

- ***Führung, Motivation***
- ***Personalmanagement, Weiterbildung***
- ***Organisation***
- ***Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen***
- ***Internationales Management***
- ***Methoden***
- ***English publications since 2010***
- ***Backlist / ausgewählte Titel***

Rainer Hampp Verlag, Vorderer Lech 35
D – 86150 Augsburg
E-Mail: Info@RHVerlag.de
Ust.-Nr. 103/224/90955

www.Hampp-Verlag.de

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

Wolfgang H. Güttel (Hrsg.):

**Erfolgreich in turbulenten Zeiten.
Impulse für Leadership, Change Management &
Ambidexterity**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München,
2. erweiterte Aufl. 2019, 354 S.,
ISBN 978-3-95710-244-7 (print), € 32.80
ISBN 978-3-95710-344-4 (e-book pdf), € 29.99

Leadership ist besonders gefragt, wenn Stürme über Unternehmen hinwegfegen. Dann braucht es Personen die Verantwortung übernehmen, die Richtung vorgeben, Teams und MitarbeiterInnen passend einsetzen und überprüfen, ob der eingeschlagene Kurs Erfolg verspricht. Leadership ist deshalb zu perfektionieren. Denn nur mit ausgereifter Führungsexpertise lässt sich auch in turbulenten Zeiten „hart am Wind“ segeln.

Erfolgreich in turbulenten Zeiten: Impulse für Leadership, Change Management und Ambidexterity unterstützt Führungskräfte und Unternehmen mit wissenschaftlichen und praktischen Konzepten zur Meisterung aktueller Herausforderungen in turbulenten Unternehmensumwelten. Führung ist Handwerk und Kunst gleichermaßen. Um im Wettbewerb „hart am Wind“ zu segeln braucht es elaborierte Führungsexpertise über Handwerkszeuge und deren kunstvolle Nutzung zur Kreation von Wettbewerbsvorteilen. Neben der konzeptionellen Fassung der Grundlage des Leistungsverhaltens in Organisationen (Performance Core) geben Beiträge zu Leadership, Change Management und Ambidexterity Antworten auf Kernfragen im Management:

- Woraus resultiert die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen?
- Wie verbessern Führungskräfte die Leistungsfähigkeit ihrer Bereiche?
- Wie werden Veränderungsprozesse gestaltet?
- Wie wird die kontinuierliche Weiterentwicklung von Unternehmen gewährleistet?

Schlüsselwörter: Change Management, Führung, Ambidexterity, Leadership, Leistungskern, Innovation, Motivation, organisationales Lernen, Performance Core, Wettbewerbsfähigkeit

Siegfried Rosner, Andreas Winheller:

**Gelingende Kommunikation – revisited.
Ein Leitfaden für partnerorientierte Gesprächs-
führung, professionelle Verhandlungsführung und
lösungsfokussierte Konfliktbearbeitung**

Systemische Organisationsberatung und Aktionsforschung hrsg. von Siegfried Rosner, Band 3,

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München, 5. Aufl. 2019, 408 S.,
ISBN 978-3-95710-233-1 (print), € 32.80
ISBN 978-3-95710-333-8 (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.

Schlüsselwörter: Management, Berufsbildung, Kommunikation, Konflikt, Kommunikative Kompetenz, Personalpolitik, Führung

Franziska Georg:

Die Generation Y und ihre Work-Life-Balance

Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

hrsg. von Reiner Bröckermann, Band 23,
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 138 S.,
ISBN 978-3-95710-229-4 (print), € 19.80
ISBN 978-3-95710-329-1 (e-book pdf), € 17.99

Leben, um zu arbeiten – das war einmal. Viele junge Arbeitnehmer von heute sehen es nicht ein, ihre Familie, Freunde und Freizeit zugunsten von Überstunden, Stress und Karriere zu vernachlässigen. Vielmehr rückt ein angemessenes Verhältnis zwischen beruflichem und privatem Lebensbereich, die Work-Life-Balance, für die sogenannte Generation Y in den Vordergrund. Zumindest ist diese Ansicht in Öffentlichkeit und Medien weit verbreitet.

Doch spiegelt das öffentliche Bild dieser Generation die Realität wider? Wie relevant ist das Thema Work-Life-Balance tatsächlich im Alltag der Generation Y? Wissen die jungen Berufstätigen über die Work-Life-Balance-Angebote ihrer Arbeitgeber Bescheid? Und nutzen sie diese auch?

Auf diese und weitere Fragen sollen mit diesem Buch Antworten gefunden werden.

Schlüsselwörter: Generation Y, Millennials, Work-Life-Balance, War for Talent, demographischer Wandel

Manfred Becker:

Das digitale Narrativ. Wer schreibt es und was steht drin?

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 151 S.,
ISBN 978-3-95710-234-8 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-334-5 (e-book pdf), € 19.99

Dieses Buch gibt Antworten auf die Frage, wie sich die Digitalisierung auf den Einzelnen und das Zusammenleben der Menschen auswirkt. Der Zusammenhang von Digitalisierung, Demographie und Demokratie wird ebenso erörtert wie die Auswirkungen der digitalen Transformation auf Bildung, Beschäftigung, Arbeitsinhalte, Arbeitsformen und Arbeitszeit.

Das Buch geht der Frage nach, wer am digitalen Narrativ mitschreiben sollte. Es sind die Wissenschaftler der Humanwissenschaften und der Sozialwissenschaften, die hinter die Kulissen der Digitalisierung schauen müssen, um Strukturen, Prozesse, Gefahren und Chancen der Digitalisierung für die Menschen auszuloten. Es sind die Informatiker und die Techniker, die Praktiker in den Unternehmen und die

Entscheider in Wirtschaft und Verwaltung, die ihren Beitrag zum digitalen Narrativ leisten müssen.

Philosophen sind aufgefordert, die digitale Welt vom Menschen her zu denken und den Technikern damit Leitlinien für eine humane Gestaltung der digitalen Transformation an die Hand zu geben.

Wenn die digitale Transformation gelingen soll, dann muss die Frage beantwortet werden, was die Systeme mit den Menschen machen! Bleiben die Menschen „Herr im eigenen Hause“ oder werden sie zu Assistenten der digitalen Befehlsgeber degradiert? Dieser Frage geht das Buch nach.

Schlüsselwörter: Augmented Reality, Beschäftigung, Bildung, Datenschutz, Demographie, Demokratie, digitale Aufklärung, digitale Selbsthilfegruppen, Digitaleliten, digitales Lernen und Arbeiten, Digitalisierung als Daseinsvorsorge, Echtzeit-Philosophie, Entwertung von Vergangenheit und Zukunft, Philosophie und Technik, TechLabs, Transformationsstufen, Verantwortlichkeit

Milena Valeva (Hrsg.):

Emotionale Intelligenz.

Retrospektiven | Momentaufnahmen | Ausblicke

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 152 S.,
ISBN 978-3-95710-237-9 (print), € 19.80
ISBN 978-3-95710-337-6 (e-book pdf), € 17.99

Seit den 1990er-Jahren wurde der Vorschlag nach einer neuen Art der Intelligenz laut, der Emotionalen Intelligenz (EI). Die Botschaft dahinter: In der bislang unterschätzten Kompetenz des Urteilens über Emotionen liegt ein enormes Anwendungspotenzial. Dieser Band untersucht über die Zeitdimension – von der Retrospektive über die Momentaufnahme bis hin zum Ausblick – und verschiedene Funktionsbereiche den Bestand und die Wirkmacht Emotionaler Intelligenz:

Inwieweit beeinflusst die EI einer Person ihre interkulturelle Sensibilität? Kann EI uns helfen, den Hass in der Kommunikation zu überwinden? Kann EI die Kollaboration im organisationalen Kontext verbessern? Welches Potenzial hat EI für die Führung unter besonderer Berücksichtigung der Gender-Perspektive? Wie ist EI aus der Gesellschaftsperspektive einzuordnen? Ist EI messbar? Wie lässt sich EI über den Einsatz technischer Systeme (Mensch-Maschine-Interaktion) erlernen und weiterentwickeln?

Diesen Fragen widmeten sich die Studierenden des inter- und transdisziplinären Masterstudiengangs ZukunftsDesign (an der Hochschule Coburg) im Rahmen eines Semesterpro-

jekts zum Thema Emotionale Intelligenz im Wintersemester 2018/2019. Dieser Band dokumentiert ihre Ergebnisse.

Schlüsselwörter: Emotionale Intelligenz (EI), Soziale Intelligenz, gendergerechte Führung, Team-Kollaboration, Intelligenz messen, Interkulturelle Kommunikation, Social-Media-Kommunikation, soziale Gerechtigkeit, digitale Transformation.

Matthias Schmidt:

Befähigen – Gestalten – Verantworten.

Die Verantwortung von Hochschulen in der Flüchtlingsituation

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 124 S.,
ISBN 978-3-95710-231-7 (print), € 19.80
ISBN 978-3-95710-331-4 (e-book pdf), € 17.99

Angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen stehen auch Hochschulen in einer besonderen Verantwortung. Als wirkmächtige gesellschaftspolitische Akteurinnen wohnt ihnen ein über ihren Lehr- und Forschungsauftrag hinausgehender gesellschaftlicher Gestaltungsauftrag inne. Dazu müssen sie befähigt werden, und dafür sollten sie auch andere befähigen. Dieser Band thematisiert grundsätzlich die gesellschaftliche Verantwortung einer Hochschule, erörtert konzeptionelle Anforderungen zur Integration Geflüchteter in die Hochschule und stellt die Best Practice des *Welcome Project* an der Beuth Hochschule für Technik Berlin vor.

Schlüsselwörter: Verantwortung von Hochschulen, Integration Geflüchteter ins Studium, Flüchtlingsituation, Hochschulentwicklung, Kernverantwortung, Führung und Entwicklung, gesellschaftliche Herausforderungen, Werteorientierung, Befähigung, systemische Organisationsentwicklung

Personalmanagement, Weiterbildung

Christian Scholz, Lisa-Dorothee Grotefend (Hrsg.):

Generation Z im Vier-Länder-Vergleich.

Ein empirischer Vergleich von Deutschland, den Niederlanden, Österreich und Schweiz

Strategie- und Informationsmanagement, hrsg. von Christian Scholz, Band 36,
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 358 S.,
ISBN 978-3-95710-224-9 (print), € 32.80
ISBN 978-3-95710-324-6 (e-book pdf), € 29.99

Mit der Generation Z – geboren ab Anfang der 1990er Jahre – tritt zurzeit eine neue Generation in die Arbeitswelt ein, wird von ihr geprägt, aber prägt sie auch selbst. Diese Publi-

kation befasst sich mit dem Phänomen „Generation Z“ – und zwar als Befragung von 3.610 Jugendlichen der Generation Z in Deutschland, den Niederlanden, Österreich sowie der Schweiz. Diese Publikation basiert auf den Masterarbeiten von Sabrina Eilers, Martin Elizen, Kathrin Meier und Claudia Karaca, geschrieben am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Organisation, Personal- und Informationsmanagement der Universität des Saarlandes in Saarbrücken. Beantwortet werden unter anderem folgende Fragen:

- Was erwartet die Generation Z vom Arbeitsleben?
- Warum entscheidet sie sich für oder gegen einen Arbeitgeber?
- In welcher Büroarchitektur will sie arbeiten?
- Träumt sie wirklich vom Großraumbüro und vom Desksharing?
- Welche Lebensträume hat sie?
- Wie stellt sie sich Work-Life-Balance vor?
- Wie sollten Arbeitszeitmodelle aussehen?
- Wovor hat sie Angst?
- Wie steht sie zu Politik und zu Tagespolitik?

Hinzu kommt noch eine weitere und ganz wichtige Frage: Ist „Generation Z“ ein nationales beziehungsweise regionales Phänomen oder ist sie weltweit identisch? Ganz konkret: Was kommt dabei heraus, wenn man vier benachbarte Länder aus Mitteleuropa miteinander vergleicht?

