

m@bs ist ein Online-Abstractdienst des Rainer Hampp Verlags und wird kostenlos an Interessenten gemailt.

m@bs informiert in 15-20-zeiligen Abstracts zu Neuerscheinungen im Bereich Management, insbesondere zu den Themen:

- Management
- Organisationsentwicklung, Arbeitsorganisation, Arbeitsschutz
- Führung und Motivation
- Personalmanagement, Weiterbildung
- Arbeitsmarkt, Industrielle Beziehungen
- Transformationsforschung
- Marketing

m@bs steht allen offen, die zu den oben genannten Themen ein Buch oder einen Zeitschriftenbeitrag veröffentlicht haben. Die Redaktion behält sich jedoch vor, eine inhaltliche Auswahl zu treffen. Unbedingt notwendig ist die Einhaltung der formalen Kriterien.

Wir bitten Sie, uns die Abstracts in folgender Form zu übermitteln:

Name(n):<Doppelpunkt> Titel. Untertitel <Absatz>

Erscheinungsort <Absatz>

15-20-zeiliges Abstract <Absatz> <Absatz>

Die Abstracts bitte per E-Mail: Hampp@RHVerlag.de

Wenn Sie *m@bs* kostenlos beziehen wollen, hinterlassen Sie uns bitte Ihre E-Mail-Adresse.

Besuchen Sie uns im Internet: www.Hampp-Verlag.de
mit Links zu unseren Zeitschriften und zur Online-Buchhandlung.

Recherche-Pool: www.Hampp-Verlag.de

Sechs Zeitschriften – eine Suche: In dem neu eingerichteten Online-Zeitschriften-Archiv durchsuchen Sie die Volltexte von sechs Zeitschriften gleichzeitig:

- Industrielle Beziehungen, ab Jahrgang 1998
- International Journal of Action Research, ab Jahrgang 2005
- Journal for East European Management Studies, ab Jahrgang 1998
- management revue, ab Jahrgang 2004
- Zeitschrift für Personalforschung, ab Jahrgang 1998
- Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, ab Jahrgang 2000.

Kostenlos Recherchieren: Die Recherche ist kostenlos.

Kostenpflichtig Artikel ansehen: Wenn Sie sich einen Artikel ansehen möchten, dann wird Ihnen von unserem Online-Partner **GENIOS** eine Gebühr von €10.- berechnet. Sie können die Anzeige der Originaldokumente als **GENIOS**-Profikunde abrechnen lassen (Kreditkarte oder Rechnung) oder mit Kreditkarte direkt bezahlen.

<i>Anke Hammen: Mehrfachqualifikationen. Sprungbrett oder Umweg?.....</i>	<i>4</i>
<i>Philipp Rappold: Macht von Vorstandsvorsitzenden. Eine Survival-Analyse der Determinanten erzwungener Entlassungen in deutschen Aktiengesellschaften.....</i>	<i>4</i>
<i>Peter P. Eckstein: Das alltägliche Kalenderblatt. Ein allegorisches Zahlenkaleidoskop</i>	<i>5</i>
<i>Matthias Schmidt, Christoph Schank, Kristin Vorbohle (Hrsg.): Führung und Verantwortung</i>	<i>6</i>
<i>Albert Löhr, Vitali Altholz, Eckhard Burkatzki (Hrsg.): Unternehmensethik im digitalen Informationszeitalter.....</i>	<i>7</i>
<i>Eileen Schott: Arbeitgeberentscheidungen über betriebsbedingte Kündigungen. Eine retrospektive Gesetzesfolgenabschätzung unter besonderer Berücksichtigung der Sozialauswahl</i>	<i>7</i>
<i>Lars P. Feld, Ekkehard A. Köhler: Ist die Ordnungsökonomik zukunftsfähig?.....</i>	<i>8</i>
<i>Michael S. Aßländer: Totgesagte leben länger. Die Wiedergeburt der Sozialen Marktwirtschaft angesichts der globalen Wirtschaftskrise?.....</i>	<i>8</i>
<i>Ingo Pies: Walter Eucken als Klassiker der Ordnungsethik – Eine ordonomische Rekonstruktion.....</i>	<i>8</i>
<i>Gerhard Wegner: Liberale Ordnungspolitik im demokratischen Diskurs.....</i>	<i>9</i>
<i>Christian Hecker: Soziale Marktwirtschaft und Soziale Gerechtigkeit – Mythos, Anspruch und Wirklichkeit. Die Konzeptionen des Ordoliberalismus und die praktische Wirtschaftspolitik in der bundesdeutschen Nachkriegsgeschichte unter besonderer Berücksichtigung der wirtschaftsethischen Leit motive</i>	<i>9</i>
<i>Nils Goldschmidt, Alexander Lenger: Teilhabe und Befähigung als Schlüsselemente einer modernen Ordnungsethik</i>	<i>10</i>
<i>Michel Thiollent: Action Research and Participatory Research: An Overview.....</i>	<i>10</i>
<i>Ulrich Brinkmann: Internalisation of Markets and Internal Entrepreneurship: Competition or Co-operation?.....</i>	<i>10</i>
<i>Danilo R. Streck, Edla Eggert, Emil Sobottka, Telmo Adams, Cheron Zanini Moretti: Research, Participation and Social Transformation: Notes on the Unfolding of a Research Practice.....</i>	<i>11</i>

