

*Claudia Knobel, Ben Kriebel, Alfons Schmid (Eds.):*

**Regional Forecasting on Labour Markets**

ISBN 978-3-86618-305-6, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2008, 184 S., 24.80

Regional Forecasting on labour markets is a regional approach to generate data about future developments that cover adequately the information needs of labour market actors. Approaches from different European regions are presented in this book. Furthermore, the central elements of these approaches are discussed with respect to their problems in data and / or methodology. Some solutions are discussed within the different models presented.

This book was developed by several members of the European Network of Regional Labour Market Monitoring.

*Ralph Kattenbach: Der Teilzeitanpruch in der betrieblichen Anwendung.  
Eine Analyse zum Einfluss von Personalverantwortlichen auf die betriebliche  
Umsetzung des Teilzeitanpruches*

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 39  
ISBN 978-3-86618-320-9, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 312 S., € 29.80

2001 wurde mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz der Teilzeitanpruch eingeführt. Die Bundesregierung erhoffte sich enorme beschäftigungswirksame Effekte, da der Rechtsanspruch die Arbeitszeitwünsche vieler Beschäftigter traf. Auf Arbeitgeberseite stieß das Gesetz hingegen auf harte Widerstände und löste so eine emotional geführte Debatte aus. Die Diskussion ist jedoch relativ schnell verstummt und die erhofften bzw. befürchteten Wirkungen sind eher gering. Die Reduzierungswünsche bestehen hingegen weiterhin bei vielen Beschäftigten.

Die vorliegende Arbeit widmet sich der Frage, wie Betriebe mit Arbeitszeitwünschen und dem Anspruch umgehen, und betrachtet insbesondere den Einfluss von Personalverantwortlichen auf die Wirkung des Rechtsanspruches. Das Beschäftigungsverhältnis umfasst immer auch eine soziale Beziehung mit gegenseitigen Erwartungen und Verpflichtungen auf Arbeitnehmer und Arbeitgeberseite. Diese soziale Austauschbeziehung ist Gegenstand des Psychologischen Vertrages. Auf diesem Konzept aufbauend wird der organisationsseitige Vertrag von Personalverantwortlichen bezüglich der Teilzeitarbeit betrachtet. Unter Berücksichtigung institutioneller, individueller und sozialer Einflussfaktoren wird ein Handlungsmodell für den betrieblichen Umgang mit der arbeitnehmerorientierten Teilzeit entworfen.

Die Hypothesen des Handlungsmodells werden anhand von zwei empirischen Studien überprüft, die im Rahmen des *AribA-Projektes* („Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung“) durchgeführt wurden. Qualitative Interviews und eine standardisierte Telefonbefragung mit Personalverantwortlichen bilden die Datenbasis, um betriebliche Gründe und Begründungen für den Umgang mit Teilzeitanpruch und Teilzeitarbeit zu analysieren.

*Stefan Süß: Die Institutionalisierung von Managementkonzepten.  
Diversity-Management in Deutschland*

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

Seit Jahren sind in Wissenschaft und Praxis verschiedene Managementkonzepte in der Diskussion. Einige Konzepte etablieren sich dauerhaft, während andere nach kurzer Zeit verschwinden. Unklar sind bislang die Gründe für ihr (fehlendes) Etablieren. An diesem Forschungsdefizit setzt die Arbeit an und untersucht den Prozess der Institutionalisierung von Managementkonzepten unter besonderer Beachtung der beteiligten Akteure sowie ihrer Interessen und

Machtpotenziale. Als theoretische Grundlage dient der gegenwärtig in der Organisationstheorie populäre soziologische Neoinstitutionalismus, der sowohl eine Makro- als auch eine Mikroanalyse ermöglicht. Angereichert wird diese theoretische Perspektive durch wesentliche Gedanken der Strukturierungstheorie und der mikropolitischen Organisationsanalyse.

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

**Irene Braun: Outsourcing von Personalfunktionen:  
Eine Strategie zur Erhöhung der Dienstleistungsqualität?**

*Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik,*

hrsg. von Uschi Backes-Gellner, Matthias Kräkel und Kerstin Pull, Band 19,

ISBN 978-3-86618-331-5, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 221 S., € 24.80

Die Qualität der Personalarbeit hat bedeutenden Einfluss auf den Erfolg eines Unternehmens. Trotzdem treffen immer noch viele Unternehmen ihre Make-or-Buy-Entscheidung hauptsächlich im Hinblick auf Kostenargumente. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und gegebenenfalls wie Outsourcing die Qualität der ausgelagerten Personalaufgaben beeinflusst.

