

# Inhaltsübersicht

|                                                        |       |
|--------------------------------------------------------|-------|
| Vorwort zur 11., vollständig überarbeiteten Auflage    | VII   |
| Vorwort zur 9., vollständig überarbeiteten Auflage     | XI    |
| Vorwort zur 8., überarbeiteten und erweiterten Auflage | XIII  |
| Vorwort zur 7. Auflage                                 | XIV   |
| Vorwort zur 1. Auflage                                 | XV    |
| Inhaltsverzeichnis                                     | XIX   |
| Abbildungsverzeichnis                                  | XXVII |
| Leserhinweise                                          | XXXIV |

## Teil 1: Grundlagen des Personal-Managements

|   |                                                                 |    |
|---|-----------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Grundlegung                                                     | 3  |
| 2 | Begriff, Inhalt und Grundkonzeption<br>des Personal-Managements | 13 |

## Teil 2: Organizational Behavior

|   |                                                           |     |
|---|-----------------------------------------------------------|-----|
| 1 | Grundmodell des Organizational Behaviors                  | 35  |
| 2 | Grundsätzliche Erklärungsansätze zum Mitarbeiterverhalten | 39  |
| 3 | Motivationstheoretische Ansätze                           | 53  |
| 4 | Das Leistungsdeterminantenkonzept                         | 87  |
| 5 | Gruppenarbeit – theoretische Erklärungsansätze            | 121 |
| 6 | Personalführung                                           | 165 |

## Teil 3: Primäre Personal-Managementsysteme

|   |                                                             |     |
|---|-------------------------------------------------------------|-----|
| 1 | Informatorische Fundierung (Betriebliche Personalforschung) | 225 |
| 2 | Personalbedarfsdeckung                                      | 325 |
| 3 | Personalbindung – Beispiel einer Querschnittsfunktion       | 445 |
| 4 | Personalfreisetzung                                         | 457 |
| 5 | Personalentwicklung                                         | 485 |
| 6 | Anreizsysteme                                               | 601 |

## Teil 4: Sekundäre Personal-Managementsysteme

|   |                                        |     |
|---|----------------------------------------|-----|
| 1 | Strategisch-orientierte Personalarbeit | 661 |
| 2 | Personalplanung als Rahmen             | 663 |
| 3 | Organisation des Personal-Managements  | 669 |
| 4 | Personalverwaltung                     | 685 |
| 5 | Personalcontrolling                    | 699 |
| 6 | Arbeitsbedingungen                     | 711 |
| 7 | Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen    | 743 |

|                |                                                     |     |
|----------------|-----------------------------------------------------|-----|
| <b>Teil 5:</b> | <b>Spezielle Aspekte eines Personal-Managements</b> |     |
| 1              | Strategisch-orientiertes Personal-Management        | 771 |
| 2              | Internationales Personal-Management                 | 783 |
| 3              | Ethik im Personal-Management                        | 809 |
|                | Literaturverzeichnis                                | 823 |
|                | Stichwortverzeichnis                                | 867 |
|                | Über die Autoren                                    | 875 |

# Inhaltsverzeichnis

|                                                        |       |
|--------------------------------------------------------|-------|
| Vorwort zur 11., vollständig überarbeiteten Auflage    | VII   |
| Vorwort zur 9., vollständig überarbeiteten Auflage     | XI    |
| Vorwort zur 8., überarbeiteten und erweiterten Auflage | XIII  |
| Vorwort zur 7. Auflage                                 | XIV   |
| Vorwort zur 1. Auflage                                 | XV    |
| Inhaltsübersicht                                       | XVII  |
| Abbildungsverzeichnis                                  | XXVII |
| Leserhinweise                                          | XXXIV |

## Teil 1: Grundlagen des Personal-Managements

|          |                                                                     |           |
|----------|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Grundlegung</b>                                                  | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>Begriff, Inhalt und Grundkonzeption des Personal-Managements</b> | <b>13</b> |
| 2.1      | Erläuterung des grundsätzlichen Verständnisses                      | 13        |
| 2.2      | Primäre und sekundäre Personalsysteme                               | 27        |
| 2.3      | Differenzielle Personalarbeit                                       | 28        |