Schlüsselwörter: Jugendforschung, Generation Z, Personalmanagement, Deutschland, Niederlande, Österreich, Schweiz, Generationstheorie, Empirie, Social Media

Nanni Elisabeth Schleicher:

**Das Beste aus zwei divergenten Arbeitswelten.
Eine Analyse individueller Karriereverläufe
und -konzepte von Personen in einer
Doppelerwerbstätigkeit unter Einbeziehung
der Self-Determination Theory**

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 61, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 250 S., ISBN 978-3-95710-248-5 (print), € 27.80
ISBN 978-3-95710-348-2 (e-book pdf), € 24.99

Ein Indiz für die Veränderung individueller Karrieren ist die steigende Anzahl an Personen, die mehr als nur einer beruf-

lichen Tätigkeit nachgehen. Dieses Phänomen adressiert die vorliegende Arbeit durch die Untersuchung narrativer Interviews von Doppelerwerbstätigen. Im Fokus steht die Analyse der Forschungsfragen, warum Individuen freiwillig zwei Beschäftigungen simultan ausüben und wie sie ihre Karriere konzipieren.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Karrierekonzept der selbstbestimmten Doppelerwerbstätigkeit mit der Befriedigung von arbeitsbezogenen Bedürfnissen zusammenhängt und eine Optimierung dieser Bedürfnisse ermöglichen kann. Diese Erkenntnisse untermauern teilweise die Konzepte der *new career* Idee und reflektieren die drei psychologischen Grundbedürfnisse nach *autonomy*, *relatedness* und *competence* der *Self-Determination Theory* (SDT). Die Integration dieser Motivationstheorie in die vorliegende Analyse bestätigt außerdem eine fruchtbare und aufschlussreiche interdisziplinäre Verbindung zwischen der SDT und der Karriereforschung. Darüber hinaus wird das weitläufige Verständnis von Karriere als eine sequentielle Abfolge beruflicher Erfahrungen um die Dimension der Simultanität erweitert und dementsprechend kritisch diskutiert.

Schlüsselwörter: Doppelerwerbstätigkeit, Karriere, new career Idee, Self-Determination Theory, psychologische Grundbedürfnisse

Christian Scholz, Volker Stein (Hrsg.):

**Fachkräftemangel im Mittelstand:
Wie wär's mal mit guter Personalarbeit?**

Strategie- und Informationsmanagement, hrsg. von Christian Scholz, Band 37, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 135 S., ISBN 978-3-95710-235-5 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-335-2 (e-book pdf), € 19.99

„Wir wollen die Personalarbeit im Mittelstand besser machen – und sie dort, wo sie gut ist, auch sichtbar machen.“ – Dies ist der Anspruch des wissenschaftlichen Wettbewerbs „BestPersAward“, dem sich kleine und mittelgroße Unternehmen seit 2003 im Zweijahresturnus stellen.

Im BestPersAward geht es nicht allein um die konzeptionelle Professionalisierung des interessanten personalwirtschaftlichen Handlungsfelds: Viel wichtiger noch ist die tatsächliche Umsetzung im täglichen Alltag. Denn – Überraschung! – die Qualität der Personalarbeit macht tatsächlich einen Unterschied: bei Akquisition, Motivation und Retention, also auch bei Arbeitgebermarke, Rekrutierung und Onboarding.

„Fachkräftemangel im Mittelstand: Wie wär's mal mit guter Personalarbeit?“ nimmt diesen Impuls auf. Das Motto der BestPersAward-Runde 2018/19 weist auf die Relevanz qualitativ guter Personalarbeit für mittelständische Unternehmen hin. Denn kleine und mittelgroße Unternehmen haben auf dem Arbeitsmarkt keinen Mittelstandsbonus: Sie müssen mit Unternehmen jeglicher Größe und Art um die guten Mitarbeiter konkurrieren. Und eigentlich haben sie sogar wirklich gute Karten: Sie müssen aber das Blatt aufnehmen und ihre Karten gut ausspielen.

Die Herausgeber führen in diesem Band aktuelle Botschaften und Botschafter des BestPersAwards zusammen. Sie sprechen damit Personalrinnen und Personalr aus mittelständischen Unternehmen an, zugleich aber auch alle Personen, die sich als Lobbyisten einer substanziellen Stärkung des deutschen Mittelstands als attraktiver Arbeitgeber begreifen.

Schlüsselwörter: Personalmanagement, Mittelstand, Professionalisierung der Personalarbeit, Personalstrategie, Fachkräftemangel, BestPersAward

Florian Berding: Rechnungswesenunterricht. Grundvorstellungen und ihre Diagnose

Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik,

hrsg. von Karin Rebmann, Band 14,

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 334 S.,

ISBN 978-3-95710-241-6 (print), € 32.80

ISBN 978-3-95710-341-3 (e-book pdf), € 29.99

Das betriebliche Rechnungswesen zählt zu den traditionellen Inhalten kaufmännischer Bildung und nimmt auch heute noch in den Curricula der 55 kaufmännischen Ausbildungsberufe eine zentrale Position ein. Trotz seiner herausragenden Bedeutung für das wirtschaftliche Verständnis unternehmerischer Prozesse berichten Studien immer wieder von Lernschwierigkeiten, einem hohen Abstraktionsgrad der Inhalte und fehlenden Bezügen zur Lebenswirklichkeit der Lernenden. Diese Faktoren erschweren es, die Handhabung des Werkzeuges „Rechnungswesen“ zu erlernen, um mit ihm komplexe wirtschaftliche Problemstellungen zu bewältigen.

Um hierzu einen Lösungsbeitrag zu erarbeiten, wird in der Habilitationsschrift ein Modell der Grundvorstellungen für den Rechnungswesenunterricht auf der Grundlage von Arbeiten zur Didaktik der Mathematik und der Naturwissenschaften entwickelt. Grundvorstellungen bilden ein Scharnier zwischen dem formalen System des Rechnungswesens einerseits und realen ökonomischen Phänomenen andererseits. Sie beschreiben das inhaltliche Verständnis von abstrakten

Begriffen und versetzen Kaufleute in die Lage, reale Phänomene mit dem Rechnungswesen zu modellieren. Für Lehrkräfte bietet das Modell der Grundvorstellungen die Möglichkeit, den Unterricht auf die Vorstellungen der Lernenden abzustimmen und sie beim Erwerb tragfähiger Vorstellungen zu unterstützen. Konkret geht die Habilitationsschrift den folgenden Fragestellungen nach:

- Welche Grundvorstellungen über zentrale Begriffe und Zusammenhänge des Rechnungswesens besitzen kaufmännische Lernende?
- Welchen Einfluss haben diese Grundvorstellungen auf Lernprozesse und Lernerfolge?
- Wie können Aufgaben gestaltet sein, damit sie potentiell zur Erfassung von Grundvorstellungen im Rechnungswesen dienen?
- Welche Formen der Diagnoseaufgaben eignen sich zur Generierung von unterrichtsrelevanten Informationen?

Auf der Grundlage einer Stichprobe von 275 kaufmännischen Auszubildenden und Studierenden der Wirtschaftswissenschaften ermittelt die Studie insgesamt zehn Grundvorstellungen zum Begriff „Aufwand“ und acht Grundvorstellungen zum Begriff „Ertrag“. Die Studie zeigt, dass diese Vorstellungen mit den psychologischen Bedürfnissen und den selbstbestimmten Motivationsvarianten der Selbstbestimmungstheorie der Motivation zusammenhängen sowie die von Lernenden erzielten Noten wesentlich aufklären können. Darüber hinaus entwickelt die Studie zwei verschiedene Formate an Diagnoseaufgaben, die im Unterrichtsalltag eingesetzt werden können.

Schlüsselwörter: Rechnungswesenunterricht, Grundvorstellungen, Modellierung, Diagnoseaufgaben, Konzeptwechsel, Motivation, Lernstrategien, Lernerfolg, Noten

Jacqueline Heider-Lang, Alexandra Merkert (Hrsg.): Digitale Transformation in der Bildungslandschaft – den analogen Stecker ziehen?

Managementkonzepte, hrsg. von Klaus Götz, Band 39

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 325 S.,

ISBN 978-3-95710-240-9 (print), € 29.80

ISBN 978-3-95710-340-6 (e-book pdf), € 27.99

Die Reihe **Managementkonzepte** versucht den Dialog zwischen Praxis und Wissenschaft sowie zwischen Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern. Es geht um die Publikation theoriegeleiteter und praxisrelevanter Konzepte aus den Be-

reichen „Lernen“, „Bildung“ und „Entwicklung“ (Organisations-, Management- und Personalentwicklung).

Um das Potenzial des technischen Wandels auszuschöpfen, ist nicht nur die IT-Ausstattung entscheidend. Letztlich sind es auch die didaktischen Konzepte und Kompetenzen derer, die sie zu implementieren versuchen. Erst diese ermöglichen es, mit den rasanten technischen Entwicklungen Schritt zu halten und deren Mehrwert kritisch zu reflektieren. Ziel des Buches ist es, Möglichkeiten digitaler Bildung von der Kita bis zum Berufsleben aufzuzeigen und dabei Theorie und Praxis miteinander in Dialog zu bringen sowie Handlungsperspektiven zu eröffnen. Mit der Frage, ob durch die digitale Transformation der analoge Stecker gezogen werden kann, beschäftigen sich Autoren aus Wissenschaft und Praxis.

Schlüsselwörter: Digitalisierung, Bildung, Transformation der Bildung, Digitale Bildung in der Praxis, E-Learning

Heike Jahncke: (Selbst-)Reflexionsfähigkeit. Modellierung, Differenzierung und Beförderung mittels eines Kompetenzentwicklungsportfolios

Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik,

hrsg. von Karin Rebmann, Band 15,

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 384 S.,

ISBN 978-3-95710-246-1 (print), € 34.80

ISBN 978-3-95710-346-8 (e-book pdf), € 32.99

Die Dissertationsschrift widmet sich dem zunehmend wichtiger werdenden Thema der Professionalisierung angehender Lehrkräfte und innerhalb dieser der Beförderung von (Selbst-)Reflexionsfähigkeit als einem wesentlichen Element von Professionalität. Spezifischer Fokus ist es dabei, (Selbst-)Reflexionsfähigkeit zu modellieren. (Selbst-)Reflexion meint sowohl die Selbstreflexion der Studierenden über sich selbst und ihre Handlungen als auch die Reflexion über äußere Umstände und Rahmenbedingungen. Um dieses Verständnis greifbar zu machen, wird mit einem inhaltsanalytischen Ansatz ein Kompetenzstruktur- und -stufenmodell der (Selbst-)Reflexion entwickelt und als Ausgangspunkt für die Analyse der (Selbst-)Reflexionskompetenz von angehenden Lehrkräften genutzt. Erst das Vorliegen eines solch aussagekräftigen Modells zur Beschreibung der (Selbst-)Reflexionsfähigkeit erlaubt es, Lehr-Lernkonzepte zum Erwerb dieser Fähigkeit gezielt zu entwickeln. Auf Basis von Gestaltungskriterien wurde so ein eigenes, phasenübergreifendes Kompetenzentwicklungsportfolio mit dem primären Ziel der Beförderung der (Selbst-)Reflexionsfähigkeit bei angehenden Lehrer(inne)n entwickelt. Mithilfe der Reflexionsanlässe aus dem Kompe-

tenzentwicklungsportfolio wurde untersucht, wie sich die (Selbst-)Reflexionsfähigkeit von Studierenden im Zeitverlauf entwickelt. Konkret geht die Dissertationsschrift somit den folgenden Fragestellungen nach:

- Wie lässt sich das Konstrukt „Reflexion“ bzw. „Selbstreflexion“ modellieren?
- Lässt sich das theoretisch entwickelte Modell der (Selbst-) Reflexionskompetenz empirisch bestätigen?
- Wie sollte ein Portfolio ausgestaltet sein, um zur Beförderung der (Selbst-)Reflexionskompetenz beizutragen?
- Wie sieht ein konkretes Kompetenzentwicklungsportfolio zur Beförderung der (Selbst-)Reflexionskompetenz aus?
- Wie lassen sich Lehramtsstudierende hinsichtlich ihrer (Selbst-)Reflexionskompetenz zu Beginn des Studiums klassifizieren?
- Wie entwickelt sich durch ausgewählte Reflexionsanlässe des Kompetenzentwicklungsportfolios die (Selbst-) Reflexionskompetenz in den verschiedenen Studierenden-

gruppen? Die Beantwortung dieser insgesamt sechs Forschungsfragen leistet einen wesentlichen Beitrag zur klaren Modellierung, Differenzierung und Beförderung der (Selbst-)Reflexion und die Dissertationsschrift bietet somit eine empirische Grundlage für weitere Forschungsarbeiten und die Weiterentwicklung von Professionalisierungsmaßnahmen in der Praxis.

