

*Neues und Aktuelles*

- **Management**
- **Organisation**
- **Führung, Motivation, Arbeitsorganisation**
- **Personalmanagement, Weiterbildung**
- **Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen**
- **Methoden**
- **Wirtschaftsethik**
- **Journal of Competence-based Management**
- **selected English publications**
- **Backlist / ausgewählte Titel**

*Wolfgang H. Güttel(Hg.):*

**AUSTRIAN MANAGEMENT REVIEW.  
Volume 6**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 122 S.,  
ISBN 978-3-95710-071-9 (print), € 19.80  
ISBN 978-3-95710-171-6 (e-book pdf), € 17.99

Volume 6 enthält folgende Beiträge:

*Arjan Kozica, Anna Schneider:* Économie des conventions  
*Timo Braun, Gordon Müller-Seitz, Jutta Thielen-del Pozo:* Alle reden über das globale Wetter. Wir auch!  
*Stefan Konlechner:* Alles in Deckung  
*Karin Link, Sylvia Schweiger:* Transfer weiter gedacht – vom individuellen zum organisationalen Lernen  
*Christian A. Mahringer, Birgit Renzl:* Employer Branding 2.0 – Change Smart!  
*Interview mit Klaus Niedl und Angelika Autherit:* Die strategische Bedeutung eines nachhaltigen Employer Branding Ansatzes  
*Karin Link, Irina Koprax:* Industrie 4.0 im Spannungsfeld zwischen Vision und Realität  
*Rupert Hasenzagl, Karin Link:* Industrie 4.0: Managementmode oder Dresscode?  
*Georg Reischauer, Karl-Heinz Leitner:* Innovation 4.0  
*Wolfgang Güttel, Johannes Gschwandner, Andreas Gschwandner:* Die inkrementelle Revolution: Industrie 4.0 bei technosert electronic

**Marco Tietze: Open, Pull und Radical Innovation –  
Konzepte und Determinanten. Eine Panel-  
Analyse börsennotierter deutscher Unternehmen  
von 2003 bis 2013**

*Schriften zu MANAGEMENT, ORGANISATION UND  
INFORMATION*, hrsg. von Hagen Lindstädt, Band 50,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 245 S.,  
ISBN 978-3-95710-063-4 (print), € 27.80  
ISBN 978-3-95710-163-1 (e-book pdf), € 24.99

Kontinuierliche Innovationen sind für nachhaltige Wettbewerbsvorteile, aber auch für volkswirtschaftlichen Wohlstand unabdingbar. Konzepte und Dimensionen von Open Innovation, Demand-pull und radikaler Innovation sowie deren Zusammenspiel sind daher nicht erst seit Chesbrough Gegenstand akademischer und unternehmenspraktischer Debatten im Bereich der Innovationsforschung. Vor dem Hintergrund aktueller sozio-

**Rainer Hampp Verlag**, Vorderer Lech 35  
D – 86150 Augsburg

E-Mail: [Info@RHVerlag.de](mailto:Info@RHVerlag.de)

Ust.-Nr. 102/224/91016

**[www.Hampp-Verlag.de](http://www.Hampp-Verlag.de)**

*Auslieferung:* Brockhaus/Commission, Postfach,  
D – 70803 Kornwestheim, Fax 07154 132713

ökonomischer und technologischer Entwicklungen gewinnen sie jedoch weiter an Bedeutung.

Das vorliegende Buch beleuchtet Determinanten der Open Innovation Intensität und Demand-pull Beachtung börsennotierter Unternehmen sowie den Einfluss dieser Konzepte auf die radikale Innovationstätigkeit. Spezifische Kooperationspartner und Demand-pull Dimensionen werden untersucht, um ressourcen- und transaktionskostenbasierte Ansätze mit Theorien komplementärer Fähigkeiten und absorptiver Kapazitäten zu verbinden. Die Operationalisierung der Forschungsmodelle erfolgt anhand einer Data Mining gestützten Inhaltsanalyse der Lageberichte von HDAX und SDAX, das ökonometrische Design basiert auf Fixed-Effects-Paneldatenmodellen.

Es ergibt sich ein distinktiver positiver Einfluss horizontaler Kooperation, also der Zusammenarbeit mit Wettbewerbern und externen Forschungseinrichtungen, auf die Intensität radikaler Innovation. Gegenüber der Zusammenarbeit mit Kunden/Verbrauchern und Lieferanten liegen hier eher komplementäre Ressourcen und Fähigkeiten sowie gerade bei technologischer und wissenschaftsnaher Forschung höhere Kodifizier- und Formalisierbarkeit vor. Der Einfluss von Open Innovation erweist sich als geringer, wenn eine hohe Demand-pull Beachtung vorliegt, was Kooperation und Beachtung als ab einem gewissen Grad substituierbare Quellen erscheinen lässt. Zudem zeigt sich etwa eine reduzierte Open Innovation Intensität nach interner Neubesetzung des Vorstandsvorsitzes.

Neben an Innovation interessierten Lesern richtet sich dieses Buch an Forschende in den Bereichen Innovationsmanagement und -strategie, aber auch an Manager in Forschung und Entwicklung sowie der strategischen Unternehmensführung.

**Schlüsselwörter:** Open Innovation, Coopetition, Demand-pull Innovation, radikale Innovation, Computer-aided Text Analysis, CATA, Lagebericht, Paneldatenanalyse

## Organisation

*Manfred Moldaschl, Daniela Manger (Hrsg.):*

### **Im Spiegel der Organisation. Innovationsfähigkeit durch Institutionelle Reflexivität**

*Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit,*

hrsg von Manfred Moldaschl Band 10,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 360 S.,

ISBN 978-3-95710-066-5 (print), € 32.80

ISBN 978-3-95710-166-2 (e-book pdf), € 29.99

Lernen Organisationen aus ihren Fehlern? Das kann man offenbar nicht als Regelfall unterstellen. Wie also wird Lernen organisiert? Wird es gar aktiv verhindert? Und wie wird Scheitern verarbeitet? Wird es überhaupt auf eigene Annahmen und Praktiken zurückgeführt? Wird es mit äußeren Bedingungen gerechtfertigt oder gar zum Erfolg umgedeutet, indem hierfür geeignete Bewertungs- und Bewährungskriterien geschaffen werden?

Wir bezeichnen es als Reflexivität, wenn man eigene Denk- und Handlungsgewohnheiten, Bewertungen und Interpretationsweisen zum Gegenstand kritischer Beobachtung macht und sich auch systematisch der Beobachtungen anderer bedient, um kritisches Wissen über sich selbst zu erzeugen. Über diese Haltung und Bereitschaft bestimmen wir die Lernfähigkeit von Personen und Organisationen. Wenn eine Organisation diese kritische Haltung durch Regeln und wiederholte Praktiken, etwa gemeinsame after action reviews, unterstützt, sprechen wir von institutioneller Reflexivität.

Die Beiträge dieses Bandes gehen mit konsequentem Blick auf solche Reflexivität den epistemischen Praktiken und Gewohnheiten in den untersuchten Organisationen nach und untersuchen anhand fundierter Analysen die Effektivität institutionalisierten Lernens. Der Fokus liegt dabei nicht nur bei Praktiken der Lernbeschleunigung, vielmehr werden auch Strategien der Erfahrungsabwehr und Lernvermeidung offengelegt. Die theoretischen Befunde und praktischen Instrumente bieten zahlreiche Anregungen zur Entwicklung von Innovationsfähigkeit.

**Schlüsselwörter:** Organisationslernen, Innovationsfähigkeit, Wissensarbeit, Reflexivität, Management des Wandels, Verwaltungsmodernisierung

**Anna Schneider: Handling the clash between production & consumption. A situated view on front-line service workers' competencies in interactive service**

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 55, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 192 S., ISBN 978-3-95710-064-1 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-95710-164-8 (e-book pdf), € 22.99

The majority of the workforce is currently employed in the service industry where many employees are involved in daily face-to-face service interactions with customers. At the same time, these direct customer interactions are increasingly put under pressure for example, in traditional retailing by alternative distribution channels. Nevertheless, whenever an essential part of a business-model's value-creation process builds on interactive service work, both front-line service workers and customers are forced to mutually work together in service interactions.

The present study shows the tensions front-line service workers face between demands for cost-efficiency on the one hand and customer service on the other. Although these two rationalities do not necessarily contradict each other on an organizational level, individual front-line service workers face these contradictions in the form of challenging tensions in every day interactions with customers. Building on rich and comprehensive observational and interview data from the retail sales floor, the interpretive research approach allows the analysis of the challenges of interactive service work and carves out the corresponding competencies to handle the clash between production and consumption which manifest in service interactions. Drawing on Convention Theory ("Économie des conventions"), the situation as unit of analysis becomes center stage. Convention Theory shows that not only are individual characteristics such as friendliness important for successful service interactions, but especially the competent interplay between individual resources and organizational settings within the situation of interaction is essential. The results shed new light on individuals' contributions to successful service interactions and contributes to a more fine-grained picture of the challenges and competencies in interactive service work.

**Key words:** interactive service work, retail, competencies, Convention Theory, tensions

**Sibylle Peters, Jörg von Garrel, Ansgar Düben, Hans-Liudger Dienel: Arbeit – Zeit – Souveränität. Eine empirische Untersuchung zur selbstbestimmten Projektarbeit**

*Weiterbildung – Personalentwicklung – Organisationales Lernen*, hrsg. von Sibylle Peters, Band 12, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2. Aufl. 2016, 107 S., ISBN 978-3-95710-076-4 (print), € 19.80  
ISBN 978-3-95710-176-1 (e-book pdf), € 17.99

Arbeitszeit ist in Organisationen der Wirtschaft und Verwaltung das Megathema für die Arbeitsgestaltung und Personalpolitik gleichermaßen. Es betrifft die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, um mit diesen den schwankenden Zeiterfordernissen sowohl aus Mitarbeiter- als auch aus Unternehmensperspektive flexibel und effektiv entgegenzukommen. Besondere Anforderungen hierzu ergeben sich innerhalb der wissensbasierten Projektarbeit bzw. des wissensbasierten Projektmanagements. In Projekten ist Arbeitszeitsouveränität ein wichtiges Instrument, um hochqualifizierte Projektakteure im Unternehmen zu halten bzw. neue Nachwuchskräfte zu gewinnen und die Projekte durch selbstverantwortete und -organisierte Arbeit innovativ zu halten.

Die Bedeutung der Arbeitszeitsouveränität hängt aber auch ab von Entwicklungen der Digitalisierung, die nicht nur zu neuen, zum Teil komplett digitalen Produkten, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen führen, sondern auch einen Wandel der organisationsbezogenen Strukturen und Prozesse induzieren. Insbesondere wissensintensive Projektarbeit (resp. Wissensarbeit) kann in Organisationen nur erfolgreich gestaltet werden, wenn sowohl die Organisationen als „strukturgebende Instanz“ als auch Wissensarbeiter mit ihren Handlungs- und Interaktionsmustern ihr Wissenspotenzial in komplementärer Weise integrativ und selbstorganisierend vernetzen. Eine Organisation von Wissensarbeit im Sinne einer Organisation der Arbeitszeit scheint nicht mehr zielführend, wie die Ergebnisse dieser Studie zeigen. Arbeitszeitsouveränität kann die Handlungsspielräume in Arbeit und Privatheit vergrößern und gleichzeitig auch zur Ertragssteigerung und zur Innovationskraft der Organisationen beitragen.

**Schlüsselwörter:** Arbeitszeitsouveränität, Projektarbeit, Wissensarbeit, Arbeitsdichte, selbstorganisierte Projektarbeit, neue Arbeitsformen, neue Projektkomplexität, Umgang mit Ungewissheit

**Dieter Häder: Der Zwang zur Neupositionierung von Unternehmen durch technische Innovationen: Voraussetzungen für einen nachhaltigen Erfolg. Eine empirische Analyse am Beispiel des deutschen Fachhandels für Funktechnologie**

*Hamburger Schriften zur Marketingforschung*

hrsg. von Christopher Zerres, Band 98,  
Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2016, 236 S.,  
ISBN 978-3-95710-065-8 (print), € 27.80  
ISBN 978-3-95710-165-5 (e-book pdf), € 24.99

Die Digitalisierung führt zu gravierenden Herausforderungen für den traditionsreichen deutschen Fachhandel des professionellen Mobilfunks. In einer anspruchsvollen qualitativen Studie entwickelt der Verfasser fundierte Handlungsempfehlungen, wie diesen Herausforderungen zu begegnen ist. Sie gelten exemplarisch für vergleichbare Branchen.

**Schlüsselwörter:** Professioneller Mobilfunk, Digitalisierung, Change Management, Neupositionierung

***Führung, Motivation, Arbeitsorganisation***

*Siegfried Rosner, Andreas Winheller:*

**Gelungende Kommunikation – revisited.**

**Ein Leitfaden für partnerorientierte Gesprächsführung, professionelle Verhandlungsführung und lösungsfokussierte Konfliktbearbeitung**

*Systemische Organisationsberatung und Aktionsforschung*

hrsg. von Siegfried Rosner, Band 3, 4. verbesserte und ergänzte Aufl., Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 405 S.  
ISBN 978-3-95710-078-8 (print), € 32.80  
ISBN 978-3-95710-178-5 (e-book pdf), € 29.99

Voraussetzung für Ihren Erfolg in Gesprächen, Verhandlungen und Konflikten ist das Gelingen von Kommunikation. Diese in wesentlichen Abschnitten überarbeitete und ergänzte Neuauflage versteht sich nach wie vor als praktische Handreichung mit wissenschaftlicher Fundierung und enthält weiterführende Übungsaufgaben und Arbeitshilfen, die den Praxistransfer unterstützen.

Das Buch bietet im ersten Abschnitt neben der Einführung in die Grundlagen der ziel- und partnerorientierten Gesprächsführung auch Leitfäden für verschiedene Gesprächssituationen in der Leitungsfunktion und enthält Empfehlungen für die Moderation von Teamsitzungen und von Konfliktgesprächen.

Im zweiten Abschnitt geht es um Strategien, Taktiken und Techniken einer professionellen und performanceorientierten Verhandlungsführung, die auch im Rahmen des Verhandlungsansatzes der Konfliktmediation genutzt werden können. Schritt für Schritt geht es zum wertschöpfenden Deal. Es wird gezeigt, wie Verhandlungen sachgerecht strukturiert und typische Fehler vermieden werden können. Fragen zur Verhandlungsvor- und Verhandlungsnachbereitung werden ebenso erörtert wie die besonderen Aspekte des Verteilungsverhandelns.

Die lösungsfokussierte Konfliktbearbeitung mit Hilfe externer Dritter steht im Mittelpunkt des dritten Abschnitts. Dabei werden die Verknüpfungen zwischen der transformativen Konfliktmediation und den systemischen Strukturaufstellungsverfahren herausgearbeitet und die Transformation einer Konfliktkonstellation auch auf systemische und systemtheoretische Veränderungsmodelle bezogen.

