

## Einleitung

Betriebliche Beschäftigungssysteme können als spezifische Kombinationen von personalwirtschaftlichen Zielen, Maßnahmen und Instrumenten definiert werden. In einem Betrieb können, müssen aber nicht, mehrere Beschäftigungssysteme vorhanden sein. Unterschiedliche Beschäftigungssysteme sind in unterschiedlichem Maße für interne oder externe Zugänge von Beschäftigten geöffnet bzw. geschlossen. Sowohl aufgrund der spezifischen Kombination von Maßnahmen der Personalbeschaffung, des Arbeitseinsatzes, der Qualifizierung, der Motivation und der Entlohnung in den jeweiligen Beschäftigungssystemen als auch durch das Zusammenwirken von unterschiedlichen Beschäftigungssystemen in einem Unternehmen können Komplementaritäts- und Synergieeffekte auftreten oder Wirkungen auf bestimmte personalwirtschaftliche Ziele wie High Commitment, High Performance und High Flexibility erzeugt werden. Neben den *betrieblichen* Beschäftigungssystemen können aber auch auf *sektoraler* und *nationaler* Ebene Beschäftigungssysteme definiert werden, die sich dann als spezifische Kombinationen unterschiedlicher Institutionen und Praktiken definieren lassen. Zwischen den Beschäftigungssystemen auf den verschiedenen Ebenen können zahlreiche Verbindungen und Einflusslinien bestehen. Die vielfältige und heterogene Forschung zu diesem Themenbereich lässt derzeit noch viele Fragen offen. Einige von diesen werden in diesem Heft aufgegriffen und bearbeitet. Dazu gehören konzeptionelle Fragen zu den Ebenen und Elementen bzw. Bausteinen von Beschäftigungssystemen auf betrieblicher, sektoraler oder nationaler Ebene, aber auch zu den Funktionslogiken und dem Systemcharakter dieser Beschäftigungssysteme, und nach den Triebkräften hinter ihrer Existenz, Ausgestaltung und Stärke. Schließlich sind viele Fragen nach den Wirkungen von Beschäftigungssystemen auf die Ziele und die Handlungen der Betriebe und/oder der Beschäftigten, auf die Funktionsfähigkeit der externen (Teil-)Arbeitsmärkte und auf die Arbeitsmarktposition bestimmter Beschäftigtengruppen nach wie vor offen.

Die in diesem Schwerpunktheft publizierten Beiträge greifen einige dieser offenen Fragen auf:

*Alewell und Hansen* konzentrieren sich aus betriebs- und personalwirtschaftlicher Perspektive auf den Bereich der betrieblichen Beschäftigungssysteme. Vor dem Hintergrund einer langen Forschungstradition zu „HRM Systems“ haben sich in der betriebs- und personalwirtschaftlichen Literatur zahlreiche Forschungsansätze zu verschiedenen Aspekten, Fragen und Ebenen von betrieblichen Beschäftigungssystemen entwickelt. Da sich die konzeptionellen Ansätze jedoch hinsichtlich der gestellten Forschungsfragen, der angewendeten Methoden sowie der Analyseebenen erheblich unterscheiden, weist das Forschungsfeld bis heute einen sehr heterogenen Charakter auf. Die Autorinnen identifizieren zwei zentrale Forschungsstränge, einen „inhaltsorientierten“ und einen „prozessorientierten“ Ansatz. Im Aufsatz werden dann auf Basis eines aus beiden Forschungstraditionen systematisch entwickelten Kriteriensets sieben Ansätze zu HRM Systemen verglichen. Dabei werden auch zentrale Implikationen für eine bessere theoretische Fundierung und für die Gestaltung empirischer

Studien zu betrieblichen Beschäftigungssystemen abgeleitet. Offene Forschungsfragen sehen die Autorinnen insbesondere in Bezug auf die empirische Verbreitung bestimmter Typen von betrieblichen Beschäftigungssystemen. Ungeklärt ist insbesondere die Operationalisierung und die empirische Bewährung der zahlreichen Typologien. Auf welcher Ebene setzen Analysen an? Welche Elemente sind konstitutiv für betriebliche Beschäftigungssysteme? Welche externen und internen Einflussfaktoren bestimmen ihren Systemcharakter und ihre Funktionslogik? Und wie können funktionale und dysfunktionale Wirkungen erklärt werden? So wird anhand des kritischen Vergleichs deutlich, dass schon innerhalb des Feldes der betrieblichen Beschäftigungssysteme sehr viel Heterogenität besteht - ein Befund der gespiegelt wird durch die Heterogenität der Ansätze auf sektoraler und nationaler Ebene.