Schlüsselwörter: (Selbst-)Reflexion, Professionalisierung Kompetenzentwicklungsportfolio, Lehrerbildung, Latente Klassenanalyse

Organisation

Christine Gröneweg: Corporate Social Responsibility in Limelight-Industrien. Eine integrative Betrachtung

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhäuser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 60, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 361 S., ISBN 978-3-95710-232-4 (print), € 32.80 ISBN 978-3-95710-332-1 (e-book pdf), € 29.99

Corporate Social Responsibility (CSR) ist kein neues Forschungsfeld, wird allerdings in den letzten Jahrzehnten –

theoretisch und praktisch – zunehmend diskutiert. Grundsätzlich geht es darum, dass sich Unternehmen über Rechtsvorschriften hinaus hinsichtlich der Vereinbarkeit ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit mit gesellschaftlichen Normen und ökologischen Zielen verantwortlich zeigen wollen und sollen. Es gibt Unternehmen und Branchen, die über hohe Legitimität verfügen. In der „Sünderkartei“ der Öffentlichkeit befinden sich hingegen vor allem die Tabak-, Waffen- und Alkoholbranche. Als sogenannte „Limelight-Industrien“ stehen sie besonders im Rampenlicht der Öffentlichkeit. Mit Blick auf CSR werden diese Branchen in der wissenschaftlichen Literatur lediglich vereinzelt untersucht. Am Beispiel der Alkoholbranche möchte die vorliegende Arbeit zur Schließung dieser Forschungslücke beitragen. Theoretisch erfolgt dies unter der Zuhilfenahme einer integrativen Perspektive aus dem Resource-Dependence-Ansatz und dem Neoinstitutionalismus mit Bezügen zum Stakeholder-Ansatz. Die empirische Untersuchung der Einführung des Alkopoggesetzes in den Ländern Schweiz und Deutschland dient dazu, das Verhalten der Spirituosenindustrie zu beleuchten. Die Ergebnisse einer qualitativen Inhaltsanalyse und einer qualitativen Netzwerkanalyse verdeutlichen, wie Legitimitätssichernde Strategien seitens der Unternehmen angewendet werden. Im Besonderen findet hierbei Lobbyismus Berücksichtigung.

Schlüsselwörter: Corporate Social Responsibility, Limelight-Industrien, Resource-Dependence-Ansatz, Organisationsforschung, Unternehmensstrategien

Andrea-Kristin Schubert:

Gesundheit als organisationaler Lernprozess. Eine lern- und organisationstheoretische Analyse von Betrieblicher Gesundheitsförderung

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,
hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 11,
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 337 S.,
ISBN 978-3-95710-238-6 (print), € 32.80
ISBN 978-3-95710-338-3 (e-book pdf), € 29.99

In der aktuellen Diskussion wird dem Lernen in und von Organisationen eine zentrale Rolle für die Betriebliche Gesundheitsförderung zugemessen. So ist eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen kaum noch durch externe Beratungslösungen und Fachwissen zu bewältigen, sondern setzt kollektive organisationale Lern- und Reflexionsprozesse voraus. Gesundheit ist aus dieser Sichtweise als Resultat eines organisationalen Lernprozesses zu begreifen. Es stellt sich die Frage, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen Organisationen „Gesundheit“ lernen können. Der

vorliegende Band geht dieser Frage nach. Die Autorin wirft einen neuen, erweiterten Blick auf die Betriebliche Gesundheitsförderung und auf das Verhältnis zwischen Gesundheit, Lernen und Organisationsentwicklung. Jenseits normativer Vorstellungen und präskriptiver Umsetzungskonzepte werden Impulse für eine Weiterentwicklung, Neuausrichtung und Professionalisierung des betrieblichen Gesundheitshandelns präsentiert. Dieser Band richtet sich an Leserinnen und Leser, die sich für eine lern- und organisationstheoretisch fundierte Perspektive auf die Betriebliche Gesundheitsförderung interessieren.

Schlüsselwörter: Betriebliche Gesundheitsförderung, Organisationsentwicklung, Strukturierungstheorie, Organisationales Lernen, Theorie expansiven Lernens, Arbeit und Gesundheit, Berufsfeuerwehr

Hubert Biedermann, Stefan Vorbach, Wolfgang Posch (Hrsg.):

Industrial Life Cycle Management. Innovation durch Lebenszyklusdenken

Sustainability Management for Industries 8
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 178 S.,
ISBN 978-3-95710-245-4 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-345-1 (e-book pdf), € 22.99

Nachhaltiges Wirtschaften und Verhalten, das sich an ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen orientiert, wird in der heutigen Zeit ein immer wichtigeres Thema. Dieses erfordert von Unternehmen, sich mehr an dem gesamten Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen zu orientieren als nur an einzelnen Phasen im Leben eines Produktes. Lebenszyklusdenken ermöglicht die Berücksichtigung unterschiedlicher Auswirkungen, die mit der Herstellung oder dem Verbrauch des Produkts verbunden sind, indem alle Phasen des Produktlebenszyklus berücksichtigt werden. Sie gewährleistet, dass Verbesserungen in einer Phase nicht zu einer größeren kumulativen Wirkung führen, da die Belastung einfach in eine andere Phase des Lebenszyklus verlagert wird. Daher können Unternehmen auch den Einfluss ihrer Entscheidungen in Bezug auf Nachhaltigkeit erkennen und Entscheidungen treffen, sodass Kompromisse positiv ausgeglichen werden können, um die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft zu beeinflussen.

Beim nunmehr 8. Kongress der Reihe „Sustainability Management for Industries“ mit dem Thema „Industrial Life Cycle Management“ an der Montanuniversität Leoben geben Wissenschaftler und Wirtschaftsvertreter Einblicke in folgende Themengebiete:

- Neue und Nachhaltige Geschäftsmodelle
- Modelle zur Entscheidungsunterstützung
- Life Cycle Thinking
- Life Cycle Assessment
- Methoden zur Steigerung der Ressourceneffizienz
- Circular Economy und Industrie 4.0
- Nachhaltige Produktion und Innovationen

Schlüsselwörter: Industrial Life Cycle Management, Ressourceneffizienz, Nachhaltige Entwicklung, Nachhaltige Geschäftsmodelle, Additive Fertigung, Lebenszyklusdenken als Entscheidungsfindung, Ökobilanzierung, Kreislaufwirtschaft, Industrie 4.0.

Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen

Marcel Halgmann:

Der Einfluss der Betriebsräte auf Personalstrategien im Betrieb

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 284 S., ISBN 978-3-95710-242-3 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-342-0 (e-book pdf), € 27.99

In Deutschland nehmen die Beschäftigten über Gewerkschaften, betriebliche Arbeitnehmervertretungen und die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat Einfluss auf Personalstrategien. Besonders in Zeiten der Entgrenzung, Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit- und Arbeitsprozessen gestalten die Betriebsräte die Personalpolitik von heute und morgen mit. Dies gibt Anlass zur Forschung, inwieweit Betriebsräte Einfluss auf die Personalstrategie in Betrieben haben. Eine Analyse von Mittel- und Großbetrieben der deutschen Privatwirtschaft zeigt exemplarisch, wie Betriebsräte Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz durchsetzen und vor allem über Betriebsvereinbarungen moderne Personalstrategien mitgestalten.

Schlüsselwörter: Personalstrategie, Personalmanagement, Betriebsrat, Betriebsvereinbarung, Arbeitszeitpolitik

Christoph Scherrer, Katja Radon (Eds.):

Occupational Safety and Health Challenges in Southern Agriculture

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Volume 15, ISBN 978-3-95710-247-8, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 195 S., € 24.80

Occupational safety and health (OSH) is a core element of the ILO's Decent Work Agenda. Despite hazardous working conditions in agriculture, unfortunately, OSH issues in agriculture are frequently ignored. This volume's contributions from Brazil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Ghana, India, Nicaragua, and Pakistan as well as from various disciplines highlight

- the prevalent patriarchal norms and practices which expose women to more health risks;
- the lack of training and education which leave smallholders and farm workers frequently unaware of the health hazards involved in handling machinery and pesticides;
- the lack of protective gear and access to health services among smallholders;
- the undermining of OSH standards by the competitive pressures of global supply chains on their participants;
- the restriction of certifications' impact mostly to higher hygiene standards.

Key words: Occupational safety and health, agriculture, smallholders, farm workers, Global South

Kateryna Yarmolyuk-Kröck:

The Implementation of International and European Occupational Safety and Health Standards into the National Legislation of Ukraine

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Volume 13, ISBN 978-3-86618-898-3, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 320 S., € 29.80

In this book, Kateryna Yarmolyuk-Kröck examines the implementation and application of international law in Ukraine. In particular, the analysis is centered on the occupational safety and health (OSH) instruments of the International Labour Organisation (ILO) as well as the European Union (EU) OSH directives and their conformity with national legal provisions. The book offers a thorough assessment of the ongoing legal reforms in Ukraine in the process of European integration and the legal nature of the EU-Ukraine relationship, including Ukraine's obligation to bring its national leg-

islation in line with the EU *acquis communautaire* under the EU-Ukraine Association Agreement of 2014. Further, the author assesses the role and scope of labour inspection under the national legislation and the ILO instruments and the practice of the Ukrainian judiciary in the application of international standards. This study thus contributes to ongoing discussion on the implementation of international law into national legislation, the effective application of international standards by domestic courts, and the extension of the influence of the EU law on the legislation of non-Member States.

Key words: international labour standards, implementation, occupational safety and health, labour inspection, EU-Ukraine Association Agreement

Max J. Zenglein:

Institutional Framework and Dysfunctionality of the Transitional Chinese Wage Bargaining Regime

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Volume 14, ISBN 978-3-86618-899-0, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 225 S., € 24.80

This book examines the institutional building blocks of China's transitional wage bargaining regime taking into account the macroeconomic and political framework. Special attention is paid to the more volatile institutional setting in emerging economies. The approach enables an evaluation of the how China's wage determination mechanism is developing.

China's economic reform process launched in 1978 had far reaching consequences on the institutional setting of its economic system. This resulted in substantial re-arrangement of its industrial relations. In an attempt to better understand the changes, this book draws on extensive empirical data, including a case study of wage developments at German companies in China and an analysis of the macroeconomic functionality of Chinese wage bargaining system according to the Keynesian paradigm focusing on inflation, nominal wage growth, productivity as well as the development of consumption demand and wage dispersion.

The analysis suggests that the functionality of the Chinese wage bargaining system performs poorly and that the current transitional system lacks a strong institutional structure. Although China's current wage bargaining system has seen some elements of strengthening its institutional structure, particularly in the area of more coordination, its design remains subordinate to the Communist Party of China's pri-

mary goal of defending an authoritarian one-party rule. Under these conditions China is unlikely to establish a more functional wage bargaining regime.