Mithilfe einer spieltheoretischen Analyse wird in der vorliegenden Arbeit abgeleitet, dass Outsourcing im Vergleich zu interner Erstellung unter bestimmten Voraussetzungen zu einer höheren Motivation der Leistungsersteller und damit zu einer Verbesserung der Dienstleistungsqualität führt. Im Gegensatz zur bisherigen HR-Outsourcing-Literatur wird hier erstmals systematisch der Tatsache Rechnung getragen, dass die Motivation der für die Personalarbeit zuständigen (externen oder internen) Mitarbeiter eine *der* zentralen Einflussgrößen auf die Qualität der Personalarbeit ist. Weiterhin kann aus dem Modell abgeleitet werden, dass der negative Zusammenhang zwischen Integrationsgrad und der Qualität der erbrachten Dienstleistung insbesondere in zwei Situationen zum Tragen kommt: Erstens, wenn die Motivation der Leistungsersteller aufgrund der Komplexität der Aufgabe einen großen Einfluss auf die Qualität der Personalarbeit hat, und/oder zweitens, wenn die Möglichkeiten zur Kontrolle der Qualität intern erbrachter Personaldienstleistungen eher gering sind.

Im empirischen Teil der Arbeit findet sich erste Evidenz für die theoretisch abgeleiteten Ergebnisse. Dabei wird sowohl auf einen umfangreichen Sekundärdatensatz mit mehr als 1.000 deutschen Unternehmen zurückgegriffen als auch auf acht durchgeführte Fallstudien.

**Christa Larsen, Angela Joost, Sabine Heid (Hrsg.): Illegale Beschäftigung in Europa.  
Die Situation in Privathaushalten älterer Personen**

ISBN 978-3-86618-339-1, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 184 S., € 24.80

Wie kann eine qualitativ gute Betreuung und Pflege von älteren Menschen in ihren Haushalten sichergestellt werden? Diese Frage ist in vielen europäischen Ländern von großer Bedeutung, da die staatlichen Leistungen oft nicht ausreichen, um den tatsächlichen Bedarf an häuslicher Betreuung und Pflege abzudecken. Illegal beschäftigte Betreuungs- und Pflegekräfte kommen zum Einsatz. Der Umfang und die Art der illegalen Beschäftigung sowie die angestrebten Lösungen werden für sieben ausgewählte Länder Europas vorgestellt. Es zeigen sich vielfältige

Ansätze zum gegenseitigen Lernen. Zudem wird deutlich, welche Forschungsbedarfe vorhanden sind.

*Thomas Kieselbach, Elisabeth Armgarth, Sebastiano Bagnara, Anna-Liisa Elo, Steve Jefferys, Catelijne Joling, Karl Kubn, Karina Nielsen, Jan Popma, Nikolai Rogovsky, Benjamin Sabler, Greg Thomson, Claude Emmanuel Triomphe, Maria Widerszal-Bazyl:*

**Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations**

ISBN 978-3-86618-340-7, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 223 S., € 19.80

Enterprise restructuring can no longer be understood as a temporal crisis. Current developments show that for many organizations and even regions or sectors restructuring became a recurrent and continuous process. But often restructuring processes fail to produce the intended effects of secured or increased organizational profitability. On the contrary restructuring puts the physical and psycho-social health of all organizational members at risk. Besides the uncovering of pre-existing health problems, also the chronification of these illnesses had to be documented both for laid-off workers and survivors of the restructuring. But not only increased rates of sick leave and presenteeism of sick employees deteriorate the organizational performance. Some of the irritations that restructuring can cause also directly impede inner-organizational interactions. Therefore, restructuring should be understood as an individual as well as an organizational stressor. To limit the risks of enterprise restructuring effectively, several groups of actors at the individual, enterprise and societal level have to collaborate towards the implementation of healthier change procedures and to create a social convoy in occupational transitions for workers affected by dismissal. The European Expert Group on Health in Restructuring (HIRES) was coordinated by Prof. Dr. Thomas Kieselbach from the University of Bremen and supported by DG Employment of the European Commission. It presents with this report a concise overview of the effects of enterprise restructuring and the social frameworks and change procedures that should be considered for "healthier restructuring". The results of this project are based on the interdisciplinary expertises from 15 European project partners and 12 external experts. With its policy recommendations and the case studies of innovative approaches on a company and regional level the report addresses policy makers, governmental structures like labour inspectorates or federal institutes, unions, managers, occupational health and safety personnel, shareholders and workers alike. The HIRES recommendations are even more important if we consider the current crisis with its unprecedented effects on employment and the health of employees.