<i>Werner Fricke: Innovatory Qualifications and Democratic Participation. Experiences and Reflexions stimulated by an Action Research Project.....</i>	<i>11</i>
<i>Jens Thoemmes: Betriebsverhandlungen in Frankreich: Die Bevollmächtigung von nicht gewerkschaftlich organisierten Mitarbeitern.....</i>	<i>12</i>
<i>Kai Kühne: Mitbestimmung und Massenmedien. Zeitungen als politische Akteure im deutschen Mitbestimmungsdiskurs.....</i>	<i>12</i>
<i>Matthias Klemm, Clemens Kraetsch, Jan Weyand: Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung – ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag</i>	<i>12</i>
<i>Stefanie Hürtgen: Europäische Interessenvertretung – eine Frage der nationalen Kultur?</i>	<i>13</i>
<i>Heiner Minssen, Pamela Wehling: Psychologischer Vertrag und Anerkennung. Das Beispiel Expatriates.....</i>	<i>14</i>
<i>Claudia Schusterschitz, Willi Geser, Elisabeth Nöhammer, Harald Stummer: Securely Attached, Strongly Committed? On the Influence of Attachment Orientations on Organizational Commitment</i>	<i>14</i>
<i>Ralph Kattenbach, Janine Lücke, Michael Schlese, Florian Schramm: Same Same but Different – Changing Career Expectations in Germany?</i>	<i>14</i>
<i>Matej Lahovnik: Strategic fit between business strategies in the post-acquisition period and acquisition performance</i>	<i>15</i>
<i>Marion Festing, Ihar Sahakiants: Determinants of share-based compensation plans in Central and Eastern European public companies: An institutional analysis.....</i>	<i>15</i>
<i>Mimoza Kasimati: Job satisfaction and turnover under the effect of person-organization fit in Albanian public organizations.....</i>	<i>16</i>
<i>Sergey Filippov, Geert Duysters: Competence-building in foreign subsidiaries: The case of new EU member states.....</i>	<i>16</i>
<i>Albert Martin: Handlungstheorie. Grundelemente des menschlichen Handelns.....</i>	<i>16</i>

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.

Schlüsselwörter: Berufsbildung, Mehrfachqualifikationen, Bildungsentscheidungen, Einkommenskonsequenzen, Arbeitszufriedenheit

Philipp Rappold: Macht von Vorstandsvorsitzenden. Eine Survival-Analyse der Determinanten erzwungener Entlassungen in deutschen Aktiengesellschaften

Schriften zu MANAGEMENT, ORGANISATION UND INFORMATION, hrsg. von Hagen Lindstädt, Band 34, ISBN 978-3-86618-659-0, ISBN 978-3-86618-759-7 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 184 S., €24.80

Sowohl in der wirtschaftswissenschaftlichen Fachpresse als auch in der akademischen Literatur mehren sich Publikationen, welche die Ineffizienz des deutschen Corporate-Governance-Systems im Hinblick auf die Macht von Vorstandsvorsitzenden aufzeigen. Es wird beklagt, dass Vorstandsvorsitzende Handlungsspielräume zu ihrem persönlichen Vorteil und damit auf Kosten der Eigentümer nutzen können. Ziel der Arbeit ist es, das abstrakte und mehrdeutige Konzept der *Macht des Vorstandsvorsitzenden*

im deutschen Corporate-Governance-System methodisch zu fundieren. Zudem werden auf Basis einer empirischen Analyse Erkenntnisse darüber gewonnen, welche Wirkungsmechanismen die Macht im Bezug auf erzwungene Entlassungen von Vorstandsvorsitzenden determinieren.

Die Arbeit leistet in drei Bereichen einen Beitrag für die Corporate-Governance-Forschung: Erstens erfolgt die Entwicklung eines strukturierten Modells zur Beschreibung der Macht durch den Transfer der US-amerikanischen Managerial-Power-Theorie auf das deutsche System. Zweitens wird die empirische Überprüfung der Hypothesen auf Basis multivariater Regressionsmodelle der Survival-Analyse durchgeführt, die explizit die Berücksichtigung der zeitlichen Struktur der Daten ermöglichen. Drittens liegt der Dissertation eine für deutsche Studien außerordentlich umfangreiche Datenbasis zugrunde, welche die Amtszeiten von insgesamt 520 Vorstandsvorsitzmandaten in den Unternehmen des Prime-Standard-Segments zwischen 2002 und 2007 (inklusive einer Vielzahl von Kontrollvariablen) umfasst.

Das Konzept der Macht wird über die Wirkungsmechanismen Autorität, Ähnlichkeit und Reziprozität instrumentalisiert. Im Ergebnis zeigt sich der Einfluss von Autorität wie erwartet: Interne und externe Vernetzung sowie starke Eigenkapitalbeteiligung verzögern erzwungene Entlassungen. Individuelle Ähnlichkeit zwischen dem Vorstand und dessen Vorsitzenden kann eine Entlassung verzögern. Dies gilt jedoch nicht für die Ähnlichkeit zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und den Aufsichtsräten. Starke Ähnlichkeit der Aufsichtsräte untereinander führt sogar zu einer beschleunigten Entlassung des Vorstandsvorsitzenden. Positive Auswirkungen reziproken Verhaltens von Vorständen oder Aufsichtsräten gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden können nicht nachgewiesen werden. Es zeigt sich sogar der entgegengesetzte Effekt: Vorstände und Aufsichtsräte handeln nach ihrer Berufung unabhängig bzw. emanzipiert.

