

Arbeitsrecht Schutzrechte für Arbeitnehmer



Gutmann, Joachim und Heide Franken: Schutzrechte für Arbeitnehmer. Was Arbeitgeber wissen sollten, Haufe 2010, 197 Seiten, 39,80 Euro.

Die Autoren Joachim Gutmann und Heide Franken haben ein wertvolles Handbuch für jeden erstellt, der sich mit Schutzrechten für Arbeitnehmer auseinandersetzt. Sie verbinden gekonnt rechtliche und praktische Fragestellungen miteinander. Das Buch informiert den Anwender umfassend über die wichtigen Inhalte von einzelnen Schutzrechten. Es behandelt den Kündigungsschutz, den Diskriminierungsschutz, den Mutter- und Jugendschutz sowie den Arbeits- und Datenschutz. Nach einem Überblick über die jeweiligen Themenbereiche werden rechtliche Einzelheiten aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht vorgestellt. Praxisrelevante Fragestellungen werden systematisch erläutert. Im Bereich des Kündigungsschutzes werden sowohl die rechtlichen Grundvoraussetzungen grob dargestellt als auch die praktische Umsetzung

von der Abmahnung über Betriebsratsanhörung und Zugang der Kündigung aufgearbeitet.

Dieses Buch wendet sich vorwiegend an den Praktiker. Es ersetzt nicht die weiterführende Fachliteratur zu rechtlichen Fragestellungen; es verschafft aber einen umfassenden Überblick zu den möglichen Konstellationen in der Praxis zu den aufgeführten Themen. Ausgesprochen hilfreiche Praxistipps und Checklisten unterstreichen die strikte Praxisorientierung in der gesamten Darstellung. Die konsequente Orientierung an der Zielgruppe des Praktikers führt dazu, dass die Autoren ein Handbuch mit abschließender Darstellung von Handlungs-, Problem- und Entscheidungsfeldern aufbereitet haben.

Professorin Dr. Stephanie Michel, Human Resources Management, Hanover Re Group

Management Organizational Burnout



Greve, Gustav: Organizational Burnout. Das versteckte Phänomen ausgebrannter Organisationen, Gabler 2010, 280 Seiten, 34,95 Euro.

Globalisierung und Wettbewerb verändern die Arbeitsbedingungen in den deutschen Unternehmen und fordern den Arbeitnehmern Veränderungen ab. Eine Folge der Veränderung ist die steigende Zahl von psychosomatischen Krankheitsbildern wie dem Burnout. Gustav Greve beschäftigt sich in seinem vorliegenden Buch aber nicht mit dem persönlichen Burnout, sondern mit dem „Organizational Burnout“. Nach Gustav Greve liegt ein solcher Burnout vor, wenn ein Unternehmen sich in einem erschöpften und paralyisierten Zustand befindet und mit eigenen Ressourcen diesen Zustand nicht mehr positiv ändern kann. Hintergründe und Erfahrungen bezieht der Autor dabei aus seiner langjährigen Tätigkeit als Unternehmensberater, in der er eine Vielzahl von Unternehmen in unterschiedlichen Burnout Zuständen kennengelernt hat. In diesem Buch hat Gustav Greve die Beobachtungen gesammelt und gemeinsame, immer wieder auftretende Eckpunkte herausgearbeitet. Wie auch im persönlichen Burnout lassen sich Voraussetzungen und Gründe, Symptome, einzelne Phasen des Verlaufs und Folgen verallgemeinern. Das Buch greift diese Stichpunkte in einzelnen Kapiteln mit konkreten Beispielen und Beschreibungen auf. Das Bild wird abgerundet durch Überlegungen zur Diagnose im Unternehmen, ob es einen Weg der Eigentherapie gibt und wie nach einer erfolgreichen The-

rapie die Rückfallgefahr verringert werden kann.

An vielen Stellen gibt es Parallelen zum persönlichen Burnout, etwa bei den Symptomen und den Ursachen. So haben auch Unternehmen als Organisation Muster, nach denen sie agieren, sodass auftretende Fehler mit den immer gleichen Mitteln zu beseitigen versucht werden und das Management sich mehr und mehr wundert, warum die ergriffenen Maßnahmen nicht zum Erfolg führen.

Unterstützend bei der Erkennung des organizational Burnouts können die genau beschriebenen Phasen sein, in denen Gustav Greve konkrete, leicht zu identifizierende Symptome beschreibt, wie etwa der Umstand, dass Ressourcen gefühlt immer knapper sind, aber keiner weiß warum oder eine zynische Grundstimmung, in der eine steigende Anzahl Mitarbeiter das Unternehmen verlässt.

Die Lektüre trägt sicherlich zu einer erhöhten Sensibilisierung des Managements bei. Vor diesem Hintergrund eine empfehlenswerte Lektüre, wenn man das Gefühl hat, dass die Dinge nicht mehr rund laufen im Unternehmen.

Katharina Krebs, Personal Interims Management

Management Machtfrage Change



Oltmanns, Torsten/Nemeyer, Daniel: Machtfrage Change. Warum Veränderungsprojekte meist auf Führungsebene scheitern und wie Sie es besser machen, Campus 2010, 214 Seiten, 39,90 Euro.

