

Christoph Scherrer (Ed.): China's Labor Question

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

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

The various contributors to this volume share the view that the Chinese party-state takes the protest against social inequality seriously. It has enacted many laws aimed at channeling dissatisfaction into safe channels. The implementation of these laws, however, lags behind and these laws do not include the right of freedom of association. Without this right, super-exploitation will persist and the system of labor relations will remain prone to eruptive forms of protest. The first part of the book provides an overview of the economic context of Chinese labor relations, the transformation of class-relations, the evolution of labor law, and government policies intended to set a wage floor. Based on extensive field research, the second part looks at the evolution of labor relations at the industry level. In the third part, the focus shifts to the Corporate Social Responsibility agenda in China. The final part looks at the connection between land reform and social inequality.

Friedemann W. Nerdinger, Erko Martins, Alexander Pundt (Hrsg.): Betriebsräte und Mitarbeiter in Innovationsprozessen. Ergebnisse aus dem Projekt BMInno

ISBN 978-3-86618-627-9, ISBN 978-3-86618-727-6 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 266 S., € 24.80

Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte beschreiten seit einigen Jahren neue Wege zur Förderung der Innovationskraft von Unternehmen. In einer Reihe von Betrieben der deutschen Metall- und Elektroindustrie haben sie die gemeinsame Umsetzung von betrieblichen Innovationsprozessen vereinbart. Diese Verabredungen sind Teil von Tarif- und Betriebsvereinbarungen, die in der Regel im Rahmen von betrieblichen Strukturanpassungen getroffen werden. Betriebsräte und Mitarbeiter übernehmen dabei neue Rollen. Aufgabe der Mitarbeiter ist es, selbst Innovationsideen zu verfolgen und Innovationsprojekte zu initiieren. Dadurch sollen sie stärker als bisher zur Innovationskraft des Unternehmens beitragen. Betriebsräte sollen solche Vereinbarungen mit den Arbeitgebern aushandeln und die Mitarbeiter zu innovativem Verhalten anregen. Aus organisationspsychologischer Sicht sind in diesem Zusammenhang u.a. folgende zentrale Fragen zu klären: Was führt zu innovativem Verhalten der Mitarbeiter, welche Rolle spielen dabei Innovationsvereinbarungen und wie können Betriebsräte die Mitarbeiter im Sinne solcher Vereinbarungen beeinflussen? Diese und weitere Fragen wurden vom Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie der Universität Rostock im Rahmen des Projekts *BMInno* wissenschaftlich untersucht. Das vorliegende Buch berichtet über die wichtigsten Ergebnisse.

Annette Funk: Erosion im Arbeitsschutz – mit vertiefender Betrachtung der psychischen Belastungen

ISBN 978-3-86618-643-9, ISBN 978-3-86618-743-6 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 178 S., € 24.80

Aufgrund des Paradigmenwechsels in Verbindung mit den Forderungen nach Deregulierung und Bürokratieabbau werden im Arbeitsschutz häufig nur noch Schutzziele oder unbestimmte Rechtsbegriffe vorgegeben. Dies hat aber nicht zu der erhofften Vereinfachung für die Betriebe-

be geführt, sondern eher neue Unklarheiten und Schwierigkeiten hervorgerufen. Die dadurch auftretenden Umsetzungsprobleme werden anhand ausgewählter gesetzlicher Bestimmungen dargestellt, wobei insbesondere die kleinen und mittleren Betriebe wegen fehlender Ressourcen vielfach überfordert sind. Zudem haben sich die Tätigkeitsfelder in der Arbeitswelt verlagert. Im Zusammenhang mit der zunehmenden Standardisierung und Rationalisierung auch in den mittlerweile überwiegenden Formen der Erwerbstätigkeit von Büro-, Dienstleistungs- und Wissensarbeit, die früher überwiegend als rationalisierungsresistent eingestuft wurden, steigen die Fehlbeanspruchungen durch die erhebliche Zunahme der psychischen Belastungen. So gehört eine für die Beschäftigten belastungsungünstige Arbeitsorganisation zu den zentralen Stressfaktoren im Arbeitsleben, bei denen der Umfang des Handlungsspielraums und die Komplexität der Arbeitsprozesse maßgebliche Stellschrauben sind. Infolge der aus wirtschaftlichen Gründen forciert verfolgten Optimierung und Standardisierung der Arbeitsprozesse gerät der Arbeitsschutz häufig ins Hintertreffen, indem arbeits- und gesundheitsschutzkonforme Anpassungen für die Ressource Mitarbeiter vernachlässigt werden, weil belastungsungünstige Interdependenzen nicht erkannt werden oder zum Teil aus Unkenntnis, da entsprechende interdisziplinäre Arbeitsschutzkenntnisse – vor allem hinsichtlich psychischer Belastungen – bei den Organisationsverantwortlichen bzw. Führungskräften und ihren Beratern oft genug nicht gegeben sind.