*Ellen Braun, Steffen Hillebrecht:*

**Arbeitsbuch Burnout für Unternehmensberater, Führungskräfte und Betriebsräte. Praktische Hilfen für die Prävention und das Wiedereingliederungsmanagement auf der Basis der Würzburger Burnout-Studie**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 112 S.,  
ISBN 978-3-95710-070-2 (print), € 19.80  
ISBN 978-3-95710-170-9 (e-book pdf), € 17.99

Überstunden, sinnentleerte Arbeit, Überforderung auf den verschiedensten Ebenen – über 10 % der Arbeitnehmer leiden unter zu hoher mentaler Beanspruchung und den entsprechenden Erkrankungen, oftmals in Form eines Burnouts. Langwierige Erkrankungen, 2,9 Mio. Stunden Arbeitsausfall und zahlreiche Frühpensionierungen sind die Folge, mit wirtschaftlichen Schäden im Bereich von ca. 8-10 Mrd. Euro jährlich.

Vor allem im Mittelstand zeigt sich noch ein starker Nachholbedarf sowohl bei der Prävention als auch bei der Wiedereingliederung Betroffener. Ihnen fehlt oftmals ein geeignetes betriebliches Gesundheitsmanagement. Die vorliegende Studie unter 22 Unternehmen des Mittelstands zeigt die konkrete Bedürfnislage und vielfältige Handlungsmöglichkeiten auf. Führungskräfte, Unternehmensberater und Betriebsräte bekommen damit eine Handlungshilfe für nachhaltige Risikoanalyse und -bewältigung.

**Schlüsselwörter:** Ursachen und Stufen des Burnouts, Burnout-Prävention, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Wiedereingliederungsmanagement

*Eva Clasen:*

**Kreativität und Kompetenzen von IngenieurInnen. Kontrolle, Steuerung und Eigensinn in wissensintensiver Arbeit**

*Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,*

hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 6, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 201 S., ISBN 978-3-95710-077-1 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-95710-177-8 (e-book pdf), € 22.99

Vor dem Hintergrund des postulierten Übergangs von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft gewinnt Wissensarbeit in betrieblicher Praxis und Wissenschaft zunehmend an Bedeutung: Im Forschungs- und Entwicklungsbereich der Industrie sind kompetente und kreative IngenieurInnen eine notwendige Voraussetzung für Produkt- und Verfahreninnovationen. Es bedarf aber ebenso der Bereitschaft der IngenieurInnen, Kompetenzen und Kreativität in den Arbeitsprozess einzubringen. Im wissenschaftlichen Kontext stellen sich daher die alten Fragen nach der Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung und der Ausgestaltung der Arbeitsprozesse von IngenieurInnen neu:

- Wie versuchen Unternehmen Kreativität und Kompetenzen – die beide in hohem Maße an das Subjekt gekoppelt sind – zu kontrollieren und zu steuern?
- Wie (eigensinnig) gestalten WissensarbeiterInnen ihre Arbeit und welche Rolle spielt das berufliche Selbstverständnis dabei?

Zur Beantwortung dieser Fragen führt die Autorin Fallstudien in zwei Industrieunternehmen durch und verknüpft arbeitssoziologische Konzepte der Subjektivierung von Arbeit und des Arbeitsvermögens mit der angelsächsischen Labour Process Theory.

**Schlüsselwörter:** Wissensarbeit, Kreativität, Kompetenzentwicklung, Labour Process Theory, Kontrolle, Steuerung und Eigensinn, Subjektivierung von Arbeit, Arbeitsvermögen

**Personalmanagement, Weiterbildung**

*Brigitte Liebig, Martina Peitz, Christian Kron (Hrsg.):*

**Väterorientierte Massnahmen für Unternehmen und Verwaltungen in der Schweiz. Ein Handbuch**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 116 S., ISBN 978-3-86618-892-1, € 22.80

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist längst nicht mehr nur ein Frauenthema. Immer häufiger äussern auch berufstätige Väter den Wunsch, über mehr Zeit für Kinder und Familie zu verfügen. So überrascht es nicht, dass für Unternehmen und Verwaltungen, die zu attraktiven Arbeitgebern zählen wollen, Väter zur Zielgruppe familienfreundlicher Massnahmen werden.

Selbst in familienfreundlichen Betrieben nehmen jedoch bis heute nur wenige Väter Angebote in Anspruch, die - wie Teilzeitarbeit oder die Arbeit im Home Office - auch mehr Zeit für die Familie bieten würden. Weshalb gelingt es bis anhin nur so selten, Väter für Vereinbarkeitsmassnahmen zu gewinnen? Wie können betriebliche Unterstützungsangebote für Väter erfolgreich umgesetzt werden?

Dieses Handbuch liefert Wissen und Analysen, die Antworten auf diese Fragen geben. Am Beispiel der Schweiz informiert es nicht nur über die Voraussetzungen aktiver Vaterschaft und die Hintergründe familienfreundlicher Massnahmen, sondern es benennt auch die Bedürfnisse, mit denen die heutige Vätergeneration an Arbeitgeber herantritt. Die Autorinnen und Autoren verweisen auf die Hürden, die sich Männern auf dem Weg zu einer aktiveren Vaterschaft in den Weg stellen und thematisieren in diesem Zusammenhang auch die Rolle von Vorgesetzten sowie Kollegen und Kolleginnen. Insbesondere aber bieten die Beiträge dieses Buches zahlreiche Praxisbeispiele und wertvolle Hinweise zur Umsetzung väterorientierter Massnahmen in Unternehmen und Verwaltungen.

**Schlüsselwörter:** Familienfreundlichkeit, Väter, Unternehmen, Verwaltungen

## **Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen**

Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Päivi Holopainen, Pirita Jokikäärre, Katri Kuusela, Niina Alapuranen (Eds.): **Digital (R)evolution and Its Effects on Labour: Opportunities and Challenges for Regional and**

### **Local Labour Market Monitoring**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 392 S., ISBN 978-3-95710-069-6 (print), € 37.80  
ISBN 978-3-95710-169-3 (e-book pdf), € 34.99

Megatrends such as demographic change, globalisation and digitalisation influence all societal spheres, be it the economy, labour market, education or culture. Consequently, it is important to estimate how strong these effects are and collect qualitative information on the nature of their impact. Whilst the effects of demographic change and globalisation have already been broadly discussed, changes resulting from digital transformation have scarcely been reflected upon systematically, especially in the case of labour markets. Against this background, the European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM) has chosen the digital transformation of societies and economies and its effects on labour as its guiding theme for 2016. Together with the members of the network, we seek to present the state of the current knowledge, specify first action requests and options and capture the relevance of digital transformation for regional and local labour market monitoring.

The current anthology of the EN RLMM constitutes the first building block in this process: it brings together contributions discussing the effects of digital transformation on specific sectors and occupations as well as labour market target groups. Furthermore, it contains regional good practice examples describing and analysing the digital transformations of regions.

**Key words:** digitalisation, digital transformation, smart regional and local labour markets, smart labour market monitoring, applied labour market research, smart regional development

Gernot Mühge, Kathrin Filipiak, Luisa Peters:

### **Transferberatung im Netzwerk. Implementation, Ansatz und Wirksamkeit der Transfergesellschaften in der Insolvenz der Praktiker-/Max-Bahr-Baumarktketten**

Schriftenreihe Arbeitsmarkt und betriebliche Personalpolitik, herausgegeben vom Helex Institut, Band 1, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2016, 162 S., ISBN 978-3-95710-074-0 (print), € 22.80  
ISBN 978-3-95710-174-7 (e-book pdf), € 19.99

Die Größe und hohe Variabilität von Unternehmenskrisen im Einzelhandel stellt die Akteure bei der Implementation von Transfermaßnahmen regelmäßig vor große Herausforderungen, sei es durch die hohe Anzahl an Beschäftigten oder eine oftmals komplexe räumliche Struktur der Betriebsstätten. Dabei fehlt es den Akteuren – Betriebsräten, Arbeitgebern/ Insolvenzverwaltern, Trägern von Transfermaßnahmen und anderen – vielfach an Vorerfahrungen und Orientierungsmöglichkeiten.

Aus Basis eines qualitativen und quantitativen Forschungsprojekts analysieren die Autor\_innen die Transfergesellschaften zur Insolvenz der Praktiker-Baumarktketten, die von einem Netzwerk verschiedener Transferträger durchgeführt worden sind. Die Studie untersucht die Implementation und Organisation des Beschäftigtentransfers für mehrere Tausend Beschäftigte sowie die Beratungsarbeit und ihre arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit.

**Schlüsselwörter:** Empirische Arbeitsmarktforschung, Unternehmensrestrukturierung, Personalabbau, Transfergesellschaft, Einzelhandel

## **Methoden**

Pascal Jordan:

### **Wahrscheinlichkeits- und Matrizenrechnung für Sozialwissenschaftler**

Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, hrsg. von Wenzel Matiaske, Martin Spieß et al., Band 11, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 147 S., ISBN 978-3-95710-073-3 (print), € 22.80  
ISBN 978-3-95710-173-0 (e-book pdf), € 19.99

Die Themengebiete Wahrscheinlichkeitsrechnung und Lineare Algebra bilden die mathematische Grundlage zahlreicher quantitativer Analyse- und Forschungsansätze in

den Sozialwissenschaften. Sie sind dabei nicht nur zum Verständnis klassischer Auswertungsansätze relevant, sondern insbesondere auch um neu adaptierte statistische Verfahren nachvollziehen und integrieren zu können.

Dieses Buch bietet eine theorieorientierte Einführung in die Grundlagen der Wahrscheinlichkeitsrechnung und der Linearen Algebra. Im ersten Teil werden nach einer Einführung der drei Kernbegriffe der Wahrscheinlichkeitstheorie (Ereignis, Wahrscheinlichkeit, Zufallsvariable) zentrale Sätze der Wahrscheinlichkeitstheorie behandelt und das Unabhängigkeitskonzept definiert. Es werden hierauf basierend generelle Prinzipien zur Lösung wahrscheinlichkeitstheoretischer Probleme dargestellt, kontraintuitive Resultate erläutert sowie häufig auftretende Fallstricke hervorgehoben. Ein separates Kapitel behandelt als Anwendungsbeispiel die statistische Theorie der Auswertung von Experimenten zur Gewinnung kausaler Aussagen.

Der zweite Teil befasst sich mit der Vektor- und Matrizenrechnung. Neben elementaren Begriffen der Vektorrechnung werden hierbei insbesondere auch die Lösung linearer Gleichungssysteme sowie das fortgeschrittene Konzept eines Eigenvektors bzw. eines Eigenwerts behandelt. Anwendungen der Matrixrechnung werden sowohl im Rahmen des linearen Regressionsmodells als auch für den Bereich der Indexkonstruktion dargestellt.

**Schlüsselwörter:** Wahrscheinlichkeitstheorie, Lineare Algebra, Matrix-Vektorrechnung, Statistik, Stochastik

*Hans-Gerd Ridder:*

### **Case Study Research Approaches, Methods, Contribution to Theory**

*Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden,*

hrsg. von Wenzel Matiaske, Martin Spieß et al., Band 12, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 229 S., ISBN 978-3-95710-075-7 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-95710-175-4 (e-book pdf), € 22.99

This book outlines the richness of case study approaches in their contribution to theory. It offers master and doctoral students a systematic overview of how to conduct case study research considering the variety of its approaches.

A continuum of theory is outlined in order to clarify the contribution of research designs to theory. Research topics, research questions, and the role of the theoretical and empirical state of the art are discussed. The conceptual

framework is displayed as an orientation, guiding the study theoretically as well as methodologically.

The core of the book is the investigation into the main approaches of case study re-search. Exploratory, explanatory, constructivist, and extended case study approaches are outlined and compared. Commonalities and differences in data collection and data analysis within case study research are deepened.

**Key words:** Qualitative research, case study research, theory continuum, exploratory case study, explanatory case study, constructivist case study, extended case study

## ***Wirtschaftsethik***

*Milena Valeva, Muhammad Ashfaq, Klaus Hegemann (Hrsg.):* **Befunde zu Wirtschaftsethik in der globalisierten Gesellschaft. Grundsätzliche Überlegungen aus Theorie und Praxis in Wirtschaft, Recht und im Speziellen in Ethical Finance & Islamic Banking**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 282 S., ISBN 978-3-95710-068-9 (print), € 29.80  
ISBN 978-3-95710-168-6 (e-book pdf), € 27.99

Der Band „Befunde zu Wirtschaftsethik in der globalisierten Gesellschaft“ entstand aus der konzentrierten Auseinandersetzung mit dem Thema Ethik und Finanzen im Rahmen des wissenschaftlichen Symposiums am Tag des Ethik-Festivals an der Hochschule Rhein-Waal in Kamp-Lintfort im Oktober 2015. Dabei gilt es festzuhalten, dass Wirtschaftsethik nach Betrachtung der Auswirkungen der Finanzmarktkrise 2008/ 2009 durchaus als Teil des Mainstreams der Wirtschaftswissenschaften gilt. Es geht nicht mehr um die Frage, ob das gute Handeln notwendig ist, sondern vielmehr um den Diskurs, wie das gute Handeln in die Vielfalt der Lebenswelt interpretiert und umgesetzt werden soll. Die vorliegenden Beiträge in deutscher und englischer Sprache zu den Gesellschaftsbereichen Finanzen, Recht und Islamic Finance & Banking sind jeweils aus theoretischer und praktischer Perspektive systematisch angeordnet. Die Bemühungen nach Lösungsvorschlägen betreffen dabei alle Bereiche der Gesellschaft. Durch die vorliegende Publikation wollen die Herausgeber somit einen Beitrag leisten, indem die Stellungnahmen der Autoren sich den Themen Wirtschaft und Recht im Allgemeinen wie im Speziellen dem Aspekt von Ethical und Islamic Finance widmen.

**Schlüsselwörter:** Wirtschaftsethik, Finance, Banking, Compliance, Strafrecht, Finanzmarktkrise, Nachhaltigkeit, Ethical Finance & Banking, Islamic Banking, Wissenschaftsethik

*David J. Offenwanger / Jan Hendrik Quandt (Hrsg.):  
unter Mitarbeit von Stefanie Reiter und Sebastian Burger:*

**#sustainability –**

### **Wirtschaftsethische Herausforderung Digitalisierung. Impulse einer neuen Generation**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 86 S.,  
ISBN 978-3-95710-072-6 (print), € 19.80  
ISBN 978-3-95710-172-3 (e-book pdf), € 17.99

Digitalisierung ist der Megatrend des beginnenden Jahrhunderts, der alle Gesellschaftsbereiche durchdringt und rapide neu gestaltet. Als „gläserne Bürger“ geben wir in einem für Demokratien unbekanntem Maße Daten über uns frei — etwa als Nutzer\*innen sozialer Medien, aber auch als Konsument\*innen hinterlassen wir nahezu ununterbrochen digitale Spuren. Die rechtliche Flankierung digitalen Eigentums und die Frage nach dem Recht an verfügbaren Daten werden ebenso kontrovers diskutiert wie die Algorithmen, welche unser Leben in bislang unbekanntem Maße beeinflussen und formen. Auch die Wirtschaft sieht sich durch die Digitalisierung mit neuen Bedingungen konfrontiert: Revolutionäre Veränderungen der Arbeitswelt stellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor große Herausforderungen. Auf Unternehmensseite verändert das rapide zunehmende High-Frequency Trading (HFT) die Art, wie wir global miteinander Handel treiben, grundlegend. Doch zeigen sich auch große Chancen, „Wirtschaft“ neu zu denken, wie etwa durch das Aufkommen digitaler Währungen (Bitcoins) oder der örtlichen Ungebundenheit von Märkten. Was Nachhaltigkeit und Wirtschaftsethik vor diesem Hintergrund der Digitalisierung bedeuten, dieser Frage sind wir im Rahmen der Consulting Akademie Unternehmensethik 2015 nachgegangen. Die Ergebnisse möchte dieser Band auch interessierten Leser\*innen zugänglich machen, die nicht an der Summer School teilgenommen haben, die Diskussion aber trotzdem verfolgen und weiterführen möchten.

