

# Publikationen und Vorträge

---

## Bücher

RAINER MARR und KARIN STEINER (2003): **Personalabbau in deutschen Unternehmen. Empirische Ergebnisse zu Ursachen, Instrumenten und Folgewirkungen**, Wiesbaden: Gabler Edition Wissenschaft, 2003.

## Beiträge in Sammelbänden und Zeitschriften

KARIN STEINER (2004): **Bewahrung des Humankapitals bei Personalabbau durch ein professionelles Trennungsmanagement**, in: Human Capital Leadership: Wettbewerbsvorteile für den Erfolg von morgen, hrsg. v. M. DÜRNDORFER und P. FRIEDERICHS, Hamburg: Murmann, S. 509-545.

RAINER MARR und KARIN STEINER (2004): **Projektmanagement**, in: Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO), 4. Aufl., hrsg. v. G. SCHREYÖGG und A.v. WERDER, Stuttgart: Schäffer-Poeschel, Sp. 1196-1208.

RAINER MARR und KARIN STEINER (2004): **Personalabbau: Entlassungsfolgen wirksam eingrenzen**, in: Personalmagazin, Heft 09, 2004, S. 54-56.

PAUL-HERMANN PICHERT und KARIN STEINER (2002): **Kommen neue Beschäftigungsformen den Interessen beider Seiten entgegen?** in: Managing People - Perspektiven für das Personalmanagement. Beiträge zum 10. Münchner Personalforum, hrsg. von R. MARR (2002), S. 201-214.

## Forschungsberichte und Hochschulschriften

RAINER MARR, TIMEA BIRO und KARIN STEINER (2003): **Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Soldaten – Möglichkeiten und Grenzen einer familienorientierten Personalpolitik in der Bundeswehr**. Empirisches Forschungsprojekt im Auftrag des BUNDESMINISTERIUMS DER VERTEIDIGUNG. Abschlußbericht, Universität der Bundeswehr München, Institut für Personal- und Organisationsforschung, Neubiberg 2003.

RAINER MARR, TIMEA BIRO und KARIN STEINER (2003): Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Soldaten – Möglichkeiten und Grenzen einer familienorientierten Personalpolitik in der Bundeswehr. **Exemplarischer Vergleich der Familienorientierung in Streitkräften von NATO-Partnern**. Zusatzbericht, Universität der Bundeswehr München, Institut für Personal- und Organisationsforschung, Neubiberg 2003.

RAINER MARR, KARIN STEINER und FLORIAN SCHLODERER (2000): **Personalabbau in deutschen Unternehmen**: Empirische Befunde zu Bedingungsgrößen, Instrumenten und prozessualer Gestaltung, Forschungsbericht, Universität der Bundeswehr München, Institut für Personal- und Organisationsforschung, Neubiberg 2000.

RAINER MARR, KARIN STEINER und FLORIAN SCHLODERER (1998): **Folgewirkungen von Personalabbau** - Ergebnisse einer Unternehmensbefragung des Instituts für Personal- und Organisationsforschung im März 1998, Neubiberg 1998 (als Download im Internet).

RAINER MARR und KARIN STEINER (1997): **Anreizgestaltung in dezentralen Unternehmensstrukturen**; Expertise für den Sammelband: Zukunftsperspektiven industrieller Produktion. Ergebnisse des Expertenkreises 'Zukunftsstrategien', Bd. 4, hrsg. von B. LUTZ, Frankfurt 1996.

KARIN STEINER (1995): **Zertifiziertes Qualitätsmanagement für Dienstleister: Anforderungen, Potentiale, Grenzen**; Diplomarbeit am Lehrstuhl für Information und Kommunikation der Ludwig-Maximilians-Universität, München 1995.

## Beiträge in Lexika



WOLFGANG LÜCK: **Lexikon der Betriebswirtschaft**  
6., völlig neu bearbeitete Auflage, München: Oldenbourg 2003.

### Stichwortbeiträge:

- Arbeitslosenquote (S. 38-39)
- Arbeitsproduktivität (S. 40)
- Cafeteria-Systeme (S. 116)
- Erfolgsbeteiligung (S. 178-179)
- Kapitalbeteiligung (S. 357-358)
- Personalabbau (S. 511-512)



DIETER SPECHT & MARTIN MÖHRLE  
**Gabler Lexikon Technologiemanagement – Management von Innovationen und neuen Technologien im Unternehmen**  
Wiesbaden: Gabler 2002.

**Schwerpunktbeitrag Personalwirtschaft** (S. 228-233) und weiterführende **Stichwortbeiträge**: Anreizmanagement (S. 3-4), Arbeitsrecht (S. 6), Arbeitszeitmanagement (S. 6-7), Menschenbilder (S. 186-187), Motivationstheorien (S. 189-190), Personalabbau (S. 224), Personalbeschaffung (S. 225), Personalcontrolling (S. 225), Personaleinsatz (S. 225-226), Personalentwicklung (S. 226), Personalplanung (S. 227), Personalverwaltung (S. 228) (zusammen mit Rainer Marr)

## Vorträge und Workshops (Auswahl)

Moderation des Workshops „**Human Capital Management in Krisenzeiten**“ beim 2. Human Capital Symposium der Deutschen Gesellschaft für Personalführung am 16./17. November 2004 in München

Vortrag beim Human Capital Club e.V. – Arbeitskreis Bilanzierung und Controlling am 27.04.2004 zum Thema „**Folgewirkungen von Personalabbau – Ergebnisse eines empirischen Forschungsprojekts der Universität der Bundeswehr München**“

Vortrag bei der IDG Business Verlag GmbH, München am 10.12.2004 zum Thema „**Folgenminimales Trennungsmanagement**“

Abschlusspräsentation „**Empirische Ergebnisse der Studie Vereinbarkeit von Familie und Beruf**“ im Bundesministerium der Verteidigung, Bonn am 01.10.2002 sowie am 02.02.2003. Weitere Präsentationen und Seminare an der Führungsakademie der Bundeswehr, Hamburg (2003 u. 2004).