Schlüsselwörter: Macht, Vorstand, Vorstandsvorsitz, Entlassung, Vorstandswechsel, Netzwerke, Managerial Power, Corporate Governance, Survival-Analyse

Peter P. Eckstein: Das alltägliche Kalenderblatt. Ein allegorisches Zahlenkalendroskop

Finanzwirtschaft – Finanzdienstleistungen – Empirische Wirtschaftsforschung, hrsg. von Wilhelm Schmeisser · Horst Zündorf · Peter Eckstein · Dieter Krimphove, Band 14, ISBN 978-3-86618-660-6, ISBN 978-3-86618-760-3 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 174 S., €22.80

Der vorliegende Essay bedient sich der Metapher von einem „Guckkasten“, bei dem das alltägliche Abreißen eines Kalenderblattes als eine „bunte und zahlengeschmückte Bilderschau“ erscheint, die allgemein Bekanntes, Lehrreiches, Wissenswertes, Bemerkenswertes, Erstaunliches, Skurriles, Possenhaftes und mitunter auch Mystisches augenscheinlich werden lässt.

Im Zentrum der essayistischen Abhandlungen stehen die natürlichen Zahlen von der Eins bis zur Einunddreißig, die sowohl aus zahlentheoretischer Sicht beleuchtet als auch in ihrer allegorischen Darstellung betrachtet und präsentiert werden. Der interessierte Leser wird mitunter erstaunt sein, wie vielfältig eine auf einem Kalenderblatt vermerkte natürliche Zahl in unserer Umgangssprache in Gestalt von Begriffen, Redewendungen, Sprichwörtern und/oder bildhaften Gleichnissen mehr oder weniger augenscheinlich präsent ist oder verborgen liegt.

Der Essay folgt in erster Linie einem bildungsorientierten Ansatz und wendet sich an alle, die an diesem Problemkreis interessiert sind, insbesondere an Lehrende und Studierende der Wirtschafts-, Sozial- und Kommunikationswissenschaften. Die angeführten bildhaften Gleichnisse umspannen ein weites Wissensfeld, das von elementaren mathematischen über historische, literarische, musikalische, kunstgeschichtliche bis hin zu sprachwissenschaftlichen und etymologischen Notizen reicht.

Schlüsselwörter: Mengen, natürliche Zahlen, Ordinalzahlen, Additionssystem, Stellenwertsystem, Dezimalsystem, Dualsystem, Hexadezimalsystem, Vigesimalssystem, gerade Zahlen, ungerade Zahlen, Primzahlen, Primzahlzwillinge, Fibonacci-Zahlen, polygonale Zahlen, primorale Zahlen, abundante Zahlen, Zahlenpalindrome, ideale Zahlen, Teilbarkeitsregeln, Kalenderbegriff, Gregorianischer Kalender, bürgerlicher Kalender, Monatsnamen, Tagesnamen, Allegorien auf die Zahlen von eins bis einunddreißig, Numerologie, Gematrie, Magisches Quadrat, Polyeder, Quersummenbetrachtungen, Triskaidekaphobia, Heptadekaphobia, Siebzehneck, Anagramm, Fakultät, Break-Even-Point, Euro-Währungssortiment

Matthias Schmidt, Christoph Schank, Kristin Vorbohle (Hrsg.): **Führung und Verantwortung**

ISBN 978-3-86618-661-3, ISBN 978-3-86618-761-0 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 140 S., €24.80

Je turbulenter und dynamischer die Zeiten sind, desto größer ist die Suche nach Sinn und Orientierung. Somit gewinnt auch das Thema Führung eine besondere Bedeutung. Denn ein zeitgemäßes Verständnis von Führung hat sich längst davon verabschiedet, harte Anweisungen oder nur materielle Anreize zur Zielerreichung zu geben. Wichtiger ist es für Führungskräfte, ihren Mitarbeitenden sinnstiftende Handlungsangebote zu machen. Dafür spricht auch die zunehmende Integration ethischer Aspekte in die Ausrichtung von Unternehmen. Führung und Verantwortung spielen unmittelbar zusammen. Wer führt steht in der Verantwortung für die Menschen, die von dieser Führung betroffen sind. Nimmt man dabei den Begriff der Verantwortung wörtlich, so rückt das dialogische Element „Antwort geben“ in den Blick: Führung bedeutet in erster Linie antworten und nicht ansagen. Doch damit scheint sich ein neues, nichtlineares Verständnis davon, was Führung ist, den Weg zu bahnen. Zugleich werden neue Fragen aufgeworfen; etwa danach, wie die Macht zwischen denjenigen, die führen und denjenigen, die geführt werden verteilt ist bzw. verteilt sein sollte. Mithin ist zu untersuchen, in welcher Verantwortung die „Geführten“ stehen, deren Spielraum vor dem Hintergrund des skizzierten Zusammenspiels von Führung und Verantwortung im Vergleich zu einem linearen und monologischen Verständnis von Führung vergrößert wird.

Mit Beiträgen von: Martin Booms, Jan Borkowski, Elisabeth Göbel, Hauke Laackmann, Volker Lingnau, Heinz Nötges, Thomas Petersen, Hans Riegel, Matthias Schmidt, Werner Schwartz und Dieter Wagner.