Das vorliegende Buch setzt sich aus Beiträgen unserer Referent\*innen zusammen, die im Rahmen der Consulting Akademie Unternehmensethik 2015 zum Thema „Digitalisierung“ mit uns diskutiert haben. Gemein ist der Mehrzahl der Beiträge, dass sie von jungen Autor\*innen stammen, die am Anfang ihrer wissenschaftlichen Laufbahn

stehen, weshalb wir den Band unter das Motto „Impulse einer neuen Generation“ stellen. Wir möchten ihnen ein Forum für ihre Ideen bieten und den geeigneten Leser\*innen einen neuen Blick auf das Thema Digitalisierung und Wirtschaftsethik vermitteln. Hier Zusammenhänge aufzuzeigen und für die gemeinsame Verantwortung zu sensibilisieren, dazu will der vorliegende Band einen kleinen Beitrag leisten.

Mit Beiträgen von: Wolfram W. Bernhardt, Hannah Helmke, Sylvia Hofer-Jendros, Lisa Hoffmann, Toni Kiel, Sören Lauenstein, Janina Sombetzki und Klaus Wiegerling.

**Schlüsselwörter:** Digitalisierung, Industrie 4.0, Big Data, Digitale Transformation, Nachhaltigkeit, sustainability, Verantwortung

### *Journal of Competence-based Management*

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016,  
ISSN (print) 2199-7179, ISSN (internet) 2199-7187

**Subscription (includes online access to vol. 1-7): € 40.-**

Single issue volume 8: € 24.80

#### **Editorial**

*Sven M. Laudien:*

#### **Competence-based Strategic Management – A Management Concept that Faces New Challenges**

#### **Research Articles**

*Peter-J. Jost, Miriam Zschoche:*

#### **Organizing Dynamic Capabilities: Exploiting Complementarities by Organizational Bundling**

A firm's ability to change is decisive for sustaining its competitive advantage in a volatile business environment. Previous research emphasizes the importance of human resources as a key determinant of a firm's "dynamic capability". We extend the literature by analyzing how a firm's organizational structure is interrelated with the effectiveness of managing change projects on employee level. Building theoretically on the interplay of strategy and structure, we argue the effectiveness of strategic, coordinative, and motivational capabilities will be higher when they are bundled in one organizational unit. A management

survey involving some of the most important corporations in Germany supports our hypothesis.

*Tim Kessler, Jan Brendel:*

### **Planned Obsolescence and Product-Service Systems: Linking Two Contradictory Business Models**

Planned obsolescence and product-service systems are two business models which have evolved as popular strategies for technology oriented companies. Interestingly they appear to be contradictory. While planned obsolescence refers to the policy of planning or designing a product with a limited life span, product-service systems are integrated combinations of products and services, designed to jointly meet and fulfill specific customer needs. We present examples that illustrate both approaches and reveal and discuss interdependencies and linkages between the two business models. Based on additional illustrative cases, we discuss possible combinations of both approaches and develop a conceptual framework for evaluating the applicability of hybrid combinations of planned obsolescence and product-service systems with respect to different industries and corporate resources and competencies. Although there is no connection at first sight, our conceptual framework suggests that planned obsolescence and product-service systems are not mutually exclusive, but rather describe two ends of a business model or strategy continuum. Moreover, our framework provides some straightforward managerial implications and paves the way for further research.

*Tina Ladwig, Jeannine Wintzer:*

### **Power Games in Strategy Formation Processes – A Performative Interpretation**

The article approaches an understanding of power within strategy formation processes established by verbal and bodily communication. On this note, we examined concepts of power constituted by hierarchy and developed a conceptual framework for a performative interpretation of power. In line with Austin's (1962) and Butler's (1990, 1993, 1997) concept of performativity as well as strategy-as-practice research (Balogun et al., 2007; Jarzabkowski & Spee, 2009) we ask: How is persuasion achieved by strategic actors during strategy formation processes? To explore verbal and bodily communication empirically we developed an experimental setting in a small high-tech company located in Germany in December, 2012. The Results indicate that (1) during critical incidents – when perspectives clash – actors use arguments to gain persuasion. (2) The

data illustrates that independently of their hierarchical position within the company, strategic actors show an equal distribution of argumentative techniques.

*Sven M. Laudien, Birgit Daxboeck:*

### **Value Creation Networks, Knowledge Co-creation, and the Foundation of Dynamic Capabilities – Insights from an Organizational Learning Perspective**

In our paper we discuss how firms are affected by newly evolving service-driven market conditions. We especially focus on understanding how the need to establish a more service-oriented business logic affects organizational learning processes. Our research is based on the service-dominant logic concept, the dynamic capabilities approach, and the 4I model of organizational learning. We extend the 4I model of organizational learning by adding a value creation network perspective as well as three specific service-related capabilities (adapting, absorbing, and collaborating). In doing so, we show how a service-dominant business logic and service related capabilities can serve as an additional microfoundation of dynamic capabilities. The purpose of our conceptual paper is to provide a holistic perspective on the highly complex relation between service-related changes in the business logic, value creation network-based learning, and the development of dynamic capabilities. Our insights are reflected by three sets of propositions we develop. The paper enhances existing knowledge by introducing a solid, theory-based framework that builds a groundwork for future empirical research.

*Ute Reuter:*

### **Success of Digitalization in Service Procurement**

Service procurement is an increasingly important business process that is especially suitable for the integration of information and communication technology (ICT). In contrast to its importance, service procurement process innovation in general and implementation of electronic procurement devices in particular are highly under-researched. The research project on hand closes part of this research gap and theorizes measures for the success of ICT-based process innovation (the so-called digitalization) in service procurement. From a relational, resource-based perspective, firm-specific, relational and incoming surplus rents are proposed as measurement constructs. Furthermore, their aptitude to measure the success of digitalization in service procurement is qualitative-empirically tested and proven within the German facility management branch.

***e-books, downloads***  
***www.Hampp-Verlag.de***

Die meisten unserer Neuerscheinungen sowie eine Reihe vergriffener Titel sind als **e-book (PDF)** aufbereitet. Folgen Sie dem Link auf unserer Website **www.Hampp-Verlag.de**. Unsere **e-books** finden Sie auf mehreren Plattformen, z. B. ciando.com, di-vibib.com, libreka.de.

Bei den **e-journals** stehen Ihnen kostenlos Auszüge der aktuellen Zeitschriften zum Download bereit.

**Recherche-Pool**  
**www.hampp-**  
**verlag.de/Hampp\_Recherche\_d.htm**

***selected English publications***

*Christoph Scherrer (Ed.):* **The Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP): Implications for Labor**

*Labor and Globalization*, edited by Christoph Scherrer, Vol. 5, ISBN 978-3-86618-396-4, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 209 S., € 24.80

The United States of America and the European Union are currently negotiating a Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP). It is one of the most ambitious free trade and investment initiatives, going much further than eliminating tariffs. TTIP mainly aims at reducing “non-tariff barriers”. While tariffs on goods have been imposed with an eye to foreign competition, most of the non-tariff barriers are the laws and regulations that are the result of social struggles for the protection of consumers and workers. It is therefore certain that TTIP will impact workers. This volume provides a preliminary assessment of the likely consequences for labor by:

- providing an overall introduction to the TTIP negotiations;
- assessing the reliability of the studies claiming employment gains;

- highlighting specific problematic proposals such as the investor-to-state dispute settlement mechanism;
- presenting the position of organized labor from both sides of the Atlantic.

Among the contributors are Stefan Beck (Kassel), Lance Compa (Ithaca, New York), Pia Eberhardt (Brussels) and Werner Raza (Vienna).

**Key words:** International trade, trade models, investment protection, labor rights, employment, USA, EU

*Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Mario Mezzanzanica, Silvia Dusi (Eds.):*

**Big Data and the Complexity of Labour Market Policies: New Approaches in Regional and Local Labour Market Monitoring for Reducing Skills Mismatches**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 307 S., ISBN 978-3-95710-045-0 (print), € 32.80  
ISBN 978-3-95710-145-7 (e-book pdf), € 29.99

The experience of regional and local labour market observatories shows that information on some aspects of the labour market – such as the demand for skilled labour in certain sectors or spatial units – is difficult to obtain. In the recent years, ICT-related innovations have created new forms and types of data that can be used for enhancing the efficiency in several areas of economic activity. So far, the vast amount of unstructured data contained in the World Wide Web – Big Data – has been largely unexploited. However, as the available technology provides increasingly cost-effective solutions, it has become possible to provide services that have formerly been too expensive. Therefore, applying Big Data in labour market monitoring can provide innovative insights into the functioning of labour markets. Also the process data of Public Employment Services or Statistical Offices constitute a promising source of large amounts of data. The results of the analyses based on the different sources of data can be used to improve the efficiency of the labour market at large and the provision of services by governments and private enterprises.

However, the attempts to use Big Data in the context of labour market monitoring have been relatively rare so far, even though a growing interest can be observed among researchers and practitioners alike. Against this background, the issues of collecting, elaborating, analysing and disseminating the information available on the Web urgently needed to be addressed – as did the associated ethical and

legal issues concerned with data ownership and protection. This year's Anthology of the EN RLMM covers these issues from the viewpoint of labour market researchers and practitioners in labour market observatories from different European regions and localities. The contributions provide first insights into new models and tools of labour market monitoring based on the usage of Big Data.

**Key words:** Big Data, Big Data application, regional and local labour markets, labour market monitoring, applied labour market research

*ElKhider Ali Musa:* **Emerging Women Entrepreneurs in Sudan. Individual Characteristics, Obstacles and Empowerment**

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 125 S., ISBN 978-3-95710-021-4-0 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-95710-121-1 (e-book pdf), € 22.99

This research focuses on three issues: the personal characteristics and motivations of the female entrepreneurs of Sudan, how conducive is the business environment for the female entrepreneurs of Sudan in terms of availability of finance and supporting infrastructural services and the major constraints imposed by the society's attitudes and government regulations on business start-up, taxes and labour that may still impede female entrepreneurs of Sudan. The study used survey methodology and the questionnaire research method to collect data from 142 female businesses of different sizes, in different geographical locations and in different industries. Businesswomen have immense problems accessing finance and many aspects of infrastructural services and government regulations on business start-up and taxes that are not business-friendly either. Unexpectedly, the research findings indicate society's positive attitudes to businesswomen.

The study has made some recommendations including making microfinance initiative easily accessible, improving infrastructure, streamlining government regulations on starting-up business and licensing, introducing tax reforms and incentives, organizing businesswomen in the informal sector and enhancing businesswomen organizations' relations with universities.

**Key words:** businesswomen, entrepreneurship, infrastructure, environment, microfinance, motivation, traits, culture, progress, prospects, taxes, regulations

*Lyudmyla Volynets:*

**Trade Unions and Worker Representation in Ukraine**

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2015, 301 S., ISBN 978-3-95710-037-5 (print), € 32.80  
ISBN 978-3-95710-137-2 (e-book pdf), € 29.99

The disintegration of socialism that occurred across Europe in the late 1980's prompted significant changes in the area of Industrial Relations. With all of the institutional changes in place, the role and functions of trade unions have been fundamentally challenged. This ongoing development of post-socialist worker representation and trade unions within new operating conditions forms the focus of this book. The book offers a process-oriented perspective of union development. The complexity of the dynamic processes of union formation is used in order to explain weak conflict-based forms of worker representation in Ukraine. A general overview of union development includes a discussion of the various currents, tensions and approaches to worker representation within reformed and independent trade unions. Using detailed examples of enterprise-based unions in Ukraine, it demonstrates the effects of the co-existence of and competition between reformed and newly emerging trade unions on the development of conflict-based worker representation in the post-socialist context.

**Key words:** trade unions, independent trade unions, reformed trade unions, worker representation, Industrial Relations, Ukraine

*Veerashekarappa, Meenakshi Rajeev, Soumitra Pramanik:* **Reforming Cooperative Credit Structure in India for Financial Inclusion**

*Labor and Globalization*, edited by Christoph Scherrer, Volume 6, ISBN 978-3-86618-397-1, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 98 S., € 19.80

In the drive for financial inclusion in India, cooperative banks assume prime importance as they are much more accessible to the rural poor than commercial banks. While more accessible, cooperative banks' financial health is rather poor and, therefore, might not be able to serve the needy in a sustained manner. A committee led by Prof. Vaidyanathan has outlined a revival package for cooperatives. Besides suggesting an infusion of funds, it called for the adherence to certain stringent norms to ensure the financial viability. The recommendations provided in the

committee's report are under various stages of implementation in India.

The book examines the progress of this reform drive in Bihar, a state in Eastern India. It discusses the background for appointing the committee and its recommendations and also presents the findings of a field study conducted in this regard. The findings inform further policy suggestions which are of general interest to the drive for financial inclusion also in other countries.

**Key words:** Short Term Cooperative Credit Societies, Vaidyanathan Committee Report, Primary Agriculture Credit Societies, Common Accounting System

*Luciana Hachmann: Pursuing a Developmental State Trade Agenda in a Neo-Liberal Context: Brazil and South Africa in Comparison*

*Labor and Globalization*, edited by Christoph Scherrer, Volume 7, ISBN 978-3-86618-398-8, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 214 S., € 24.80

This book explains why it was possible for the Worker's Party (PT) in Brazil and the African National Congress (ANC) in South Africa to pursue a developmental state trade policy, in spite of neoliberal constraints. The major theoretical lenses are three-fold. It applies state theory (macro-level), policy network analysis (meso-level) and theories on political parties with emphasis on factional politics (micro-level). This book highlights the socio-political relevance of comparatively progressive policy frameworks and expands the debate on how to re-gain national policy space for progressive reform policies even under neoliberal constraints.

**Key words:** Developmental state, political parties, trade policy

*Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Rolf Keil (Eds.): Sustainable Economy and Sustainable Employment. Approaches to Measuring Sustainability in Regional and Local Labour Market Monitoring*

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 634 S., ISBN 978-3-95710-016-0 (print), € 49.80  
ISBN 978-3-95710-116-7 (e-book pdf), € 47.99

In the past years, sustainability has again become a theme in both academic and political discourses. Even though they often focus on green(ing) jobs and skills as recently

emerged policy fields, also the different aspects of sustainable employment are increasingly receiving attention. As the labour market observatories face the challenge of capturing the developments on the regional and local labour markets in regard to green jobs/skills and sustainable employment, the EN RLMM anthology seeks to clarify different conceptual and methodological issues with the aim to advance regional and local labour market monitoring efforts in this field. The publication focuses on monitoring approaches concerned with jobs and skills in the green(ing) sectors and sustainable employment on the level of European regions and localities. It is explored, how the above mentioned issues can be integrated in the continuously conducted regional and local labour market monitoring and how different stakeholders on the regional and local level can use the generated labour market data for their steering and strategy development activities.

