

Anke Hammen: Mehrfachqualifikationen. Sprungbrett oder Umweg?*Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen,*

hrsg. von Dieter Sadowski, Bernd Frick, Martin Schneider, Band 26,

ISBN 978-3-86618-658-4, ISBN 978-3-86618-758-0 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 224 S., € 24.80

Diese Arbeit beschäftigt sich vor allem mit zwei Fragestellungen: Erstens, wer unternimmt nach Abschluss des Abiturs in Deutschland eine Mehrfachqualifikation? Zweitens, welche Konsequenzen hat eine Mehrfachqualifikation auf das Einkommen und die Arbeitszufriedenheit? Die empirische Analyse der Datenbasis „BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006“ zeigt, dass die Gruppe der Mehrfachqualifizierten zunächst eine Positivselektion aus der Gesamtbevölkerung darstellt, da – wie von der Humankapitaltheorie prognostiziert – vor allem Personen mit hohem Leistungsniveau und ausgeprägtem Karrierestreben mehrere Bildungsschritte unternehmen. Jedoch lassen sich keine positiven Einkommenseffekte einer Mehrfachqualifikation nachweisen. Findet zwischen den einzelnen Bildungsschritten ein Fachwechsel statt, kann es sogar zu negativen Einkommenseffekten im Vergleich zur Einfachqualifikation kommen. Zudem weisen Mehrfachqualifizierte keine höhere Arbeitszufriedenheit auf. Vor allem mehrfachqualifizierte Männer sind signifikant unzufriedener mit ihrem Einkommen als ihre Kollegen mit nur einer Berufsbildung. Ein Fachwechsel im Rahmen der Bildungskarriere geht für Männer zusätzlich mit einer geringeren Zufriedenheit mit der inhaltlichen Verwertbarkeit der Berufsbildung einher. Die Ergebnisse legen nahe, dass am Arbeitsmarkt geradlinige Karrierewege gefordert werden. Vorgelagerte Berufsbildungen – vor allem solche in einem anderen Fachgebiet – werden hingegen eher als Umweg empfunden und sowohl von Arbeitgebern als auch von den Betroffenen selbst negativ bewertet.

Eileen Schott: Arbeitgeberentscheidungen über betriebsbedingte Kündigungen. Eine retrospektive Gesetzesfolgenabschätzung unter besonderer Berücksichtigung der Sozialauswahl*Empirische Personal- und Organisationsforschung,* hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin,

Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 50,

ISBN 978-3-86618-663-7, ISBN 978-3-86618-763-4 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 325 S., € 29.80

Seit Bestehen des Kündigungsschutzgesetzes wird in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft über seine potenziellen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung diskutiert. Das Kernstück und zugleich den zentralen Streitpunkt bei einer Vielzahl betriebsbedingter Kündigungen bilden die gesetzlichen Regelungen zur Sozialauswahl. Obwohl den Regelungen zur Sozialauswahl, deren Anwendung in und mögliche Folgen für die Praxis ein hoher Stellenwert in den Debatten über (betriebsbedingte) Kündigungen beigemessen wird, fehlt bislang eine auf die Entscheidungen des Arbeitgebers zugeschnittene Analyse, welche die Gestaltung und Durchführung betriebsbedingter Kündigungen, insbesondere der Sozialauswahl, sowie die Wahl alternativer Handlungsstrategien in einem Personalabbau zum Gegenstand hat.

Das Hauptaugenmerk der Arbeit richtet sich daher auf die Fragen, welche Entscheidungen der Arbeitgeber über die Gestaltung und Durchführung betriebsbedingter Kündigungen und der Sozialauswahl treffen kann, welche Entscheidungsprobleme damit verbunden sein können und welche Folgewirkungen durch die getroffenen Entscheidungen jeweils ausgelöst werden können. In einer theoretischen und empirischen Perspektive wird gezeigt, dass die in der juristischen und politischen Debatte verbreitete Kritik an der Ausgestaltung des Kündigungsschutzgesetzes bzw. den Regelungen zur Sozialauswahl sowie an möglichen Folgen für die Praxis in der dort formulierten Schärfe nicht bestätigt werden kann.

Christa Larsen, Ruth Hasberg, Alfons Schmid, Marc Bittner, Franz Clément (Eds.):

Measuring Geographical Mobility in Regional Labour Market Monitoring. State of the Art and Perspectives

ISBN 978-3-86618-657-6, ISBN 978-3-86618-757-3 (e-book pdf)
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2011, 308 S., € 34.80

Geographical mobility in Europe is a chance and a challenge for regional labour markets. There is an unknown potential for the economy as foreign labour markets may provide qualified workers and the freedom of movement brings more flexibility. On the other hand, national and regional politics face the challenge of developing systematic approaches for enhancing mobility and managing its consequences. Transparency of migration flows, a sound database and substantiated knowledge about geographical mobility is the prerequisite for all actors. Therefore this anthology provides a synopsis of the current state of the art from different countries and regions, including best practice examples and solution approaches.

