumulierte Habilitation, Berufungen) inzwischen zukommt und das gestiegene Qualitätsbewusstsein bei den Zeitschriften selbst (davon zeugen die intensiven Diskussionen während der letzten beiden Pflingsttagungen des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft über das Prozedere der Begutachtung von Zeitschriftenaufsätzen und das „ranking“ der Zeitschriften) machen eine möglichst genaue Klärung, was ein Originalbeitrag ist, unerlässlich.

Eindeutig ist der (seltene) Fall, dass Autoren wissentlich falsche Angaben machen und ihr Manuskript schon woanders veröffentlicht oder eingereicht haben, ohne dies offen zu legen. Dieser eindeutige Betrug soll im Folgenden nicht weiter betrachtet werden.

Schwieriger sind Fälle zu beurteilen, bei denen ein Aufsatz auf demselben empirischen Material (Datensatz, Fallstudien etc.) basiert, das auch einem bereits publizierten Aufsatz zugrunde liegt. Die mehrfache Auswertung des Materials erscheint angesichts der Schwierigkeiten und des Aufwandes empirischer Untersuchungen verständlich und legitim. Wie sollte ein junger Wissenschaftler sonst zu einer ausreichenden Anzahl von Aufsätzen gelangen? In diesem Fall ist es wichtig, dass in dem eingereichten Aufsatz eine andere (Teil-) Fragestellung verfolgt wird oder bei derselben Grundfragestellung eine andere Art der Auswertung vorgenommen wurde. Auch die gesonderte und vertiefte Reflektion über die Methode der Untersuchung und deren Grenzen könnte man zu den Originalbeiträgen rechnen.

Etwas delikater ist der Fall, bei dem eine konzeptionelle Studie oder eine kritische Einschätzung der Literatur o.ä. eingereicht wird, der Artikel aber mit den wesentlichen Gedanken schon publiziert wurde. Hierbei handelt es sich aus Sicht der Herausgeber in der Regel nicht um einen Originalbeitrag. Er sollte also nicht eingereicht werden, es sei denn, der/die Verf. legen dar, dass in dem vorliegenden Manuskript ganz wesentliche Erweiterungen oder Veränderungen vorgenommen wurden (z.B. Reaktion auf gegenläufige Meinungen, Heranziehen neuer Erkenntnisse etc.). Ganz wichtig wäre es hier, dass der/die einreichende Verf. selbst auf die mögliche Überschneidung bzw. auf die erfolgten Änderungen hinweisen, und zwar unaufgefordert.

Ein weiteres Problem könnte darin bestehen, wenn eine abgeschlossene Dissertation (die ja in der Regel publiziert wird) die Basis eines Aufsatzes liefert. Wenn es gelingt, die Argumentation der Dissertation pointiert in dem Aufsatz zum Ausdruck zu bringen oder wenn weiterführende Gedanken angestellt werden, sollte einer Kategorisierung als Originalbeitrag in der Regel nichts entgegenstehen. Auch hier sollten die Herausgeber von vornherein auf den Tatbestand hingewiesen werden, damit sie sich selbst ein Urteil bilden können. In diesem Fall wäre es wichtig, dass die/der Verf. im Manuskript Hinweise und Fußnoten vermeidet, die seine Identität einem Gutachter offenbaren. Solche Hinweise sollten nur auf einem gesonderten Deckblatt an den geschäftsführenden Herausgeber gegeben werden.



Zeitschrift für Personalforschung
German Journal of Human Resource Research

Unproblematisch erscheint auch der Fall, wenn der Aufsatz oder wesentliche Teile davon zuvor als Arbeitspapier, Institutsveröffentlichung, „graues Papier“ o.ä. in Umlauf gesetzt wurde. Eine Einreichung als Manuskript für die *Zeitschrift für Personalforschung* sollte das nicht ausschließen.

Da der Trend zu englischsprachigen Veröffentlichungen stark ist, muss auch der Fall betrachtet werden, dass ein in Großbritannien oder den USA bereits veröffentlichter (oder eingereichter) Artikel in deutsch dem deutschsprachigen Publikum vorgestellt wird. Im Prinzip ist dieser Fall ähnlich wie der früher geschilderte zu würdigen, d.h., es sollte nicht bloß eine Übersetzung sein. Zu berücksichtigen wäre dabei auch, wo der Artikel veröffentlicht wurde. Handelt es sich um eine bekannte, leicht zugängliche Zeitschrift oder um eine eher weniger bekannte Quelle? In letzterem Fall könnte der Nutzen einer deutschsprachigen Version größer sein.

Die beschriebenen Fälle decken sicherlich nicht alle möglichen ab, geben aber doch eine gewisse Richtung der Herausgeberpolitik vor. Im Zweifelsfall und lieber einmal mehr sollten Autorinnen und Autoren bei dem geschäftsführenden Herausgeber nachfragen und ein mögliches Problem offen diskutieren. Wir sind es nicht zuletzt unseren Leserinnen und Lesern schuldig, dass sie nicht in der *Zeitschrift für Personalforschung* veröffentlichte Aufsätze finden, die sie aus anderer Quelle schon kennen.

Trier, April 2005

Hartmut Wächter
Geschäftsführender Herausgeber