**Key words:** sustainable economy, sustainable employment, green(ing) economy, green(ing) jobs and skills, regional and local labour market, labour market monitoring

*Akua O Britwum and Sue Ledwith (Eds.): Visibility and Voice for Union Women: Country case studies from Global Labour University researchers*

*Labor and Globalization*, edited by Christoph Scherrer, Vol. 4, ISBN 978-3-86618-395-7, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 339 S., € 32.80

A new collection of case studies about gender and trade unions in nine countries, ranging from Turkey to India, Brazil to Africa, the Philippines and New Zealand. Researched and written by insider/outsider union activists and officers, the book is the culmination of five years of collaborative research by the Global Labour University Gender and Trade Unions Research Group.

**Key words:** Women, Gender Politics, Trade Union Leadership, International, Country Case Studies

*Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Eugenia Atin, Raquel Serrano (Eds.):* **Shifting Roles and Functions of Regional and Local Labour Market Observatories Across Europe**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 253 S., ISBN 978-3-86618-864-8 (print), € 29.80 ISBN 978-3-86618-964-5 (e-book pdf), € 27.99

Over the years, regional and local labour market observatories have provided reliable and targeted labour market information and intelligence for regional and local decision-makers. Recent developments show that they are increasingly expected to fulfil tasks beyond mere data provision and analysis. Hence, they are emerging as interpreters, evaluators and mediators in regional and local governance and development efforts. Their participation in the planning, implementation and evaluation processes creates spaces for new alliances, cooperations and networks. However, the observatories often lack essential resources for fulfilling their complex new tasks.

Stable sources of financing and employees with a solid and up-to-date skills base are essential for regional and local observatories to meet the new requirements. However, acknowledging their contribution to regional and local governance and development processes as well as adequate opportunities for exchange with different actors across Europe are equally important.

How do the changing framework conditions affect the functions of regional and local labour market observatories? To what extent do shifts in their roles take place? Which patterns of changes can be observed across different European countries? How stable are the new arrangements and where do the observatories need support? This publication explores the shifts in the roles and functions of regional and local labour market observatories in different European countries as well as the framework conditions influencing their operating and further development.

**Key words:** Regional Labour Market, Labour Market Observatories, Shifting Roles of Regional/Local Labour Market Observatories, Regional/Local Labour Market Strategy

*Christian Scholz, Volker Stein (Eds.):* **The Dean in the University of the Future**

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 229 S., ISBN 978-3-86618-888-4 (print), € 29.80 ISBN 978-3-86618-988-1 (e-book pdf), € 27.99

Doing research on the roles of the dean within the university governance is gaining momentum, since the deans are the critical success factors for the university: Deans contextualise – for the good or for the bad – the way faculties perform research and teaching. They are responsible for the survival of the faculty in the interplay of centralistic and collegial steering systems. Therefore, they need both a clear vision and a solid strategy.

The international academic conference “The Dean in the University of the Future” dealt with these issues. It was held on June 26-28 2013 at Universität des Saarlandes in Saarbrücken/Germany and brought together 45 researchers, deans, university presidents, administrators and professors from 21 countries. The major finding of the conference: A clearer picture of the multiple requirements for the dean in a university that might stay away from becoming too centralised.

The conference – organised together with the DIES-programme of the DAAD – is part of the KORFU research programme that is funded by the German Federal Ministry of Education and Research and administered by the German Aerospace Center. “KORFU” is an acronym in German, to be translated as “Collegialism as an Economic Governance Principle for Universities”.

This Conference Proceedings report the edited versions of the 23 most important findings of the conference as well as the Conference Communiqué.

*Sarah Elisabeth Schmelzer-Roldán:*

**The Impact of Electricity Sector Privatisation on Employees in Argentina and Brazil. A Comparative Institutional Analysis**

*Labor and Globalization*, edited by Christoph Scherrer, Vol. 3, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 249 S., ISBN 978-3-86618-394-0, € 27.80

This book investigates country-specific responses to privatisation by examining two of the most important Latin American examples of the 1990s, the Argentine and the Brazilian programmes, and one essential public service sector, electricity. In doing so, it aims to: identify the impact

of privatisation on electricity sector employees in Argentina and Brazil during the 1990s; explore how the impact came about; and analyse the reasons for this impact. A multi-dimensional perspective provides a comparative analysis of privatisation processes, regulatory contexts, and results, striving to capture the phenomenon by combining insights from political and economic analysis.

**Key words:** Privatisation, neoliberal reforms, electricity sector, labour relations, historical institutionalism, regulatory framework

*Kerry Brown, John Burgess, Marion Festing, Susanne Royer (Eds.): Resources and Competitive Advantage in Clusters*

*Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung*  
hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 13,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 233 S.,  
ISBN 978-3-86618-865-5 (print), € 27.80  
ISBN 978-3-86618-965-2 (e-book pdf), € 24.99

This book series on research in international human resource management and strategy is designed to stimulate discussions on current developments in these disciplines. The scope of this series reflects the importance of the fields of strategy and human resource management in the international environment of a globalised world. Both fields have the potential to contribute essentially to the description and explanation of competitive advantage realisation, performance issues and to achieving other corporate goals and objectives. Therefore, these areas need attention in research as well as in practice. This series will focus on the latest research results in this field. This volume consists of a series of research articles divided into two sections. Part 1 examines the policy dimensions of clusters across Europe, Australia and the Middle East. Part 2 examines the strategy and management dimension of clusters. This book expands upon and develops the research around cluster development in a number of ways. First, the countries included in the research cover different regions in the world. Second, we have included several conceptual papers that provide interesting theoretical insights into the role of resources, cluster-specific knowledge and social exchange in clusters. Third, we have included several policy papers around the development of cluster policies and the operation of clusters. Fourth, we have included case studies that examine clusters in different national, industry and policy contexts. There are areas of cross over and complementarities in the research presented; as such the book provides

an interlinked reflection of the scope and focus of contemporary research on clusters.

*Melisa R. Serrano, Edlira Xhafa (Eds.):*

**The Pursuit of Alternatives.  
Stories of Peoples' Economic and  
Political Struggles Around the World**

ISBN 978-3-86618-390-2,  
Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 237 S., € 19.80

Stories of peoples' struggles across the globe are testaments to their determination to resist exploitation and injustice, and to imagine and construct their own narratives of economic and political difference. These stories of emancipatory moments demonstrate that something radically different in terms of dominant socio-economic relations and mental conceptions of the world may arise out of and beyond capitalism. The *Pursuit of Alternatives: Stories of Peoples' Economic and Political Struggles Around the World* presents a fresh and new perspective on how the 'process of becoming' alternatives might take place based on peoples' lived experiences. The chapters here, by labour activists and academics, explore how various forms of peoples' economic and political initiatives and struggles in six countries – Brazil, Canada, Colombia, Nigeria, the Philippines, and South Korea – might become 'actually existing' spaces and moments for the development of critical consciousness and transformative capacities which are both central in challenging the dominant social, economic and political relations. The stories in this book bring to light today's language of peoples' struggles; what inspires people to create their own emancipatory moments and spaces for transformative self-change. While this book does not aim to propose an alternative to capitalism per se, it makes a stimulating contribution to the continuing debate on what alternatives to capitalist relations and arrangements might look like by grounding these alternatives in the everyday lives and struggles of workers, women, aboriginal peoples, the unemployed, and the poor.

*Elvire Meier-Comte: Knowledge Transfer and Innovation for a Western Multinational Company in Chinese and Indian Technology Clusters. Identification of local and firm's knowledge transfer mechanisms to develop successful innovations*

*Schriften zum Internationalen Management.*

hrsg. von Thomas R. Hummel, Band 26

ISBN 978-3-86618-802-0, ISBN 978-3-86618-902-7 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 324 S., € 32.80

Compared to local and global Asian competitors, Western Multinational Companies struggle to offer successful innovations in emerging markets. This research aims to define, understand and explain the specific knowledge transfer mechanisms at the local level compared to Western Countries and how Western Companies integrate knowledge coming from a culturally different environment internally. The research focuses on four clusters in China and India with high relevance for their research and development activities: Bangalore, Beijing, Shanghai and Shenzhen. Especially interesting is the consideration of knowledge transfer mechanisms in Asian territories and for Western MNCs with respect to cross-cultural challenges. Basis for the research is a retrospective analysis of successful innovations and actors involved in the innovation process for each cluster. Results from the interviews with these key agents elucidate the most important knowledge transfer mechanisms for developing successful innovations in each of the economically, culturally and socially different clusters and draw a new typology of clusters in emerging and developed countries. Additionally and in comparison, formal and informal knowledge transfer mechanisms for communicating and integrating knowledge from the foreign subsidiary to headquarters are highlighted. This overall approach leads to new conclusions on the type of innovation strategies and organizations Western MNCs need to adopt to bring about successful innovation in Asia.

*Martin Büscher, Michael Quante, in collaboration with Dominik Düber and Edgar Wehmeier: Discovering, Reflecting and Balancing Values: Ethical Management in Vocational Education Training*

*Schriftenreihe für Wirtschafts- und Unternehmensethik.*

hrsg. von Th. Beschorner, A. Brink, M. Schmidt, W. Schmidt, O. J. Schumann, Band 23,

Rainer Hampp Verlag, München., Mering 2014, 164 S.,

ISBN 978-3-86618-873-0 (print), € 22.80

ISBN 978-3-86618-973-7 (e-book pdf), € 19.99

Ethics is everywhere! Ethics needs communication! Ethics sharpens your profile! To make this clear, the professional education concept "ProEthics" leads to discovering, reflecting and balancing values in vocational education training. It takes up situations from daily professional life and identifies their ethical dimensions. It has been shaped by the cooperation of European institutions of vocational training and universities representing an interdisciplinary cooperation of ethics and economics. The European Commission supported a two year project that brought experts from Ireland, Spain, Finland, Hungary and Germany together to profile such an innovative concept.

**Key words:** Value Management, Business Ethics, Communication, Virtues, Ethical Reasoning, Responsibility, Value Conflicts, Practical Ethics, Value Formation, Structures of Values

*Tade W. Peters:*

**Alliance Formation in Emerging Economies. A Resource-based and Agency-theoretic Analysis**

*Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung.*

hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 10,

ISBN 978-3-86618-672-9, ISBN 978-3-86618-772-6 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 251 S., € 27.80

Forming alliances is a key strategy for firms entering emerging economies. Business opportunities for market entrants are promising and challenging at the same time. Promising because the rapid economic growth provides opportunities to tap new market potentials and challenging because emerging economies display dynamic and complex host environments for inter-firm cooperation. Prospected benefits of alliance strategies are often not realized or insufficient. High failure rates or weak performance are indicators for the inherent complexity that the formation and operation of international alliances entails.

This book introduces a resource-based and agency-theoretic perspective on alliance formation analyzing factors that influence the potential to realize competitive advantages through inter-firm cooperation. It presents a framework that integrates (inter)organizational and strategy research in order to investigate determinants of the alliance formation process of partner selection and alliance configuration in the distinct setting of emerging economies. The proposed framework is matched with empirical findings on the basis of a case study on alliances between small and medium-sized firms from industrialized countries and firms from China.

**Key words:** alliance formation, alliance governance, emerging economies, resource-based view, relational view, agency theory

*Christa Larsen, Ruth Hasberg, Alfons Schmid, Eugenia Atin, Jan Brzozowski (Eds.):* **Skills Monitoring**

**in European Regions and Localities.**

**State of the Art and Perspectives**

ISBN 978-3-86618-816-7, ISBN 978-3-86618-916-4 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 335 S., € 34.80

Transparency on the supply and demand of skills in a locality or region is crucial for employees, unemployed, training and placement organisations, as well as for enterprises and labour politics as all of these actors are influential for effective skills matching. In recent years, in numerous regions across Europe, skills monitoring has been implemented to provide this transparency. This anthology gives a broad overview on different approaches and good practice examples in regional or local skills monitoring. It also demonstrates how regional or local framework conditions can influence the implementation of specific concepts within skills monitoring.

*Katharina Frosch:*

**The Innovative Capacity of an Aging Workforce**

*Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik*, hrsg. von Uschi Backes-Gellner, Matthias Kräkel und Kerstin Pull, Band 24, ISBN 978-3-86618-618-7, ISBN 978-3-86618-718-4 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2011, 193 S., € 27.80

In times of sweeping demographic changes, policy makers and business executives in mature economies perceive workforce aging as one potential threat to the capacity for innovation and technological progress. However, evidence

for age-dependency in innovative performance is still scarce. Pressing questions in this context are for example:

- Does workforce age affect the innovative capacity of firms and regions, and if so, how and through which transmission channels do these effects occur?
- What are the sources of possible age-dependency in innovative performance, in particular with respect to innovation-relevant human capital?
- What are the policy implications of the interplay between workforce age and the capacity to produce technological advances in times of future workforce aging?

Starting from a comprehensive survey and critical discussion of existing studies about the interplay between workforce age and innovation, this book suggests a new conceptual framework to study the age-dependency of innovation. Based on this, three empirical studies investigate how the age composition of a workforce affects inventive performance in European regions, to what extent certain staffing patterns experienced by German firms boost innovative performance and how a region's entrepreneurial capacity relates to the age composition of its working-age population.

*Kerry Brown, John Burgess, Marion Festing & Susanne Royer (Eds.):* **Value Adding Webs and Clusters.**

**Concepts and Cases**

*Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung*, hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 5, ISBN 978-3-86618-491-6, ISBN 978-3-86618-591-3 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2010, 190 S., € 24.80

This book series on research in international human resource management and strategy is designed to stimulate discussions on current developments in these disciplines. The scope of this series reflects the importance of the fields of strategy and human resource management in the international environment of a globalised world. Both fields have the potential to contribute essentially to the description and explanation of competitive advantage realisation, performance issues and to achieving other corporate goals and objectives. Therefore, these areas need attention in research as well as in practice. This series will focus on the latest research results in this field.

This volume consists of concepts and cases from research in the field of industry clusters by different authors. The aim of this book is to undertake an in-depth exploration of the topic of industry clustering from both management

and policy perspectives. The book examines clustering from the standpoint of the single firm in the cluster and, in so doing, derives a novel formulation of clusters as comprising single firms with surrounding concomitant chains of relationships with suppliers, other similar firms and, institutions of government and its agencies. Because of the resources that then can be attributed to firms within the cluster, the resultant conceptualisation of industry clusters is called value adding webs. It is contended that these then develop as a series of overlapping value adding webs forming an industry cluster. The concept is elaborated and applied to different cluster cases in this book.

