

Rainhart Lang, Volker Bank, Andreas Neubert (Hrsg.): **Gründerbezogene Entwicklungsprobleme junger Firmen in Sachsen und Tschechien**

Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess

hrsg. von Rainhart Lang, Christof Baitsch, Peter Pawlowsky, Bd. 27,
ISBN 978-3-86618-439-8, ISBN 978-3-86618-539-5 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 227 S., € 24.80

Der Prozess der Gründung von Unternehmen kennzeichnet sich durch eine Abfolge sensibler bzw. kritischer Entwicklungsphasen und durch eine Reihe von potentiellen Risikofaktoren. Der abschließende Erfolg einer Unternehmensgründung hängt letztlich davon ab, wie die sich damit verknüpfenden Probleme und Schwierigkeiten bewältigt werden. Im Rahmen eines Workshops des Sächsisch-Tschechischen Hochschulkollegs (STHK) in Seiffen im Oktober 2007 wurden diesbezüglich insbesondere die daraus resultierenden Anforderungen für die Person des Gründers in den Mittelpunkt gestellt.

Auf der Basis von Erfahrungswerten und Forschungsergebnissen im sächsisch-tschechischen Wirtschaftsraum wurde vorab die Bedeutung grundsätzlicher Eigenschaften (Motive, Werte, Qualifikationen, etc.) der Gründerperson für den Erfolg einer Unternehmensgründung analysiert und diskutiert. Daran anschließend wurde erörtert, inwieweit die in Sachsen und Tschechien bestehende Beratungs- und Bildungsinfrastruktur in der Lage ist, den (potentiellen) Gründern adäquate Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung zu machen und sie damit besser auf Schwierigkeiten im Gründungsprozess vorzubereiten.

Der vorliegende Band dokumentiert neben den Erkenntnissen bzw. Erfahrungswerten von Wissenschaftlern und Praktikern die Ergebnisse studentischer Forschungsprojekte zu diesen Themen.

Carsten Wirth: **Reflexive Arbeitskräftewirtschaft.**

Strukturierung, Projektnetzwerke und TV-Content-Produktion

ISBN 978-3-86618-440-4, ISBN 978-3-86618-540-1 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 198 S., € 24.80

Der zunehmende Einsatz von befristet beschäftigten Arbeitnehmern/innen sowie von Freiberuflern/innen in Projekten und die Koordination von Subunternehmer- bzw. Wertschöpfungsketten – wie in Projektnetzwerken in der TV-Content-Produktion – zeigt, dass der Zugriff auf Arbeitskräfte in steigendem Maße projektbezogen und interorganisational erfolgt. Diese Arbeitskräftewirtschaft stellt besondere Anforderungen an das Management und die Interessenvertretungen. Die vorliegende Studie zeigt, dass es zu einer Umverteilung von Verantwortlichkeiten zu Lasten der Arbeitskräfte und zu einem Bedeutungsverlust der klassischen Personalabteilung durch die Arbeitskräftewirtschaft kommt. Die Befunde dieser Analyse belegen aber auch, dass die Praktiken der Arbeitskräftewirtschaft multipel sozial eingebettet sind und staatlichen Aktivitäten eine zentrale Rolle zukommt, damit derart flexible Erwerbstätigkeiten in Projektnetzwerken überhaupt möglich sind.

Durch Praktiken der Arbeitskräftewirtschaft in Projektnetzwerken erodieren die Inseln der klassischen Arbeitsregulation im dualen System Industrieller Beziehungen. Trotzdem gibt es jenseits dieser Inseln kollektive Arbeitsregulationen, die aber hochgradig segmentiert sind. Eine Vielzahl von Akteuren, insbesondere aber die Arbeitskräfte selbst, bringen diese kollektiven Arbeitsregulationen in Aus- und Verhandlungsprozessen in einem Prozess der „Umverteilung in der Klasse“ hervor. Bessere und stabilere Arbeitsregulationen könnten durch eine stärkere Koordination der Aktivitäten von Interessenvertretungen unter Einbeziehung von Sozialversi-

cherungsträgern, durch eine weitere Verstärkung der Netzwerkorientierung der Interessenvertretungen, korporatistische Arrangements und *organizing*-Praktiken entstehen.

Sita Schanne: Organisationsentwicklung zwischen Organisation und Profession. Handlungslogiken interner OE-Berater

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 41
ISBN 978-3-86618-442-8, ISBN 978-3-86618-542-5 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 282 S., € 29.80

Organisationsentwicklung (OE) ist in modernen Großorganisationen eine Selbstverständlichkeit geworden: Immer mehr Organisationen nehmen die Dienstleistungen von spezialisierten Beratern in Anspruch oder stellen eigenes Personal dafür bereit. Dennoch ist die Diskussion innerhalb der OE-Szene über die zukünftige Bedeutung ihres Betätigungsfeldes durch eine eigentümliche Blässe und Selbstzweifel geprägt, von ‚Verwässerung‘, ‚Marginalisierung‘ und ‚gescheiterter Professionalisierung‘ ist die Rede.