Heiko Hofffeld: **Sprachliche Legitimation von Personalabbaumaßnahmen. Eine Argumentations- und Metaphernanalyse der Massenkommunikation zweier Großbanken**

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 50, ISBN 978-3-86618-638-5, ISBN 978-3-86618-738-2 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 378 S., € 34.80

Wie versuchen Unternehmen, ihre Entscheidungen gegenüber ihren zentralen Anspruchsgruppen (Shareholder, Arbeitnehmer, Öffentlichkeit etc.) sprachlich zu „verkaufen“? Und wie setzen sie hierzu die ihnen zur Verfügung stehenden öffentlichen Medien der Massenkommunikation (Geschäftsberichte, Mitarbeiterzeitungen etc.) ein?

Mit diesen beiden Fragen beschäftigt sich dieses Buch im Kontext der Legitimation von Personalabbaumaßnahmen. Denn gerade diese manageriale Praktik stößt häufig auf Widerstände – sei es, weil sie gegen normative Regeln verstößt, den Eigeninteressen der Anspruchsgruppen zuwiderläuft oder als Zeichen einer Krise gedeutet wird. Aus diesem Grund haben Unternehmen hier ein besonderes Interesse daran, dass ihr Verhalten als legitim wahrgenommen wird.

Empirisch werden hier die sprachlichen Legitimationspolitiken von Unternehmen an zwei konkreten Fällen in der deutschen Kreditwirtschaft (Großbanken) untersucht. Dabei stehen zwei sprachliche Mittel im Mittelpunkt der Analyse: Argumentationen und Metaphern.

Edith Batta-Puderbach: **Gleitende Übergänge in den Ruhestand. Wirkung auf die Erwerbsbeteiligung und das Humankapital Älterer in Deutschland**

International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, hrsg. von Rolf Birk, Dieter Sadowski, Monika Schlachter, Band 21, ISBN 978-3-86618-630-9, ISBN 978-3-86618-730-6 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 194 S., € 24.80

Im Zuge der Erhöhung des regulären Renteneintrittsalters auf 67 wird stärker individualisierten Formen des Altersübergangs – wie der (echten) Altersteilzeit und der im Rahmen der Renten-

versicherung verfügbaren Teilrenten – in jüngerer Zeit wieder vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt. Zwar wird schon seit Jahrzehnten immer wieder über gleitende Übergänge in den Ruhestand diskutiert, Wirkungsanalysen, die sich auf empirische Daten stützen, sind hingegen vor allem für Deutschland rar. Die vorliegende Arbeit setzt hier an und analysiert die monetären Anreize, die von den derzeit institutionalisierten Formen gleitender Übergänge ausgehen. Neben der Ableitung weiterer Wirkungen gleitender Übergänge anhand humankapitaltheoretischer und gerontologischer Überlegungen wird mit Daten des Sozioökonomischen Panels der Frage nachgegangen, welche Bedeutung gleitende Übergänge für die erwerbsfähigkeitserhaltende Gesundheit und (Weiter-) Bildung aufweisen. Dabei kommen neben gängigen multivariaten Verfahren auch Matching-Ansätze zum Einsatz.

Es zeigt sich, dass gleitende Übergänge zwar erwerbsverlängerndes Potential aufweisen, durch eine bessere Berücksichtigung von Arbeitnehmerpräferenzen sowie durch geringere Wearout und Burnout-Risiken. Deutlich gebremst wird dieses Potential jedoch durch negative Weiterbildungswirkungen und vor allem die derzeitigen monetären Anreize. Ein Blick auf Finnland und Schweden zeigt zudem, dass unabhängig von der Wirkung gleitender Übergänge vermehrt Anstrengungen im Bereich Gesundheitserhaltung und Weiterbildung unternommen werden müssen, wenn die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer erhalten werden soll.

António Caetano, Sílvia A. Silva, Maria José Chambel (Eds.):

New Challenges for a Healthy Workplace in Human Services

Organizational Psychology and Health Care, edited by José Maria Peiró, Wilmar B. Schaufeli, Vol. 6
ISBN 978-3-86618-633-0, ISBN 978-3-86618-733-7 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2011, 235 S., € 24.80

The social and economic dynamics that have been troubling the world for several years are associated with the new challenges that organizations have to face in order to be sustainable, namely, concerning management practices, working conditions, innovation management, and quality of life in the workplace. It is particularly difficult for the human service industry to create and sustain healthy workplaces that mobilize workers for high-productivity and provide high-quality services to people. A deeper understanding of the new realities and the critical processes that affect workers' efficiency and effectiveness will help towards designing better interventions and improving human services management.

For over a quarter of a century, and with the aim of providing an arena for the analysis and discussion of the consequences of a rapidly changing working life in Europe, the European Network of Organizational Psychologists (ENOP) has held a series of conferences that focus on critical issues in the fields of work and organizational psychology, health care, human services, and occupational health. This volume includes ten peer-reviewed contributions from authors of seven European countries. These contributions are organized in two sections. The first section includes studies that focus on the work environment and employee well-being in human services. The second section presents studies that focus on healthy workplace factors and interventions in human services.

Winfried Leisgang:

Soziale Praxis und soziale Kompetenz des mittleren Managements

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