Albert Löhr, Vitali Altholz, Eckhard Burkatzki (Hrsg.): Unternehmensethik im digitalen Informationszeitalter

dnwe schriftenreihe, folge 20

ISBN 978-3-86618-662-0, ISBN 978-3-86618-762-7 (e-book pdf)

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2011 124 S., €19.80

Der Begriff des Informationszeitalters ist in den letzten 20 Jahren zu einem Leitbegriff in der Charakterisierung von Wandlungsprozessen in Wirtschaft und Gesellschaft geworden: Die revolutionäre Durchdringung aller Handlungsebenen durch digitale Informations- und Kommunikationstechnologien und der allorts mögliche Zugriff auf globale Datenströme haben einerseits dazu geführt, dass sich das Spektrum der Handlungsmöglichkeiten gesellschaftlicher Akteure erheblich erweitert hat. Andererseits ist im Zuge dieser Wandlungsprozesse Information selbst zu einem elementaren Handels- und Konsumgut geworden, das auf legalen und illegalen Märkten gehandelt wird und auf das Teilnehmer globaler Kommunikationsnetzwerke weltweit mit legitimen und illegitimen Mitteln Zugriff nehmen. Folge der skizzierten Entwicklungen ist u.a., dass das Vertrauen der Menschen in ihre Datensicherheit und informationelle Selbstbestimmung zunehmend erodiert.

Die in dem vorliegenden Band versammelten Beiträge greifen diese Problematik aus sozialwissenschaftlicher Perspektive auf. Sie analysieren einerseits, an welchen Stellen etablierte Regeln eines ökonomisch rationalen Umgangs mit Informationsgütern unter den Rahmenbedingungen eines digitalen Informationszeitalters problematische Externalitäten im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht von Menschen erzeugen. Sie fragen andererseits danach, wie weit Initiativen der ethischen Selbstverpflichtung von Unternehmen – alternativ oder flankierend zu rechtlichen Verordnungen – einen nachhaltigen Beitrag zur Sicherung von Selbstbestimmungsrechten in der informationellen Netzwerkgesellschaft leisten können.

Schlüsselwörter: Informationszeitalter, Datenschutzrecht, Netzwerkgesellschaft, Selbstbestimmung, Unternehmensethik

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.

Schlüsselwörter: Arbeitsrecht, Kündigungsschutz, Kündigungsschutzgesetz, Sozialauswahl, Rechtsfolgenanalyse, Gesetzesfolgenabschätzung, Unternehmensbefragung

*Lars P. Feld, Ekkehard A. Köhler: **Ist die Ordnungsökonomik zukunftsfähig?***

In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, 2/2011, 173-199

In diesem Beitrag setzen wir uns mit der zukünftigen Positionierung der Ordnungsökonomik innerhalb der Wirtschaftswissenschaften im Spannungsfeld zwischen positiver Analyse und normativer, auf wirtschaftspolitische Beratung zielender Disziplin auseinander. Im Sinne des normativen Individualismus bieten sich das Legitimationskriterium der individuellen Zustimmung oder die Steuerungsideale der Bürger- und Konsumentensouveränität als Grundlage für die moderne Ausrichtung der Ordnungsökonomik an. Ganz im Sinne des verfassungsökonomischen Forschungsansatzes von James Buchanan werden daher die Bürgerinteressen als Referenzkriterium herangezogen. Nach einem Überblick über den neueren Methodenstreit diskutieren wir jüngste Beiträge zur zukünftigen Ausrichtung der Ordnungsökonomik vor dem Hintergrund des verfassungsökonomischen Forschungsprogramms. In einem dritten Schritt stellen wir unsere Perspektive zur Weiterentwicklung des ordnungsökonomischen Forschungsansatzes dar.

Key words: Constitutional economics, Methodological debate, Theoretical development, Critics, Further development, Werturteilsstreit, Ordnungsökonomik

Korreferat von Bettina Hollstein: Der normative, methodologische Individualismus – Eine wirtschaftsethische Reflexion

*Michael S. Aßländer: **Totgesagte leben länger. Die Wiedergeburt der Sozialen Marktwirtschaft angesichts der globalen Wirtschaftskrise?***

In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, 2/2011, 200-221

Hayek schimpfte sie einst ein Wieselwort: Die soziale Marktwirtschaft. Noch bis vor kurzem sah sich das Konzept der Sozialen Marktwirtschaft heftigster Kritik ausgesetzt und wurde als ungeeignet angesehen, um den ökonomischen Herausforderungen im Zuge der Globalisierung begegnen zu können. Die aktuelle Wirtschaftskrise scheint dem Konzept jedoch neues Gewicht zu verleihen. Inwieweit eine Renaissance der Sozialen Marktwirtschaft jedoch möglich ist, soll im Folgenden ausgelotet werden.

Key words: Soziale Marktwirtschaft, Wirtschaftskrise, Finanzkrise, Ordoliberalismus, Wirtschaftsordnung, Gesellschaftsordnung

*Ingo Pies: **Walter Eucken als Klassiker der Ordnungsethik – Eine ordonomische Rekonstruktion***

In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, 2/2011, 222-249

Die ordonomische These, dass man von Walter Eucken als einem Klassiker der Ordnungsethik auch heute noch wichtige Lektionen lernen kann, wird in diesem Beitrag in fünf Schritten entwickelt. Der erste Argumentationsschritt identifiziert einige Rezeptionsschwierigkeiten, die einem angemessenen Verständnis von Euckens Gesamtwerk im Wege stehen. Der zweite Schritt erläutert Euckens Problemstellung. Der dritte Schritt rekonstruiert Euckens ordnungspolitischen Denkansatz zur Lösung dieses Problems. Der vierte Schritt richtet den Blick auf die spezifisch ordnungsethische Fundierung der Eucken'schen Ordnungspolitik. Im fünften Schritt schließlich wird Eucken als Klassiker ernstgenommen, indem gezeigt wird, dass es nötig – und möglich! – ist, mit Eucken gegen Eucken zu denken, um auf diesem Wege sein Denken in Ordnungen durch ein Denken in Anreizen nachhaltig zu aktualisieren.

