

Call for Papers (30. Juli 2011)

Ethik im Personalmanagement – Zentrale Konzepte, Ansätze und Fragestellungen

Stephan Kaiser & Arjan Kozica (Hrsg.)

Zusammenfassung

In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Netzwerk Wirtschaftsethik e. V. (DNWE) stellen wir einen Sammelband zusammen, der in der [Schriftenreihe des DNWE](#) erscheinen wird. Ziel des Herausgeberbands ist es, dem Leser einen Überblick über die derzeitige Bandbreite und die Entwicklungen der Personalethik zu geben und zugleich thematische Schwerpunkte für die zukünftige Diskussion zu setzen.

Hintergrund

Das Interesse an Ethik in den Wirtschaftswissenschaften und der Unternehmenspraxis nimmt seit Jahren zu. Hiervon kann auch das Personalmanagement nicht unberührt bleiben. Nachdem dort in den letzten Jahren insbesondere die Strategieorientierung und die Erfolgswirksamkeit personalwirtschaftlicher Maßnahmen im Mittelpunkt standen, ist es unserer Auffassung nach an der Zeit, sich (wieder) verstärkt explizit mit dem Thema Ethik zu beschäftigen. In Zuge dessen lassen sich nahezu alle personalwirtschaftliche Praktiken aus allen Gestaltungsfeldern des Personalmanagements betrachten.

Erste Entwicklungen in diese Richtung gibt es bereits, insbesondere in der angelsächsischen Literatur. So werden seit einigen wenigen Jahren – dafür aber in wachsendem Ausmaß – Beiträge publiziert, die sich explizit auf ethische Fragestellungen des Personalmanagements beziehen oder deren Aussagen und Erkenntnisse zumindest implizit auch für das Personalmanagement anwendbar sind (Greenwood & Cieri, 2007; Pinnington, Macklin, & Campbell, 2007; Winstanley & Woodall, 2000a; 2000b).

Ethik im Personalmanagement wird hierbei meist innerhalb der *Business Ethics* (Winstanley, Woodall, & Heery, 1996), in *CSR*-Ansätzen (Royle, 2005; Vuontisjärvi, 2006) oder im Paradigma der *Nachhaltigkeit* (Docherty, 2002; Ehnert, 2009; Zaugg, 2009) verortet. In einigen Veröffentlichungen wird Ethik im Personalmanagement zudem nicht innerhalb einer dieser übergreifenden Perspektive betrachtet, sondern ‚originärer‘. Diese Beiträge entwickeln die ethischen Grundlagen ohne den ‚Umweg‘ über die Wirtschafts- und Unternehmensethik oder den *CSR*-Diskurs (Göbel, 2003). Zudem gibt es Beiträge, die – obwohl ethische Themen des Personalmanagements behandelt werden – keinen Rückgriff auf die Begrifflichkeiten von Ethik und Moral nehmen und eine explizit normative Haltung vermeiden (Greenwood & Cieri, 2007: 120, sowie als Bsp. Townley, 1993).

Als dies verdeutlicht, dass ethische Fragestellungen im Personalmanagement nicht abschließend in der *Business Ethics* oder der *CSR*-Diskussion aufgehen, sondern eine relative Eigenständigkeit aufweisen (Kozica 2011). Dadurch gewinnt die Diskussion über Ethik im Personalmanagement eine thematische Breite, die sich nicht nur über diverse ‚praktische Probleme‘, sondern auch über verschiedene theoretische Grund-

lagen erstreckt. Insgesamt hat dies zur Folge, dass sich die Diskussion von Ethik im Personalmanagement zunehmend ‚pluralisiert‘ und ‚ausdifferenziert‘.

Wir nehmen diesen Befund zum Anlass, das Thema ‚Ethik im Personalmanagement‘ in einem Sammelband zu beleuchten. Mit diesem möchten wir dem interessierten Leser einen Überblick über die gegenwärtige Bandbreite und die Entwicklungen der Personalethik v. a. im deutschsprachigen Raum geben, sowie einen Anstoß zur Diskussion liefern. Daher wird zentralen theoretischen Konzepten und Grundlagen der Ethik im Personalmanagement ebenso Raum gegeben wie konkreten Ansätzen der Umsetzung und praktischen Fragestellungen.