*Donna McGuire: Re-Framing Trade.*  
**Union Mobilisation against the General Agreement on Trade in Services (GATS)**

*Labor and Globalization*, edited by Christoph Scherrer, Vol. 1, ISBN 978-3-86618-392-6, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 237 S., € 27.80

Given the substantial and increasing encroachment of trade agreements into almost every aspect of economic and social life, there is a pressing need for research that provides a more coherent framework for understanding the source and effectiveness of organised labour's power and capacity to influence international trade policy.

Taking the union protests against the General Agreement on Trade in Services (GATS) as a case study, this research uses core concepts derived from social movement theory to analyse the opportunities that existed for unions to influence these trade negotiations and their capacity to identify and take advantage of such opportunities. Importantly, it adds a power analysis designed to reveal the sources of power that unions draw on to take action.

The research demonstrates that even where unions faced considerable constraints they were able to re-frame trade issues in a way that built broad support for their position and to utilise opportunities in the trade negotiation process to mobilise resistance against the GATS and further liberalisation of services.

The theoretical framework developed for the research provides conceptual tools that can be developed for improving strategic campaign planning and for analytical assessment of past campaigns.

The theoretical framework developed for this research has potential for further application as an analytical and strategic planning tool for unions.

*Christoph Scherrer (Ed.):*

**China's Labor Question**

ISBN 978-3-86618-387-2, Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2011, 229 S., € 27.80

The Honda workers' strike in 2010 attracted world wide attention. It was one of thousands of labor disputes that happen every year in China, but it was the first major calling for the right of workers to represent themselves in collective bargaining. The question of representation is therefore the main topic of the book.

The various contributors to this volume share the view that the Chinese party-state takes the protest against social inequality seriously. It has enacted many laws aimed at channeling dissatisfaction into safe channels. The implementation of these laws, however, lags behind and these laws do not include the right of freedom of association. Without this right, super-exploitation will persist and the system of labor relations will remain prone to eruptive forms of protest.

The first part of the book provides an overview of the economic context of Chinese labor relations, the transformation of class-relations, the evolution of labor law, and government policies intended to set a wage floor. Based on extensive field research, the second part looks at the evolution of labor relations at the industry level. In the third part, the focus shifts to the Corporate Social Responsibility agenda in China. The final part looks at the connection between land reform and social inequality.

Among the contributors are Hansjörg Herr (Berlin), Boy Lüthje (Honolulu), and Ngai-Ling Sum (Lancaster) and many are associated with the Global Labour University (GLU).

*Christian Schwens: Early Internationalizers.*  
**Specificity, Learning and Performance Implications**

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 34 ISBN 978-3-86618-246-2, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2008, 193 S., € 24.80

Aspects of internationalization found widespread interest in academic research. However, research attention has largely focussed on prominent large firms. Compared to research on multinational enterprises the state of

knowledge about the internationalization of entrepreneurial companies is limited so far. In order to contribute to research in this particular field, the dissertation focuses on an empirical examination of the internationalization process of early internationalizing firms. This phenomenon of young firms venturing into foreign market right from inception raises several questions:

How is it possible that young firms venture into foreign markets and manage to cope with the challenges of internationalization at such an early stage in their life cycles?

How are young firms able to learn how to handle the liabilities of foreignness before and after foreign market entry?

How does an early internationalization behavior impact the performance of the firm?

Elaborating on these research questions, the overall aim of this work is to contribute to a deeper understanding of the internationalization process of early internationalizing firms by studying the driving forces of this phenomenon, the learning behavior of early internationalizing firms and the effects on the firms' performance using different theoretical and methodological approaches.

**Key words:** Early Internationalization, Learning, Asset Specificity, Technology Firms

*Dirk Holtbrügge (Ed.):*

### **Cultural Adjustment of Expatriates. Theoretical Concepts and Empirical Studies**

*Nürnberger Edition zum Internationalen Management,*  
hrsg. von Dirk Holtbrügge und Helmut Haussmann, Band 3  
ISBN 978-3-86618-279-0, Rainer Hampp Verlag,  
München u. Mering 2008, 167 S., € 22.80

The cultural adjustment of expatriates to their host country is an important condition for a successful expatriation. This applies to the expatriates themselves as well as to their families. While the practical relevance of this aspect of foreign delegations is undoubted, there is still a lack of knowledge of those factors which might improve and which might restrain cultural adjustment. Similarly, little is known about the consequences of successful cultural adjustment.

This edited volume contains eight chapters which analyze different aspects of cultural adjustment. A detailed state-of-the-art review is followed by seven empirical studies of different antecedents and consequences of this phenomenon. Two chapters are written in English and six in Ger-

man language. All contributions originate in various research projects at the Department of International Management at the Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nuremberg.

**Key words:** Foreign Delegations, Expatriate Adjustment, International Human Resource Management

### ***Backlist / ausgewählte Titel***

#### ***Stefan Süß: Die Institutionalisierung von Managementkonzepten.***

#### ***Diversity-Management in Deutschland***

ISBN 978-3-86618-332-2, Rainer Hampp Verlag,  
München u. Mering, 2009, 288 S., € 29.80

Seit Jahren sind in Wissenschaft und Praxis verschiedene Managementkonzepte in der Diskussion. Einige Konzepte etablieren sich dauerhaft, während andere nach kurzer Zeit verschwinden. Unklar sind bislang die Gründe für ihr (fehlendes) Etablieren. An diesem Forschungsdefizit setzt die Arbeit an und untersucht den Prozess der Institutionalisierung von Managementkonzepten unter besonderer Beachtung der beteiligten Akteure sowie ihrer Interessen und Machtpotenziale. Als theoretische Grundlage dient der gegenwärtig in der Organisationstheorie populäre soziologische Neoinstitutionalismus, der sowohl eine Makro- als auch eine Mikroanalyse ermöglicht. Angereichert wird diese theoretische Perspektive durch wesentliche Gedanken der Strukturierungstheorie und der mikropolitischen Organisationsanalyse.

Empirisches Erkenntnisobjekt ist das Diversity-Management, dessen Institutionalisierung gegenwärtig in Deutschland in vollem Gange, aber noch nicht endgültig erfolgt ist. Daher stellt es einen idealen Forschungsgegenstand dar. Im empirischen Teil der Arbeit werden die Erkenntnisse mehrerer quantitativer und qualitativer empirischer Studien präsentiert, denen für den deutschsprachigen Raum Pioniercharakter zugeschrieben werden muss. Am Beispiel des Diversity-Managements lassen sich Institutionalisierungsprozesse sowohl auf einer die einzelne Organisation übergreifenden Makroebene als auch auf der Mikroebene verstehen bzw. erklären.

*Anders, Ortliebe, Pantelmann, Reim, Sieben, Stein:* **Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse einer quantitativen und qualitativen empirischen Studie**

ISBN 978-3-86618-302-5, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2008, 117 S., € 19.80

Das vorliegende Buch befasst sich mit der betrieblichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund. Im Zentrum stehen die Ergebnisse einer telefonischen Befragung von Personalverantwortlichen in 500 Berliner Unternehmen sowie von 40 darauf aufbauenden Tiefen-Interviews mit verschiedenen betrieblichen Akteuren aus sechs Unternehmen, die zu Fallstudien verdichtet wurden. Damit wird aus Diversity-Perspektive beleuchtet, inwieweit sich die Vielfalt auf dem Berliner Arbeitsmarkt in der Personalstruktur der Unternehmen widerspiegelt und welcher personalpolitische Umgang damit verbunden ist.

Auf der Basis der empirischen Befunde sowie weiterer Konzepte zur Förderung von Chancengleichheit werden zudem Ansatzpunkte für das Personalmanagement aufgezeigt: Durch eine entsprechende Organisationsanalyse kann der Handlungsbedarf ermittelt werden. Gezielte Maßnahmen können dann darauf hinwirken, dass die Vielfalt im Unternehmen erhöht wird, Personen mit Migrationshintergrund besser integriert und die Potenziale der Vielfalt genutzt werden.

*Siegfried Rosner, Andreas Winheller:*

**Mediation und Verhandlungsführung. Theorie und Praxis des wertschöpfenden Verhandels – nicht nur in Konflikten**

*Systemische Organisationsberatung und Aktionsforschung,*  
hrsg. von Siegfried Rosner, Bd. 4,  
ISBN 978-3-86618-820-4, ISBN 978-3-86618-920-1 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 477 S., € 39.80

„Ein glänzend geschriebenes Buch, das den aktuellen internationalen Forschungsstand zu Mediation und Verhandlung zuverlässig darstellt, dabei die Bedürfnisse der Praxis nie aus den Augen verliert und viele eigene kluge Ideen und Anregungen einbringt. Die Autoren haben einen bedeutenden Beitrag geleistet. Das gedankenreiche Buch ist jedem zu empfehlen, der sich für die Alternative Konfliktbeilegung interessiert.“

**Prof. Dr. Fritjof Haft**, EBS Law School, Wiesbaden,  
Mitherausgeber des „Handbuch Mediation“

„Siegfried Rosner und Andreas Winheller beschreiben in ihrem Buch viele der heute bekannten Mediations- und Verhandlungsverfahren. Sie beschreiben dabei nicht nur Vorgehensweisen, sondern erläutern gleichzeitig deren theoretische Hintergründe und weisen auf Verbindungslinien zwischen den verschiedenen Ansätzen hin. Ein Buch, das die Bibliothek eines jeden Mediators und Verhandlers mehr als ergänzt!“

**Adrian Schweizer**, Rechtsanwalt und Wirtschaftsmediator  
Co-Autor des Buches "Kooperation statt Konfrontation"

*Stefan Kühl, Manfred Moldaschl (Hrsg.):* **Organisation und Intervention. Ansätze für eine sozialwissenschaftliche Fundierung von Organisationsberatung**

*Organisation, Intervention, Evaluation,*  
hrsg. von Manfred Moldaschl, Band 1,  
ISBN 978-3-86618-431-2, ISBN 978-3-86618-531-9 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 304 S., € 29.80

Gibt es einen Beratungsansatz jenseits von der rationalistischen Expertenberatung einerseits und einer systemischen Prozessberatung andererseits? Dieses Buch versucht erste Konturen eines Beratungsansatzes herauszuarbeiten, der die Ansätze der modernen Organisations- und Professionstheorie ernst nimmt. In diesem Sinne geht es den Autoren dieses Buches darum, sich aus den zweckrationalen Verengungen der zurzeit noch dominierenden Expertenberatung zu lösen. Dieses Buch will zeigen, wie – anders als bei der systemischen Beratung, deren ausgearbeitetes Interventionsrepertoire für Familien, Gruppen, soziale Bewegungen und Organisationen gleichermaßen gültig zu sein scheint –, Anschlüsse an die moderne Organisations- theorie aussehen können und damit Phänomene wie Regelabweichungen, Organisationsstrukturwandel, Macht oder Informalität für eine Beratungspraxis erschlossen werden können.

*Eckart Koch, Sabine Speiser (Hrsg.):*

### **Interkulturelle Projekte. Angewandte Interkulturalität. Beiträge zum Sechsten Internationalen Tag**

*Texte der Fakultät für Studium Generale und Interdisziplinäre Studien,*  
hrsg. von der Hochschule für angewandte Wissenschaft (FH)  
München, Band 6,  
ISBN 978-3-86618-347-6, ISBN 978-3-86618-348-3 (e-book pdf)  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 223 S., € 24.80

Die Arbeit mit und in *Interkulturellen Projekten* gehört im Zeitalter von Globalisierung und internationaler Zusammenarbeit für viele Fach- und Führungskräfte zum Berufsalltag. Das bedeutet allerdings noch nicht, dass diese Projekte immer optimal geplant sind und gute Ergebnisse erzielen.

In diesem Buch stellen Wissenschaftler und Praktiker interessante interkulturelle Projekte vor. Sie vermitteln neue Erkenntnisse und schlagen praxisbezogene Lösungen vor – keine fertigen Konzepte, sondern konstruktive Beispiele, Wegweiser und Diskussionsbeiträge.

Ausgewählte Themen

- Was sind Interkulturelle Projekte? – Typen, Planung, Ergebnisse
- Interkulturelles Assessment-Center
- Interkulturelle Erfolgsfaktoren im Consulting – Saudi Arabien
- Standortübergreifende Ingenieursarbeit als interkulturelles Projekt
- Strategisches Kommunikationsmanagement für interkulturelle Projekte
- Interkulturelle Praxisprojekte – Erfahrungen und Einsichten

### *Klaus Götz (Hrsg.):* **Vertrauen in Organisationen**

*Managementkonzepte,* hrsg. von Klaus Götz, Band 30  
ISBN 978-3-86618-042-0, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2006, 272 S., € 29.80

Ziel der Veröffentlichung ist es, einen Überblick über den „State of the Art“ von Vertrauen in Organisationen zu geben: neue Trends und Entwicklungen, „Best Practice-Beispiele“ sowie Ziele und Probleme. Die Konturen von Vertrauen sollen vor ihren theoretischen Hintergründen und in ihrem praktischen Nutzen reflektiert werden. Vertrauen wird u. a. in folgenden Kontexten diskutiert: System, Führung, Kontrolle, Kapitalmarkt, Erfolgsfaktoren,

Unternehmensnetzwerke, Messbarkeit, Entscheidungsverfahren, kooperatives Handeln, Steuerung, Ungewissheit und Wagnis, Christentum, Entscheidung etc. An der Diskussion beteiligen sich Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Praxis:

### *Harald Klein:* **Computerunterstützte Textanalysen mit TextQuest. Eine Einführung in Methoden und Arbeitstechniken**

*Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden,*  
hrsg. von Martin Spieß, Wenzel Matiaske u.a., Band 6,  
ISBN 978-3-86618-831-0, ISBN 978-3-86618-931-7 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 135 S., € 22.80

Was können computerunterstützte Textanalysen leisten? Welche Möglichkeiten, aber auch welche Grenzen gibt es? Welche Ergebnisse lassen sich wie erzielen?

Am Beispiel von Heirats- und Kontaktanzeigen werden die Analysemöglichkeiten von TextQuest beschrieben. Ein Schwerpunkt liegt in der Aufbereitung von Texten durch Abschreiben, Scannen oder Diktieren, aber auch in der Übernahme von Texten aus Textarchiven oder dem Internet. Dabei werden Grenzen und Möglichkeiten der einzelnen Methoden aufgezeigt.

Verschiedene Arten von Wörterlisten geben einen Überblick über den Wortschatz und können für die Formulierung von Suchbegriffen genutzt werden, die dann im Kontext dargestellt oder in einer Inhaltsanalyse genutzt werden.

Insbesondere bei der Inhaltsanalyse werden Probleme wie Mehrdeutigkeit und Negation von Suchbegriffen mit den verfügbaren Methoden und Arbeitstechniken diskutiert sowie Möglichkeiten der Validierung von Kategoriensystemen vorgestellt: von der interaktiven Kodierung bis hin zu umfangreichen Protokolldateien.

Die (syntaktische) Lesbarkeit von Texten lässt sich mittels Lesbarkeitsformeln für verschiedene Sprachen und Textgenres bestimmen.