Key words: Ethics of constitutional order, Incentive effects, Institutional framework conditions, Semantics, Social structure, Orthogonal position, Politics of constitutional order

Gerhard Wegner: Liberale Ordnungspolitik im demokratischen Diskurs

In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, 2/2011, 250-268

Dieser Beitrag untersucht Legitimationsfragen ordnungspolitischer Empfehlungen in der Demokratie. Während die klassische Ordnungspolitik in der Tradition Walter Euckens die Legitimation ordnungspolitischer Regeln mit dem gesellschaftlichen Wohlfahrtsgewinn begründet, muss in der Demokratie die allgemeine Zustimmungsfähigkeit von Regeln als Legitimationsquelle vorausgesetzt werden. Es wird gezeigt, wie die Überzeugungen der Bürger über die Funktionsweise einer Marktwirtschaft ebenso wie die politischen Präferenzen zu einer Modifikation klassischer Ordnungspolitik führen. Eine anti-marktwirtschaftliche Politik ist in einer Demokratie gleichwohl nicht zu erwarten.

Key words: Liberalism, Constitutional economics, Institutional economics, Democracy

Christian Hecker: Soziale Marktwirtschaft und Soziale Gerechtigkeit – Mythos, Anspruch und Wirklichkeit. Die Konzeptionen des Ordoliberalismus und die praktische Wirtschaftspolitik in der bundesdeutschen Nachkriegsgeschichte unter besonderer Berücksichtigung der wirtschaftsethischen Leit motive

In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, 2/2011, 269-294

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich sowohl aus ideengeschichtlicher als auch aus wirtschafts- und sozialgeschichtlicher Perspektive mit den Konzeptionen der Sozialen Marktwirtschaft und der Sozialen Gerechtigkeit. Dabei wird dargestellt, wie versucht wurde, die zentralen wirtschaftsethischen Postulate der Vordenker des Ordoliberalismus (Orientierung der Wirtschaftspolitik an der Lebenswirklichkeit der beteiligten Personen, Entproletarisierung, Förderung von Sesshaftigkeit und gegenseitiger Verantwortung in überschaubaren Gemeinschaften) mittels wirtschafts- und sozialpolitischer Weichenstellungen umzusetzen und wie diese Herangehensweise unter dem Gesichtspunkt der Pfadabhängigkeit an ihre Grenzen stieß. Darauf aufbauend

werden Perspektiven für eine Erneuerung der Sozialen Marktwirtschaft unter den Bedingungen der Gegenwart aufgezeigt.

Key words: Social justice, Social market economy, Ordo-liberalism, Institutional economics, Path dependence

*Nils Goldschmidt, Alexander Lenger: **Teilhabe und Befähigung als Schlüsselemente einer modernen Ordnungsethik***

In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, 2/2011, 295-317

Der Beitrag verknüpft die wirtschaftsethischen Überlegungen der Freiburger Schule um Walter Eucken mit dem gegenwärtigen Stand des konstitutionenökonomischen Forschungsparadigmas von James Buchanan und dem Inklusionskonzept von Amartya Sen. Der Capability-Ansatz von Sen ist geeignet, das klassisch ordnungsökonomische Anliegen einer privilegienfreien Ordnung mit der Idee einer diskriminierungsfreien Gesellschaftsordnung, in der kein Mitglied dauerhaft und systematisch von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen wird, zu verknüpfen.

Key words: Inclusion, Freiburg School of Law and Economics, Constitutional Economics, Capability Approach

Korreferat von Christian Müller: Amartya Sens Beitrag zur Ordnungsökonomik

*Michel Thiollent: **Action Research and Participatory Research: An Overview***

In: International Journal of Action Research, 2/2011, 160-174

In this article, we outline the main elements concerning the evolution of action research and participatory research that we have come across in the last decades. These concepts have come closer together along the years, and have become a strong methodological alternative, especially in people-driven projects. They have gained ground in the scientific world, in the fields of social science, as well as in other more conservative domains, as demonstrated by some of our experiences in Brazil. Their importance in the context of teaching, in universities and educational projects alike, is also stressed. The aspect of participation is defined in more detail in regards to the different degrees and forms of participation, as well as its religious component in Brazil. Action research and participatory research are, finally, methodologies that, in light of their potential for encompassing the stakeholders' view in the results and developing a sharing culture, must constantly be renewed in order to evolve and always be a rich source of knowledge and critical thinking.

Key words: action research in Brazil, participatory research, historical context, social practices, education for people

*Ulrich Brinkmann: **Internalisation of Markets and Internal Entrepreneurship: Competition or Co-operation?***

In: International Journal of Action Research, 2/2011, 196-240

This text deals with two of the most popular concepts of organizational marketization: "intrapreneurship" (corporate entrepreneurship) and the "internalisation of markets". Historical roots and their development are subject of discussion as well as their internal logics, their mutual complementarity, and potential contradictions. Normally both

concepts comprise the staging of enlarged rooms for participation while at the same time couple employees to market risks they can hardly control. Furthermore the intrapreneur concept is highly contradictory and faces those affected with problems they can barely solve.