Inhalte

Wissenschaftler und Praktiker sind aufgerufen, bis zum 30. Juli 2011 Beiträge einzureichen, die sich unter anderen mit folgenden Themen beschäftigen können:

Theoretische Grundlagen und zentrale Konzepte der Personalethik

Ethik im Personalmanagement: Grundlegende Theorien und Ansätze

- CSR als Paradigma der Personalethik
- Nachhaltiges Personalmanagement
- „Empirie“ versus „Kritik“: Über das Verhältnis zwischen positiven und kritischen Zugängen in der Personalethik
- Strategieorientierung und Ethik im Personalmanagement: Komplementarität oder ‚Integrität‘

Ausgewählte Ansätze und Fragestellungen der Personalethik

- Gerechte Entlohnung
- Ethische Aspekte des Personalcontrollings
- Fairness im Personalmanagement
- Personaleinstellung (Lookism / Diskriminierung)
- Ethikkodex / Professionalisierung
- Weiterbildung von Personalmanagement / Ethical Education
- Employee Volunteering
- Rolle des Personalmanagements zur Steigerung des ethischen Gehalts der Unternehmenskultur
- Code of Conducts aus Sicht des Personalmanagements
- Beitrag des Personalmanagements zur Umsetzung von Compliance-Programmen
- Rolle des Personalmanagements zur Etablierung nachhaltigkeitsorientierter Unternehmenskulturen

Praktische Perspektiven der Personalethik, Erfahrungen und Meinungen

- Erfahrungsberichte,
- konkrete Projekte
- ‚Meinungen‘
- praktische Dilemmasituationen
- Herausforderungen der Praxis.

Kontakt und Anmerkungen

- Ende der Beitragssammlung 30.07.2011
- Bitte melden Sie Beiträge frühzeitig bei uns an, damit sichergestellt werden kann, dass der Beitrag in den Band aufgenommen werden kann.

- Beiträge werden von den Herausgebern zur Qualitätssicherung kritisch durchgesehen. Frühzeitiges Zusenden des Beitrages verlängert den Zeitraum zur Überarbeitung.
- Für Rückfragen und zum Anmelden von Beiträgen wenden Sie sich bitte an

Dr. Arjan Kozica
 Universität der Bundeswehr München
 Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisation
 Werner-Heisenbergweg 39
 85577 Neubiberg
 Tel.: +49896004203
 Mail: Arjan.Kozica@unibw.de
 Homepage: www.pers-orga.de

Literatur

- Docherty, P. (Ed.) 2002. *Creating sustainable work systems: Emerging perspectives and practice* (1st ed.). London: Routledge.
- Ehnert, I. 2009. *Sustainable Human Resource Management: A conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective*. Heidelberg: Physica-Verlag Heidelberg.
- Göbel, E. 2003. Der Mensch - ein Produktionsfaktor mit Würde. *zfwu*, 2(4): 170–196.
- Greenwood, M., & Cieri, H. 2007. Stakeholder theory and the ethics of HRM. In A. H. Pinnington, R. Macklin & T. Campbell (Eds.), *Human resource management. Ethics and employment*: 119–136. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Kozica, A. (2011): *Personalethik – Die ethische Dimension personalwissenschaftlicher Forschung*, Peter Lang Verlag, Frankfurt a. M. usw.
- Pinnington, A. H., Macklin, R., & Campbell, T. (Eds.) 2007. *Human resource management: Ethics and employment*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Royle, T. 2005. Realism or idealism? Corporate social responsibility and the employee stakeholder in the global fast-food industry. *Business Ethics: A European Review*, 14(1): 42–55.
- Townley, B. 1993. Foucault, Power/Knowledge, and its Relevance for Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 18(3): 518–545.
- Vuontisjärvi, T. 2006. The European context for corporate social responsibility and human resource management: An analysis of the largest Finnish companies. *Business Ethics: A European Review*, 15(3): 271–291.
- Winstanley, D., & Woodall, J. (Eds.) 2000a. *Ethical issues in contemporary human resource management*. Basingstoke: Macmillan Business.
- Winstanley, D., & Woodall, J. 2000b. The ethical dimension of human resource management. *Human Resource Management Journal*, 10(2): 5–20.
- Winstanley, D., Woodall, J., & Heery, E. 1996. The agenda for Ethics in Human Resource Management. *Business Ethics: A European Review*, 5(4): 187–194.
- Zaugg, R. J. 2009. *Nachhaltiges Personalmanagement: Eine neue Perspektive und empirische Exploration des Human Resource Management*. Univ., Habil--Bern, 2009. Wiesbaden: Gabler.