Key words: China, industrial relations, economic systems, institutional economics, wage bargaining, wage determination, emerging economies

Internationales Management

ElKhider Ali Musa Farah: Saudi Businesswomen. Personal Characteristics, Achievements, and Challenges Ahead

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 97 S., ISBN 978-3-95710-230-0 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-330-7 (e-book pdf), € 19.99

This research looks into some of the personal characteristics of 32 Saudi businesswomen based in Riyadh and Kharj. The research also investigates the challenges they faced when they started up their business, the social and cultural challenges and the problems of access to capital they had to cope with. All in all, the study has revealed a nucleus of Saudi businesswomen who are self-confident and prepared to take business risks much the same as their male counterparts. It is beyond doubt that these businesswomen still face gender-specific challenges posed by the government's regulations on business start-ups. Symbolic government restrictions on travel abroad are still there in line with Sharia principles. But government ban on driving is now a thing of the past and more Saudi women are taking to the streets. In view of the promotion policies of the government, women pressure groups and activists, the number and the scope of economic activities of businesswomen is now growing rapidly. Family support and society's positive attitudes to women going into business have been a great asset in all this. With government emphasis on future role of women in economic and social development of the country in line with Vision 2030, Saudi businesswomen will certainly face the few remaining challenges in future.

Key words: businesswomen, entrepreneurship, vision, finance, characteristics, regulations, challenges, business, socio-cultural, attitudes, restrictions, gender-specific, feminization, labor, Saudization, gap, traits

Walter Tenfelde (ed.):

Entrepreneurship, Small Business and Education in Developing Economies. Contextual Elements and Practical Examples

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 139 S.,
ISBN 978-3-95710-236-2 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-336-9 (e-book), € 19.99

Entrepreneurship plays an important role in developing a new theory of economics and creating new economic activities. It refers to ambitions of innovation, investment in new products, services, technologies and an active expansion in new markets. The authors of this edited volume picture their entrepreneurial ambitions by describing contextual elements of entrepreneurship and small enterprises as productive agents of entrepreneurial economy. They illustrate, how entrepreneurship can turn from general principles to positive development cooperation in developing countries and transition economies.

Practical examples are: Educational work with African girls in Tanzania by topics of gender equality, intimate hygiene and building up self-confidence by doing sports; ideas of supporting community based tourism in Oman by entrepreneurial enterprises that offer excursions for high-end-tourists into the country's beautiful nature and world cultural heritage, manufacturing a bamboo solar bike in Vietnam and first steps of founding small companies; an incubator project for transferring university knowledge directly to business process re-engineering in Cuba.

The edited volume offers an introduction to requirements, forms of transaction and the practice of entrepreneurial creation of an innovative draft of social and economic development cooperation in developing countries and transition economies.

Key words: social entrepreneurship, value oriented innovation, transformational economy, institutional economy, Aka-sha, city traffic, sustainable manufacturing, community based tourism, business incubator, academic services to business sector, effectuation principals of learning

Methoden

Pascal Jordan: Faktorenanalyse

Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden,

hrsg. von Wenzel Matiaske, Martin Spieß u.a., Band 14,
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2019, 183 S.,
ISBN 978-3-95710-243-0 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-343-7 (e-book pdf), € 22.99

Faktorenanalysen sind ein elementarer Bestandteil der sozialwissenschaftlichen Forschung. Als dimensionsreduzierendes Verfahren dienen sie häufig dazu, wenige, theoretisch gut interpretierbare Konstrukte auszumachen, die den Zusammenhang zwischen einer Vielzahl beobachtbarer Variablen statistisch erklären. Sie spielen somit zugleich bei der Operationalisierung nicht direkt messbarer Größen (wie z.B. Intelligenz) eine zentrale Rolle. Dieses Buch bietet eine Einführung in die Theorie der Faktorenanalyse mit Anwendungsbeispielen. Neben den klassischen Themen der Faktorwerterschätzung und der Anpassung konfirmatorischer Modelle werden auch Fragen der Populationsinvarianz und Testfairness behandelt. Ferner wird auf die spezielle Rolle eindimensionaler Modelle eingegangen.

Der Fokus liegt dabei auf einem exakten Verständnis der zentralen Begriffe und Modellterme, da wohl kaum ein weiteres statistisches Verfahren derart verbreitete Missverständnisse und Fehlinterpretationen generieren kann. Insbesondere vor dem aktuellen Hintergrund einer Replikationskrise ist ein wirkliches Verständnis statistischer Verfahren gegenüber ihrer bloßen Anwendung unerlässlich. Die ausführliche Darlegung der theoretischen Begriffe in diesem Buch soll daher der notwendigen kritischen Auseinandersetzung des Forschers mit dem Verfahren dienen und insbesondere einer kochrezeptartigen Anwendung vorbeugen.

Schlüsselwörter: Faktorenanalyse; Latente Variablen; Psychometrie; Messfehler

Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Andrew Dean (Eds.): **Developing Skills in a Changing World of Work: Concepts, Measurement and Data Applied in Regional and Local Labour Market Monitoring Across Europe**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 487 S., ISBN 978-3-95710-215-7 (print), € 42.80 ISBN 978-3-95710-315-4 (e-book pdf), € 39.99

The world of work is changing fundamentally and quickly as a result of technological transformation, demographic development and globalisation. The contributions in the anthology show for ten European countries that not only do the degree and speed vary significantly between occupations, sectors and firm types – the changes take on diverse forms in different geographical locations. Labour market actors at regional and local level need to know which skills, competences and know-how are required from the labour force so that they can set up their strategies in line with the future developments.

Regional and local labour market observatories, which are established in over 550 regions and localities in Europe already, can provide significant support in these processes as they have far-reaching experiences with applying a wide variety of methods to collecting, analysing and combining data. Furthermore, they are embedded in regional/local networks of labour market actors and actively contribute to shaping regional strategy processes evidence-based labour market policies.

The contributions demonstrate from different perspectives the approaches to skills and competence monitoring applied in various European regions and localities. In particular, the authors focus on the methods and sources of data and information, implemented instruments, resulting strategy-building and role of observatories in these processes. The compilation of approaches offers an overview of the state-of-the-art in labour market monitoring, which can be used for building up skills and competence monitoring frameworks at regional and local level.

Key words: skills, competences, skills and competence requirements, regional and local labour markets, evidence-based policy-making, labour market monitoring, applied labour market research, labour market observatories

Hanna El-Muhtaseb:

The Implementation of Competitor Intelligence: Conceptual Foundations and Empirical Analyses

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 409 S., ISBN 978-3-95710-226-3 (print), € 37.80 ISBN 978-3-95710-326-0 (e-book pdf), € 34.99

Competitor Intelligence (CI), a well-established practitioner field, is crucial to the long-term performance of any company in today's globalized economy. While the practical managerial importance of CI is high, it has received less recognition in academic circles. By providing an in-depth analysis of current practitioner views on CI, this book aims to redress the balance. It determines that managers who understand the markets as networks view and utilize its implications in their daily decision-making should see CI and the information they gain from this in a different light: suggesting opportunities for cooperation with competitors rather than confrontation. Whether via mergers and acquisitions or joint ventures, the book posits this change to a more cooperative mindset as a potential first step towards improving the use of insights gained through CI. This change in mindset would be particularly useful in cases where managers apply the framework of facilitators or challenges associated with implementing a global CI system also introduced in this book, which shows that setting up such a system not only requires considerable financial, human, informational and organizational resources but also necessitates thorough planning and preparation prior to any implementation as well as constant commitment from top management once it is in place. While this framework provides the set up to help managers implement a sound CI system on an organizational level, the book also considers the style in which CI is managed. It is shown that the style chosen can determine both the effectiveness of CI implementation and its outcomes. The book builds upon this finding by developing a taxonomy to help support managers in selecting the right CI implementation style so they can achieve the desired outcomes.

Key words: Competitor Analysis, Competitor Intelligence, Competitive Intelligence, Global B2B Marketing, Competitor Orientation, Competitive Intelligence Implementation

Christian Scholz (ed.): Fascination human capital. Realistic valuation (Saarbruecken Formula) plus transparent reporting (HCR10)

Strategie- und Informationsmanagement, hrsg. von Christian Scholz, Band 36, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, ca. 300 S., ISBN 978-3-95710-224-9 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-324-6 (e-book pdf), € 27.99

“Employees are a company’s most important asset!” This is increasingly recognized by external stakeholders who want to get a real picture of a company. Handling this human capital in a professional manner requires two things:

- On the one hand, measuring human capital with its exact value is necessary. After all, the value of a company is not only determined by its fixed assets and brand value, but also by its employees, their motivation, and their performance. Therefore, this book clearly demonstrates how human capital can be valued “in euros and cents”. The basis for this is the “Saarbrücken Formula” developed at Saarland University in Saarbrücken, Germany.
- On the other hand, this human capital and the activities connected with it must be communicated transparently to the outside world by means of human capital reporting. The annual financial statements (annual report, sustainability report, financial statements, HR fact book) are an underestimated but increasingly relevant medium. The basis for this is the “HCR10” evaluation standard developed at Saarland University.

This edited volume, which is also based on works by Dr. Stefanie Becker, Carsten Bleher, Lisa-Dorothee Grotefend, Miriam Halbeisen, and Univ.Prof. Dr. Volker Stein starts with time-based illustrations of the central activities of the research group “human capital”. This is followed by a catalogue of standards for the valuation and reporting of human capital through concrete instructions for action and a useful application example.

Keywords: Human capital, Human capital assessment, Saarbrücken Formula, HCR10, DAX 30, DIN ISO 30414, Human capital reporting, personnel management, HRM

Christoph Scherrer, Santosh Verma (Eds.): Decent Work Deficits in Southern Agriculture: Measurements, Drivers and Strategies

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Volume 11, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 340 S., ISBN 978-3-86618-896-9, € 32.80

Up to 60 percent of the Global South’s work force toils in agriculture. Most smallholders and waged agricultural workers labor under poor health, safety and environmental conditions. This volume explores

- the extent of the decent work deficit with a focus on women in agriculture
- the drivers of the poor remuneration and working conditions
- some strategies for mitigating the decent work deficits.

Its contributors argue that the severity of the decent work deficits in agriculture calls for action. Given the diverse contexts of agricultural work and the many factors reproducing the deficits, action is needed in a comprehensive as well as context-specific form.

The contributors are academics from Brazil, Columbia, Germany, Ghana, India, Mexico and Pakistan.

Keywords: employment in agriculture, smallholders, landless workers, labor rights, food regime.

Desmond Tutu Ayentimi: Multinationals’ HRM policies and practices: Do national institutions in less developed countries really matter?

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung, hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 15, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 194 S., ISBN 978-3-95710-206-5 (print), € 24.80,
ISBN 978-3-95710-306-2 (e-book pdf), € 22.99

Institutional theory claims that organizations interested in gaining legitimacy might have to adapt to the regulatory, cognitive and normative practices that reflect a host-country institutional environment. This book presents a study that draws on the theoretical lens of new institutionalism perspective to explore how the coercive (regulatory), cognitive (culture) and normative institutional settings of a less developed host-country impact MNE subsidiaries’ HRM practice configurations as well as HRM practice transfer. The study found constraints within the host-country educational and training arrangements, delays with the operation of the legal system, labour market constraints, cultural barriers as well as

economic instability and political actors' intrusion as institutional drivers influencing MNE subsidiaries' HRM policies and practice configurations. This study adds to MNEs' HRM practice transfer debate by highlighting the significance of the cognitive and normative institutional settings in LDCs as host-country institutional impediments to MNEs' HRM practice diffusion and acknowledges greater flexibility within the regulatory system as a source of receptiveness for MNEs' HRM practice diffusion.

Key words: International HRM, multinational enterprises, institutional theory, local isomorphism, Ghana, HRM practices, case study

Jenny Jungehülsing: **Transnational migration and international labor solidarity. On migrant union members' impact on unions' cross-border work**

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Volume 12
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 365 S.,
ISBN 978-3-86618-897-6, € 32.80

This book sheds light on the role that migrant union members and their transnational connections play in unions' cross-border work.