*Michael W. Busch: Management und Dynamik teambezogener Lernprozesse*

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 675 S., ISBN 978-3-95710-028-3 (Hardcover), € 49.80 ISBN 978-3-95710-128-0 (e-book pdf), € 47.99

Teams kommen in modernen Unternehmen auf allen Ebenen und in sämtlichen Bereichen zum Einsatz. Entsprechend wichtig ist die Analyse teambezogener Lernprozesse. Durch sie lässt sich eine Konkretisierung des oft recht vage bleibenden Konzepts der lernenden Organisation erreichen.

In der vorliegenden Arbeit wird ein ganzheitlich-dynamisches Modell des Teamlernens entwickelt, das die bisherigen Erkenntnisse der Teamliteratur bündelt, bewertet und weiterentwickelt. Dabei werden die drei Bereiche Lernen in Teams, Lernen zwischen Teams und Lernen durch Teams unterschieden. Als verbindende Klammer dienen die grundlegenden Lernmuster Exploitation und Exploration.

Mit dieser Habilitationsschrift liegt im deutschsprachigen Raum erstmals eine umfassende, systematisierende, theoretisch anspruchsvolle und kritische Zusammenschau, aber auch gestaltungsorientierte Analyse der stark anglo-amerikanisch geprägten Literatur zum Thema Teamlernen vor.

*Maren Luther: Diplomatie im Change Management. Diplomatisches Verhalten zwischen lateral interagierenden Führungskräften in Veränderungsprozessen*

*Schriften zum Management*, hrsg. v. Claus Steinle, Band 39 ISBN 978-3-86618-837-2, ISBN 978-3-86618-937-9 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 319 S., € 29.80

Insbesondere im Change Management sind Führungskräfte gefordert, mit ihren Kollegen auf gleicher hierarchischer Ebene zu verhandeln. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Ressourcen und Aufgabengebiete verteilt werden und Vorgesetzte der nächst höheren Ebene erwarten, dass die beteiligten Führungskräfte untereinander eine Lösung finden. Hierbei erweist sich ein diplomatisches Verhalten bei der Verfolgung von Interessen als äußerst Erfolg versprechend.

Diplomatie – als spezielles politisches Phänomen – hat bisher noch keinen grundlegenden Einzug in die BWL genommen. Maren Luther untersucht auf der Basis einer qualitativen Studie die Übertragbarkeit diplomatischen

Verhaltens auf den betriebswirtschaftlichen Kontext. Diplomatisches Verhalten hat in der Unternehmung dort eine große Bedeutung, wo politische Interessen aufeinander treffen sowie Interessengegensätze und Konflikte bestehen. Es ist zu verstehen als konfliktregulierendes, konsensmobilisierendes Phänomen, welches sich durch taktvolles und taktisches Verhalten sowie durch eine gewisse „Geschmeidigkeit“ auszeichnet. Insbesondere im Rahmen von Veränderungen besteht oft ein hohes Konfliktpotenzial, welches sich bei unklaren Machtverhältnissen durch fehlende Weisungsbefugnis noch verstärkt. Diplomatisch agierende Führungskräfte können vorausdenken, viele Variablen beachten und taktierend abwägen. Die potenziellen zukünftigen Aktionen und Reaktionen der Interaktionspartner über mehrere „Runden“ werden bei jeder Handlung in Erwägung gezogen.

Die Autorin untersucht in ihrer empirischen Studie ausführlich Inhalte diplomatischen Verhaltens in Unternehmungen, Einflussfaktoren auf ein solches Verhalten sowie daraus entstehende Effekte. Damit schafft sie eine Grundsensibilisierung für Diplomatie in Unternehmungen und entwickelt einen Theorieansatz, der wünschenswerterweise ein Auftakt für weitere Forschungsbemühungen ist.

Das Buch wendet sich an Dozenten und Studierende der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Unternehmensführung, Change Management, Mitarbeiterführung/ Leadership und Konfliktmanagement sowie an Führungskräfte, die auf gleicher hierarchischer Ebene mit ihren Kollegen interagieren oder verhandeln.

*Werner Nienhäuser, Christina Krins:*

**Betriebliche Personalforschung. Eine problemorientierte Einführung**

ISBN 3-87988-932-5, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2005, 183 S., € 19.80

Im vorliegenden Lehrbuch werden dem Leser grundlegende Methoden und Bewertungskriterien der empirischen Personalforschung anhand praxisnaher Beispiele allgemein verständlich vermittelt. Bei vielen personalwirtschaftlichen Verfahren, z.B. bei Mitarbeiterbefragungen, bei der Personalauswahl oder bei der Analyse personalwirtschaftlicher Kennziffern, geht es darum, Informationen zu gewinnen und zu verarbeiten. Solche Verfahren – so eine These des Buches – lassen sich entscheidend verbessern, wenn Regeln der empirischen Forschung Beachtung finden. Das Buch behandelt Fragen wie: Welche Datenerhebungsverfahren stehen bei der Informationsgewinnung generell zur

Verfügung und was ist bei der Anwendung dieser Verfahren zu beachten? Wie können Stichproben gezogen werden? Wie lassen sich die gewonnenen Daten sinnvoll auswerten? Welche Möglichkeiten bestehen etwa, frei formulierte Bewertungen von Teilnehmern einer Schulungsmaßnahme inhaltsanalytisch auszuwerten? Wie können messtheoretische Gütekriterien (insb. Reliabilität, Objektivität und Validität) eine Orientierung dafür geben, die Sozialkompetenz eines Bewerbers sinnvoll zu erfassen? Ziel des Lehrbuches ist es, (künftigen) betrieblichen Praktikern, die mit Forschungsmethoden wenig vertraut sind, Antworten auf solche und vergleichbare Fragen der Personalforschung zu liefern. Das Buch soll Studierenden und betrieblichen Praktikern dabei helfen, empirische Untersuchungen durchzuführen, empirische Befunde richtig zu interpretieren und für die praktische Arbeit zu nutzen.

**Schlüsselwörter:** Personalforschung, Empirische Sozialforschung, Empirische Methoden, Personalwirtschaft, Mitarbeiterbefragungen, Datenerhebung, Datenanalyse, Informationsgewinnung

### **Volkwin Müller: Nachfolgertypen und Rollenkonflikte im Nachfolgeprozess von Familienunternehmen. Eine empirische Untersuchung**

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 38

ISBN 978-3-86618-304-9, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2008, 497 S., € 39,80

Der Nachfolgeprozess bedeutet für Familienunternehmen eine einschneidende Veränderung, die oftmals schwierig und konfliktartig ist. Die dabei auftretenden Konfliktursachen und -verläufe sind besonders aus der Sicht der Betroffenen weitgehend unerforscht. Zur Analyse dieser Problematik verwendet Volkwin Müller einen konflikttheoretischen Zugang, der sich der Konzepte der Rollentheorie bedient. Er beschreibt eine mögliche Dreierkonstellation im Nachfolgeprozess, die aus Vorgänger – Nachfolger – Mitarbeiter besteht, und analysiert typische Rollenkonflikte, die zwischen den Rollenspielern auftreten und auf gleichförmige Erwartungen an die jeweiligen Nachfolger zurückgeführt werden können. Erstmals in der Literatur werden in diesem Buch Nachfolgertypen entwickelt, die sich durch ein bestimmtes Rollenverhalten im Nachfolgeprozess auszeichnen. Neben der Darstellung der Nachfolgertypen und der Analyse der typenspezifischen Konflikt-

verläufe und deren Auswirkungen werden Ansatzpunkte für ein geeignetes Rollenverhalten von Nachfolgern geliefert, welches einen großen Beitrag zum Gelingen des Nachfolgeprozesses leisten kann.

### **Andreas Schiffelholz: Stabilität und Wechsel bei Miles- und Snow-Strategietypen. Eine empirische Panel-Analyse deutscher Aktiengesellschaften**

*Schriften zu MANAGEMENT, ORGANISATION UND INFORMATION*, hrsg. von Hagen Lindstädt, Band 47, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 222 S., ISBN 978-3-95710-018-4 (print), € 24,80  
ISBN 978-3-95710-118-1 (e-book pdf), € 22,99

Die Entscheidung für Wahl und Wechsel einer Strategie gehört zu den wichtigsten Weichenstellungen einer Unternehmung, und ihre Untersuchung ist ein zentrales Feld der Management-Forschung. Dazu wird oftmals auf Strategietypologien zurückgegriffen. Das auf der *Strategic-Choice-Theorie* basierende *Miles- und Snow-Modell* gehört hierbei zu den am meisten verwendeten Klassikern.

Die vorliegende, empirische Arbeit untersucht zum einen *Unterschiede der beiden Strategietypen* Defender und Prospector hinsichtlich grundlegender Unternehmenscharakteristika wie Alter, Größe und Branchenzugehörigkeit. Zum anderen werden *Wechsel zwischen diesen Typen* genauer betrachtet. Hierbei wird nach der *Richtung des Wechsels* unterschieden und so der Einfluss von Alter, Dauer der Typenzugehörigkeit, CEO-Wechseln, Performance sowie Umsatz- und BIP-Wachstum auf die Wahrscheinlichkeit eines Strategietypenwechsels analysiert. Die für die Untersuchung herangezogene Stichprobe umfasst *173 deutsche Aktiengesellschaften*, die zwischen 2002 und 2011 Teil des HDAX waren. Die Bestimmung des Strategietyps erfolgt anhand einer *computergestützten Textanalyse* des im Geschäftsbericht enthaltenen *Briefs an die Aktionäre*. Die Überprüfung der abgeleiteten Hypothesen erfolgt mittels Verfahren der *logistischen Panel-Regression* unter Einsatz einer *zeitdiskreten Survival-Analyse*.

Die Ergebnisse der Untersuchung grundlegender Eigenschaften der Strategietypen zeigen, dass *ältere Unternehmen eher dem Defender folgen*. Aus der Betrachtung der Verteilung der Strategietypen über die Branchen folgt, dass *Prospectoren vermehrt in volatilen, innovativen Branchen* zu finden sind, *Defender eher in stabilen*. Die *Wahrscheinlichkeit von Typenwechseln nimmt tendenziell mit zunehmender Dauer der Typenzugehörigkeit ab*. Die richtungsspezifische Analyse der Wechseltypen zeigt, dass *CEO-Wechsel allgemein* einen katalytischen Effekt

auf Wechsel zum Prospector ausüben. Zu Wechseln zum Defender, mit den damit verbundenen schmerzhaften Schritten zur Produktivitätssteigerung, kommt es hingegen nur dann verstärkt, wenn es sich um eine *externe Neubesetzung* handelt. Des Weiteren zeigt sich, dass ein *Wechsel zum nach außen orientierten Prospector* vor allem durch sich bietende *externe Chancen*, wie beispielsweise ein gesamtwirtschaftliches Wachstumsumfeld, ausgelöst wird. Ein *Wechsel hin zum Defender* hingegen stellt verstärkt eine Reaktion auf *interne Notwendigkeiten* wie den Rückgang der Unternehmensrentabilität dar.

*Stefanie Müller: Humankapitalethik.*

### **Ein handlungsleitendes Modell zum verantwortungsvollen Umgang mit Humanvermögen**

*Strategie- und Informationsmanagement,*

hrsg von Dr. Christian Scholz, Band 28,

ISBN 978-3-86618-675-0, ISBN 978-3-86618-775-7 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 418 S., € 34.80

Die Quantifizierung des Mitarbeiters als wichtige Ressource ist im Rahmen von betriebswirtschaftlichen Überlegungen inzwischen weitestgehend akzeptiert – wenn auch sowohl von Seiten der Wissenschaft als auch von der Praxis differenzierende Bewertungsmethoden bevorzugt werden. Allerdings steht dies vermeintlich im Widerspruch zu ethischen Grundsätzen, Überzeugungen oder Denkhaltungen, wenn argumentiert wird, dass die Bewertung von „Humankapital“ moralisch nicht richtig sei. Wissenschaftliche Beiträge, die sich explizit mit den Themen Humankapital – im Sinne eines Vermögenswertes – und seiner ethischen Richtigkeit auseinandersetzen, finden sich jedoch kaum.

Aus diesem Grund fehlen in der unternehmerischen Praxis Instrumente, die eine Bewertung sowohl eines ethisch-legitimen als auch ökonomisch-effizienten Umgangs mit Humankapital ermöglichen. Es ergibt sich die Herausforderung zu zeigen, wie eine Humankapitalbewertung neben betriebswirtschaftlichen Erkenntnissen auch aus ethischen Gesichtspunkten sinnvoll sein kann. Dazu werden schließlich auch 20 konkrete Handlungsmaximen formuliert, welche für die unternehmerische Praxis als Leitlinien für einen ethisch und ökonomisch sinnvollen Umgang mit Humankapital gedacht sind.

### **Eckart Koch (Hrsg.): Neue interkulturelle Projekte. Innovative Lösungen für Unternehmen und Institutionen**

*Texte der Fakultät für Studium Generale und Interdisziplinäre Studien,*  
hrsg. von der Hochschule für angewandte Wissenschaft (FH)  
München, Band 9,

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2012, 234 S.,

ISBN 978-3-95710-022-1 (print), € 24.80

ISBN 978-3-95710-122-8 (e-book pdf), € 22.99

Der konstruktive Umgang mit Interkulturalität ist für viele Fach- und Führungskräfte ein immer wichtiger werdender Faktor in der internationalen Zusammenarbeit. Trotzdem spielt selbst bei globalisierungserfahrenen Unternehmen und Institutionen diese Thematik häufig nur eine Nebenrolle und praxistaugliche Lösungen sind nur selten vorhanden.

Hier setzen interkulturelle Projekte an, die auf innovative Weise Theorie und Praxis verknüpfen und dadurch neue Sichtweisen auf die interkulturelle Thematik eröffnen. Die Themen in diesem Band sind aber nicht nur aktuell und relevant, sondern zeigen auch eindrucksvoll, dass hierdurch alle Beteiligten neue wichtige Erfahrungen und Erkenntnisse gewinnen können.

Ausgewählte Themen

- Interkulturelles Assessment-Center zur Auswahl von Führungskräften
- Beruflich in Indien – Konzept für ein interkulturelles Training
- »Culture2Go« – Interkulturelle Basiskompetenzen durch eBooks
- Ist der »Kommunikationsstil Süd« in einem transnationalen Unternehmen anwendbar?
- »Hybrid Identity« – A Research into Adaptation Strategies of Latin Americans in Munich

*Stephan Kaiser, Arjan Kozica (Hg.):*

### **Ethik im Personalmanagement.**

#### **Zentrale Konzepte, Ansätze und Fragestellungen**

*dnwe schriftenreihe, folge 21,*

ISBN 978-3-86618-673-6, ISBN 978-3-86618-773-3 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 295 S., € 29.80

In der Wirtschafts- und Unternehmensethik werden teils explizit, stets aber zumindest implizit Fragen des Personalmanagements (mit-)diskutiert. Die Profession der Personalmanager indes hat sich lange Zeit nicht besonders in-

tensiv mit normativen Fragen des Personalmanagements auseinandergesetzt. Dies ändert sich in letzter Zeit. Der vorliegende Band greift das steigende Interesse an einer vertiefenden Diskussion über Ethik im Personalmanagement auf und setzt Impulse für Theorie und Praxis des Personalmanagements. Die einzelnen Beiträge nähern sich der Ethik im Personalmanagement aus unterschiedlichen Perspektiven, wie beispielsweise der ethischen, psychologischen und ökonomischen. Hierdurch werden die Erkenntnisse der Wirtschafts- und Unternehmensethik auf die spezifischen „Personal-Probleme“ angewandt und dadurch insbesondere für Praktiker „konkreter“ gemacht. Gleichzeitig ist es das Ziel, die theoretische Diskussion des Personalmanagements um ethische Aspekte anzureichern.