*Claudia Knobel, Dirk Crass, Lioba Trabert, Alfons Schmid:* **regio pro. Regionale Beschäftigungs- und Qualifikationsprognose für die Region Rhein-Main**

ISBN 978-3-86618-342-1, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 161 S., € 22.80

Trotz Internationalisierung und Globalisierung hat die Bedeutung der Regionen für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitskräften zugenommen. Um die wesentlichen Wettbewerbsfaktoren „funktionsfähiger regionaler Arbeitsmarkt“ und „effektive regionale Arbeitsmarktpolitik“ zu stützen, ist die Bereitstellung adäquater Informationen für die Arbeitsmarktakteure notwendig. Dabei erlangen Frühinformationen zunehmend als Einflussgröße für den regionalen Wettbewerb an Bedeutung, weil damit rechtzeitig auf künftige Entwicklungen reagiert und möglichen Mismatches frühzeitig begegnet werden kann. Auch eine regionale Arbeitsmarktpolitik kann effektiver gestaltet werden, wenn frühzeitig Informationen über künftige Qualifikations- und Berufsbedarfe vorliegen. Ein solches regionales bzw. kommunales Frühinformationssystem bildet eine wesentliche Voraussetzung, um adäquat qualifizierte Ar-

beitskräfte zur Deckung des künftigen Bedarfs zu haben. Unternehmen, Weiterbildungsträger, berufsbildende Schulen und sonstige regionale Akteure können damit frühzeitig Maßnahmen in der Ausbildung und Weiterbildung ergreifen. Sinnvoll sind hierfür kleinräumige Prognosen, da primär auf der kommunalen Ebene arbeitsmarktpolitisch gehandelt wird. Dieses Buch zeigt die Ergebnisse einer regionalen mittelfristigen Prognose der Beschäftigungsentwicklung, die im Rahmen eines Modellprojekts im Raum Frankfurt/Rhein-Main durchgeführt wurde.

**Dorothea Brunner. Die Wahrnehmung der Lohn disparität im Unternehmen und deren Wirkung auf die Kündigungsabsicht**

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhäuser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Bd. 40  
ISBN 978-3-86618-351-3, ISBN 978-3-86618-352-0 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 291 S., € 29.80

Lohn disparität – hohe Managergehälter auf der einen, Mindestlöhne auf der anderen Seite – bewegt die Gemüter seit längerer Zeit. Wie aber werden die Lohnunterschiede zwischen den höchsten und den tiefsten Löhnen von Arbeitnehmenden innerhalb ihres Unternehmens wahrgenommen? Die effektiven Kenntnisse der Löhne der Arbeitskolleginnen und -kollegen sind meist nur gering. Wie kommt also die Wahrnehmung der Lohn disparität zustande und welche Auswirkungen hat sie beispielsweise auf die Absicht, das Unternehmen zu verlassen?

Dorothea Brunner analysiert diese Fragestellungen basierend auf einer Stichprobe von 1'122 Arbeitnehmenden in der Schweiz. Anhand von Probit-Modellen wird untersucht, welche Faktoren die Wahrnehmung der Lohn disparität beeinflussen und wie sich die Wahrnehmung auf die Kündigungsabsicht auswirkt. Dabei werden Themen rund um die Ausgestaltung von Löhnen und deren Gerechtigkeit sowohl aus psychologischer als auch ökonomischer Perspektive diskutiert. Das Werk ist ein empirischer Beitrag zu einer wichtigen personalwirtschaftlichen Problematik und schließt in der Übertragung der wissenschaftlichen Erkenntnisse in die Praxis.

**Heike Proff, Christoph Burmann, Jörg Freiling (Hrsg.): Der kompetenzbasierte Ansatz auf dem Weg zu einer „Theorie der Unternehmung“**

*Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management*, Band 3,  
ISBN 978-3-86618-357-5, ISBN 978-3-86618-358-2 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2009, 192 S., € 24.80

Der dritte Band des Jahrbuchs Strategisches Kompetenz-Management widmet sich der Frage, ob und wie weit der kompetenzbasierte Ansatz zu einer „Theorie der Unternehmung“ beitragen kann. Erste Untersuchungen erfolgten in den 1990er Jahren. Sie ermunterten zu weiterführenden Forschungen. Viele Ansatzpunkte wurden allerdings in jüngerer Zeit kaum noch weiterverfolgt, da die Fragen nach den Grundlagen nachhaltiger Wettbewerbsvorteile im Kontext des Strategischen Managements vorrangig erschienen. Neben der Erklärung nachhaltiger Wettbewerbsvorteile und damit in Verbindung stehender Leistungsunterschiede verbleibt somit ein weiterhin bedeutendes Forschungsfeld. Der vorliegende Band enthält sechs Fachbeiträge, die allesamt ein doppelt-blindes Begutachtungsverfahren durchlaufen haben und aus unterschiedlichen Perspektiven die Erforschung der „Nature of the Firm“ in den Mittelpunkt rücken. Sie konzentrieren sich auf fünf Kernfragen der Theorie der Unternehmung im Kontext der Kompetenzforschung: Warum und wie entstehen Unternehmen? Warum und wie verändern sich Unternehmen im Zeitablauf? Wie verändern sich die Grenzen von Unternehmen? Wie sind Organisationsstrukturen von Unternehmen und wie ist der Niedergang von Unternehmen zu erklären?