Die Studie fragt nach den beruflichen Handlungslogiken und Selbstbildern derjenigen, die als Experten für OE-Dienstleistungen in den Organisationen auftreten. Differenzierungstheoretische, professionstheoretische und institutionentheoretische Perspektiven werden herangezogen, um Organisationsentwicklung als Funktion, als Beruf und als Ideensystem zu beschreiben und die Möglichkeiten der Etablierung des OE-Ansatzes auszuloten. Dabei zeigt sich, dass das Vorhandensein von OE-Abteilungen keineswegs automatisch zur Implementierung OE-spezifischer Verfahrens- und Sichtweisen führt, sondern dieses an bestimmte institutionelle und personelle Voraussetzungen geknüpft ist.

Ann-Cathrin Vogt: Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Ökonomische versus sozialpsychologische Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter

Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik,
hrsg. von Uschi Backes-Gellner, Matthias Kräkel und Kerstin Pull, Band 21,
ISBN 978-3-86618-447-3, ISBN 978-3-86618-547-0 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 225 S., € 24.80

Sowohl die öffentliche Diskussion als auch die wissenschaftliche Forschung widmet sich In diesem Beitrag werden die Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter in Deutschland untersucht. Zwar stieg der Anteil der Väter in Elternzeit seit der Elterngeldreform im Jahr 2007 kontinuierlich an, doch stellen Väter immer noch die Minderheit der Elternzeit-Beansprucher. Im theoretischen Teil des Beitrags werden ökonomische und an der Persönlichkeit des Vaters anknüpfende Determinanten für und wider die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter einander gegenübergestellt. Die empirische Überprüfung der Hypothesen erfolgt anhand eines originären Datensatzes, welcher im Rahmen einer Online-Befragung unter berufstätigen Vätern in Deutschland, deren Kind(er) nach dem 01.01.2001 geboren wurde(n), erhoben wurde. Die Stichprobe umfasst 1.290 Väter, von denen 484 Elternzeiterfahrung haben. Eine logistische Regressionsanalyse mit der abhängigen Variable „Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater: ja – nein“ zeigt, dass die Entscheidung des Vaters stärker von ökonomischen Determinanten bestimmt wird als von seiner Persönlichkeit. Ein weiterer bedeutsamer Faktor ist das Geschlechterrollenverständnis des Vaters.

Wenzel Matiaske, Sérgio Costa, Hauke Brunkhorst (eds.):

Contemporary Perspectives on Justice

Zentrum und Peripherie,

hrsg. von Hauke Brunkhorst, Sérgio Costa, Wenzel Matiaske, Marcelo Neves, Band 6
ISBN 978-3-86618-456-5, ISBN 978-3-86618-556-2 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 275 S., € 27.80

Justice is a fundamental category in the social field as well as in social sciences. However, public and also scientific debates take place in narrow thematic boundaries. But in a world society that has been promoted by globalisation processes, the base of the traditional paradigm of development policy was shattered, prolonging the idea of the welfare state with respect to redistribution in the European post-war era along the north-south axis. The successes and failures of global economy have introduced new players to the game and limited the manoeuvring room of the former team captains in terms of an emphatic distribution policy. At the same time, new social inequalities arise in rich and in poor economies, which are not restricted to the material dimension alone. It is no longer solely about poverty and wealth or development and underdevelopment, but also about crossing ethnical, cultural and social barriers of participation.

At the same time this constellation is a challenge for the disciplines of social sciences. The often requested interdisciplinarity, however, does not come about because there is a need, but rather requires occasions. This volume compiles the contributions of authors rooted in (social-) philosophy, sociology, political science and economics.

Melanie Florack:

Wirkungen atypischer Beschäftigung auf Arbeitszufriedenheit und Organizational Citizenship Behavior. Eine Untersuchung aus der Perspektive der Netzwerkanalyse

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 42
ISBN 978-3-86618-457-2, ISBN 978-3-86618-557-9 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 285 S., € 29.80

Als Reaktion auf den zunehmenden Flexibilisierungsdruck setzen Unternehmen vermehrt auf den Einsatz atypischer Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Bisher wenig erforscht sind allerdings mögliche versteckte Kosten atypischer Beschäftigung. In der vorliegenden Arbeit wird auf der Grundlage der Wert-Erwartungs-Theorie und der Theorie der relativen Deprivation postuliert, dass atypische Beschäftigung negative Wirkungen auf Arbeitszufriedenheit und Organizational Citizenship Behavior (freiwilliges Arbeitsengagement) ausübt. Dafür werden zwei Erklärungsfaktoren angenommen: Eine geringere Integration der atypisch Beschäftigten in die sozialen Netzwerke (Netzwerk-Zentralität) sowie das Empfinden von Benachteiligung gegenüber den Normalbeschäftigten. Zur Überprüfung der Hypothesen wurde eine standardisierte schriftliche Befragung an Pflegekräften eines Universitätsklinikums vorgenommen. Die Ergebnisse zeigen eine negative Wirkung atypischer Beschäftigung (hier: unbefristete Teilzeitbeschäftigung und befristete Vollzeitbeschäftigung) auf Organizational Citizenship Behavior und überraschenderweise eine positive Wirkung auf Arbeitszufriedenheit. Eine intervenierende Wirkung von geringerer Netzwerk-Zentralität und empfundener Benachteiligung (relativer Deprivation) konnte teilweise bestätigt werden.