*Marcel Gröls: Innovationspotenziale im Ablauf von Tarifverhandlungen*

ISBN 978-3-86618-399-5, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 280 S., € 29.80

Die in Deutschland gängigen Aushandlungsprozesse im Rahmen von Tarifverhandlungen sind kaum erforscht und stehen doch vielfach in der Kritik, „ritualhaft“ und damit – so der intendierte Vorwurf – ineffizient und gestrig zu sein. In diesem Buch wird zum einen die Substanz dieser weitverbreiteten Aussage systematisch geprüft. Zum anderen werden Ansätze für Innovationen in diesem Bereich identifiziert und deren Umsetzbarkeit bewertet.

Hierzu werden die spezifischen praktischen, rechtlichen und soziologischen Rahmenbedingungen eruiert, unter denen Tarifpolitik stattfindet und unter denen komplexe, heterogene Gruppeninteressen zu einer Übereinkunft geführt werden. So konnten Bewertungsmaßstäbe entwickelt werden, anhand derer eine abstrakte Prüfung der neuen Ansätze erfolgt.

*Ursula Müller:*

**Frauen in Führungspositionen der Sozialwirtschaft. Eine Untersuchung zu förderlichen Maßnahmen und entscheidenden Faktoren im Berufsverlauf für den Aufstieg in Spitzenpositionen**

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 268 S., ISBN 978-3-95710-011-5 (print), € 29.80  
ISBN 978-3-95710-111-2 (e-book pdf), € 27.99

Für die Wachstumsbranche Sozialwirtschaft ist der Blick auf den beruflichen Aufstieg von Frauen ein herausfor-

derndes Thema der Personalentwicklung. Obwohl Frauen die Hauptgruppe der Beschäftigten sind, finden sie sich in Führungspositionen bei weitem nicht dem Geschlechterverhältnis des Arbeitsfeldes entsprechend wieder.

Die empirische Studie richtet sich auf individuelle Aufstiegserfahrungen von weiblichen Führungskräften in Spitzenpositionen der Sozialwirtschaft. Sie erforscht die förderlichen Maßnahmen für die Umsetzung des Aufstiegs und entscheidenden Faktoren der Motivation im Berufsverlauf. Ergänzend werden grundlegende Kenntnisse in der Debatte um beruflichen Aufstieg und Geschlecht recherchiert.

*Thomas Steger, Olaf Kranz (Hrsg.):*

**Zwischen Instrumentalisierung und Bedeutungslosigkeit. Mitarbeiter-Partizipation im organisationalen Kontext in Mittel- und Osteuropa**

*Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess*, hrsg. von Rainhart Lang, Christof Baitsch, Peter Pawlowsky, Band 29, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 326 S., ISBN 978-3-95710-010-8 (print), € 29.80  
ISBN 978-3-95710-110-5 (e-book pdf), € 27.99

Im vorliegenden Band behandeln renommierte Autoren aus dem Bereich der Sozial- und Managementwissenschaften in deutsch- und englischsprachigen Beiträgen das Thema der Partizipation in Organisationen in gleichermaßen konzeptueller wie empirischer Sicht. Während sich die eher konzeptuell gehaltenen Beiträge dem Begriff und der Semantik der Partizipation sowie prominenten betrieblichen Partizipationspraktiken eher skeptisch nähern, widmen sich die stärker empirisch argumentierenden Beiträge der Vermessung und Beschreibung von Stand und Entwicklung der Institutionen und Praktiken der betrieblichen Partizipation in mittel- und osteuropäischen Transformationsländern.

Während im konzeptuellen Teil neben der betrieblichen Partizipation auch generelle gesellschaftliche Aspekte der Partizipation sowie der Bereich der Wissenschaft untersucht werden, fokussieren sich die empirischen Arbeiten auf die betriebliche Partizipation und rücken dabei Transfer und Verbreitung verschiedener Partizipationsmodelle wie partizipative Führung, Mitarbeitergesellschaften oder Arbeitnehmervertretungen ins Zentrum ihres Interesses. Und während die konzeptuellen Beiträge tendenziell den Aspekt der Instrumentalisierung der Partizipation hervorheben, arbeiten die empirischen Beiträge eher ihre relative

Bedeutungslosigkeit in den Ländern Mittel- und Osteuropas heraus.

Der Band bietet auf diese Weise einem akademischen ebenso wie einem praktisch interessierten Publikum wichtige konzeptuelle und empirische Erkenntnisse zur Rolle, zu Grenzen und Lösungsansätzen von partizipativen Strukturen und Instrumenten im Kontext der Restrukturierung von Arbeit, Personal und Organisation im Transformationsprozess.

*Michael Faust (Hrsg.):*

**Globale Managementberatung.  
Bedingungen, Versprechen, Enttäuschungen  
und Alternativen**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 192 S.,  
ISBN 978-3-86618-878-5 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-86618-978-2 (e-book pdf), € 22.99

Die Managementberatung, verknüpft vor allem mit ihren großen Namen, ist der Inbegriff der Globalisierung. Die Beratungsfirmen sind in allen wichtigen Ländern der Welt präsent und versprechen, ihren Kunden das weltweit beste Managementwissen maßgeschneidert auf ihre Probleme zur Verfügung zu stellen. Globalität ist für sie Notwendigkeit und Versprechen zugleich. Die Beiträge dieses Bandes zeigen am Beispiel der spezifischen Phase der internationalen Ausdehnung der Managementberatung nach Mittel-Ost-Europa nach 1990, dass die großen, schon internationalisierten Beratungsfirmen tatsächlich erhebliche Reputations- und Vernetzungsvorteile gegenüber den kleineren und mittleren Beratungsfirmen aufweisen. Aber auch kleineren und mittleren Firmen gelingen oft erste Internationalisierungsschritte, indem sie ihren vorhandenen Kunden in die neuen Länder folgen, seltener aber die echte Niederlassung. Der Vergleich zwischen dieser Expansionsphase nach der Öffnung Mitteleuropas und dem Regimewechsel in Spanien nach der Franco-Ära zeigt, dass die internationale Expansion sowohl von der institutionellen und kulturellen Aufnahmefähigkeit des Ziellandes als auch von der relationalen und strukturellen Einbettung vor allem über Kundenbeziehungen abhängt. Die Analyse der internen Steuerung der global tätigen Managementberatungen macht deutlich, dass das „Best Practice“-Versprechen vor allem eine gepflegte Rationalitätsfassade ist. Dies hat Konsequenzen auch für die kritische Management- und Beratungsforschung, die die globalen Beratungsfirmen als einheitlich agierende Agenten der „neoliberalen Heimsuchung“ charakterisiert. Dass auch große, börsennotierte

Unternehmen ohne Berater auskommen (können), gibt schließlich Hinweise auf funktionale Äquivalente zur externen, kommerziellen Beratung, die international tätige Firmen entdecken und für organisationales Lernen fruchtbar machen können.

*Volker Stein: Integration in Organisationen.  
Revision intrasystemischer Instrumente und  
Entwicklung zentraler Theoreme*

*Strategie- und Informationsmanagement,*  
hrsg. von Christian Scholz, Band 32,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 274 S.,  
ISBN 978-3-95710-003-0 (print), € 27.80  
ISBN 978-3-95710-103-7 (e-book), € 24.99

Wie können Organisationen mit ihren kollektiven Zielen ihre Organisationsmitglieder mit ihren individuellen Zielen effektiv integrieren? Diese klassische Frage der Organisationstheorie beantwortet das Buch neu, und zwar mit Hilfe von Systemtheorie, Strukturalismus und Verhaltenstheorie und vor dem Hintergrund der heutigen Arbeitswelt. Es relativiert die verbreitetsten Integrationsinstrumente unter Realbedingungen einer akteursbezogenen Konfliktorientierung und beurteilt ihre Integrationseffektivität. Die abgeleiteten Integrationstheoreme bilden Basiskomponenten einer organisationalen Integrationstheorie.

*Nadine Pieck: Gender Mainstreaming in der  
betrieblichen Gesundheitsförderung.  
Zur Bedeutung eines beteiligungsorientierten  
Vorgehensmodells*

*Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,*  
hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 1,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 232 S.,  
ISBN 978-3-86618-847-1 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-86618-947-8 (e-book pdf), € 22.99

Die vorliegende Studie will einen Beitrag dazu leisten, den Umsetzungsgrad von Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erhöhen. Dies erfordert die Verknüpfung der einschlägigen Erkenntnisse aus den Forschungsfeldern Arbeit, Gesundheit und Geschlecht. Auf dieser Grundlage wird ein beteiligungsorientiertes Vorgehensmodell für eine geschlechtergerechte und gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung skizziert, welches die Konstellationen von Belastungen und Ressourcen in Beruf und Familie berücksichtigt und die Dilemmata der Frauenförderung (Knapp) konzeptionell und

methodisch reflektiert. So sollen strukturell erzeugte Differenzen in den Blick genommen, Stereotypisierungen vermieden und Chancengleichheit und Gleichwertigkeit angestrebt werden. Anhand von drei Fallstudien wird dargestellt, welche Aspekte in der betrieblichen Praxis für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung relevant sind.

### **Martin Eisend: Metaanalyse**

*Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden*,  
hrsg. von Martin Spieß, Wenzel Matiaske u.a., Band 8,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 104 S.,  
ISBN 978-3-86618-875-4 (print), € 19.80  
ISBN 978-3-86618-975-1 (e-book pdf), € 17.99

Angesichts der stark zunehmenden Zahl von wissenschaftlichen Untersuchungen ist es heutzutage für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen kaum noch möglich, einen Überblick über alle Forschungsergebnisse selbst in einem klar abgegrenzten Forschungsgebiet zu behalten. Auch zu relativ spezifischen Fragestellungen liegen oftmals mehrere Untersuchungen vor, die durchaus mit uneinheitlichen und manchmal sogar widersprüchlichen Befunden aufwarten. Hier kommt die Metaanalyse zum Einsatz. Unter einer Metaanalyse versteht man ein Verfahren, mit dem die statistischen Ergebnisse verschiedener Untersuchungen integriert werden, so dass man ein zusammenfassendes Gesamtergebnis erhält; außerdem können im Rahmen der Metaanalyse die Gründe für die Unterschiede der Ergebnisse, die in den verschiedenen Untersuchungen gefunden wurden, analysiert werden.

Dieses Buch gibt eine kompakte und anwendungsorientierte Einführung in die Metaanalyse. Die Darstellung orientiert sich an den spezifischen Anforderungen an dieses Verfahren in den Sozialwissenschaften. Das Buch richtet sich an Interessierte, die das Verfahren der Metaanalyse verstehen wollen, um beispielsweise Metaanalysen in der jeweiligen Fachliteratur besser nachvollziehen und deren Ergebnisse interpretieren zu können, als auch an Interessierte, die selbst eine Metaanalyse durchführen wollen.

### **Maren Spatz: Work-Life-Balance.**

### **Junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedenen Lebensbereichen**

*Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft*,  
hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 3,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 214 S.,  
ISBN 978-3-86618-884-6 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-86618-984-3 (e-book pdf), € 22.99

Die vorliegende Studie untersucht die von jungen Führungskräften subjektiv wahrgenommene Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit (Arbeit) und individuellem, privatem und sozialem Lebensbereich (Leben). Sie analysiert Einflussfaktoren und Wirkungszusammenhänge zwischen den Lebensbereichen und identifiziert Ursachen für wahrgenommenen Unvereinbarkeiten der Lebensbereiche sowie mögliche Bewältigungsmaßnahmen und -strategien.

Dies erfordert, die in der WLB-Literatur existierenden impliziten Annahmen offenzulegen und so zu begrifflichen Klärungen beizutragen. Ausgehend von einer Verknüpfung bisheriger Work-Life-Balance- und Work-Life-Boundary-Forschung wird ein aktorsorientiertes WLB-Modell entwickelt, das stärker als bisherige Modelle eine handlungsorientierte Perspektive integriert, Grenzziehungen und den Umgang mit Grenzen zwischen den Lebensbereichen berücksichtigt und weitere wichtige Akteure im Vereinbarkeitsprozess (Vorgesetzte und Lebenspartner) mit einbezieht.

Mit diesem aktorsorientierten WLB-Modell als Analyse-rahmen wird die Work-Life-Balance junger Führungskräfte unter Einbeziehung der Grenzwächterperspektiven in intensiven Fallstudien untersucht und es werden berufliche, private und gesellschaftspolitische „WLBarrieren“ und „WLBrücken“, die eine Vereinbarkeit der Lebensbereiche erschweren bzw. erleichtern, identifiziert. Einen weiteren empirischen Beitrag liefert die Identifikation von drei Führungskrafttypen, die sich durch jeweils spezifische Konfigurationen aus Grenzeigenschaften, Grenzgestaltung, Rollen der Grenzwächter und Wahrnehmung der eigenen Verantwortungs- und Vorbildfunktion für die Work-Life-Balance der MitarbeiterInnen unterscheiden.

*Manuel Jans:*

**Sozialkapital und Personalwirtschaft.  
Ein Modell zur Erklärung der Wirkungen des  
Beziehungs- und Organisationskapitals auf per-  
sonalwirtschaftliche Funktionszusammenhänge**

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 47, ISBN 978-3-86618-621-7, ISBN 978-3-86618-721-4 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 301 S., € 27.80

In Theorie und Praxis der Personalwirtschaft werden die vielfältigen und zum Teil sehr nachhaltigen Wirkungen des in intraorganisationalen Netzwerken eingebetteten Sozialkapitals auf personalwirtschaftlich relevante Sachverhalte kaum beachtet.

Der Verfasser greift dieses Problem auf und entwickelt auf der Basis einer Analyse vorhandener Konzepte und empirischer Erkenntnisse aus verschiedenen Forschungsbereichen, wie der Sozialkapital-, sozialen Netzwerk-, Interaktions-, Tauschgerechtigkeits- und Vertrauensforschung, ein integratives, theoretisch fundiertes Sozialkapitalmodell, welches auf personalwirtschaftliche Funktionszusammenhänge bezogen wird. Mit diesem Modell lassen sich die vielfältigen Voraussetzungen, Mechanismen und Wirkungen des Beziehungs- und Organisationskapitals auf die Verfügbarkeit und Wirksamkeit des Personals zeigen.

Mit diesem Modell möchte der Autor die Grundlagen für eine sozialkapitalorientierte Perspektive auf personalwirtschaftliche Funktionszusammenhänge legen.