## Teil 2: Organizational Behavior

|          |                                                                  |           |
|----------|------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Grundmodell des Organizational Behaviors</b>                  | <b>35</b> |
| <b>2</b> | <b>Grundsätzliche Erklärungsansätze zum Mitarbeiterverhalten</b> | <b>39</b> |
| 2.1      | Verhaltensgleichung und S-O-R-Theorem                            | 39        |
| 2.2      | Menschenbilder                                                   | 41        |
| 2.3      | Verträge                                                         | 45        |
| 2.4      | Traditioneller Ansatz des Scientific Managements                 | 48        |
| 2.5      | Human-Relations-Ansatz                                           | 49        |
| 2.6      | Humanistische Ansätze                                            | 51        |
| <b>3</b> | <b>Motivationstheoretische Ansätze</b>                           | <b>53</b> |
| 3.1      | Anreiz-Beitrags-Theorie                                          | 53        |
| 3.2      | Fragen zur Motivation                                            | 57        |
| 3.3      | Inhaltstheorien der Motivation                                   | 61        |
| 3.3.1    | Maslows Bedürfnishierarchie                                      | 61        |
| 3.3.2    | Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie                                  | 65        |
| 3.4      | Kognitive Prozesstheorien der Motivation                         | 68        |
| 3.4.1    | Inhalte                                                          | 68        |

|          |                                                       |            |
|----------|-------------------------------------------------------|------------|
| 3.4.2    | Vrooms Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Modell     | 69         |
| 3.4.3    | Das Motivationsmodell von Porter/Lawler               | 71         |
| 3.4.4    | Gleichheitstheorie                                    | 73         |
| 3.4.5    | Zielsetzungstheorie von Locke                         | 74         |
| 3.4.6    | Self-determination Theory (Selbstbestimmungstheorie)  | 76         |
| 3.5      | Ansätze zur Leistungsmotivation                       | 77         |
| 3.5.1    | Inhalte                                               | 77         |
| 3.5.2    | McClellands Theorie der gelernten Bedürfnisse         | 78         |
| 3.5.3    | Atkinsons Risiko-Wahl-Modell                          | 79         |
| 3.5.4    | Attributionstheoretisches Modell von Weiner           | 81         |
| 3.6      | Rubikon-Modell                                        | 84         |
| <b>4</b> | <b>Das Leistungsdeterminantenkonzept</b>              | <b>87</b>  |
| 4.1      | Synthesekonzept                                       | 87         |
| 4.2      | Determinanten des Wollens zur Leistung                | 90         |
| 4.2.1    | Einstieg                                              | 90         |
| 4.2.2    | Motive (Leistungsdeterminante 3)                      | 91         |
| 4.2.3    | Einstellungen (2)                                     | 96         |
| 4.2.4    | Valenz + Normen (3)                                   | 97         |
| 4.2.5    | Erwartungen (4), (5)                                  | 98         |
| 4.2.6    | Erfahrungen/Wahrnehmungen (6)                         | 99         |
| 4.2.7    | Selbstkonzept (7)                                     | 100        |
| 4.2.8    | Persönlichkeitsfaktoren (8)                           | 100        |
| 4.2.9    | Motivation (9)                                        | 102        |
| 4.3      | Determinanten des Könnens zur Leistung                | 104        |
| 4.3.1    | Einführung                                            | 104        |
| 4.3.2    | Eignung (12), (13)                                    | 104        |
| 4.3.3    | Arbeitsbedingungen (10), (11)                         | 106        |
| 4.3.4    | Leistungsverhalten und -ergebnis (14)                 | 108        |
| 4.4      | Leistungskonsequenzen                                 | 110        |
| 4.4.1    | Belohnungen (15)                                      | 110        |
| 4.4.2    | Anspruchsniveau (16)                                  | 110        |
| 4.4.3    | Zurechnung (17)                                       | 111        |
| 4.4.4    | Vergleiche (18)                                       | 112        |
| 4.4.5    | Arbeitszufriedenheit (19)                             | 112        |
| 4.4.6    | Rückkopplungsprozesse (20)                            | 116        |
| 4.5      | Zusammenhänge                                         | 116        |
| <b>5</b> | <b>Gruppenarbeit – theoretische Erklärungsansätze</b> | <b>121</b> |
| 5.1      | Allgemeines                                           | 121        |
| 5.2      | Begriff, Arten und Merkmale von Gruppen               | 122        |
| 5.2.1    | Begriff                                               | 122        |
| 5.2.2    | Arten von Gruppen                                     | 124        |
| 5.3      | Gruppenleistung                                       | 128        |
| 5.4      | Einflussvariablen der Gruppenarbeit                   | 132        |

