

unkonventionellen Wegen, die Historiker höchst unterschiedlicher fachlicher, nationaler und methodischer Prägung im Gespräch beschreiben, wird deutlich, dass manche der geschichtswissenschaftlichen Platzhirsche ihre Zukunft hinter sich haben. Geschichte in der Erweiterung erschließt so neben bekannten Wirklichkeitsbereichen vor allem neue Perspektiven. Sie ist integral orientiert und hebt die Grenzen zwischen historischen Bindestrich-Disziplinen auf.

Forschungsstände lassen sich nicht mehr dogmatisch und handbuchartig erfassen, sondern reflektieren sich grundlegend wandelnde Fragestellungen. Im Mittelpunkt der gut zu lesenden Interviews steht die Erklärung von Neugier, die Illustration von Suchstrategien, die biografisch zu erklärende Grenzüberschreitung von überkommenen Ansätzen und Disziplinen, die Bemühungen um Öffnung, nicht um Abschottung gegenüber Schulen, die längst nicht mehr Forschungsbastionen sind, Möglichkeiten andeuten.

Entdecken und Erzählen der Vergangenheit, das ist eine Herausforderung, die in diesem Interview-Band Entwicklungsrichtungen moderner Geschichtswissenschaft deutlich macht wie kaum eine andere Einführung in das Fach. Ihr Reiz und ihre Bedeutung liegen im dokumentierten Gespräch. Es relativiert nicht nur die Deutungen der Vergangenheit, die dogmatisch verfestigt waren, sondern zeigt, wie Verflüssigung überkommener Positionen funktioniert.

Peter Steinbach

Einführung in die systemische Personalführung

Von Dietrich von der Oelsnitz

Carl-Auer Verlag 2012, 124 Seiten, 12,95 Euro

Auf dem Umschlag steht „Carl-Auer compact“. Der Verlag hat es beim vorliegenden Buch seiner Reihe zu wirtschaftswissenschaftlichen Themen offensichtlich geschafft, diesen programmatischen Anspruch einzulösen. Denn das Buch von Dietrich von der Oelsnitz besticht durch seine Kürze wie durch seine Würze. Keine langatmigen Beschreibungen von personalwirtschaftlichen Sachverhalten, die seit Jahrzehnten in jedem Lehrbuch in epischer Breite ausgewalzt werden, keine Abschweifungen zu Themen, denen sich das Buch gar nicht widmen wollte, keine Selbstbeweihräucherung des Autors. Stattdessen eine faszinierende Fragestellung, ein thematisch in sich geschlossener Spannungsbogen, knackige Erklärungen, erhellende Beispiele und viel Wissensmehrwert.

Worum geht es? Dietrich von der Oelsnitz stellt in seinem Buch „Einführung in die systemische Personalführung“ die Frage, wie sich das Führen von Mitarbeitern in Organisationen – also Unternehmen wie auch Verwaltungen – in der heutigen Zeit verstehen und bewältigen lässt. Dies ist aufgrund der aktuellen Führungssituation, die unter anderem durch Nichtlinearitäten, individuumszentrierte Menschenbilder, nicht-hierarchische Handlungsmuster sowie durch technologiegestützte Netzwerkstrukturen (so im Internet) geprägt ist, alles andere als einfach. Was es noch schwieriger macht: Es existiert von der betriebswirtschaft-

lich-personalwirtschaftlichen bis hin zur psychologischen und soziologischen Literatur eine fast unüberschaubare Fülle an Erklärungen von Motivation, Führungshandeln und Führungserfolg, mit der Folge, dass ein in sich konsistenter Überblick nur äußerst schwer zu erlangen ist.

Der Ansatz, den Dietrich von der Oelsnitz zur Bewältigung dieser Ausgangssituation wählt, ist ein systemischer: Er strebt eine „transdisziplinäre Gesamtschau“ an, in dessen Folge er nicht nur einen Überblick über eine Vielzahl von Komponenten des Führens geben will, sondern diese auch in ihrer Vernetzung verstehen will, sozusagen ganzheitlich begreifbar machen möchte. Hierzu gibt er – stark abstrahiert – zwei wesentliche Antworten: Zum einen verbindet er Realität und Konstruktion. Er integriert also die empirisch fassbare Welt von Organisationen mit den individuellen als auch kollektiven Wirklichkeitsinterpretationen der Menschen in diesen Organisationen. Erst in diesem Spannungsfeld entsteht das, was letztlich im „Führungserfolg“ (oder aber Führungsmisserfolg) kulminiert, nämlich das individuelle Erleben der sich ergebenden Interaktion und Dynamik im Kontext aller möglichen betriebswirtschaftlichen Restriktionen. Zum anderen verbindet er Tradition und Moderne: Indem Dietrich von der Oelsnitz die historischen Wurzeln der Führungslehre freilegt, bietet er seinen Leserinnen und Lesern einen Bezugsrahmen, in den er umgehend die vielen neueren Ansätze des zeitgemäßen und zukunftsgerichteten Führens einordnet und in ihrer Passung zum Vorhergehenden verständlich macht.

Heraus kommt ein Buch, das auf vergleichsweise wenigen Seiten vergleichsweise viel Inhalt präsentiert, und dies immer gut lesbar entlang eines roten Fadens. Auf Dietrich von der Oelsnitz' zentrale Frage hin kommen die Leser im abschließenden siebten Kapitel gemeinsam mit dem Autor zu einer fundierten Antwort.

Sicherlich gibt es auch etwas zu kritisieren: Das Buch atmet – was glaubwürdig zum Organisationsforscher Dietrich von der Oelsnitz passt – den Geist der betriebswirtschaftlichen Organisationslehre. Allerdings hätte die Personalmanagementpraxis noch ein wenig offensiver durchscheinen dürfen. Darüber hinaus ist es „für den Puristen“ unter den Lesern ein wenig schade, dass auf das „Leitbild der systemischen Führung“, das aus systemtheoretischen Grundzügen wie Autopoiese, geplanter Evolution, Nichtlinearität und Konstruktivismus besteht und das relativ früh eingeführt wird, im Verlauf des Buches nicht häufiger explizit Bezug genommen wird. Schließlich: Das Buch „Einführung in die systemische Personalführung“ wird vom Verlag als „ideales Einsteigerbuch für das Studium“ beworben. Da die Sprache teilweise stark von Fach- und Fremdworten durchsetzt ist und die Thematik ein Grundverständnis von operativem Personalmanagement als auch von Grundlagen der Organisationslehre voraussetzt, würden dem Rezensenten statt Bachelor-Studieneinsteigern intuitiv die Master-Studierenden einfallen – doch dann stimmt es wieder uneingeschränkt: ein „ideales Einsteigerbuch für das Master-Studium“ – und dazu ein ideales, modernes Lehrbuch!

Volker Stein