Key words: intrapreneurship (corporate entrepreneurship), internal markets, cooperation, competition, role conflicts

Danilo R. Streck, Edla Eggert, Emil Sobottka, Telmo Adams, Cheron Zanini Moretti: Research, Participation and Social Transformation: Notes on the Unfolding of a Research Practice

In: International Journal of Action Research, 2/2011, 175-195

The article presents the experiences of a research group in South Brazil. The main purpose is to describe and reflect upon the process developed by a group which, while following quite independent paths, encounters in participatory action research the methodological basis for carrying out different projects. There are presented and discussed five different projects: (1) participatory budgeting, which also marked the beginning of the group; (2) the work of artisans; (3) National Programme for Public Security and Citizenship; (4) pedagogical mediations in associated work; (5) evaluation research with an NGO engaged in popular education. The conclusions point to the importance of considering the interplay of the social, political and pedagogical dimensions within a research practice.

Key words: participatory action research, participatory budgeting, public policies, research group, social transformation

Werner Fricke: Innovatory Qualifications and Democratic Participation. Experiences and Reflexions stimulated by an Action Research Project

In: International Journal of Action Research, 2/2011, 139-159

This paper is about an action research project which took place from 1976 – 1979 in a screw factory in Northern Germany. This is long time ago, but the action research process has developed perspectives which are very up to date thirty five years later, in German trade unions as well as in work life in general.

Within a joint learning and development endeavour 45 workers and a group of 5 researchers (3 sociologists, 1 psychologist, 1 engineer) have co-operated in a democratic participation process. We experienced action research as dialogical, devoted to democracy as a value, enhancing all participants' innovative qualifications, and very much based on joint learning and education. One of the main results is the better knowledge of preconditions for democratic participation in work life: Democratic participation needs public spaces in organisations; it needs time to develop; changes must meet participants' interests; cooperation between participants has to be as much non-hierarchical as possible (see Gustavsen's concept of democratic dialogue: Gustavsen 1992); and there has to be a lot of learning and education incorporated into the action research process.

Key words: democratic dialogue, public space in organisations, innovatory qualifications, joint learning and change, participation in practical and theoretical discourses

Jens Thoemmes: Betriebsverhandlungen in Frankreich: Die Bevollmächtigung von nicht gewerkschaftlich organisierten Mitarbeitern

In: Industrielle Beziehungen. Z. f. Arbeit, Organisation u. Management 4/2011, 262-289

Mit dieser Ausarbeitung möchten wir die Betriebsverhandlungen in Frankreich betrachten und besonders auf einen Aspekt der industriellen Beziehungen Bezug nehmen, der von der soziologischen Forschung bisher nur wenig behandelt wurde. Die Beauftragung eines Angestellten mit dem Aushandeln einer Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitsgeber stellt das Privileg der Gewerkschaftsvertreter in Frage, die grundsätzlich das Monopol auf diese Verhandlungen haben. Einerseits führte diese Praxis zum Abschluss zahlreicher Vereinbarungen im Rahmen des Gesetzes über die 35-Stunden-Woche (1998-2002). Andererseits weicht dieses Verfahren von den traditionellen Regeln ab. Mit diesem Aufsatz möchten wir zeigen, inwiefern die Beauftragung nicht gewerkschaftlich organisierter Mitarbeiter „neu“ ist. Sie führt zu Vereinbarungen, die nicht als „minderwertig“ betrachtet werden können. Wir werden im Gegenteil erklären, warum eine große Zahl dieser Vereinbarungen zu günstigeren Arbeitsbedingungen führt als die klassischen Abkommen. Unter Hinzuziehung der französischen Theorie der sozialen Regulierung möchten wir hierbei die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung vorlegen und interpretieren.

Key words: collective bargaining, working time, social regulation, France, proxy representation

Kai Kühne: Mitbestimmung und Massenmedien. Zeitungen als politische Akteure im deutschen Mitbestimmungsdiskurs

In: Industrielle Beziehungen. Z. f. Arbeit, Organisation u. Management 4/2011, 241-261

freier Download: http://www.hampp-verlag.de/hampp_e-journals_IndB.htm#411

Anhand einer Inhaltsanalyse, die den Diskurs über Mitbestimmung in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, der Süddeutschen Zeitung sowie der tageszeitung für den Zeitraum von 1998 bis 2007 rekonstruiert, wird die Frage untersucht, inwiefern die deutschen Massenmedien selbst als autonome politische Akteure in der Auseinandersetzung um Mitbestimmung eine Rolle spielen. Dabei werden drei Diskursdimensionen berücksichtigt: die Themenwahl (das Agenda-Setting), die Auswahl von Sprechern (das Standing von Akteuren) und die Verwendung von Deutungsrahmen (das Framing von Themen). Insgesamt sprechen die Ergebnisse der Inhaltsanalyse dafür, dass Massenmedien im Diskurs über Mitbestimmung zum Teil eine aktive politische Rolle spielen. Zwar scheinen für das Agenda-Setting im Untersuchungszeitraum eher generelle Nachrichtenfaktoren maßgeblich gewesen zu sein. Doch sowohl das Standing der verschiedenen Akteursgruppen als auch die Deutungsrahmen und Handlungsempfehlungen weisen zum Teil Differenzen zwischen den untersuchten Zeitungen auf, die nur als Ausdruck unterschiedlicher politischer Positionen erklärbar sind.