|         |                                        |     |
|---------|----------------------------------------|-----|
| 5.4.1   | Determinantenkonzept der Gruppenarbeit | 132 |
| 5.4.2   | Inputvariablen                         | 133 |
| 5.4.3   | Prozessvariablen                       | 137 |
| 5.4.3.1 | Gruppenkohäsion                        | 137 |
| 5.4.3.2 | Normen und Standards                   | 139 |
| 5.4.3.3 | Rollen                                 | 140 |
| 5.4.3.4 | Konflikte                              | 142 |
| 5.4.3.5 | Interaktion                            | 149 |
| 5.4.4   | Outputvariablen                        | 163 |

## **6            Personalführung            165**

|         |                                                       |     |
|---------|-------------------------------------------------------|-----|
| 6.1     | Grundprobleme der Personalführung                     | 165 |
| 6.1.1   | Einführung                                            | 165 |
| 6.1.2   | Begriff und Merkmale                                  | 167 |
| 6.1.3   | Führungserfolg                                        | 172 |
| 6.2     | Grundlegende Ansätze der Führungsforschung            | 175 |
| 6.2.1   | Führungsstiltypologien                                | 175 |
| 6.2.1.1 | Einführung                                            | 175 |
| 6.2.1.2 | Eindimensionale Führungsstile                         | 177 |
| 6.2.1.3 | Zweidimensionale Führungsstile                        | 179 |
| 6.2.1.4 | Vieldimensionale Führungsstile                        | 182 |
| 6.2.1.5 | Transaktionale und transformationale Führungsstile    | 184 |
| 6.2.2   | Führungstheorien                                      | 187 |
| 6.2.2.1 | Zur Führungsforschung                                 | 187 |
| 6.2.2.2 | Eigenschaftstheorien                                  | 188 |
| 6.2.2.3 | Situationstheorien                                    | 190 |
| 6.2.2.4 | Attributionstheorien                                  | 195 |
| 6.2.2.5 | Weg-Ziel-Modell der Führung                           | 199 |
| 6.2.2.6 | Substitutionstheorien                                 | 201 |
| 6.3     | Ausgewählte Personalführungskonzepte                  | 206 |
| 6.3.1   | Verhaltensgitter (»Managerial Grid«) von Blake/Mouton | 206 |
| 6.3.2   | Drei-D-Konzept von Reddin                             | 208 |
| 6.3.3   | System 1-4 von Likert                                 | 210 |
| 6.3.4   | Normatives Entscheidungsmodell von Vroom/Yetton       | 211 |
| 6.3.5   | Situatives Führungsmodell von Hersey/Blanchard        | 214 |
| 6.4     | Dilemmata der Führung                                 | 216 |