André Bleicher, Joachim Fischer, Sabine Gensior, Roald Steiner:

Outsourcing: Effekte auf Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen. Am Beispiel der Bergbau- und Energiewirtschaft in Ostdeutschland

Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess,
hrsg. von Rainhart Lang, Christof Baitsch, Peter Pawlowsky, Band 28,
ISBN 978-3-86618-666-8, ISBN 978-3-86618-766-5 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 286 S., € 29.80

Wovon handelt dieses Buch? Vordergründig von einer Managementtechnik, von *Outsourcing* oder genauer: von einer verschärften Form des Outsourcing, nämlich beginnend unter Transformationsbedingungen und in der mit erheblichem ‚organizational slack‘ behafteten ostdeutschen Bergbau- und Energiewirtschaft. Outsourcing kann verstanden werden als die Entscheidung eines Unternehmens, bestimmte Leistungen, die außerhalb des Kerngeschäftes liegen, nicht mehr in eigener Regie zu erstellen, sondern diese durch Dritte erbringen zu lassen. Outsourcing wird hier jedoch nicht technokratisch als checklistengeführter Make or Buy-Entscheidungsprozess verstanden, stattdessen wird untersucht,

- auf welche Weise eigentlich ausgehandelt und bestimmt wird, was Kerngeschäft ist und was nicht,
- welche Auswirkungen Outsourcing-Prozesse auf Beschäftigung, Einkommen und Arbeitsbedingungen haben,
- welche ambivalenten Konsequenzen Outsourcing für Gewerkschaften und Betriebsräte, aber auch für das Management, nach sich zieht,
- wie sich Outsourcing auf die regionale Wirtschaftsentwicklung auswirkt und
- wie Outsourcing innerhalb einer Branche aufgenommen und verarbeitet wird.

Wenn es stimmt, dass Outsourcing nicht einfach eine Managementmode darstellt, die irgendwann durch eine andere Modeerscheinung abgelöst wird, sondern in Zeiten eines transaktionskostentheoretisch geschulten Managements das Abwägen zwischen Make or Buy zum gängigen Handlungsrepertoire der Entscheider gezählt werden muss, ist es unabdingbar, sich über die Konsequenzen dieser Entscheidungen zu informieren. Von diesen Konsequenzen handelt dieses Buch. Es erzählt die Geschichte eines umfassenden Outsourcing-Projektes, gestützt auf harte quantitative Daten, aber auch, indem es die Reflexionen der hauptbeteiligten Akteure widerspiegelt. Und mitunter enthält es einfach kleine Geschichten, wie die des Vorstandsmitglieds, dem von einem (outsourceten) patrouillierenden, schäferhundbewehrten Sicherheits-

dienstmitarbeiter erfolgreich der Zugang zum Unternehmen verweigert wurde. Ein höchst praxisrelevantes Buch also.

Birgit Plassmann: Organisationale und demografische Verwerfungen in PPP-Forscherguppen. Eine Fuzzy-Set Analyse

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von Dieter Sadowski, Bernd Frick, Martin Schneider, Band 27, ISBN 978-3-86618-669-9, ISBN 978-3-86618-769-6 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 187 S., € 22.80

Projektteams, in denen Mitarbeiter aus unterschiedlichen Organisationen zusammen forschen, gewinnen zunehmend an Bedeutung. Die Literatur bewertet interorganisationale Gruppen im Hinblick auf den Innovationserfolg als zwiespältig, da sie einerseits ein einzigartiges Innovationspotenzial aufweisen, andererseits aber sehr unterschiedlichen Arbeitsweisen und Anreizen unterliegen, was die Forschungsperformance beeinträchtigen kann.

Die Arbeit untersucht, unter welchen Umständen eine organisationale und demografische Diversität zum Forschungserfolg in Public Private Partnership (PPP)-Teams führt, und stützt sich dabei auf das Modell der Group Faultlines (Verwerfungen). Im Rahmen der empirischen Untersuchung werden in einer Fallstudie Daten zu 51 intra- und interorganisationalen Projektteams einer Forschungskoooperation zwischen einer Universität und einem Unternehmen erhoben. Eine Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis (fsQCA) führt unter anderem zu dem Ergebnis, dass die möglichen Nachteile organisationaler Diversität durch die Form der demografischen Teambzusammensetzung kompensiert werden können. So sind interorganisationale PPP-Teams erfolgreich, wenn sie starke demografische Verwerfungen aufweisen und intensiv Informationen austauschen. Aus den Ergebnissen werden Implikationen zur Gestaltung intra- und interorganisationaler Projektteams in PPP-Forschungskoooperationen abgeleitet.

Walther Müller-Jentsch: Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945

Reclam Sachbuch – Reclams Universal-Bibliothek, Nr. 18897, Stuttgart, 216 S., 6,00 €

In dem Band wird der Versuch unternommen, die Entwicklung der deutschen Gewerkschaften seit 1945 im Zusammenspiel mit der Konzeption und Praxis der Sozialen Marktwirtschaft darzustellen. Standen sich Gewerkschaften und Protagonisten der Sozialen Marktwirtschaft anfänglich noch konträr gegenüber, näherten sich deren Vorstellungen im weiteren historischen Verlauf allmählich an und beeinflussten sich gegenseitig auf eine produktive Art. Die Gewerkschaften sind zum „Mitgestalter“ einer Wirtschaftsordnung geworden, die sie ursprünglich bekämpft hatten; und das politische Projekt der Sozialen Marktwirtschaft trug dazu bei, die gewerkschaftliche Politik in die wirtschaftspolitischen Prozesse einzubinden. Was als „deutsches Konsensmodell“ oder „Rheinischer Kapitalismus“ bezeichnet wird, ist im Kern dieses konstruktive, wenn auch nicht immer konfliktfreie, Miteinander von gewerkschaftlicher Schutz- und Gestaltungspolitik und dynamisch modifizierter Ordnungspolitik für eine Marktwirtschaft mit sozialer Verantwortung. Ihm verdankt sich der rote Faden dieser kleinen Geschichte der deutschen Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg. Ihr Inhalt umfasst neben den politischen und ideologischen Auseinandersetzungen zwischen „Wirtschaftsdemokratie“ und Sozialer Marktwirtschaft die Entwicklung gewerkschaftlicher Organisationen und ihrer Strukturen sowie ihrer betrieblichen Vertretung durch Vertrauensleute und Betriebsräte, ihrer Tarifpolitik und Arbeitskämpfe. Im Ausblick wird ihre Rolle in der Europäischen Union beleuchtet.