By bringing together concepts from (international labor) solidarity theory and transnational migration research, it shows that migrants organized in labor unions and their manifold cross-border ties and networks, transnational ways of belonging, and the social remittances and cultural knowledge they bring, can help overcome some major obstacles to international labor solidarity.

Based on exploratory empirical research in two very different US labor unions with large migrant memberships – the United Service Workers West (USWW) local of the Service Employees International Union (SEIU) in California and United Steelworkers (USW) District 7 in Illinois and Indiana –, the book shows that migrants and their transnational connections can: (1) promote international solidarity where it did not exist before; (2) contribute to a more comprehensive understanding of unionism and solidarity that includes political and social justice goals, including abroad; and (3) promote a practical solidarity work including the rank and file, and thereby the development of a sense of togetherness of workers across borders.

Key words: solidarity theory, international solidarity, transnational migration, labor unions, social remittances, transnational ways of belonging, transnational migrant organiza-

tions, transnational networks, perceived community of fate, exploratory research

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.

Lisa Neale: Leveraging Social Capital for Knowledge Development in Clusters

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung
hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 14
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 216 S.,
978-3-95710-090-0 (print), € 24.80
978-3-95710-190-7 (e-book pdf), € 22.99

Paradoxically, in a time of information technology and high labour mobility, location still matters for firms. Clusters can be the source of advantages for those firms located within the cluster as well as for the entire region. This book presents a study exploring how social capital is leveraged for the transfer, sharing and spillover of knowledge to achieve competitive advantage in clusters. A resource based perspective on clusters was adopted, focussing on the interplay of the two intangible resources social capital and knowledge. A case study explored an Australian biotechnology cluster. Results revealed that the different dimensions of social capital drive knowledge development in distinct ways and that cluster management plays a crucial role. From a theoretical perspective, this research makes a valuable contribution by showing that the overlap of the three theoretical streams knowledge, social capital and clusters can be drawn on to explain how competitive advantage is created in clusters.

Dirk Holtbrügge & Helmut Haussmann (Eds.):
The Internationalization of Firms. Case Studies from the Nürnberg Metropolitan Region

Nürnberger Edition zum Internationalen Management,
hrsg. von Dirk Holtbrügge und Helmut Haussmann, Band 7,
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München, 2. Aufl. 2017, 267 S.,
ISBN 978-3-95710-098-6 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-198-3 (e-book pdf), € 22.99

The Nürnberg Metropolitan Region is one of the most powerful economic regions in Europe. Several large and renowned multinational corporations, as well as many impressive family-owned firms and hidden champions, have their headquarters here.

This volume contains 17 case studies of companies based in this region and their international operations. The scope reaches from the early internationalization strategies of the Tucher in the Middle Ages to the consequences of the Brexit on current business activities. The case studies cover an extensive range of industries, from high-tech and indus-

trial sectors to service providers, non-profit organizations and university spin-offs.

International management research has a long tradition in Nürnberg. At the Nürnberg School of Commerce, the predecessor of the School of Business and Economics at the Friedrich-Alexander University Erlangen-Nürnberg, dealing with international business activities already played a strong role. Eventually, the school would become one of the first in the German-speaking countries where a Chair for International Management was founded. With 30% of all students coming from abroad, the school presents a strong degree of internationalization. Furthermore, research in the field of international management enjoys an outstanding reputation. With the Nürnberg Edition on International Management, we would like to build on this longstanding tradition and present the latest research findings to academics, students and practitioners.

Markus Kip: The Ends of Union Solidarity: Undocumented Labor and German Trade Unions

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Vol. 10,
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 245 S.,
ISBN 978-3-86618-895-2, € 27.80

Unionists part ways when it comes to the practical meaning of solidarity with workers who lack work permits. To some union members, undocumented migrant workers ought to be included in the bonds of union solidarity by virtue of being workers. To others, undocumented migrant workers are primarily illegal and unfair competitors undermining existing institutions of solidarity. In this controversial context, six union centers for undocumented migrant workers called MigrAr (German 'Migration & Arbeit', English 'migration & labor') have been established by labor activists since 2008.

Building on an activist ethnography in the MigrAr center in Berlin from 2011 to 2015, this investigation charts the challenges of this center to bring unions to adopt a more proactive and inclusive approach towards illegalized migrant workers. In the analysis, the research critically engages Jürgen Habermas's concept of solidarity and its premise of symmetrical relationships. To account for the uneven constellation of support between MigrAr activists and undocumented migrant workers, the study advances an alternative understanding of union solidarity.

Addressing labor activists and scholars in the social sciences, this book gives detailed insights in a controversial field of union activism in Germany. This study contributes to a re-

thinking of union solidarity under current dynamics of migration.

Christoph Scherrer (Ed.): Enforcement Instruments for Social Human Rights along Supply Chains

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Vol. 9, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 215 S., ISBN 978-3-86618-894-5, € 24.80

Dire working conditions are prevalent in the labor-intensive segments of global supply chains. Pronouncements by governments and corporations that claim to address the plight of workers are plentiful, but the enforcement of social and human rights is lacking. This volume explores the possibilities for better enforcement by: - providing a general overview of the currently considered enforcement instruments; - identifying governmental instruments that are yet to be employed; - assessing the effectiveness of social chapters in international trade agreements; - discussing the concept of corporate due diligence proposed by the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. In sum, the volume shows that many instruments are available to the hands of governments but as long as the political will to make effective use of them is lacking, the enforcement of human rights along the supply chain remains unacceptably deficient. The contributors are Stefan Beck (Kassel), Madeleine Moore (Kassel), Christian Scheper (Duisburg) and Alison Schultz (Kassel).

Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Päivi Holopainen, Pirita Jokikaarre, 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 La-

bour 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.

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, Vol. 7, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 214 S., ISBN 978-3-86618-398-8, € 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.

Christoph Scherrer (Ed.):

The Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP): Implications for Labor

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

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 (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.

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

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

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 cur-

rents, 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.

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.

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.

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.

Christa Larsen, Ruth Hasberg, Alfons Schmid, Eugenia Atin, Jan Brzozowski (Eds.): **Skills Monitoring in European Regions and Localities. State of the Art and Perspectives**

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 335 S., ISBN 978-3-86618-816-7 (print), € 34.80,
ISBN 978-3-86618-916-4 (e-book pdf), € 32.99

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.

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, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 237 S., ISBN 978-3-86618-392-6, € 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.

Barbara Niersbach: The internal Key Account Management activities of supplier firms: Conceptual considerations and empirical analyses

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 380 S., ISBN 978-3-95710-060-3 (print), € 37.80
ISBN 978-3-95710-160-0 (e-book pdf), € 34,99

The aim of this dissertation is to find several ways to align and integrate KAM, its tasks and activities inside the supplier

company, especially in the internal KAM relationship network. Thereby this work identifies approaches to facilitate the internal alignment process of KAM. Given the focus on internal KAM activities, the main research question centers upon how to align and integrate a KA manager's work with other actors in the supplier company: for being more effective in the internal KAM network as well as finally toward the key account. This research question is investigated using various perspectives in four different studies.

Backlist / ausgewählte Titel

Elisabeth Vogl:

Crowdsourcing-Plattformen als neue Marktplätze für Arbeit. Die Neuorganisation von Arbeit im Informationsraum und ihre Implikationen

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 120 S., ISBN 978-3-95710-204-1 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-304-8 (e-book pdf), € 19.99

Die Digitalisierung verändert Wirtschaft und Arbeit grundlegend. Neuartige Organisationskonzepte von Arbeit wie Crowdsourcing oder Cloudworking deuten derzeit an, wie umfassend die Umbrüche in der Arbeitswelt sind. Unternehmen setzen in zunehmendem Maße auf digitale Plattformen wie *Amazon Mechanical Turk*, *Upwork* oder *InnoCentive*, um vielfältigste Arbeitstätigkeiten an die Crowd, eine unspezifische (Teil-)Menge von Internetnutzern, zu vergeben. Über die Nutzung von digitalen Arbeitsplattformen können Unternehmen-Arbeitsleistungen flexibel und „on demand“ aus der Cloud beziehen und in ihre Wertschöpfungsprozesse integrieren, ohne ein klassisches Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Es liegt auf der Hand, dass die plattformbasierte Organisation von Arbeit disruptives Potenzial birgt. Sie geht mit weitreichenden arbeitsrechtlichen und sozialmoralischen Implikationen für Wirtschaft und Gesellschaft einher.

Ziel des Buchs ist es, ein Verständnis für die Tragweite dieser aktuellen Entwicklungen zu vermitteln. Hierzu analysiert Elisabeth Vogl die neuen Organisationskonzepte von Arbeit anhand dreier Crowdsourcing-Plattformen, arbeitet die Rolle von intermediären Plattformen bei der Neuorganisation von Arbeit heraus und reflektiert Crowdsourcing und Cloudworking mit Blick auf ihre Bedeutung für die Zukunft von Arbeit sowie ihre gesamtgesellschaftlichen Implikationen.

Schlüsselwörter: Arbeitsorganisation, Arbeitswelt 4.0, digitale Arbeitswelt, Cloud, Cloudworking, Crowd, Crowdsourcing, Crowdwork, Plattform, Solo-Selbständigkeit

Meik Führung:

Führung und Management in den unendlichen Weiten. Lehren aus der Star Trek-Filmanalyse

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 253 S.,
ISBN 978-3-95710-095-5 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-195-5 (e-book pdf), € 27.99

Mit seinen Einzelserien RAUMSCHIFF ENTERPRISE, THE NEXT GENERATION, VOYAGER, DEEP SPACE NINE und ENTERPRISE ist STAR TREK hinsichtlich der Zuschauerzahlen und der Impulse für neue Technologien die wohl erfolgreichste Science Fiction-Serie aller Zeiten. Auch für den Bereich Führung und Management lohnt sich der vertiefende Blick auf STAR TREK. Dieses Buch entwickelt anhand der Filmanalysen von STAR TREK praxisnahe Lehren und Anregungen für erfolgreiches Führen in der Gegenwart. Es lässt den Leser teilhaben an den Managementenerfahrungen der Sternensflottencaptains und -mitarbeiter. Die Lehren aus der Zukunft – aus den unendlichen Weiten – sollen dazu beitragen, das Bewusstsein zu schärfen für zentrale Handlungsfelder und mögliche Gestaltungshebel von Führungskräften. Zukünftige Führungskräfte, die sich auf ihre Führungsrolle vorbereiten möchten, erhalten vorerlebbar und gut erinnerbare Situationen und Handlungsempfehlungen, die in einer (späteren) eigenen Führungsherausforderung hilfreich sein können.

Der Aufbau des Buches gliedert sich, nach einem Einleitungsteil über STAR TREK und die STERNENFLOTTE, in insgesamt fünf Missionen zu den zentralen Handlungsfeldern für Führungskräfte: 1) Selbstverständnis Führungskraft, 2) Personalführung, 3) Teambuilding, 4) Unternehmensführung und 5) Selbstmanagement.

Das Buch richtet sich an heutige und zukünftige Führungskräfte, Personalmanager und -entwickler, Dozenten und Studierende von BWL, Management und Wirtschaftspsychologie, an interne und externe Berater und nicht zuletzt an alle STAR TREK-Fans.

Schlüsselwörter: Führung, Management, Teambuilding, Selbstmanagement, Star Trek

Lothar Schäffner: **Die Kunst, Einfluss zu nehmen – in und durch Organisationen**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 278 S.,
ISBN 978-3-95710-201-0 (print), € 32.80
ISBN 978-3-95710-301-7 (e-book pdf), € 29.99

Das Buch widmet sich der Kunst der Einflussnahme, also dem Bemühen, in einem sozialen Gefüge wirksam zu sein.