*Sibylle Peters, Jörg von Garrel (Hrsg.):*

**Arbeits – Zeitsouveränität für Führungskräfte  
von Morgen. Vereinbarkeit von Beruf und Pri-  
vatheit**

*Weiterbildung – Personalentwicklung – Organisationales Lernen*, hrsg. von Sibylle Peters, Band 10, ISBN 978-3-86618-839-6, ISBN 978-3-86618-939-3 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 204 S., € 19.80

Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung sind politisch-strategische Begriffe für die Gestaltung von Beruf und Privatheit der Zukunft. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wird die Führungskräftenachwuchsentwicklung und allgemein die Nachwuchsentwicklung in Unternehmen differenter, vielfältiger und heterogener. Dabei ist sie aber an politische Prozesse und Entwicklungen gekoppelt, die zu-

nehmend aktiv auf ökonomische und organisatorische Prozesse in Unternehmen und somit auch auf Gestaltungsperspektiven der Führungskräftenachwuchsentwicklung Einfluss nehmen. Gender-Diversity-Strategien und somit die Förderung von Frauen in speziellen Programmen sind als wichtiges Element von diesen Entwicklungen betroffen. Diese werden hauptsächlich durch Teilzeitmodelle gefördert, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Jedoch kommen junge Frauen auf diesen Nachwuchsstellen kaum in Führungspositionen an, so dass sich entsprechende Teilzeitmodelle als Sackgassen für die Karriere erweisen.

Jenseits von diesen Strukturen findet aber in Formen von Projektorganisationen und Projektmanagement die Führungskräftenachwuchsentwicklung statt. Dabei arbeiten aktuell immer mehr (männliche!) junge Hochschulabsolventen innerhalb dieser Projektorganisationen als Wissensarbeiter, die die Weichen für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens stellen. In beiden – tendenziell entkoppelten – Wegen der Nachwuchsentwicklung kommen unterschiedliche Modelle von Arbeitszeitflexibilisierung zum Tragen: Entsprechende Teilzeitmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen hierbei nur geringfügig zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte und ihrer Ressourcen auf dem Weg in Führungspositionen bei. Temporäre und verteilte Projektformen, die Zeitsouveränität ermöglichen, bieten eher Chancen des Aufstiegs für den Nachwuchs. Zeitsouveränität kann somit die Option sein, die verschiedenen Pfade der Nachwuchsentwicklung durch Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit politisch und organisatorisch neu auszurichten und neu auszuhandeln.

*Janine Lücke: Innerbetriebliche Abwärtsschritte.  
Eine empirische Analyse von Ursachen, Formen  
und Folgen aus personalwirtschaftlicher Perspek-  
tive*

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 52, ISBN 978-3-86618-843-3, ISBN 978-3-86618-943-0 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 336 S., € 29.80

Eingebettet in die Diskussion über flexible Arbeitsverhältnisse betrachtet diese Arbeit innerbetriebliche Abwärtsschritte aus personalwirtschaftlicher Perspektive und entwickelt ein empirisch begründetes Modell auf Basis qualitativer Interviews mit Personalmanagern. Daraus resultie-

rende Wirkungszusammenhänge werden anhand des Sozioökonomischen Panels auf Individualbasis untersucht. Es zeigt sich, dass interne Abwärtsschritte der Flexibilisierung interner Arbeitsmärkte dienen, dabei jedoch stabilisierenden Charakter in Form von Arbeitsplatzverlust und Vermeidung von Fehlbesetzungen haben. Durch die Anwendung personalwirtschaftlicher Handlungsstrategien können negative Folgen für Unternehmen und Mitarbeiter abgewendet werden.

*Stephan Laske, Manfred Schweres (Hrsg.):*

### **Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften. Vielfalt als Krisenindikator oder als Potenzial?**

*Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,*  
hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Bd. 2  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 200 S.,  
ISBN 978-3-86618-880-8 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-86618-980-5 (e-book pdf), € 22.99

Die deutschsprachige Arbeitsforschung hat zwischen 1970 und 1990 eine beachtliche Blüte erlebt: Gestützt durch gezielte Forschungsprogramme der damaligen Bundesregierungen einerseits und gesellschaftspolitische Öffnungen andererseits schienen „Humanisierung der Arbeit“ und „Arbeitsorientierung“ in der Arbeitswissenschaft und ihren arbeitsbezogenen Nachbarwissenschaften salonfähig geworden zu sein. Die in diesem Band versammelten Beiträge setzen sich kritisch mit der damaligen Verbreitung von Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften auseinander.

Die Herausgeber wollen sich aber nicht auf eine historisierende Rückschau beschränken. Es gibt aktuell genügend Anlässe für die Frage, ob sich die Wissenschaft nicht erneut und vermehrt mit krisenhaften Erscheinungen am Arbeitsmarkt, in Arbeits- und Produktionsprozessen auseinandersetzen sollte: Eine Besorgnis erregende Jugendarbeitslosigkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse, Menschen, die trotz eines Arbeitsverhältnisses der Armutsfalle kaum entkommen („working poor“), zunehmende Leistungsverdichtung mit der Folge eines Burnout oder Verstöße gegen Gleichbehandlungspostulate seien hier exemplarisch genannt. Bedarf es also einer „Revitalisierung der Arbeitsorientierung“ beziehungsweise der Humanisierung der Arbeit? Vielleicht steht hierfür ja derzeit ein „window of opportunity“ offen. Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD heißt es nämlich: „In enger Abstimmung mit den Sozialpartnern wollen wir die Arbeits-, Produkti-

ons- und Dienstleistungsforschung stärken und hierzu ein neues Förderungsprogramm auflegen. Dies trägt zur Sicherung einer hohen Beschäftigungsquote und zur Humanisierung der Arbeitswelt bei.“ Sollte die Arbeitsforschung vor einer neuen Blüte stehen ...?!

### *Michael Stephan, Wolfgang Kerber (Hrsg.):* **„Ambidextrie“: Der unternehmerische Drahtseilakt zwischen**

### **Ressourcenexploration und -exploitation**

*Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management, Band 4,*  
ISBN 978-3-86618-494-7, ISBN 978-3-86618-594-4 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 284 S., € 27.80

Der vierte Band des Jahrbuchs zum Strategischen Kompetenz-Management beschäftigt sich mit dem Thema ‚Ambidextrie: Der unternehmerische Drahtseilakt zwischen Ressourcenexploration und -exploitation‘. Das Thema ‚Ambidextrie‘ (oder ‚Beidhändigkeit‘) als organisationale Fähigkeit von Unternehmen im Umgang mit verschiedenen Aktivitätsmustern zur Bewältigung (vermeintlich) dichotomer Umwelтанforderungen, z. B. im Spannungsfeld zwischen Stabilität bzw. Effizienz einerseits und Veränderung bzw. Innovation andererseits, ist in den vergangenen Jahren von einer wachsenden Zahl theoretischer und empirischer Arbeiten im Kontext des ressourcen- und kompetenzbasier ten Ansatzes der Unternehmensführung aufgegriffen worden. Die Beiträge des vorliegenden vierten Bandes des Jahrbuchs ziehen Zwischenbilanz und bieten eine Synopsis der bisherigen Forschungsarbeiten zur Ambidextrie-Thematik. Darüber hinaus widmen sie sich den offenen Fragen und Forschungslücken, z. B. den Grundlagen und Dimensionen des Ambidextrie-Konstrukts sowie dem Phänomen der Ambidextrie in Netzwerken.

*Dietrich von der Oelsnitz, Wolfgang Güttel (Hrsg.):*

### **Kooperationsorientierte Kompetenzen**

*Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management, Band 5,*  
ISBN 978-3-86618-648-4, ISBN 978-3-86618-748-1 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 140 S., € 22.80

Strategische Allianzen, Joint Ventures, international aufgestellte Franchise-Systeme und netzwerkartige Wertschöpfungspartnerschaften gehören mittlerweile zum Standardrepertoire des Strategischen Managements. Parallel dazu sind kooperative Systeme auch in der Forschung zu einem Hauptthema geworden. In diesem Sammelband wird die Kooperationsthematik unter einer ressourcen- und kompe-

tenzorientierten Perspektive betrachtet. Im Mittelpunkt stehen die *skills* und *capabilities*, die heutzutage zum erfolgreichen Management überbetrieblicher Kooperationen erforderlich sind. Deren Analyse wird durch einen ausgewählten Branchenfokus (Filmindustrie, Glasfasernetzindustrie) vertieft.

### **Winfried Leisgang: Soziale Praxis und soziale Kompetenz des mittleren Managements**

*Weiterbildung – Personalentwicklung – Organisationales Lernen*, hrsg. von Sibylle Peters, Band 8, ISBN 978-3-86618-626-2, ISBN 978-3-86618-726-9 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 270 S., € 27.80

Es ist immer noch nicht alltäglich, wenn Manager der mittleren Ebene sich mit Langzeitarbeitslosen, Straffälligen oder Behinderten und deren sozialen Problemlagen beschäftigen. Personalentwicklungsprogramme, die das Management für eine Woche in soziale Einrichtungen entsenden, versprechen sich davon ein Mehr an sozialer Kompetenz der Führungskräfte nach einem Einsatz.

Dabei stellt sich die Frage, wo genau und in welchen Situationen das mittlere Management im eigenen Unternehmen soziale Kompetenz benötigt. Erst mit dem Wissen, wie die soziale Praxis im Unternehmen aussieht, lässt sich ein Erfolg von Hospitationseinsätzen auch pädagogisch bestimmen. Die vorliegende qualitativ-empirische Studie hat daher 8 Führungskräfte vor einem Einsatz in einer sozialen Einrichtung befragt, wann und wo sie im beruflichen Alltag auf soziale Kompetenz angewiesen sind.

Gleichzeitig kann man davon ausgehen, dass die Erfahrungen, die die Manager in der einen Woche machen, nicht ohne Wirkung im beruflichen Alltag bleiben. Der zweite Teil der Studie befasst sich daher mit der Frage, wie die Manager den Einsatz im Bezug auf ihr zukünftiges berufliches Handeln einschätzen. Dabei wird besonders auf die drei Wertedimensionen einer Wissenskultur im Unternehmen eingegangen, die für den Einsatz sozialer Kompetenz auch in einem ökonomischen Kontext handlungsleitend sind: Offenheit, Vertrauen und Fürsorge.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass das mittlere Management in sein Führungshandeln Werte einfließen lässt, die man in der Ökonomie auf den ersten Blick nicht vermutet. Die Manager leben und zeigen Wertschätzung in einem bereits vollständig globalisierten Kontext. Hilfe und Unterstützung wird nicht nur bei betrieblichen Herausforderungen geleistet, sondern gerade auch dann, wenn es um

existenzielle private Probleme der Mitarbeiter und Kollegen geht.

### **Wolfgang Hoffeld: Mindestlöhne und X-Effizienz**

*International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik*, hrsg. von Laszlo Goerke, Dieter Sadowski, Monika Schlachter, Band 22, ISBN 978-3-86618-840-2, ISBN 978-3-86618-940-9 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2013, 179 S., € 22.80

Über das Für und Wider gesetzlicher Mindestlöhne wird seit jeher sowohl auf politischer als auch auf wissenschaftlicher Ebene intensiv diskutiert. Für die Kritiker eines gesetzlichen Mindestlohnes stellt der potenzielle Anstieg der Arbeitslosigkeit das Hauptargument gegen gesetzlich vorgeschriebene Lohnuntergrenzen dar. Allerdings deutet die empirische Evidenz der vergangenen Jahre immer seltener auf den intuitiv zu erwartenden negativen Zusammenhang zwischen Mindestlöhnen und Beschäftigung hin. Insbesondere konnten bislang keine substantziellen negativen Effekte der Mindestlohneinführung in Großbritannien im Jahr 1999 identifiziert werden.

Im Vordergrund der vorliegenden Untersuchung steht die Hypothese, dass die Mindestlohneinführung in Großbritannien zu einer Erhöhung der Effizienz in der Produktion der stärker betroffenen Unternehmen geführt hat. Diese Hypothese stützt sich auf das sogenannte „Schock-Argument“ des Mindestlohnes, wonach eine Mindestlohneinführung oder eine Mindestlohnerhöhung als exogener Schock für die betroffenen Unternehmen interpretiert wird.

Anhand von Unternehmensdaten aus der Datenbank FAME sowie eines speziellen Datensatzes zur Branche der britischen Pflegeheime wird die Frage nach einer effizienzsteigernden Wirkung der Mindestlohneinführung in Großbritannien mithilfe der Data-Envelopment-Analyse untersucht, die erstmals in diesem Kontext angewendet wird. Die Ergebnisse lassen auf einen positiven Einfluss des Mindestlohnes auf die Effizienz der betroffenen Unternehmen schließen. Die vorliegende Arbeit leistet somit einen wesentlichen Beitrag zur Erklärung des Phänomens beschäftigungsneutraler bindender Mindestlöhne.

*Georg von Willich:*

## **Restrukturierung und Macht. Fallstudie einer Konzernreorganisation**

*Reihe ORGANISATION & PERSONAL,*

hrsg. von Oswald Neuberger, Band 20, *Hardcover*

ISBN 978-3-86618-474-9, ISBN 978-3-86618-574-6 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 364 S., € 34.80

Großes tut sich in einem DAX-Konzern. Neben einer Neuausrichtung der Unternehmensstrategie planen die Vorstände von Holding und Konzernunternehmen auch eine tiefgreifende und konzernweite Reorganisation der Strukturen. Dabei verfügen die projektleitenden Vorstände über nahezu unbeschränkte Ressourcenzugriffe und Handlungsspielräume. Anfängliche, ohnehin nur sehr vorsichtig geäußerte Bedenken und Vorbehalte sind auf diese Weise schnell überwunden, und die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen kann beginnen. Doch nur wenige Wochen später sind alle zentralen Protagonisten der Projekte aus dem Unternehmen ausgeschieden – bis hin zum zuvor allmächtig scheinenden Vorstandsvorsitzenden.

Ihnen allen wird zum Verhängnis, daß sie die allmählich sich wandelnden Machtverhältnisse viel zu spät wahrnehmen und dann keine Chance mehr haben, hierauf zu reagieren. Die scheinbar ausmanövrierten Opponenten des Wandels übernehmen die Macht.

Die vorliegende Arbeit bietet die sehr seltene Gelegenheit, all diese Vorgänge auch und insbesondere auf der ersten Ebene ausführlich und in allen Facetten mitzuverfolgen. Es wird gezeigt, wie durchgehend gerade dort Mikropolitik das Geschehen prägt und wie unter solchem Einfluß selbst scheinbar härteste Fakten wachweich und scheinbar unantastbare Akteure nahezu über Nacht völlig machtlos werden können.

Dem Mythos von ökonomischer Vernunft und handlungsmächtigen „great men“ wird eine stark relativierende Perspektive sozialen Handelns in Organisationen gegenübergestellt. Erst im Wissen um die Wirkungsweisen solcher – vielfach tabuisierter und damit zumeist dem „Halbwissen“ überlassener – Prozesse und Mechanismen wird es in der Folge möglich sein, die Bereiche der Kontrolle nach und nach auszuweiten.