*Hobendanner* entwickelt seine Diskussion betrieblicher Beschäftigungsprobleme unter konkretem Rekurs auf personalwirtschaftliche Bezugsprobleme des Arbeitgebers vor dem Hintergrund von Arbeitsmarktentwicklungen. Er diskutiert im Kontext des starken Wettbewerbs, der Relevanz von Qualifikationen in einer alternden Wissensgesellschaft und der arbeitsmarktpolitischen Reformen der letzten Jahre, wie sich die personalpolitischen Bezugsprobleme verändern und welche Konsequenzen damit für die Offenheit von betrieblichen Beschäftigungssystemen zu erwarten sind. Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt nach der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 und die simultan zunehmende Pluralisierung der Beschäftigungsverhältnisse liefern, so der Autor, Hinweise dafür, dass sich die „deutsche Beschäftigungsordnung“ von einer ‚exklusiven‘ hin zu einer zumindest ‚prekär-inkluisiven‘ Beschäftigungsordnung entwickle, so dass ein Bedeutungszuwachs von „offenen Beschäftigungssystemen“ mit abnehmender Beschäftigungsstabilität entstehe. Andere Studien jedoch kommen zu dem Ergebnis, dass die Beschäftigungsstabilität in den letzten Jahren nicht abgenommen hat. Diese widersprüchlichen Befunde werfen die Frage auf, ob bestimmte gesellschaftliche, arbeitsmarktpolitische und ökonomische Entwicklungen einen Bedeutungszuwachs offener Beschäftigungssysteme generell plausibel erscheinen lassen, und inwieweit diesbezüglich empirische Hinweise auf der betrieblichen Mikroebene zu finden sind. *Hobendanner* bearbeitet diese Fragestellung, indem er die betrieblichen Determinanten der ‚Offenheit‘ von Beschäftigungssystemen untersucht, wobei der Grad der Offenheit anhand der Churningrate gemessen wird. Dabei stellt er konkret die Frage, ob offenere Beschäftigungssysteme Beschäftigungswachstum generieren - oder ob sie zwar die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt erhöhen, nicht aber die Beschäftigung.

*Struck und Dütsch* knüpfen ebenfalls an betrieblichen Bezugsproblemen an und beziehen in ihre Analyse die Entwicklung auf dem berufsfachlichen Segment des externen Arbeitsmarktes mit ein. Sie gehen der Frage nach, ob und in welcher Weise insbesondere in offenen Beschäftigungssystemen ein quantitativ und qualitativ hinreichendes Maß an berufsfachlichen Qualifikationen und Kompetenzen sichergestellt ist oder werden kann. Sie zielen mit ihrer Analyse auch auf die Fähigkeit von Beschäftigungssystemen, funktionale Flexibilität für den Arbeitgeber und Beschäftigungssicherheit für die Beschäftigten auszutarieren. Angesichts von vielfach konstatierten Erosionstendenzen bei gleichzeitig noch immer hoher Bedeutung der berufsfachlichen Ausbildung in Deutschland ist die Beantwortung dieser Frage von hoher Rele-

vanz, da andere Autoren die Auffassung vertreten, dass die Verfügbarkeit von qualifiziertem und leistungsbereitem Personal effektiv nur in geschlossenen betrieblichen Beschäftigungssystemen zu gewährleisten sei. Insbesondere Arbeitsanforderungen, die durch Komplexität, hohe und/ oder spezifische Qualifikationen und/oder durch Verantwortung, Kooperation und Vertrauen gekennzeichnet sind, stünden in einem funktionalen Widerspruch zu offenen, durch Personalaustausch gekennzeichneten Beschäftigungssystemen. Im Ergebnis leiten Struck und Dütsch die These ab, dass breite berufliche Qualifikationsprofile und allgemeine Handlungskompetenzen in besonderer Weise geeignet sind, die Funktionsweisen offener Beschäftigungssysteme zu unterstützen. Sie fördern die Institutionalisierungsprozesse im Arbeitsverlauf und bieten Arbeitgebern und Arbeitnehmern notwendige Sicherheiten und Informationen für ihre Aushandlungen bzw. Entscheidungsergebnisse. Eine entsprechende bildungs- und arbeitsmarktpolitische Gestaltung dieser Rahmenbedingungen kann funktionierende offene Arbeitsmärkte unterstützen. Voraussetzung ist aber auch, dass Arbeitgeber hinreichende Übergangssicherheiten bereitstellen. Insgesamt wird damit die starke Verbundenheit und Abhängigkeit von betrieblichen Beschäftigungssystemen, Arbeitsmarktsegmenten oder Teilen von nationalen Beschäftigungssystemen und den betrieblichen und öffentlichen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssystem-Politiken deutlich.