Key words: co-determination, mass media, content analysis

Matthias Klemm, Clemens Kraetsch, Jan Weyand: Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung als theoretische Herausforderung – ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag

In: Industrielle Beziehungen. Z. f. Arbeit, Organisation u. Management 4/2011, 292-314

Transnationale Unternehmenspolitiken und neue, insbesondere europäische Gremien der betrieblichen Arbeitnehmervertretung erfordern, dass sich Arbeitnehmervertreter aus unterschiedlichen Systemen industrieller Beziehungen miteinander verständigen. Um dies vor dem Hintergrund unterschiedlicher kultureller Grundlagen der Interessenvertretung adäquat untersuchen zu können, muss die Forschung zur Organisation von Arbeitnehmerinteressen kultursoziologisch erweitert werden. Exemplarisch führen wir eine solche konzeptionelle Erweiterung am Themenfeld Solidarität durch. Begriff und Praxis der Solidarität rekurrieren auf die Ähnlichkeit der Lage von Arbeitnehmern wie ihre Konkurrenz untereinander und die daraus erwachsende Notwendigkeit einer wechselseitigen Unterstützung im Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen. Wir entfalten anhand empirischer Daten die These, dass Aufrufe zur Solidarität nicht nur an der chronischen Diskrepanz zwischen Reden und Handeln und den dieser Diskrepanz zugrunde liegenden Interessenunterschieden scheitern, sondern auch daran, dass unterschiedliche Solidaritätskonzepte, Handlungsbedingungen und -grenzen in der europäischen Verständigung unzureichend aufeinander bezogen werden.

Key words: European works councils, solidarity, crosscultural communication, sociology of culture

Stefanie Hürtgen: Europäische Interessenvertretung – eine Frage der nationalen Kultur?

In: Industrielle Beziehungen. Z. f. Arbeit, Organisation u. Management 4/2011, 315-335

Im folgenden Artikel wird der verbreiteten These widersprochen, eine Europäisierung von Arbeitnehmervertretung scheitere zuvorderst an nationalkulturellen Divergenzen. Statt wissenschaftlich aufgefundene Deutungsmuster europäischer Akteure analytisch v. a. auf je nationale Kulturen zurückzuführen, wie es die hier kritisierten Autoren (Klemm/Kraetsch/Weyand) vorschlagen, wird im Artikel dafür plädiert, auch in den soziologischen Betrachtungen Europäisierung als „Mehrebenenprozess“ zu verstehen, der die nationale Ebene zwar in „wettbewerbsstaatlicher“ Form befestigt, aber gerade deswegen zugleich auch lokale und transnationale (europäische) Handlungsdynamiken aufwertet. In der Konsequenz ist nicht nur der Kulturbegriff neu zu bestimmen und die selbstverständliche Voraussetzung einer nationalen Kultur zu kritisieren, sondern vor allem müssen, wie im Artikel beispielhaft skizziert, Deutungsmuster und Vorstellungsweisen von z. B. Euro-Betriebsräten auch als Bestandteil einer transnationalen (europäischen) Auseinandersetzung begriffen werden, die ihrerseits derzeit in stark verbetrieblicher Form verläuft.

Key words: European bargaining, Eastern Europe, solidarity, trade unions, European Work Councils

Heiner Minssen, Pamela Wehling: Psychologischer Vertrag und Anerkennung. Das Beispiel Expatriates

In: Zeitschrift für Personalforschung 4/2011, 313-334

In der psychologischen Vertragsforschung wird davon ausgegangen, dass der psychologische Vertrag von Arbeitnehmern einem grundlegenden Wandel unterliegt: Ein eher an Langfristigkeit orientierter relationaler psychologischer Vertrag wird zunehmend abgelöst durch einen eher kurzfristorientierten transaktionalen Vertrag. Im Rahmen einer qualitativ angelegten Studie zeigen wir hingegen am Beispiel von Arbeitnehmern in räumlich hoch flexiblen Arbeitsverhältnissen, den Expatriates, dass diese Entwicklung keineswegs so eindeutig verläuft, sondern dass stattdessen der psychologische Vertrag charakterisiert ist durch ein Nebeneinander von relationalen und transaktionalen Vertragselementen. Aus dieser Koexistenz unterschiedlicher Vertragsbestandteile entstehen neue Widersprüchlichkeiten, die sich in einem von den Expatriates wahrgenommenen Mangel an Anerkennung für ihre im Ausland erbrachten Leistungen ausdrücken. Allerdings führt dies in der Konsequenz nicht zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, da zwar ein Vertragsbruch, jedoch keine – tiefergreifende – Verletzung des psychologischen Vertrages durch die Expatriates wahrgenommen wird.

Key words: expatriates, psychological contract, recognition

Claudia Schusterschitz, Willi Geser, Elisabeth Nöhammer, Harald Stummer: Securely Attached, Strongly Committed? On the Influence of Attachment Orientations on Organizational Commitment

In: Zeitschrift für Personalforschung 4/2011, 335-355

The paper at hand is the first that explores the notion of attachment orientations, i.e. attachment anxiety and attachment avoidance, influencing individual attachment towards an organization, i.e. employees' affective, normative and continuance commitment. Findings of a questionnaire survey reveal positive correlations of attachment anxiety with affective, normative and continuance commitment. Attachment avoidance in contrast was found to contribute only to the prediction of affective commitment. Reconsidered, our results imply low affective, normative and continuance commitment for secure employees, i.e. for employees low in anxiety and low in avoidance. Implications of the findings, regarding the question of whether organizations should abstain from the employment of secure workers, are discussed.

