

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	7
I. Einleitung	9
II. Rahmenbedingungen einer betrieblichen Karrierepolitik	21
1. Kontextfaktoren einer betrieblichen Karriere	23
1.1 Organisationsstruktur, Größe und Wachstum einer Unternehmung	23
1.2 Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktsegmentierung	33
1.3 Gesetzliche und kollektivvertragliche Regelungen	43
1.4 Standort eines Unternehmens	52
1.5 Sonstige Kontextfaktoren	73
2. Individualfaktoren einer betrieblichen Karriere	76
2.1 Alter	76
2.2 Schulbildung	81
2.3 Geschlecht	85
2.4 Bisheriger Berufsverlauf	94
2.5 Sonstige Individualfaktoren	96
3. Zwischenfazit: Die Beeinflußbarkeit der Rahmenbedingungen durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber	100
III. Ziele und Träger der betrieblichen Karrierepolitik	103
1. Ziele der betrieblichen Karrierepolitik	104
1.1 Allokation und Matching	106
1.1.1 Informationsakkumulation und Arbeitnehmerqualität	106
1.1.2 Verstöße gegen das Allokationsziel	115
1.2 Leistungsanreize	118
1.2.1 Pfandlösung und Lotterielösung	118
1.2.2 Probleme bei der Anreizgestaltung	120
1.3 Zielbeziehungen	123
1.3.1 Zielkonflikte zwischen Allokations- und Anreizziel	123
1.3.2 Zur Unverzichtbarkeit von Karriereanreizen	126
2. Träger der betrieblichen Karrierepolitik	131

2.1	Entscheidungsträger in betrieblichen Karriereprozessen	132
2.2	Interaktionsprobleme im Entscheidungsprozeß	136
2.2.1	Modellbeschreibung	139
2.2.2	Verdecktes Spiel zwischen dem Vorgesetzten und den be- iden Arbeitnehmern	146
2.2.3	Lösungsmöglichkeiten für die Unternehmensleitung . . .	154
2.3	Zwischenfazit: Wahl der betrieblichen Karrierepolitik als Metaent- scheidungsproblem	160

IV. Aktive Karrierepolitik in Unternehmen **165**

1.	Phase 1: Einstellung eines Arbeitnehmers und Beginn einer betrieblichen Karriere	166
1.1	Interne Arbeitsmärkte und der Quereinstieg von Arbeitnehmern .	169
1.2	Bewerbersauswahl als dynamisches Entscheidungsproblem	180
1.3	Informationsasymmetrie und Personalauswahlentscheidung	188
1.4	Probezeit, Orientierungsphase und Karriereanfang	195
2.	Phase 2: Steuerung innerorganisatorischer Arbeitnehmermobilität durch die Karrierepolitik	202
2.1	Bewegungsraum	203
2.1.1	Variation der Stellenanzahl	204
2.1.2	Variation der Stufenanzahl	206
2.1.3	Variation der Hierarchienanzahl	207
2.2	Bewegungsrichtungen	223
2.2.1	Vertikale Arbeitnehmermobilität	224
2.2.2	Horizontale Arbeitnehmermobilität	225
2.3	Bewegungsgeschwindigkeit	227
2.3.1	Wahl einer optimalen Bewegungsgeschwindigkeit: interne Aspekte	228
2.3.2	Wahl einer optimalen Bewegungsgeschwindigkeit: externe Aspekte	233
2.4	Bewegungsprofile	244
2.5	Wahl der Beförderungskriterien	245
2.5.1	Seniorität als Beförderungskriterium	249
2.5.1.1	Vorteile senioritätsabhängiger Beförderungen .	250
2.5.1.2	Nachteile senioritätsabhängiger Beförderungen .	256

2.5.2.1	Beförderungsturniere als Anreizinstrument . . .	263
2.5.2.2	Beförderungsturniere als Selektionsinstrument .	278
2.5.2.3	Weitere Eigenschaften von Beförderungsturnieren	282
2.5.2.4	Qualifikationsturniere und Teamarbeit	289
2.5.2.5	Beförderungen und subjektive Leistungsbeurteilung	301
2.6	Zwischenfazit: Kombination aus Senioritäts- und Leistungskriterium	325
3.	Phase 3: Austritt eines Arbeitnehmers aus der Unternehmung – Beendigung einer betrieblichen Karriere	333
3.1	Zur Notwendigkeit einer Austrittsoption	335
3.1.1	Beendigung eines ineffizienten Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Matches und Kündigung durch den Arbeitnehmer .	335
3.1.2	Entlassungsdrohung als Sanktionsinstrument	337
3.1.3	Zwangsruhestand und effiziente Trennungen	340
3.1.4	Arbeitnehmer-Screening und Entlassung durch den Arbeitgeber	341
3.2	Informationsaspekte einer Arbeitnehmerentlassung	343
3.2.1	Stigmatisierung von Arbeitnehmern	345
3.2.2	Entlassungen als verschmutzte Signale	347
3.2.3	Karrierepolitische Implikationen	354
V.	Zur Flexibilität betrieblicher Karrierepolitik	362
1.	Rigide versus flexible Karrierepolitik	364
2.	Dynamische Kontextfaktoren und Krisenmanagement	373
2.1	Dynamische Kontextfaktoren als Problem betrieblicher Karrierepolitik	374
2.2	Einzelaspekte eines Krisenmanagements	377
3.	Skizze einer quasi-rigiden Karrierepolitik mit Krisenmanagement	384
3.1	Probleme einer quasi-rigiden Karrierepolitik ohne Krisenmanagement	386
3.2	Krisenmanagement	389
3.2.1	Ex-ante-Vereinbarungen über Ex-ante-Maßnahmen . . .	390
3.2.2	Ex-ante-Vereinbarungen über Ex-post-Maßnahmen . . .	405
3.2.3	Ex-post-Vereinbarungen über Ex-post-Maßnahmen . . .	411

Literaturverzeichnis	427
Anhang	481
Anhang A: Beweis von Ergebnis III.1	482
Anhang B: Beweis von Ergebnis III.2	484
Anhang C: Beweis von Ergebnis III.3	486
Anhang D: Beweis von Ergebnis IV.1	487
Anhang E: Beweis von Ergebnis IV.2	489
Index	493