Hierauf weisen auch *Hirsch-Kreinsen, Ittermann und Abel* in ihrem Beitrag hin. Mit ihrem Fokus auf „industrielle Einfacharbeit“ vertiefen sie die Darstellung eines quantitativ relevanten sektoralen Beschäftigungssystems auf Basis von Expertengesprächen und Betriebserhebungen. Ihre Beschreibung konzentriert sich auf Erwerbsarbeit in Betrieben und Wirtschaftssektoren der Industrie, wobei die Autoren dieses Subsystem auf die Existenz eines spezifischen sektoralen Produktions- und Arbeitssystems zurückführen, das durch tayloristische Arbeitsstrukturen, ein begrenztes Technologieniveau und eine zunehmend kunden- und marktorientierte Absatzstrategie gekennzeichnet ist. Vergleichbar den Ausführungen von Struck und Dütsch ist dieses Segment durch wenig anspruchsvolle und standardisierte Aufgaben und Routinearbeiten gekennzeichnet. Die Autoren begreifen Beschäftigungssysteme dabei als betriebliche Strategiemuster, die wiederum an institutionelle Settings unterschiedlicher gesellschaftlicher Ebenen gekoppelt sind. So verdeutlicht der Beitrag, dass nicht von einem nationalen dominanten Markt- und Produktionsmodell auszugehen ist, wie etwa einer „diversifizierten Qualitätsproduktion“, die in der vergleichenden Kapitalismusforschung häufig als „deutscher Typus“ herausgestellt wird. Vielmehr ist „industrielle Einfacharbeit“ gerade auch in den Kernzonen traditioneller Branchen, aber auch in einzelnen Fertigungs- und Montagebereichen in den technologieorientierten Leitbranchen des vermeintlichen „Leitsektors der diversifizierten Qualitätsproduktion“ anzutreffen. Insgesamt wird aber auch deutlich, dass immer noch Forschungsbedarf hinsichtlich eines erklärenden Verständnisses von betrieblichen Beschäftigungssystemen besteht. So ist etwa industrielle Einfacharbeit ungeachtet der produktionstechnischen- und arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten des Beschäftigungsaustausches, und zum Teil anders als Einfacharbeit im Dienstleistungsbereich, noch häufig durch stabile Beschäftigungsbeziehungen gekennzeichnet, auch wenn Leiharbeit und kurzfristige Beschäftigung diese Sicherheit in vielen Unternehmen bedrohen. Zudem bleibt angesichts der

Differenziertheit betrieblicher Beschäftigungssysteme auch die Frage der Kopplung an nationale institutionelle Rahmungen offen.

*Kirchner, Ludwig und Beyer* gehen in ihrem Aufsatz auf diese zuvor genannte Forschungslücke ein. Sie untersuchen empirisch unterschiedliche betriebliche Innovationsfähigkeitsprofile in Deutschland und fragen nach Zusammenhängen zwischen diesen Innovationsfähigkeitsprofilen und Beschäftigungssystemen. Mittels einer latenten Klassenanalyse anhand von Betriebsdaten zeigen sie, dass in Deutschland im Rahmen der institutionellen Gegebenheiten eine erhebliche Vielfalt unterschiedlicher betrieblicher Strategien verfolgt wird. Dabei finden sie deutliche Zusammenhänge zwischen betrieblichen Profilen der Innovationsfähigkeit und betrieblichen Beschäftigungssystemen. Dies bewerten sie zum einen als Bestätigung der in der Debatte um das Modell Deutschland hervorgehobenen komplementären Verschränkung zwischen betrieblichen Beschäftigungssystemen und Innovationsprofilen. Diese lässt sich zugleich als Hinweis auf eine Dauerhaftigkeit der Koexistenz verschiedener betrieblicher Strategien werten. Zum anderen spricht die tiefgreifende Heterogenität der verschiedenen Profile gegen eine umfassende und vor allem einheitliche Prägung der Betriebe durch übergreifend wirksame nationale Institutionen. Entsprechend sehen auch sie Grundannahmen der Varieties-of-Capitalism-Forschung hinsichtlich klar zu definierender nationaler Produktions- und Beschäftigungsregime als kritisch an, da eher allgemeine, industrielle Sektororientierungen in den Blick genommen werden, die Realisierung von Innovationen auf betrieblicher Ebene jedoch nur ungenügend Berücksichtigung findet.