## **Teil 3:    Primäre Personal-Managementsysteme**

### **1            Informatorische Fundierung (Betriebliche Personalforschung)    225**

|       |                       |     |
|-------|-----------------------|-----|
| 1.1   | Begriff und Konzept   | 226 |
| 1.2   | Arbeitsmarktforschung | 231 |
| 1.3   | Arbeitsforschung      | 241 |
| 1.3.1 | Begriffe und Konzept  | 241 |

|          |                                                                         |            |
|----------|-------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1.3.2    | Ansprüche und Probleme                                                  | 243        |
| 1.3.2.1  | Inhaltliche Ansprüche und Probleme                                      | 243        |
| 1.3.2.2  | Methodische Ansprüche und Probleme                                      | 245        |
| 1.3.3    | Arbeitsplatzanalyse, Anforderungsanalyse und Arbeitsbewertung           | 246        |
| 1.3.3.1  | Konzept                                                                 | 246        |
| 1.3.3.2  | Arbeitsplatzanalyse: Aufgaben- und Arbeits-, Bedingungs-, Rollenanalyse | 247        |
| 1.3.3.3  | Anforderungsanalyse                                                     | 249        |
| 1.3.3.4  | Arbeitsbewertung                                                        | 252        |
| 1.4      | Qualifikations- und Eignungsforschung                                   | 259        |
| 1.4.1    | Begriff und Konzept                                                     | 259        |
| 1.4.2    | Qualifikations-, Kompetenz- und Eignungsprofile                         | 261        |
| 1.4.3    | Inhaltliche und methodische Ansprüche und Probleme                      | 271        |
| 1.4.4    | Personalbeurteilung                                                     | 276        |
| 1.4.4.1  | Verständnis                                                             | 276        |
| 1.4.4.2  | Funktionen                                                              | 278        |
| 1.4.4.3  | Leistungsbeurteilung                                                    | 280        |
| 1.4.4.4  | Potenzialbeurteilung                                                    | 295        |
| 1.5      | Personalbedarfsermittlung                                               | 302        |
| 1.5.1    | Begriff und Inhalt                                                      | 302        |
| 1.5.2    | Prozess                                                                 | 305        |
| 1.5.2.1  | Ermittlung des Brutto-Personalbedarfs                                   | 305        |
| 1.5.2.2  | Ermittlung des Personalbestands                                         | 309        |
| 1.5.2.3  | Ermittlung des Netto-Personalbedarfs (Soll-Ist-Vergleich)               | 312        |
| 1.5.3    | Probleme und Grenzen der Bedarfsplanung                                 | 314        |
| 1.6      | Erforschung der Arbeitsbeziehungen                                      | 316        |
| 1.7      | Evaluierungsforschung                                                   | 317        |
| <b>2</b> | <b>Personalbedarfsdeckung</b>                                           | <b>325</b> |
| 2.1      | Begriff, Inhalt und Determinanten der Personalbedarfsdeckung            | 326        |
| 2.2      | Personalbeschaffung                                                     | 330        |
| 2.2.1    | Methoden der Personalbeschaffung                                        | 330        |
| 2.2.1.1  | Kategorien                                                              | 330        |
| 2.2.1.2  | Interne Personalbeschaffung                                             | 331        |
| 2.2.1.3  | Externe Personalbeschaffung                                             | 334        |
| 2.2.1.4  | Funktionen der Beschaffungsmaßnahmen                                    | 346        |
| 2.2.2    | Personalmarketing und Employer Branding                                 | 348        |
| 2.2.3    | Kriterien zur Auswahl von Methoden der Personalbeschaffung              | 357        |
| 2.3      | Personalauswahl                                                         | 361        |
| 2.3.1    | Begriff, Bedeutung und Problematik der Personalauswahl                  | 361        |
| 2.3.2    | Qualifikationsanforderungen und Anforderungsprofil                      | 367        |
| 2.3.3    | Auswahlinstrumente                                                      | 370        |
| 2.3.3.1  | Überblick                                                               | 370        |
| 2.3.3.2  | Analyse und Bewertung der Bewerbungsunterlagen                          | 371        |
| 2.3.3.3  | Einsatz weiterer Instrumente zur Vorselektion                           | 378        |