Key words: attachment anxiety, attachment avoidance, affective commitment, normative commitment, continuance commitment

Ralph Kattenbach, Janine Lücke, Michael Schlese, Florian Schramm: Same Same but Different – Changing Career Expectations in Germany?

In: Zeitschrift für Personalforschung 4/2011, 292-312

freier Download: http://www.hampp-verlag.de/hampp_e-journals_ZfP.htm#411

Contemporary career research assumes more flexible career patterns implying increased job mobility. However, there is growing doubt that the proclaimed change is as drastic as has been suggested. We provide empirical evidence on career expectations in Germany between 1999 and 2009, arguing that objective career mobility is

both a) mirrored by and b) a consequence of such expectations. Using data from the German socio-economic panel, we test for a general shift in subjective career expectations, job insecurity, and turnover intention among male and female white collar employees and managers. The major finding is that career expectations remain quite stable over time. Managers and professionals have more positive career expectations than other white collar employees but there is not a growing gap. Regarding the impact of explaining factors on job expectations, there is again no detectable trend. With this in mind, changes in workforce composition and characteristics of specific occupational groups prove to be more relevant for career expectations than a shift towards boundaryless aspirations.

Key words: boundaryless career, job insecurity, job expectations, turnover intention, job mobility

Matej Lahovnik: Strategic fit between business strategies in the post-acquisition period and acquisition performance

In: Journal for East European Management Studies (JEEMS) 4/2011, 358-370

The overwhelming empirical evidence suggests that, from the acquirer's perspective, acquisitions are mostly at best "break-even" situations and at worst failures. Our study seeks to contribute to this pool of knowledge by analysing the performance of horizontal acquisitions. We examined the performance of horizontal acquisitions regarding the strategic fit between the business strategies of acquiring and acquired companies in the post-acquisition period. Horizontal acquisitions in which the acquiring and acquired companies developed an identical type of business strategy in the post-acquisition period outperformed acquisitions where the acquiring and acquired companies developed different types of a generic business strategy. The results suggest that the sharing of activities and transfer of skills are important in cases of a fit between business strategies in the post-acquisition period.

Key words: strategy, acquisition, performance, strategic fit

Marion Festing, Ihar Sahakiants: Determinants of share-based compensation plans in Central and Eastern European public companies: An institutional analysis

In: Journal for East European Management Studies (JEEMS) 4/2011, 338-357

This paper discusses the adoption of share-based compensation plans among Central and Eastern European (CEE) public companies composing major national stock exchange indices in Poland (WIG 20), the Czech Republic (PX) and Hungary (BUX). The analysis shows that the spread of such pay practices depends on the characteristics of major shareholders of the company, the state and foreign parent companies being the most prominent influencing factors. The results are discussed in the light of the legal environment in respective countries.

Keywords: Central and Eastern Europe, CEO Compensation, Comparative HRM, Institutional Environment, Ownership/Control Structures.

Mimoza Kasimati: **Job satisfaction and turnover under the effect of person-organization fit in Albanian public organizations**

In: Journal for East European Management Studies (JEEMS) 4/2011, 315-337

This paper presents the results of research conducted on public organizations employees for testing a model that relates person-organization fit, job satisfaction and turnover. Using a sample of 100 employees from 17 Albanian public organizations, this study brings out that there is a significant relationship between person-organization fit and job satisfaction in the public organizations in Albania. The implications of the study are discussed.

Key Words: Person-organization fit; job satisfaction; turnover.

Sergey Filippov, Geert Duysters: **Competence-building in foreign subsidiaries: The case of new EU member states**

In: Journal for East European Management Studies (JEEMS) 4/2011, 286-314

This article examines patterns of competence-building in foreign subsidiaries located in new member states of the European Union. Among the theoretical foundations of this paper are the concepts of dynamic capabilities and subsidiary-specific advantages. We consider subsidiary competences as a combination of distinctive competences built into particular business functions. Furthermore, we examine sources of competences, and complementarities between these sources. We use a proprietary database to examine the research topic and find distinctive uneven growth of functional competences over time, distinctive patterns of complementarities between different functional competences and specific patterns of access to sources of competence. Finally, we discuss managerial and policy implications.

Key words: subsidiaries, multinational, competences, capabilities, subsidiary evolution

Albert Martin: **Handlungstheorie. Grundelemente des menschlichen Handelns**

Darmstadt (Wissenschaftliche Buchgesellschaft) 2011, 248 Seiten, €39,90

Wovon wird unser Handeln bestimmt? Wissen wir immer, was wir wollen? Sind wir tatsächlich frei in unseren Entscheidungen? Streben wir stets nach dem maximalen Nutzen oder ist unser Tun auch Ausdruck unserer individuellen Persönlichkeit? Während Albert Martin diesen und anderen Fragen nachgeht, führt er das menschliche Handeln auf fünf klar definierte Grundelemente zurück Präferenzen, Unsicherheit, Definition der Situation, Wille und Selbstverständnis, die er nicht etwa isoliert, sondern integrativ betrachtet. Damit einhergehend erläutert der Autor die gängigen Theorien und Ergebnisse der handlungstheoretischen Forschung. Mit seiner ganzheitlichen Betrachtung, die psychologische, ökonomische und soziologische Blickwinkel vereint, strebt der Autor nach einem realistischeren und vollständigeren Bild des menschlichen Handelns und liefert die Grundlage für eine neue, allgemeine Handlungstheorie.