Demgegenüber sehen *Iseke und Schneider* durchaus relevante nationale Unterschiede in Bezug auf wichtige Personalpraktiken. Sie sprechen von „nationalen Beschäftigungssystemen“ in Bezug auf institutionell gerahmte typische Kombinationen von Personalpraktiken von Unternehmen, die in einem Land weit verbreitet sind, sich aber von den in anderen Ländern verwendeten „Bündeln“ deutlich unterscheiden. Diese Begriffsfassung ermöglicht es, dominante nationale Tendenzen oder internationale Vergleiche zu analysieren. Obgleich in institutionell gefestigte Strukturen eingebunden, sind Veränderungen nationaler Beschäftigungssysteme dennoch möglich. Dies verdeutlichen die Autoren, indem sie die seit 1994 veröffentlichten empirischen Studien zum Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen reanalysieren. Sie zeigen: Nationale Beschäftigungssysteme wandeln sich vor allem aufgrund der Aktivitäten multinationaler Unternehmen. Dabei sehen sie drei Zusammenhänge, die aus neo-institutionalistischer Perspektive motiviert werden, bestätigt. Erstens werden Praktiken der Arbeitsbeziehungen, die stärker nationalen formalen Vorschriften und gesellschaftlichen Normen unterliegen, seltener transferiert als andere Personalpraktiken, wie etwa Rekrutierungs- und Personalentwicklungspraktiken („HR-Praktiken“). Zweitens werden HR-Praktiken häufiger aus einer liberalen Marktökonomie in eine koordinierte Marktökonomie transferiert als in umgekehrter Richtung. Drittens weist die Einführung bestimmter „angelsächsischer“ HR-Praktiken auf einen Dominanzeffekt hin. Entsprechend stellen die Autoren resümierend fest, dass sich nationale Beschäftigungssysteme in Reaktion auf die Entscheidungen multinationaler Unternehmen asymmetrisch verändern. Hiermit schlagen sie zugleich den Bogen zurück zum ersten Beitrag in unserem Schwerpunktheft, indem nämlich auch hier die

strategische Entscheidung eines bestimmten Typs von Arbeitgebern, nämlich der multinationalen Unternehmen, über die Gestaltung ihrer Beschäftigungssysteme auf der Meso-Ebene der Unternehmen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht. Inwieweit sektorale und branchenspezifische Transfers von HR-Maßnahmen bestehen und in welchem Zusammenhang die konstatierten Veränderungen nationaler Beschäftigungssysteme zu institutionellen Veränderungen in einzelnen Ländern stehen, sind bedeutsame – und von den Autoren als offen thematisierte – Forschungsfragen.

Die in diesem Heft dokumentierten Aufsätze geben einen lebhaften Einblick in den aktuellen Stand der vielfältigen Forschung zu Beschäftigungssystemen in Deutschland. Während die betriebswirtschaftlich geprägte Managementforschung die strategischen Entscheidungen und Interessen des Arbeitgebers bei der Gestaltung betrieblicher Beschäftigungssysteme besonders in den Blick nimmt, betonen die soziologische und psychologische, sowie die an der Neuen Institutionenökonomik orientierte Forschung hinsichtlich der Gestaltung von Beschäftigungssystemen mit unterschiedlicher Gewichtung jeweils auch Austausch- und Aushandlungsprozesse unterschiedlicher Akteure in ihren jeweiligen institutionellen Kontexten. Diese bestimmen sich etwa durch die unterschiedliche Ressourcenausstattung von Akteuren (insbesondere ökonomisches Kapital, Zugriffsmöglichkeiten auf Netzwerke und Humankapital), die jeweiligen Wettbewerbs- bzw. Knappheitsbedingungen am Arbeitsmarkt, die vielfältigen (supra-)staatlichen und tarifvertraglichen Normen, die institutionell gefestigten Ordnungen (Kündigungsschutz, Mitwirkungsrechte, Ausbildungsordnungen etc.) sowie durch die damit verbundenen institutionellen und strukturellen Pfadabhängigkeiten. Akteure derart im Kontext ihrer jeweiligen Handlungsmöglichkeiten zu betrachten, bietet die Chance, die wechselseitige Anschlussfähigkeit der Forschung zu betrieblichen Beschäftigungssystemen sowie zu nationalen Beschäftigungsregimen zu erhöhen und die zuvor aufgezeigten offenen Forschungsfragen zu Ursachen und Funktionsweisen sowie zu den Folgewirkungen von Beschäftigungssystemen für Unternehmen und Beschäftigte besser als bisher zu beantworten. Die Herausforderung, den jeweiligen Systemcharakter bzw. die jeweilige Funktionslogik des Beschäftigungssystems intensiver als bisher zu verstehen, scheint uns jedoch in den meisten Beiträgen fortzubestehen.

Hamburg und Bamberg, im April 2012

Dorothea Alewell und Olaf Struck