Nach einer Entfaltung des Phänomens der Einflussnahme, vor allem auch in der Abgrenzung zur Manipulation, entwickelt das Buch Konsequenzen aus der Grundthese, dass Einflussnahme vor allem dort möglich ist, wo sich Veränderungen vollziehen. Je nach Anstoß für die Veränderung, ob diese von außen bewirkt oder selbst initiiert wurde und je nach Zielrichtung der Veränderung, ergeben sich unterschiedliche Aufgaben: *Aufbauen, Retten, Integrieren oder Optimieren*. Diese wiederum erfordern die jeweils passende Akteursrolle und schließlich auch bestimmte mikropolitische Verhaltensweisen.

Allerdings sind die Varianten der Einflussnahme nicht alleine abhängig von den äußeren Bedingungen, sondern werden entscheidend von der Persönlichkeit des Akteurs mitgeprägt. Dieser Zusammenhang wird ebenfalls differenziert diskutiert.

Die in diesem Buch entfalteten Erkenntnisse sind durch eigene Erfahrungen des Autors – vor allem aus dessen Berufsarbeit – gestützt.

Insofern kann der hier gewählte Ansatz, je nach Sichtweise, als Versuch gedeutet werden, eine durch Praxisbeispiele verdeutlichte Theoriebildung zu kreieren oder eine theoretisch reflektierte Erfahrung zu vermitteln. Ob das Ergebnis darüber hinaus einen Ratgeber abgibt, müssen die Leser für sich selbst entscheiden.

Schlüsselwörter: Willensbildung, Einflussnahme, Mikropolitik, Persönlichkeit, Organisation

Angelika Braun, Edelgard Kutzner, Nadine Pieck, Christina Schröder (Hrsg.): **Gender in Arbeit und Gesundheit. Standortbestimmung & Perspektiven**

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft, hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 9, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 210 S.,
ISBN 978-3-95710-093-1 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-193-8 (e-book pdf), € 22.99

Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Kriterium zur Verwirklichung von *Guter Arbeit*. Eine geschlechtersensible Perspektive in die Gestaltung von Arbeit einzubeziehen, be-

deutet, unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein systematisch zu berücksichtigen. Neben den strukturellen Unterschieden sind unterschiedliche Verhaltensweisen und Umgangsweisen in Bezug auf arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen sowie betriebliche Gesundheitsförderung als gestaltungsrelevant zu berücksichtigen. Das Netzwerk „Gender in Arbeit und Gesundheit“ ist ein selbstorganisiertes Forum von Expertinnen und Experten aus Betrieben, Gewerkschaften, Verbänden, Wissenschaft, Krankenversicherungen, staatlichen Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträgern sowie Beraterinnen und Beratern, die sich dieser Herausforderung stellen. Dieser Tagungsband der vierten Netzwerk-Tagung „Gender in Arbeit und Gesundheit – Standortbestimmungen und Perspektiven“ setzt sich mit empirischen Befunden und theoretischen Überlegungen auseinander und stellt Anwendungsbeispiele zur Verfügung.

Schlüsselwörter: Gender Mainstreaming, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung, Prävention

Lea Krause:

Die Generation Y – ihre Wünsche und Erwartungen an die Arbeitswelt

Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung,

hrsg. von Reiner Bröckermann, Band 21,
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 110 S.,
ISBN 978-3-95710-040-5 (print), € 19.80
ISBN 978-3-95710-140-2 (e-book pdf), € 17.99

Generation Y – ein immer häufiger verwendeter und populärer Begriff in den Medien. Doch von wem ist die Rede, wenn von dieser Generation gesprochen wird? Ist der Hype um sie gerechtfertigt, gibt es diese Generation Y überhaupt und wie gehen die Unternehmen mit ihr um?

Andreas Dahlmanns:

Generation Y und Personalmanagement

Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung,

hrsg. von Reiner Bröckermann, Band 18,
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 112 S.,
ISBN 978-3-86618-872-3 (print), € 19.80
ISBN 978-3-86618-972-0 (e-book pdf), € 17.99

Wer ist die Generation Y und welche Bedeutung hat sie für das Personalmanagement in einem Unternehmen?

Dieses Buch verschafft den Lesern einen Überblick über die Generation Y und einzelne Einflussfaktoren, welche diese

geprägt haben. Es werden konkrete Anforderungen der Generation Y an einen Arbeitgeber sowie deren Auswirkung auf das Personalmanagement aufgezeigt. Darüber hinaus werden ausgewählte Aufgabenfelder des Personalmanagements hinsichtlich einer generationspezifischen Gestaltung beschrieben.

Manfred Becker, Nina Kluckow: Fallstudien für Human Resources Management, Band I. Führung und Organisation. Lehr- und Übungsbuch für Studium und Weiterbildung 13 Fallstudien und Lösungen

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 253 S.,
ISBN 978-3-86618-634-7 (print), € 27.80,
ISBN 978-3-86618-734-4 (e-book pdf), € 24.99

Dynamik und Komplexität wachsen und müssen bewältigt werden. Ziel ist es, handlungsrelevantes Wissen zu vernetzen und die Akteure zum Handeln zu befähigen. Fallstudien sind hervorragend geeignet, komplexe Zusammenhänge zu vermitteln. Sie stellen ein leistungsfähiges didaktisches Element der Vermittlung von Handlungsorientierung dar.

Das Lehr- und Übungsbuch zum Human Resources Management, *Band I Führung und Organisation*, umfasst 13 Fallstudien zu aktuellen Themen der Personalarbeit. Human Resources Management zeichnet sich in Wissenschaft und Praxis durch betriebswirtschaftliche, sozialwissenschaftliche und juristische Inhalte aus. Die vorliegenden Fallstudien (einschließlich Band II Personalwirtschaft und Personalentwicklung) spiegeln die Interdisziplinarität der Personalarbeit wider. Die Fallstudien sind so aufgebaut, dass komplexe Problemstellungen vorgestellt, konkrete Fragen den Lösungsweg erleichtern und Musterlösungen die Lernerfolgskontrolle sichern.

Manfred Becker, Nina Kluckow: Fallstudien für Human Resources Management, Band II. Personalwirtschaft und Personalentwicklung. Lehr- und Übungsbuch für Studium und Weiterbildung. 16 Fallstudien und Lösungen

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 322 S.,
ISBN 978-3-86618-635-4 (print), € 29.80
ISBN 978-3-86618-735-1 (e-book pdf), € 27.99

Dynamik und Komplexität wachsen und müssen bewältigt werden. Ziel ist es, handlungsrelevantes Wissen zu vernetzen und die Akteure zum Handeln zu befähigen. Fallstudien sind hervorragend geeignet, komplexe Zusammenhänge zu ver-

mitteln. Sie stellen ein leistungsfähiges didaktisches Element der Vermittlung von Handlungsorientierung dar.

Das Lehr- und Übungsbuch zum Human Resources Management, *Band II Personalwirtschaft und Personalentwicklung* umfasst 16 Fallstudien zu aktuellen Themen der Personalarbeit. Human Resources Management zeichnet sich in Wissenschaft und Praxis durch betriebswirtschaftliche, sozialwissenschaftliche und juristische Inhalte aus. Die vorliegenden Fallstudien (einschließlich Band I Führung und Organisation) spiegeln die Interdisziplinarität der Personalarbeit wider. Die Fallstudien sind so aufgebaut, dass komplexe Problemstellungen vorgestellt, konkrete Fragen den Lösungsweg erleichtern und Musterlösungen die Lernerfolgskontrolle sichern.

Christoph Schank, Kristin Vorbohle, Jan Hendrik Quandt (Hrsg.): Perspektive Nahrungsmittelethik

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 266 S., ISBN 978-3-95710-023-8 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-123-5 (e-book pdf), € 27.99

Nahrungsmittelethik ist Wirtschaftsethik zum Anfassen: Als Verbraucherinnen und Verbraucher werden wir täglich mit dem Thema konfrontiert, sei es bei Konsumententscheidungen oder durch Skandale in den Medien. Welche zukünftigen Trends der Nahrungsmittelerzeugung lassen sich schon heute beschreiben? Was sind die Antworten aus Wissenschaft und Industrie auf globale Herausforderungen wie die Massentierhaltung, die Nahrungsmittelkrise des Südens, Nahrungsmittelspekulation, aber auch das wachsende Verbraucherbewusstsein?

Diese und andere Entwicklungen sollen im Rahmen des vorliegenden Bandes analysiert werden. Die globale Herausforderung Nahrungsmittelethik kann nur gemeinsam mit Unternehmen und Verbraucherinnen und Verbrauchern erfolgreich angegangen werden, die sich dieser Verpflichtung bewusst sind. Hier Zusammenhänge aufzuzeigen und für die gemeinsame Verantwortung zu sensibilisieren, dazu will der vorliegende Band einen kleinen Beitrag leisten.

Angelika Braun, Edelgard Kutzner, Nadine Pieck, Christina Schröder (Hrsg.): Gender in Arbeit und Gesundheit. Standortbestimmung & Perspektiven

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft, hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 9, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 210 S., ISBN 978-3-95710-093-1 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-193-8 (e-book pdf), € 22.99

Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Kriterium zur Verwirklichung von *Guter Arbeit*. Eine geschlechtersensible Perspektive in die Gestaltung von Arbeit einzubeziehen, bedeutet, unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein systematisch zu berücksichtigen. Neben den strukturellen Unterschieden sind unterschiedliche Verhaltensweisen und Umgangsweisen in Bezug auf arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen sowie betriebliche Gesundheitsförderung als gestaltungsrelevant zu berücksichtigen. Das Netzwerk „Gender in Arbeit und Gesundheit“ ist ein selbstorganisiertes Forum von Expertinnen und Experten aus Betrieben, Gewerkschaften, Verbänden, Wissenschaft, Krankenversicherungen, staatlichen Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträgern sowie Beraterinnen und Beratern, die sich dieser Herausforderung stellen. Dieser Tagungsband der vierten Netzwerk-Tagung „Gender in Arbeit und Gesundheit – Standortbestimmungen und Perspektiven“ setzt sich mit empirischen Befunden und theoretischen Überlegungen auseinander und stellt Anwendungsbeispiele zur Verfügung.

Schlüsselwörter: Gender Mainstreaming, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung, Prävention

Thomas R. Hummel, Ernst Zander:

Erfolgsfaktor Unternehmensberatung. Auswahl – Zusammenarbeit – Kosten – Fördermaßnahmen

Schriften zum Internationalen Management, hrsg. von Thomas R. Hummel, Band 20, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 5. Aufl. 2009, 256 S., ISBN 978-3-86618-316-2, € 27.80

Unternehmensberatung hat nach wie vor Konjunktur. Neben neuen Geschäftsfeldern ist insbesondere der zunehmende internationale Charakter dieser Dienstleistung hervorzuheben. In jüngster Zeit hat sich dieses ungebrochene Wachstum verlangsamt, um vorübergehend zu stagnieren und sich dann wieder etwas zu erholen. Die sich beschleunigende Dynamik und zunehmende Komplexität der Märkte, insbe-

sondere durch die zunehmende Internationalisierung, hat sich erneut verstärkt und bedeutet für die Unternehmen kürzere Reaktionszeiten in schlanken und veränderten Strukturen und neuen Umwelten; die Globalisierung der Märkte hat eine neue Dimension erreicht; neue Themen, die häufig einer externen Unterstützung bedürfen, sind hinzugekommen. Auch die Beraterbranche hat sich verändert, sei es durch jüngste spektakuläre Zusammenschlüsse, sei es durch die Zunahme interner Konkurrenz wie studentischen Beratungsdiensten, die sich häufig als kostengünstigere Alternative anbieten.

