

Call for Papers

Special Issue on the Topic:

Current Issues in International HRM: Alternative Forms of Assignments, Careers and Talent Management in a Global Context

to be published in:

Zeitschrift für Personalforschung
(German Journal of Research in Human Resource Management)

Due Date for Abstracts: July 15th, 2012

Due Date for Paper Submissions: December 31th, 2012

Special Issue Editors:

Marion Festing, ESCP Europe, Berlin Germany (Coordinating Editor)

Pawan S. Budhwar, Aston University, UK

Wayne Cascio, University of Colorado Denver, U.S.A.

Peter J. Dowling, LaTrobe University, Melbourne, Australia

Hugh Scullion, National University of Ireland, Galway, Ireland

The *German Journal of Research in Human Resource Management* is the highest ranked German journal covering research on all issues related to Human Resource Management (HRM) and is listed by the SSCI. The Special Issues published in English receive considerable attention both in Germany and across Europe.

This Special Issue is dedicated to current issues in international HRM: Global assignments, global careers and global talent management. These topics have gained tremendous importance due to the increasing globalization of the world economy and the war for internationally qualified talent. This not only applies to multinational enterprises, but also to small- and medium-sized enterprises, as senior managers are challenged to attract and retain global talent.

We seek to publish research articles that deepen our understanding of phenomena related to global assignments, global careers and global talent management from both individual and from organizational perspectives. Individual perspectives include challenges of various types of assignments and their management. Papers on global careers might address, for example, the success of international assignments, female careers in international management, or cross-cultural learning processes of expatriates. The organizational perspective comprises various functional areas in IHRM, including the most important practice, global talent management. However, topics such as expatriate management and global performance management are also related to global assignments, global careers, and talent management.

The objective of this Special Issue is to draw together scholars who are working at the forefront of this research domain. This includes strong theoretical, conceptual and/or empirical papers using quantitative or qualitative approaches in order to advance our knowledge of international HRM – especially with regard to global assignments, global careers, and global talent management.

As an illustrative (but not exhaustive) list of themes/topics we hope to see addressed in this special issue are:

- Various types of assignments (traditional, self-initiated assignments, etc.)
- Expatriation and repatriation for various types of assignments
- International careers
- Female careers in international management
- Global performance management
- Global talent management
- Cross-cultural training methods
- Cross-cultural learning
- Human resource development strategies
- A comparative approach to human resource development
- Any additional theoretical, empirical, review or model-building contributions in human resource development (broadly defined).

Submissions

In order to be considered for publication in this Special Issue, an abstract of two pages should be sent to the editors by **July 15th, 2012**. The submission process is competitive, and the Editors will review the abstracts and contact authors with an invitation to submit full manuscripts. Abstracts and full papers should be written in English.

The deadline for the full papers is **December 31st, 2012**. The papers will undergo a double-blind review process. Submitted papers must represent original work that is unpublished and not currently submitted or under review for possible publication in other journals. Formal guidelines for final submission are available from: www.zfp-personalforschung.de.

Publication is scheduled in late 2013.

Please send abstracts by email to mfesting@escpeurope.eu or by post to:

Prof. Dr. Marion Festing
Professor of Human Resource Management & Intercultural Leadership
ESCP Europe
Heubnerweg 8-10
14059 Berlin, Germany
Phone: +49 30 32007153
Fax: +49 30 32007189

Call for Papers

Sozialpartnerschaft – Kollektive und individuelle Arbeitnehmerinteressen im Betrieb

Gastherausgeber: Jürgen Kädler (SOFI)

Schwerpunktheft der

Industriellen Beziehungen.

Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

Die Zeitschrift Industrielle Beziehungen ruft dazu auf, Beiträge für ein Schwerpunktheft zum Thema „Sozialpartnerschaft – Kollektive und individuelle Arbeitnehmerinteressen im Betrieb“ einzureichen. Sozialpartnerschaft galt in der wissenschaftlichen wie in der politischen Debatte als spezifisches Charakteristikum der deutschen Arbeitsbeziehungen, gleichsam als Inbegriff eines (weiteren) deutschen (bzw. deutschsprachigen) Sonderweges. In der wissenschaftlichen Debatte wurde damit auf die Tatsache Bezug genommen, dass die gesellschaftlichen Arbeitsbeziehungen weitestgehend durch überbetriebliche Kollektivvereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geregelt wurden, im Rahmen eines im Prinzip kooperativen Systems, das nur von Zeit zu Zeit durch Arbeitskämpfe exemplarisch neu justiert wurde. Dabei wurde zwar die wechselseitige Entlastungsfunktion von betrieblichen und überbetrieblichen Regulierungsinstitutionen als Stärke des dualen Systems industrieller Beziehungen ausdrücklich identifiziert. Ansonsten blieb aber das Zusammenspiel zwischen betrieblicher Arbeitspolitik und überbetrieblicher Regulierung zumindest unterbelichtet:

- dass überbetriebliche Regelungen die betrieblichen Arbeitsbeziehungen so effektiv regulieren konnten, hing zum einen ganz wesentlich damit zusammen, dass die unterschiedlichen Akteure in den Betrieben überwiegend Handlungsorientierungen folgten, in deren Lichte diese Form der Regulierung als vernünftig und nicht zuletzt auch ökonomisch sinnvoll erschien;
- zum andern hatte es – als Kehrseite dieses ersten Aspekts – die Fähigkeit der Verbände zur Voraussetzung, bezogen auf betriebliche Gegenstände und Inhalte von Regulierung hinreichend große gemeinsame Nenner zwischen den unterschiedlichen Interessen zustande zu bringen und ihnen Geltung zu verschaffen.

Die geringe Beachtung dieses Zusammenhangs fand und findet ihren Ausdruck nicht zuletzt darin, dass es in der deutschen Arbeits- und Industriosociologie zwar eine Fülle von Forschungen zu betrieblicher Arbeit und auf sie bezogenen Interessen einerseits und zu industriellen Beziehungen andererseits gibt, kaum aber Arbeiten zum Zusammenhang dieser beiden Bereiche.

Verbetrieblichung der Tarifpolitik, Erosion der Tarifbindung, Armutslöhne auch im tariflich regulierten Bereich und Mindestlohn-, aber auch die Demografiedebatte sind nur einige Entwicklungen, die auf die Krise jenes gesellschaftlichen Regulierungsarrangements verweisen. Das Zusammenspiel zwischen betrieblicher Arbeitspolitik und

gesellschaftlicher Regulierung von Arbeit kann in seiner vormaligen Form nicht mehr als gegeben unterstellt werden.

Dafür werden gemeinhin vor allem gesellschaftliche Makrotrends wie Globalisierung, Liberalisierung, Finanzialisierung, die Erosion traditioneller Arbeitermilieus usw. verantwortlich gemacht. Zumindest in gleichem Maße Beachtung verdienen aber auch veränderte Wirtschaftlichkeitsprinzipien und -kriterien der Unternehmen, veränderte oder anders gewichtete Arbeitsorientierungen und Anspruchshaltungen von Beschäftigten, betriebliche Akteurskonstellationen sowie die Unterschiedlichkeit arbeitspolitischer Handlungsspielräume vor dem Hintergrund unterschiedlicher Produktmarktbezüge. Dieser Aspekt – der Einfluss betrieblicher Arbeits- und Interessenbeziehungen und der dabei wirksamen Handlungsorientierungen auf das System der industriellen Beziehungen insgesamt – soll im Rahmen des geplanten Schwerpunkthefts ausgelotet werden.