Das vorliegende Buch versucht zu ergründen, weshalb Veränderungsprozesse häufig scheitern – nach Ansicht der Autoren liegt dies nämlich vor allem an der mangelnden Konfliktfähigkeit der Vorgesetzten und an ihrem Unvermögen, sich gegen Widerstände durchzusetzen und Macht auszuüben, weniger an der fehlenden Einsicht aller Beteiligten in die Notwendigkeit der Transformation.

Das Inhaltsverzeichnis ist schwer wiederzugeben, da die Struktur des Buches so unübersichtlich ist, dass sie sich auch auf dem zweiten Blick nicht erschließt. Gelegentlich kann man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass die Autoren ins Erzählen geraten. Beispielsweise besteht das gesamte Buch aus 214 Seiten, das zentrale Element, die Definition des Begriffes Macht, wird allerdings erst ab Seite 114 erläutert. Beide Autoren waren zum Zeitpunkt der Veröffentlichung scheinbar für eine große Unternehmensbeziehungsweise Strategieberatung tätig.

Interessant sind einige praktische Beispiele aus Unternehmen, die den Zusammenhang zwischen Macht und Change Management aufzeigen. Grundsätzlich ist die zitierte Literatur durchaus theoretisch gut fundiert, allerdings reichen die Autoren ihr Werk mit Beispielen aus allen Berei-

chen des gesellschaftlichen Lebens an. So wird „die dunkle Seite der Macht“ anhand von Star Wars erläutert, Felix Magath gibt ebenso seine Erkenntnisse zum Thema Macht zum Besten, und Jürgen Klinsmann wird als Folge des Sommermärchens 2006 gleich ein ganzes Kapitel gewidmet, worin er sogar als Begründer einer neuen Managementphilosophie gefeiert wird. Insgesamt weist das Buch wirklich keinen primären wissenschaftlichen Charakter aus, auch wenn inhaltliche Aspekte aus der Dissertation einer der Autoren entnommen wurden.

Ein Verdienst der Autoren ist allerdings, dass der Machtbegriff tatsächlich einmal neu beleuchtet beziehungsweise überhaupt thematisiert wird. Wünschenswert wäre, dass hierdurch eine weiterführende Diskussion entsteht, die das derzeitige Bild von Führung und die Rolle von Führungskräften offen hinterfragt. Empfehlenswert ist das Buch damit weniger für Personaler oder Führungskräfte, die Literatur in Form eines Nachschlagewerkes oder Arbeitsbuchs zum Thema Change Management suchen, sondern eher für Leser, die ganz allgemein zum Thema Macht einen neuen Denkanstoß suchen.

Julia Roth, Personal- und Organisationsleiterin, Galeria Kaufhof Mainz

Englischsprachige Literatur Leadership in Asia



Ulrich, Dave (Hrsg.): Leadership in Asia: Challenges, Opportunities, and Strategies from Top Global Leaders, McGraw-Hill 2010, 272 Seiten, 29,95 US-Dollar.

Mit aktuell 20 Buchveröffentlichungen zählt Dave Ulrich, Professor an der University of Michigan, zweifelsohne zu den produktivsten Vordenkern im HR-Bereich. Die von ihm herausgegebene Publikation „Leadership in Asia: Challenges, Opportunities, and Strategies from Top Global Leaders“ vermittelt in insgesamt 15 Beiträgen einen Einblick in die aktuelle Praxis und die Herausforderungen, denen sich die Führungskräfteentwicklung in Asien zu stellen hat. Es handelt sich hierbei um einen Sammelband, der auf einem vom Arbeitsministerium des Stadtstaates Singapur im Mai 2009 durchgeführten Expertenforum basiert.

Einleitend liefert Dave Ulrich den konzeptionellen Rahmen, wobei er darauf hinweist, dass man Asien mit seiner Vielfalt von Ländern, Kulturen und Unternehmen differenziert betrachten muss. Auch zeigt er auf, wie die asiatische Einzigartigkeit in einem zunehmend globalen Kontext bewahrt werden kann.

Die weiteren Beiträge bieten ein breites Portfolio von praktischen Fallbeispielen. So illustriert unter anderem der Vorstandsvorsitzende der UBS Singapur die Rolle von positiver Führung und Mitarbeiterengagement, um auch in

Krisenzeiten erfolgreich zu sein. Am Beispiel des IT-Dienstleisters Tata Consultancy wird deutlich, wie ein weltweit tätiges indisches Unternehmen sich der Herausforderung des Diversity Managements stellt. Die Unilever-Tochter Foodsolutions zeigt den Weg zu Unternehmensexzellenz in einer Situation permanenter Erneuerung, während Microsoft Singapur seine Strategie nachhaltiger Managemententwicklung darstellt. Ergänzenden wissenschaftlichen Input liefern Professoren des INSEAD, der Nanyang Business School Singapur, der Cornell University sowie der CEIBS China European International Business School. Insgesamt zeigen die Beiträge, dass für asiatische Unternehmen – mit Ausnahme von Japan – die Thematik der Führungskräfteentwicklung relativ neu ist. Nachdem sich 13 der 20 führenden asiatischen Unternehmen entweder im Familienbesitz oder im Staatseigentum befinden, wird ebenfalls deutlich, wie professionelles Management in einem solchen Kontext aussehen kann. Das Buch vermittelt allen, die sich mit Personalfragen in dieser Region befassen, wertvolle Anregungen.

Univ.-Professor Dr. Karlheinz Schwuchow, LIMAK Austrian Business School – Johannes Kepler Universität, Linz