Jedes Kapitel des vorliegenden Bandes ist geprägt durch einen hohen Praxisbezug, der es dem Rat suchenden Unternehmen ermöglicht, sich schnell und gezielt einer ausgewählten Fragestellung oder mit den Anforderungen einer ganzheitlichen Beratung auseinanderzusetzen. Gleichwohl wird auch der kritische Blick bei Inanspruchnahme dieser externen Dienstleistung gewahrt. Der umfassende Anlagenteil gibt zusätzliche konkrete Hilfestellungen, die den Unternehmen von Anbeginn einer Beratung die notwendige Sicherheit geben sollen.

Klaus Götz (Hg.): Führung und Kunst

Managementkonzepte, hrsg. von Klaus Götz, Band 33
Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2006, 233 S.,
ISBN 978-3-86618-079-6 (print), € 27.80

Kaum etwas erscheint widersprüchlicher als Führung und Kunst – hier die scheinbare rationale Führungskraft, die ihre Mitarbeiter zur Erreichung des größtmöglichen Profit treibt, dort der freischaffende Künstler, der sich von nichts und niemandem etwas vorschreiben lässt. Die Beiträge in diesem Buch zeigen jedoch, dass Führung und Kunst sehr wohl viele gemeinsame Schnittstellen haben. Der Zusammenhang dieser Begriffe wird aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet: zu Worte kommen Künstler und Führungsexperten, Wissenschaftler und Unternehmensberater.

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 Wissens 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.

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

Organisation, Intervention, Evaluation,

hrsg. von Manfred Moldaschl, Band 1,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 304 S.,

ISBN 978-3-86618-431-2 (print), € 29.80

ISBN 978-3-86618-531-9 (e-book pdf), € 27.99

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 Organisationstheorie aussehen können und damit Phänomene wie Regelabweichungen, Organisationsstrukturwandel, Macht oder Informalität für eine Beratungspraxis erschlossen werden können.

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

Managementkonzepte, hrsg. von Klaus Götz, Band 30,

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2006, 272 S.,

ISBN 978-3-86618-042-0, € 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:

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.

Werner Nienhäuser, Christina Krins:

**Betriebliche Personalforschung.
Eine problemorientierte Einführung**

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2005, 183 S.,

ISBN 3-87988-932-5, € 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 auszuwer-

ten? 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.

Anna Katharina Koch (Hrsg.): Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel – Leitfaden für die Praxis. Ein Manual für das Innografie-Tool

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 131 S., ISBN 978-3-86618-891-4 (print), € 29.80

Seit Jahren ist der demografische Wandel in aller Munde. Ist die Innovationsfähigkeit von Organisationen gefährdet? Auf individueller, betrieblicher und regionaler Ebene lassen sich Faktoren identifizieren, die für die Innovationsfähigkeit von Organisationen im demografischen Wandel von entscheidender Bedeutung sind. Diese Faktoren werden im vorliegenden Praxisleitfaden vorgestellt. Weiterhin enthält der Praxisleitfaden eine Erläuterung des „Innografie-Tools“. Die Online-Befragungssoftware Innografie-Tool ist frei zugänglich und kann von Organisationen jeder Branche angewendet werden. Handhabung und Einsatzgebiete werden anwenderfreundlich beschrieben. Die Nutzung des Innografie-Tools umfasst auch automatische Ergebnisberichte. Diese ermöglichen einen schnellen Überblick über die Befragungsergebnisse. Außerdem helfen die Ergebnisberichte dabei, aus den von Experten aus Wissenschaft und Praxis vorgestellten innovationsförderlichen Workshops zu wählen. Die beschriebenen Workshops erstrecken sich unter anderem über die Themen Team- und Führungskräfteentwicklung, Arbeitsgestaltung, Kreativitätstechniken und demografieorientiertes Personalmanagement. Vorhandene Innovationspotenziale können so gefördert werden.

Kristin Vorbohle, Jan Hendrik Quandt und Christoph Schank (Hrsg.):

Verantwortung in der globalen Wertschöpfung

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 142 S., ISBN 978-3-95710-048-1 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-148-8 (e-book pdf), € 19.99

Seit den Sweatshop-Skandalen Anfang der 1990er Jahre um die Arbeitsbedingungen bei Nike & Co in Asien sind 20 Jahre vergangen. Dennoch ist das Thema – nicht zuletzt wegen der Gebäudeeinstürze und Brände in Textilfabriken in Bangladesh – aktueller denn je. Unternehmen betrachten zunehmend die gesamte Wertschöpfungskette unter Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit. Das heißt: ihre ökologischen und sozialen Auswirkungen in der Lieferkette, am eigenen Standort, beim Kunden oder auch bei der Verwertung von Abfällen.

Wissenschaftlich stellt sich damit die Frage: Wie definiert sich eine globale Wertschöpfungskette und wo lassen sich Grenzen ziehen? Wie definieren sich globale Verantwortungszusammenhänge? Die Verantwortungszuschreibung entlang solcher globaler Kooperationen kann aus der Perspektive von Unternehmen, Kundinnen und Kunden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Politik, NGOs und Wissenschaft sehr unterschiedlich ausfallen – mit ganz manifesten Konsequenzen für die Art, wie Wirtschaft wahrgenommen und hier Veränderungsdruck empfunden wird. Die Diskussion darüber ist ebenso aktuell wie notwendig und deshalb im Fokus dieses Buches.

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 iBooks
- Ist der »Kommunikationsstil Süd« in einem transnationalen Unternehmen anwendbar?
- »Hybrid Identity« – A Research into Adaptation Strategies of Latin Americans in Munich

Stefanie Hiestand: BITs & BIER. Eine empirische Analyse im Brauwesen und in der IT-Branche zur Verknüpfung individueller Kompetenz- und betrieblicher Organisationsentwicklung

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,

hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 7, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 254 S., ISBN 978-3-95710-086-3 (print), € 27.80
ISBN 978-3-95710-186-0 (e-book pdf), € 24.99

Wie gestaltet sich *Lernen* im Unternehmen? Inwiefern tragen Unternehmensveränderungen dazu bei, dass sich Lernchancen für Beschäftigte ergeben? Wie kann das Unternehmen von den Lernprozessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren?

Die Verknüpfung von individueller Kompetenz- und betrieblicher Organisationsentwicklung ist sowohl in der Wissenschaft als auch in der betrieblichen Praxis bekannt und wird auf vielfältige Weise diskutiert. Es gilt als Binsenweisheit, dass sich beide Prozesse positiv oder negativ beeinflussen. Doch sowohl die Wirkfaktoren als auch die Gestaltungsoptionen dieser Wechselwirkungen sind noch nicht hinreichend untersucht. In diesem Buch beschreibt und analysiert die Autorin individuelle und organisationale Lern- und Entwicklungsprozesse in den gänzlich unterschiedlichen Branchen: Brauwesen und Informationstechnologie. Zudem werden vielfältige Einflussfaktoren auf die Wechselwirkung dieser individuellen und organisationalen Entwicklungsprozesse diskutiert.

Das Buch richtet sich sowohl an Leserinnen und Leser mit wissenschaftlichem Fokus als auch mit praktischem Gestaltungsinteresse. Neben der Entfaltung theoretischer Konzeptionen bieten die Ausführungen der Autorin auch Handlungsorientierung für Akteure im Umfeld der Personal- und Organisationsentwicklung.

Schlüsselwörter: Kompetenzentwicklung, Lernen im Prozess der Arbeit, Organisationsentwicklung, Strukturations-theorie, kollektive Kompetenz, individuelle und organisationale reflexive Handlungsfähigkeit

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 Verfahrensinnovationen. 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

Jessica Naundorf:

Kritische Analyse von Employer Awards im Kontext des Employer Branding

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 488 S., ISBN 978-3-95710-053-5 (print), € 39.80
ISBN 978-3-95710-153-2 (e-book pdf), € 37.99

Viele Unternehmen sehen sich bereits aktuell mit einem Fach- und Führungskräftemangel konfrontiert, der sich aufgrund der demografischen Entwicklung noch verschärfen und weitere Engpässe auf dem Arbeitsmarkt hervorrufen wird. Im Wettbewerb um die besten Talente gilt es daher umso mehr, als attraktiver Arbeitgeber von der potenziellen Zielgruppe wahrgenommen zu werden.

In diesem Kontext sind sog. Employer Awards durch ihre großflächige mediale Verbreitung in den Fokus beider Arbeitsmarktparteien gerückt. Die relevanten Akteure (potenzieller Bewerber bzw. Arbeitnehmer, Unternehmen als Arbeitgeber und Award-Anbieter) stehen vor komplexen Entscheidungsproblemen, die es zu untersuchen gilt. Ziel ist es, einen Lösungsansatz für die Entscheidungsprobleme der Award-Anbieter zu entwickeln. Aus der Perspektive des Award-Anbieters ist demnach zu untersuchen, wie ein Employer Award konzipiert sein sollte, um sowohl den Ansprüchen der Arbeitgeber als auch den Anforderungen der potenziellen Arbeitnehmer gerecht zu werden.

Angelika Bullinger, Oleg Cernavin, Doreen Richter, Sonja Schmicker (Hrsg.):

Innovationspotenziale im demografischen Wandel. Forschung und Praxis für die Arbeitswelt

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 352 S., ISBN 978-3-86618-890-7, € 37.80

Älter, weiblicher, bunter – durch den demografischen Wandel ändert sich die Zusammensetzung der Bevölkerung und damit auch die der Unternehmensbelegschaften. Zusätzlich sehen sich die Betriebe mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert. Aber wie beeinflussen diese Entwicklungstrends die Innovationsfähigkeit der Organisationen? Wie können die Chancen des demografischen Wandels für Innovationen genutzt werden? Welche Bedingungen sind erforderlich, um die Innovationspotenziale im demografischen Wandel ausschöpfen zu können? Sind die vielen Berater der vor allem kleinen und mittleren Unternehmen in der Lage, zum Thema Demografie zu beraten? Was ist überhaupt

Demografieberatung? Sind neue Konzepte der Kompetenz- und Personalentwicklung sowie der Organisationsgestaltung erforderlich und wie können diese aussehen?

Mit diesen Fragen beschäftigten sich Forschungsinstitute, Lehrstühle, intermediäre Organisationen und Betriebe im Rahmen des vom BMBF geförderten Förderschwerpunkts „Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“. Im vorliegenden Band werden die Ergebnisse von vier Verbundprojekten vorgestellt.

Daniel Sebastian Kreter: Ungeplante Unternehmensnachfolge im Mittelstand. Spezifische Problemlagen und betriebliche Bewältigungsstrategien

Flensburger Schriften zu Unternehmertum und Mittelstand,

hrsg. von Dr. Werner Jackstädt-Zentrum, Band 7, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München, 2017, 240 S. ISBN 978-3-95710-082-5 (print), € 27.80
ISBN 978-3-95710-182-2 (e-book pdf), € 24.99

Wie bewältigen mittelständische Unternehmen die Herausforderungen ungeplanter Unternehmensnachfolgen? Diese volks- und betriebswirtschaftlich aktuelle Frage beantwortet das Buch neu, indem es die Zusammenarbeit von Unternehmensführung und Belegschaft bei der Bewältigung ungeplanter Unternehmensnachfolgen in den Blick nimmt. Mit Hilfe von macht- und integrationstheoretischen Konzepten wird die Fragestellung zunächst weiter konzeptualisiert und in Form eines qualitativen Fallstudienansatzes empirisch untersucht. Der explorative Charakter des Buches mündet in der Identifikation von systematischen Einflussdimensionen ungeplanter Unternehmensnachfolgen sowie der Entwicklung einer Nachfolgetypologie. Insgesamt richtet sich das Buch dadurch an Managementtheoretiker und Praktiker gleichermaßen.

Schlüsselwörter: Familienunternehmen, Mittelstandsforschung, Unternehmensnachfolge, organisationaler Wandel, betriebliche Sozialordnung, Macht, Integration, qualitative Sozialforschung, narratives Interview

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.