Beiträge zu diesem Themenkomplex könnten sich u. a. auf folgende Teilfragestellungen beziehen und dabei in Summe ein möglichst breites Spektrum unterschiedlicher Branchen- und Beschäftigtenkonstellationen einbeziehen:

- das Verhältnis von individuellen Autonomieansprüchen und kollektiver Interessenkonsolidierung bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen,
- Voraussetzungen und Grenzen kollektiver Interessenbestimmung und -vertretung bei gleicher Arbeit und unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen,
- Grundlagen betrieblicher Anerkennungsverhältnisse im Wandel,
- der Zusammenhang von gewerkschaftlichen Repräsentationsstrukturen und betrieblichen Akteursorientierungen und Praktiken,
- Rekrutierung, Einfluss und Einflussnahme der Ehrenamtlichebene in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften,
- Verbetrieblichung von Tarifpolitik als Auflösung, oder als Neujustierung der Flächentarifbindung.

	Einreichung von zweiseitigen Abstracts
30.03.2012	Auswahl der Abstracts
30.04.2012	Frist für die Einreichung der Full Papers für die Begutachtung
30.06.2012	Rückmeldung anhand der Gutachten
30.07.2012	Ggf. Überarbeitung
30.08.2012	Ggf. Nachbegutachtung und endgültige Entscheidung über die Publikation
30.09.2012	Ggf. zweite Überarbeitung
15.10.2012	Letzter Termin für akzeptierte Artikel
25.10.2012	Drucktermin für das Schwerpunktheft

Prof. Dr. Jürgen Kädtler, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität, Friedländer Weg 31, D 37085 Göttingen
E-mail: juergen.kaedtler@sofi.uni-goettingen.de

Call for Papers

Temporary Organization and Workers' Representation

**Guest editors: Michael Fichter & Jörg Sydow,
Freie Universität Berlin, Germany**

Schwerpunktheft der

Industriellen Beziehungen.

Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

The German Journal of Industrial Relations

In today's world, temporary forms of organization are growing in relevance. Increasingly, the creation of economic value is organized in projects. While the construction industry certainly remains the traditional point of reference for this development, other economic sectors such as the creative industries have become the new emblem for this form of value creation. Perhaps most interestingly, however, is that even value creation processes in traditional organizations like automobile manufacturers have been diagnosed as being 'projectified'. Against this background, some already speak of a Project Economy or even Project Society.

Project-based work in and across organizations poses new challenges for traditional institutions of workers' representation, for works council as well as for unions. How, for example, can the interests of project workers be collectively represented, given the limited co-presence not only of the work council or union members but of the project workers themselves. Against this backdrop, *Industrielle Beziehungen – The German Journal of Industrial Relations* wishes to publish a Special Issue (SI) devoted to temporary organization and workers' representation. Papers submitted to the SI may address questions like:

- Which industries or regions are affected most by the spread of project-based work? How do the traditional institutions of participation and codetermination in these industries or regions adapt?
- How do unions, whether on the local, the national, or the global level, which are particularly confronted with temporary and fluid forms of work, approach effective worker representation under these especially demanding conditions?
- What role do network forms of interest representation have in industries or regions populated by projects? How do works council and union representatives stay in touch with often remote project workers?
- How can the interests of permanent-temporary workers be represented?
- What challenges does the growing popularity of interim or temporary management pose regarding the interest representation of workers?
- To what extent do workers representatives on a local, national or global regard themselves as project-organizers? How do they organize campaigns or even interest representation as projects?

Manuscripts, written in English or German, introducing new concepts and/or presenting fresh empirical insights on these or related questions are invited for submission to the SI. Deadline for submission is **September 30, 2012**. All submitted manuscripts will be subject to a double-blind review process. The publication of the Special Issue is planned for summer 2013. For more information please visit www.hampp-verlag.de/hampp_e-journals_IndB.htm.

GIRA-Best Paper Award 2011/2012

Die German Industrial Relations Association (GIRA) lobt einen Preis aus für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler (bis 40 Jahre) in Höhe von 1.500 € für die Veröffentlichung eines Aufsatzes zum Themenkomplex

Industrielle Beziehungen/Arbeitsbeziehungen

in einer referierten Zeitschrift. Sofern Refereeverfahren in der jeweiligen Disziplin nicht üblich sind, sollte der Artikel in einer Zeitschrift mit guter wissenschaftlicher Reputation erschienen sein. Der Beitrag soll einen deutlichen Bezug auf Deutschland entweder auf inhaltlicher Ebene (Fokus auf deutsche IR-Institutionen) oder auf institutioneller Ebene (Zugehörigkeit des Autors zu einer deutschen Institution oder Publikation in einer in Deutschland erscheinenden Zeitschrift) aufweisen.