|          |                                                                    |            |
|----------|--------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.3.3.4  | Vorstellungsgespräch                                               | 383        |
| 2.3.3.5  | Testverfahren                                                      | 404        |
| 2.3.3.6  | Assessment-Center                                                  | 411        |
| 2.3.3.7  | Sonstige Instrumente                                               | 419        |
| 2.3.4    | Entscheidung                                                       | 423        |
| 2.3.5    | Rechtliche Aspekte                                                 | 424        |
| 2.4      | Einführung neuer Mitarbeiter                                       | 428        |
| 2.4.1    | Verständnis, Begründung und Problemfelder                          | 428        |
| 2.4.2    | Einführungsstrategien                                              | 432        |
| 2.4.3    | Phasen der Personaleinführung                                      | 434        |
| 2.4.4    | Einarbeitungsinstrumente                                           | 441        |
| <b>3</b> | <b>Personalbindung – Beispiel einer Querschnittsfunktion</b>       | <b>445</b> |
| 3.1      | Verortung und Verständnis                                          | 445        |
| 3.2      | Forschungsstand                                                    | 451        |
| 3.3      | Bindungsmanagement                                                 | 454        |
| 3.4      | Fazit                                                              | 455        |
| <b>4</b> | <b>Personalfreisetzung</b>                                         | <b>457</b> |
| 4.1      | Begriff, Objekte und Ziele der Personalfreisetzung                 | 458        |
| 4.2      | Ursachen der Personalfreisetzung                                   | 460        |
| 4.3      | Planung der Personalfreisetzung                                    | 462        |
| 4.4      | Alternativen (zur Vermeidung) der Personalfreisetzung              | 463        |
| 4.4.1    | Überblick                                                          | 463        |
| 4.4.2    | Vermeidung von Personalfreisetzung                                 | 464        |
| 4.4.3    | Kriterien zur Beurteilung von Alternativen der Personalfreisetzung | 465        |
| 4.4.4    | Alternativen der Personalfreisetzung                               | 467        |
| 4.4.4.1  | Personalfreisetzung ohne Reduktion des Personalbestands            | 467        |
| 4.4.4.2  | Personalfreisetzung mit Reduktion des Personalbestands             | 472        |
| <b>5</b> | <b>Personalentwicklung</b>                                         | <b>485</b> |
| 5.1      | Begriff, Objekte, Ziele, Lerntheorien                              | 486        |
| 5.1.1    | Begriff und Objekte                                                | 486        |
| 5.1.2    | Ziele                                                              | 491        |
| 5.1.3    | Lerntheorien                                                       | 493        |
| 5.1.3.1  | Klassische Lerntheorien                                            | 493        |
| 5.1.3.2  | Neuere Lerntheorien                                                | 502        |
| 5.2      | Personalentwicklungskonzept                                        | 504        |
| 5.2.1    | Stellenwert konzeptioneller Personalentwicklung                    | 504        |
| 5.2.2    | System der Personalentwicklung                                     | 508        |
| 5.2.3    | Förderung von Selbstentwicklung                                    | 510        |
| 5.3      | Prozessphasen der Personalentwicklung                              | 512        |
| 5.3.1    | Entwicklungsbedarfs- und Umfeldanalyse                             | 512        |
| 5.3.1.1  | Notwendigkeit von Analyse und Prognose                             | 512        |