Moderation des Workshops „**Kommen neue Beschäftigungsformen den Interessen beider Seiten entgegen?**“ beim 10. Münchner Personalforum, Innovationswerkstatt 2000 am 11. 11.2000 (Veröffentlichung der Ergebnisse im Sammelband „Managing People“)

## Internetseiten

### [www.trennungsmanagement.de](http://www.trennungsmanagement.de)

Konzepte für eine intelligente Steuerung der Personalkapazität und ein professionelles Trennungsmanagement

### [www.karinsteiner.de](http://www.karinsteiner.de)

Homepage mit Information zu Beratungsangeboten, Forschungsprojekten und Lehraufträgen

## Details zu den Veröffentlichungen (Auswahl)



Rainer Marr & Karin Steiner:

**Personalabbau in deutschen Unternehmen:  
Empirische Ergebnisse zu Ursachen, Instrumenten und Folgewirkungen**  
Gabler Edition Wissenschaft: Wiesbaden 2003

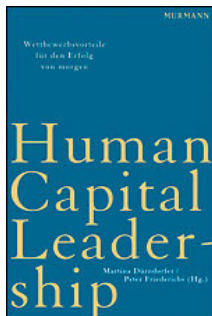
*Die Praxis des Personalabbaus in deutschen Unternehmen bildet den Schwerpunkt eines breit angelegten empirischen Forschungsprojektes des Instituts für Personal- und Organisationsforschung der Universität der Bundeswehr München. Auf der Basis zweier umfassender Fragebogenerhebungen analysieren Rainer Marr und Karin Steiner die Ursachen, Instrumente und Folgewirkungen des Personalabbaus. Sie zeigen, wie Personal abgebaut wird, identifizieren die Erfolgs- und Effizienzfaktoren von Personalabbauprozessen und leiten konkrete Handlungsempfehlungen für ein folgenminimales Trennungsmangement ab. Die Ergebnisse der Untersuchungen belegen, dass sich ein nicht ausreichend geplanter und durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen abgefederter Personalabbau leicht zu einem Bumerang für das Unternehmen und die verbleibenden Mitarbeiter entwickeln kann.*



Rainer Marr & Karin Steiner:

**Projektmanagement**  
in: Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation (HWO), hrsg. von G. Schreyögg; A. v. Werder, Schäffer-Pöschel Verlag: Stuttgart (2004), Sp. 1196-1208

*Projekte als eigenständiger Aufgabentyp mit besonderen Merkmalen gewinnen in Organisationen zunehmend an Bedeutung. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für komplexe Problemlösungsprozesse ist ein systematisches Projektmanagement. Zentraler Betrachtungspunkt dieses Beitrages ist die inhaltliche und prozessuale Darstellung eines Phasenmodells des Projektmanagements. Daneben werden die Einsatzmöglichkeiten professioneller Methoden und Techniken sowie die Gestaltung der Projektorganisation aus institutioneller Sicht betrachtet.*



Karin Steiner:

**Bewahrung des Humankapitals bei Personalabbau durch ein professionelles  
Trennungsmangement**

in: Human Capital Leadership: Wettbewerbsvorteile für den Erfolg von morgen, hrsg. von M. Dürndorfer, P. Friederichs, Murmann Verlag: Hamburg 2004, S. 509-545.

*Ein professionelles betriebliches Trennungsmangement kann dazu beitragen, negative Folgen von Personalanpassungen zu minimieren und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Die dafür zu betrachtenden Dimensionen eines strategischen Trennungsmangement (mit Strategien und Instrumenten einer Personalkapazitätssteuerung sowie Kosten-, Risiko- und Wirkungsanalysen) und eines operativen Trennungsmagements (mit Maßnahmen zur Planung und Steuerung von Personalabbau) werden detailliert dargelegt. In einer "Roadmap" zum Trennungsmangement werden die zentralen Leitfragen und Entscheidungsparameter für den Entscheider zusammengefasst.*



Rainer Marr & Karin Steiner:

**Personalabbau: Entlassungsfolgen wirksam eingrenzen,**  
in: Personalmagazin Nr. 9/2004, S. 54-56

*Personalabbau stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das organisatorische und soziale Gefüge eines Unternehmens dar. Die verfolgten Ziele können meist nur zum Teil erreicht werden, und unerwünschte Nebenwirkungen auf individueller, kollektiver und organisatorischer Ebene beeinflussen die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. In diesem Beitrag werden ausgewählte Ergebnisse einer umfassenden empirischen Studie der Universität der Bundeswehr München zum „Personalabbau in deutschen Unternehmen“ vorgestellt und Empfehlungen eines „folgenminimierenden“ Trennungsmagements erörtert.*

Stand: 05. Januar 2005

siehe auch: [www.karinsteiner.de/forschung.htm](http://www.karinsteiner.de/forschung.htm)