Der Themenkomplex wird weit interpretiert (d. h. incl. Verbändeforschung sowie personalwirtschaftlichen und organisatorischen Aspekten der Industriellen Beziehungen, Organisationsprozesse, Interessenkonflikte in Arbeitsbeziehungen etc.). Gemeinschaftsveröffentlichungen mehrerer Nachwuchsautorinnen und -autoren sowie Beiträge aus allen für die Analyse der Industriellen Beziehungen relevanten Disziplinen (z.B. Jura, Soziologie, Wirtschaftswissenschaften) sind willkommen. Nicht akzeptiert werden Beiträge, die von Nachwuchsautorinnen und -autoren gemeinsam mit älteren, akademisch etablierten Forschenden verfasst wurden.

In den Jahren 2011 und 2012 veröffentlichte Aufsätze können – von Mitgliedern der GIRA oder von den Autorinnen und Autoren selbst – in elektronischer Form bis zum 31. Januar 2013 eingereicht werden bei der

GIRA-Geschäftsstelle
c/o Prof. Dr. Werner Nienhüser
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Lehrstuhl für Allgemeine BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation
45117 Essen
E-Mail: GiraSekretariat@gmail.com | werner.nienhueser@uni-due.de

Der Einreichung beigelegt werden soll neben dem Beitrag auch Lebenslauf und Schriftenverzeichnis der AutorInnen, jeweils als PDF-File.

Die Preisverleihung erfolgt im Rahmen der
GIRA-Jahrestagung im Herbst 2013.

Der Vorstand der GIRA

Ingrid Artus Martin Behrens Werner Nienhüser

„Offener“ Call for Papers für die GIRA-Jahrestagung 2012 in Essen, 18./19. Oktober 2012

Die German Industrial Relations Association widmet sich auf Ihren alljährlich stattfindenden Jahrestagungen stets neuen Entwicklungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen sowie der Personalwirtschaft. Dabei werden sozial- und politikwissenschaftliche, wirtschaftswissenschaftliche sowie arbeitsrechtliche Perspektiven miteinander verknüpft. Schwerpunktthemen vergangener Jahrestagungen waren z. B. Industrielle Beziehungen im Dienstleistungsbereich (2011), Staat und Erwerbsarbeit (2010), Management und Arbeitgeberverbände als Akteure industrieller Beziehungen (2008) oder auch die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen (2005).

Für ihre Jahrestagung 2012 lädt die German Industrial Relations Association (GIRA) dazu ein, Beiträge einzureichen, *die sich auf das gesamte Themenspektrum der Industriellen Beziehungen sowie der Personalwirtschaft beziehen können*. Vorschläge, die sich auf der Mikroebene (Arbeitsplatz), auf der Mesoebene (Betrieb, Tarif- und Branchenebene) oder auf der Makroebene der Arbeitsbeziehungen bewegen (Gesamtwirtschaft, staatliche sowie supranationale Regulierung), sind gleichermaßen erwünscht. Neuere empirische Forschungsergebnisse sind ebenso von Interesse wie Beiträge zur Theorie industrieller Beziehungen. Gleiches gilt für international angelegte Themenstellungen.

Die Vorschläge sollen aus einem Arbeitstitel und einem Abstract von maximal drei Seiten bestehen. Sie müssen bis zum 30.04.12 in elektronischer Form als PDF- oder Word-Datei bei der GIRA-Geschäftsstelle eingereicht werden. Akzeptierte Abstracts sind bis zum 30.09.2012 als Full Papers für die Tagung einzureichen.

GIRA-Geschäftsstelle
c/o Prof. Dr. Werner Nienhüser
Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Lehrstuhl für Allgemeine BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation
45117 Essen
E-Mail: GiraSekretariat@gmail.com | werner.nienhueser@uni-due.de