|          |                                                                                          |            |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 5.3.1.2  | Erhebung des Entwicklungsbedarfs                                                         | 513        |
| 5.3.1.3  | Identifizierung der Entwicklungsadressaten                                               | 518        |
| 5.3.1.4  | Umweltanalyse und -prognose                                                              | 520        |
| 5.3.2    | Personalentwicklungsplanung                                                              | 521        |
| 5.3.2.1  | Differenzierung                                                                          | 521        |
| 5.3.2.2  | Einstiegsqualifizierung                                                                  | 523        |
| 5.3.2.3  | Anpassungsqualifizierung                                                                 | 531        |
| 5.3.2.4  | Aufstiegsqualifizierung                                                                  | 532        |
| 5.3.3    | Qualifizierungsphase                                                                     | 543        |
| 5.3.3.1  | Auswahl der Personalentwicklungsmethoden                                                 | 543        |
| 5.3.3.2  | Personalentwicklung am Arbeitsplatz<br>(»Training-on-the-Job«)                           | 546        |
| 5.3.3.3  | Personalentwicklung außerhalb des Arbeitsplatzes<br>(»Training-off-the-Job«)             | 560        |
| 5.3.3.4  | Personalentwicklung neben dem Arbeitsplatz<br>(»Training-near-the-Job«)                  | 570        |
| 5.3.3.5  | Personalentwicklung entlang des Arbeitsplatzes<br>(»Training-along-the-Job«)             | 576        |
| 5.3.4    | Evaluation und Transfermanagement                                                        | 581        |
| 5.3.4.1  | Notwendigkeit der Evaluation                                                             | 581        |
| 5.3.4.2  | Ziele der Evaluation                                                                     | 582        |
| 5.3.4.3  | Ansatzpunkte                                                                             | 585        |
| 5.3.4.4  | Voraussetzungen                                                                          | 588        |
| 5.3.4.5  | Evaluationsinstrumente                                                                   | 589        |
| 5.3.4.6  | Probleme                                                                                 | 591        |
| 5.3.4.7  | Transfermanagement                                                                       | 593        |
| <b>6</b> | <b>Anreizsysteme</b>                                                                     | <b>601</b> |
| 6.1      | Verständnis, Funktionen und Differenzierung                                              | 602        |
| 6.2      | Vergütungssysteme                                                                        | 607        |
| 6.2.1    | Grundlagen                                                                               | 607        |
| 6.2.2    | Entgeltdifferenzierung                                                                   | 611        |
| 6.2.3    | Entgeltformen                                                                            | 614        |
| 6.2.3.1  | Klassische Entgeltformen                                                                 | 615        |
| 6.2.3.2  | Variable Vergütung                                                                       | 623        |
| 6.2.4    | Sozialleistungen                                                                         | 631        |
| 6.2.5    | Betriebliche Altersversorgung                                                            | 632        |
| 6.2.5.1  | Begriff, Rechtsgrundlagen, Bedeutung und Stand<br>der Entwicklung                        | 632        |
| 6.2.5.2  | Typen der betrieblichen Altersversorgung                                                 | 634        |
| 6.2.5.3  | Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung                                     | 634        |
| 6.2.5.4  | Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung                                    | 636        |
| 6.3      | Erfolgs- und Kapitalbeteiligung als ein System der materiellen<br>Mitarbeiterbeteiligung | 637        |
| 6.3.1    | Überblick über Systeme der materiellen Mitarbeiterbeteiligung                            | 637        |

|       |                                                                  |     |
|-------|------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.3.2 | Ziele von Erfolgs- und Kapitalbeteiligungssystemen               | 639 |
| 6.3.3 | Gestaltungselemente von Erfolgs- und Kapitalbeteiligungssystemen | 640 |
| 6.3.4 | Rechtliche Aspekte                                               | 645 |
| 6.3.5 | Cafeteria-Systeme                                                | 645 |
| 6.4   | Aspekte der Führungskräftevergütung                              | 649 |
| 6.5   | Immaterielle Anreizsysteme                                       | 653 |
| 6.6   | Resümee                                                          | 657 |

