

Wolfgang Weber

## Personalforschung an Universitäten

In diesem Schwerpunktheft werden die Inhalte, theoretischen Konzepte, methodische Zugänge und Hauptergebnisse von 47 Dissertationen vorgestellt, die in den beiden zurückliegenden Jahren in Deutschland, in Österreich und an den deutschsprachigen Universitäten in der Schweiz entstanden sind. Es handelt sich nach Einschätzung ihrer Betreuerinnen bzw. Betreuer um besonders gute Arbeiten. Für die Kompaktdarstellung der Dissertationen sind ausschließlich die Verfasserinnen bzw. Verfasser verantwortlich. Die Vorgabe lautete, dass diese Darstellung auf etwa drei Seiten erfolgen sollte. Der Herausgeber hat Überschreitungen dieser Vorgabe allerdings bestehen lassen.

Dies ist bereits das neunte Schwerpunktheft der Zeitschrift für Personalforschung – German Journal of Human Resource Research mit der Berichterstattung über ausgewählte Dissertationen zur Personalforschung. In diesen neun Schwerpunktheften wurden insgesamt 365 Dissertationen vorgestellt. Daraus ergibt sich ein recht guter Überblick über die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und deren Veränderungen, die theoretische Einbettung der Arbeiten und das methodische Vorgehen, das die wissenschaftliche Arbeit auf dem Gebiet der Personalforschung innerhalb der zurückliegenden knapp zwei Jahrzehnte kennzeichnet.

Zunächst verfestigt sich der Eindruck, dass die Personalforschung an den deutschsprachigen Universitäten fest etabliert ist. Die Dissertationen wurden in 27 Universitäten begutachtet und akzeptiert. Sie wurden von 36 Professorinnen bzw. Professoren betreut und für dieses Schwerpunktheft vorgeschlagen. Der Anteil der empirischen Arbeiten hat sich bei etwa 60 % eingependelt. Eine erkennbare theoretische Einbettung des Untersuchungsgegenstandes ist weitgehend zur wissenschaftlichen Selbstverständlichkeit geworden.

Bemerkenswert ist, dass sich der Anteil der Dissertationen, die von Wissenschaftlerinnen verfasst wurden, bei etwa der Hälfte aller hier erfassten Arbeiten eingependelt hat. Das war Anfang der 90er Jahre anders: In den drei Schwerpunktheften 1991, 1993 und 1995 stammte nur ein Viertel der Dissertationen auf dem Gebiet der Personalforschung von Frauen. Bis Anfang der 2000er Jahre stieg dieser Anteil im Durchschnitt auf rund ein Drittel. 2005 und jetzt 2007 liegt der Anteil bei rund der Hälfte.

Bei einem Vergleich mit dem Schwerpunktheft 2005 fällt auf, dass die Themenfelder Personal und Arbeitsmarkt mit den Inhalten Auswahl, Bindung, Trennung und Strukturen, das Arbeitsverhalten, die Führungsthematik und die besonderen Beschäftigtengruppen im Jahr 2007 deutlich stärker besetzt sind als vor zwei Jahren. Innerhalb des Themenbereichs Anreize und Kompensation sind Fragen der Vergütung mit der Akzentuierung „Leistungsorientierung“ stark in den Vordergrund getreten. Diese Thematik wurde lange Zeit von der Personalforschung insgesamt – von wenigen Ausnahmen abgesehen – vernachlässigt. Die neuerliche Beschäftigung mit besonderen Beschäftigtengruppen ist offenbar durch die „Diversity“-Diskussion angestoßen worden. Die Themen im Bereich „Personal und Arbeitsmarkt“ spiegeln die veränderte Marktsituation für hochqualifizierte Arbeitskräfte wider: Hier stehen Fragen der Gewinnung und der Bindung von Mitarbeitern

im Vordergrund. Personalentwicklung und Qualifikation ist weiterhin ein wichtiger Themenbereich; die schon seit einigen Jahren zu beobachtende Hinwendung zu Fragen des Wissensmanagements hält weiter an. Weiterhin gilt, dass Fragen der Personalplanung und der Instrumente zur Entscheidungsunterstützung im Personalmanagement nur in relativ geringem Umfang in Dissertationen bearbeitet werden. Wissenschaftliche Arbeiten – auch Dissertationen – auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen entstehen ganz überwiegend innerhalb der Soziologie, zum Teil auch in der Rechtswissenschaft. Aus diesem Bereich wurde keine Arbeit vorgeschlagen; offensichtlich wird diese Thematik nur ausnahmsweise als „Personalforschung“ eingeordnet.

Nicht ganz unproblematisch war auch diesmal wieder die Zuordnung der Dissertationen zu bestimmten Themenfeldern. Es gibt Grenzfälle, die auch anders hätten entschieden werden können. In einer Reihe von Fällen wurden in dem Themen- und Autorenüberblick einzelne Arbeiten zwei Themenfeldern zugeordnet. Die zusätzliche Erwähnung ist jeweils durch Kursivschrift als Zweitnennung gekennzeichnet.

Dank gebührt auch diesmal wieder den Autorinnen und Autoren der 47 hier referierten Dissertationen, die gleichzeitig die Kurzfassungen formuliert haben. Ohne sie und ohne die Vorschläge der betreuenden Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen wäre dieses Heft nicht zu Stande gekommen. Ihnen allen danke ich im Namen der Herausgeber der Zeitschrift für Personalforschung – German Journal of Human Resource Research.

Ich wünsche diesem Schwerpunktheft, vor allem aber den 47 hier vorgestellten wissenschaftlichen Arbeiten, von denen viele bereits im Buchhandel erhältlich sind, die gleiche Beachtung und positive Resonanz, die die früheren Präsentationen der „Personalforschung an Hochschulen“ gefunden haben.