Schlüsselwörter: Tarifpolitik, Tarifverhandlungen, Innovation, Stuttgart 21, Tarifmediation, Tarifkonklave, Tarifrival

Klaus-Peter Schulz, Ralph Riedel (Hrsg.):

Nachhaltige Innovationsfähigkeit von produzierenden KMU. Inhalte, Methoden, Fallbeispiele

Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess, hrsg. von Rainhart Lang, Christof Baitsch, Peter Pawlowsky, Band 31, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 340 S., ISBN 978-3-95710-061-0 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-161-7 (e-book pdf), € 27.99

Die mittelständische Industrie leistet durch ihre Innovations-tätigkeit insbesondere in Deutschland einen wesentlichen ökonomischen und sozialen Beitrag. Bei genauerer Betrachtung fällt allerdings auf, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) traditionell vor allem die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen fokussieren, Prozessgestaltung sowie systematische Lern- und Entwicklungsprozesse werden dagegen häufig vernachlässigt. Zur Sicherstellung nachhaltiger Innovationsfähigkeit ist es jedoch erforderlich, im Unternehmen Prozeduren und Fähigkeiten zu entwickeln und zu verankern, die die permanente Entstehung von Innovation fördern.

In diesem Buch wird daher anhand von Fallstudien produzierender KMU diskutiert, welche Prozesse, Werkzeuge und Rahmenbedingungen dazu beitragen können, dass mittelständische Unternehmen nachhaltig innovativ und damit wettbewerbsfähig bleiben. Bei den Fallstudien handelt es sich um KMU in Sachsen, die aus unterschiedlichen disziplinären und thematischen Perspektiven betrachtet wurden. Die Herausgeber beabsichtigen mit dieser Herangehensweise ein möglichst umfassendes Bild von Rahmenbedingungen, Instrumenten, Vorgehensweisen und Kooperationsformen zu zeichnen, die zur nachhaltigen Innovationsfähigkeit von KMU beitragen.

Das Buch ist dazu gedacht einen Diskussionsbeitrag für die anwendungsorientierte Innovationsforschung zu leisten. Zudem sollen in KMU, Netzwerkinitiativen und in der Wirtschaftsförderung Anregungen für den Umgang mit der Thematik Innovation geschaffen werden.

Schlüsselwörter: KMU, Innovationsfähigkeit, produzierende KMU, Analyseinstrumente, Prozessinnovation, Austausch- und Veränderungsplattformen, Fallbeispiele

Susanne Warning: Manager mit beschränkter Haftung. Die D&O-Versicherung im Rahmen der Corporate Governance

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von Dieter Sadowski, Bernd Frick, Martin Schneider, Band 31, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 184 S., ISBN 978-3-95710-051-1 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-151-8 (e-book pdf), € 22.99

Managementfehler sind allgegenwärtig. Resultieren diese aus einer Verletzung der Pflichten der Manager als Unternehmensleiter, so haften die Manager persönlich und sind zu Schadensersatz verpflichtet. Wo Haftungsrisiken bestehen, ist es naheliegend, dass es eine Versicherung gegen diese Risiken gibt. Die sogenannte „Directors’ and Officers’ Liability Insurance“ – kurz D&O-Versicherung – sichert Schadensersatzansprüche gegen Unternehmensleiter ab. Damit beeinflusst sie potentiell das Verhalten von Vorstand und Aufsichtsrat. In diesem Buch wird argumentiert, dass der D&O-Versicherung bzw. der Haftung von Managern eine wichtige Rolle im Corporate-Governance-System zukommt. Besonderes Augenmerk gilt dabei Unternehmen, insbesondere Aktiengesellschaften, in Deutschland. Deutlich wird, dass der Stellenwert von Managerhaftung und D&O-Versicherung vor allem von der Aktionärskonzentration abhängt. Zwei Aspekte stehen dabei im Mittelpunkt. Zum einen stellt sich die Frage, inwiefern Managerhaftung und D&O-Versicherung die Vergütung eines Managers beeinflussen. Lässt sich die D&O-Versicherung als Bestandteil der Vergütung interpretieren? Offenbar nicht in jedem Fall. Die Resultate legen nahe, dass Manager aus Unternehmen mit geringer Eigentümerkonzentration sogar mehr verdienen, wenn sie nicht persönlich haften. Zum anderen wird der Zusammenhang zwischen persönlicher Haftung und Unternehmensübernahmen untersucht. Letztere bilden riskantes Managerverhalten beispielhaft ab. Die Ergebnisse zeigen einerseits, dass persönliche Haftung bei gleichzeitig hoher Eigentümerkonzentration keinen Einfluss auf Unternehmensübernahmen hat. Andererseits belegen die Resultate, dass Manager

mit persönlicher Haftung eher ein Unternehmen übernehmen, wenn Verschuldung und Aktionärskonzentration gering sind.

Günther Vedder, Florian Krause (Hrsg.):

Personal und Diversität

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,

hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 5,
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 184 S.,
ISBN 978-3-95710-059-7 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-159-4 (e-book pdf), € 22.99

Im berufsbegleitenden Studium „Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft“ an der Leibniz Universität Hannover finden immer wieder Lehrveranstaltungen statt, die eine Brücke zwischen dem Personalmanagement und dem Umgang mit Diversität in Organisationen schlagen. Die Beiträge zu diesem Band sind alle in diesem Kontext entstanden. Einige verknüpfen aktuelle Themen wie Employer Branding, Personalauswahl, Digitalisierung oder Erfolgsmessung mit Diversity Management. Andere beschäftigen sich mit Bore-out, Intuition, Arbeitszufriedenheit und Glück, die bisher kaum mit Diversität in Verbindung gebracht wurden. Weitere Beiträge stellen Erfahrungen aus diversity-orientierten Trainingsmaßnahmen vor oder greifen bislang unterschätzte Diversity-Aspekte in Organisationen (Attraktivität, Introvertiertheit, Überforderung...) auf. Kritische Blicke auf das Diversity Management aus einer queeren Perspektive und aus Sicht der interkulturellen Kompetenzentwicklung runden das Spektrum ab. Wer an der Schnittstelle von Personal und Diversität lehrt, forscht und arbeitet, kann aus den Artikeln interessante Anregungen für seine Tätigkeit ableiten.

Schlüsselwörter: Personalmanagement, Kulturelle Diversität, Glück, Personalauswahl, Generation Y, Blue-Eyed-Trainings, Diversity Management

Matthias Schmidt:

Selbstorganisation – System – Ethik. Eine Operationalisierung der Methode der Selbstorganisation und Implikationen für eine Ethik

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 142 S.,
ISBN 978-3-95710-081-8 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-181-5 (e-book pdf), € 19.99

Die Begriffe Systemtheorie und Selbstorganisationstheorie werden in verschiedenen Kontexten sehr unterschiedlich gedacht und verwendet. Gemeinsam ist ihnen in der Regel ein holistischer Zugang zum betrachteten Sachverhalt. Dabei gilt

bekanntermaßen: Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. Wie aber ist das Verhältnis der Teile zueinander und zum Ganzen zu denken? Und was resultiert daraus in ethischer Hinsicht?

Dieses Buch reflektiert grundlegende logische Zusammenhänge der Selbstorganisation und begründet dabei eine unbedingte ethische Verantwortung. Dadurch bereitet es den theoretischen Boden für weiterführende praktische und anwendungsbezogene Überlegungen, die nicht zuletzt für moderne wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen fruchtbar gemacht werden können.

Schlüsselwörter: Selbstorganisation, Systemtheorie, Ethik, Logik, Verantwortung, Werte, Determination, Freiheit, Anpassung, wechselseitige Bedingtheit, Selbstverwirklichung, Selbstentfaltung, ganzheitliches Denken, Reflexion, Wirklichkeit, Zielkorridor

Thomas Zerres, Michael Zerres:

Europäisches Wirtschaftsrecht. Eine Darstellung des Rechts der Europäischen Union unter besonderer Berücksichtigung der Grundfreiheiten als Rahmenbedingung eines marktorientierten Managements deutscher Unternehmen

Hamburger Schriften zur Marketingforschung

hrsg. von Christopher Zerres, Band 96,
Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2015, 173 S.,
ISBN 978-3-95710-039-9 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-139-6 (e-book pdf), € 22.99

Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung des Europäischen Wirtschaftsrechts, gerade auch für das deutsche Wirtschaftsleben, gibt die vorliegende Veröffentlichung zunächst einen einführenden Überblick über die Entwicklung, die Ziele und Zuständigkeiten sowie die Organisationsstruktur und die Rechtsquellen der Europäischen Union. Es soll deutlich werden, wo und wie Recht, speziell Wirtschaftsrecht, überhaupt entsteht und welche Inhalte dieses jeweils aufweist. Dieser erste Teil der Studie ist bewusst sehr ausführlich gehalten und dient als Wissens- und Verständnisgrundlage für den zweiten Teil, die eigentliche Darstellung des Europäischen Wirtschaftsrechts unter besonderer Berücksichtigung der Grundfreiheiten als Rahmenbedingung eines marktorientierten Managements deutscher Unternehmen. Die Studie soll als Einstieg in dieses Rechtsgebiet dienen und gleichzeitig Vertiefungen zu bestimmten einzelnen Aspekten jeweils zu erleichtern helfen. Adressaten sind Studierende von Universitäten, Fachhochschulen, Berufsakademien und anderen

Bildungseinrichtungen, die sich während ihres Studiums mit dem Recht der Europäischen Union zu befassen haben, ebenso wie betroffene Entscheidungsträger der Wirtschaft.

Berndt Keller: **Berufs- und Spartengewerkschaften. Neue Akteure und Perspektiven der Tarifpolitik**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 157 S.,
ISBN 978-3-95710-085-6 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-185-3 (e-book pdf), € 19.99

Seit den frühen 2000er Jahren beobachten wir einen zunehmenden Einfluss von Berufs- und Spartengewerkschaften. Diese Verbände sind prominente Beispiele für die neue Unübersichtlichkeit der Arbeitsbeziehungen. Der Band behandelt in sozialwissenschaftlicher Perspektive die in Wissenschaft und Öffentlichkeit kontrovers diskutierten Fragen der wesentlichen Folgen: Verändert der Wandel von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften und ihre damit verbundene Zielverschiebung nachhaltig die etablierten Strukturen der Interessenvertretung? Führt ihre Tarifpolitik zu einem höheren Streikniveau in der traditionell arbeitskampfarmen Bundesrepublik? Nimmt ihr Einfluss auf die Funktions-, insbesondere die Stabilitätsbedingungen der Arbeitsbeziehungen, vor allem die Tarifpolitik, nicht nur kurz-, sondern auch langfristig zu? Werden weitere Berufsgewerkschaften entstehen? Welche Konsequenzen hat die nunmehr gegebene Gewerkschaftskonkurrenz für die etablierten Gewerkschaften?

Schlüsselwörter: Berufsgewerkschaften, Tarifpolitik, Arbeitsbeziehungen

Johanna Flore:

Weiterbildung und Mitarbeiterbindung. Eine Untersuchung im Kontext Kurzarbeit

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von Dieter Sadowski, Bernd Frick, Martin Schneider, Band 30, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 208 S.,
ISBN 978-3-95710-008-5 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-108-2 (e-book pdf), € 22.99

Die Arbeit untersucht, wie sich betriebliche Weiterbildung auf die Mitarbeiterbindung auswirkt. Zwei theoretische Perspektiven, die Humankapital- und die Sozialtauschtheorie, werden integriert, indem verschiedene Arten der Weiterbildung differenziert werden und Bindung als multidimensionales Konstrukt betrachtet wird. Die Datenbasis für die empirische Studie bildet ein Unternehmen, das während der Kurzarbeitsperiode 2009 – 2010 ein Weiterbildungsprogramm (Qualifizierung während Kurzarbeit) initiierte.

Mit einer schriftlichen Mitarbeiterbefragung wurden Daten zu 358 Weiterbildungsteilnehmern und –nichtteilnehmern erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnahme an Weiterbildung die Bindung grundsätzlich nicht reduziert.