#### **Teil 4: Sekundäre Personal-Managementsysteme**

|          |                                                                  |            |
|----------|------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1</b> | <b>Strategisch-orientierte Personalarbeit</b>                    | <b>661</b> |
| <b>2</b> | <b>Personalplanung als Rahmen</b>                                | <b>663</b> |
| <b>3</b> | <b>Organisation des Personal-Managements</b>                     | <b>669</b> |
| 3.1      | Problematik                                                      | 669        |
| 3.2      | Innere Organisation                                              | 672        |
| 3.3      | Äußere Organisation                                              | 677        |
| 3.4      | Entwicklungen                                                    | 681        |
| <b>4</b> | <b>Personalverwaltung</b>                                        | <b>685</b> |
| 4.1      | Verständnis                                                      | 685        |
| 4.2      | Aufgaben der Personalverwaltung                                  | 685        |
| 4.3      | Personalinformationssystem als Instrument der Personalverwaltung | 690        |
| 4.4      | Outsourcing von Personalverwaltungsaufgaben?                     | 696        |
| <b>5</b> | <b>Personalcontrolling</b>                                       | <b>699</b> |
| 5.1      | Grundkonzept des Controllings                                    | 699        |
| 5.2      | Zur Konzeption eines Personalcontrollings                        | 701        |
| 5.2.1    | Ziele, Begriff und Aufgaben                                      | 701        |
| 5.2.2    | Bestandteile                                                     | 703        |
| 5.2.3    | Strategisches und operatives Personalcontrolling                 | 704        |
| 5.2.4    | Weitere Elemente des Personalcontrollings                        | 705        |
| 5.2.4.1  | Ansätze und Instrumente                                          | 705        |
| 5.2.4.2  | Organisatorische Einbindung                                      | 707        |
| 5.3      | Grenzen                                                          | 709        |
| <b>6</b> | <b>Arbeitsbedingungen</b>                                        | <b>711</b> |
| 6.1      | Verständnis und Gestaltungsziele                                 | 712        |
| 6.2      | Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung                              | 714        |
| 6.3      | Organisatorische Arbeitsgestaltung                               | 721        |
| 6.3.1    | Aufgabengestaltung                                               | 721        |

|          |                                                                                                |            |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 6.3.2    | Arbeitszeitgestaltung                                                                          | 724        |
| 6.4      | Technologische Gestaltung                                                                      | 736        |
| <b>7</b> | <b>Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen</b>                                                     | <b>743</b> |
| 7.1      | Verständnis und Überblick                                                                      | 744        |
| 7.2      | Grundzüge des Arbeitsrechts                                                                    | 744        |
| 7.3      | Folgen ausgewählter arbeitsrechtlicher Regelungen für die Teilsysteme des Personal-Managements | 750        |
| 7.3.1    | Überblick                                                                                      | 750        |
| 7.3.2    | Mitbestimmung auf individueller Ebene                                                          | 751        |
| 7.3.3    | Mitbestimmung auf Betriebsebene (Betriebliche Mitbestimmung)                                   | 751        |
| 7.3.4    | Mitbestimmung auf Unternehmensebene (Unternehmerische Mitbestimmung)                           | 763        |
| 7.3.5    | Mitbestimmung auf internationaler Ebene                                                        | 766        |

## **Teil 5: Spezielle Aspekte eines Personal-Managements**

|          |                                                                |            |
|----------|----------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1</b> | <b>Strategisch-orientiertes Personal-Management</b>            | <b>771</b> |
| 1.1      | Zusammenhang von strategischer Führung und Personal-Management | 771        |
| 1.2      | Verständnisse                                                  | 774        |
| <b>2</b> | <b>Internationales Personal-Management</b>                     | <b>783</b> |
| 2.1      | Zur Notwendigkeit                                              | 783        |
| 2.2      | Strategien eines internationalen Personal-Managements          | 784        |
| 2.3      | Implikationen für Personal-Managementsysteme                   | 788        |
| 2.3.1    | Grundlegendes                                                  | 788        |
| 2.3.2    | Personalplanung und -bedarfsdeckung                            | 790        |
| 2.3.3    | Endsendung von Expatriates                                     | 794        |
| 2.3.4    | Personalentwicklung                                            | 800        |
| 2.3.5    | Vergütungssysteme                                              | 802        |
| 2.3.6    | Personalführung                                                | 804        |
| <b>3</b> | <b>Ethik im Personal-Management</b>                            | <b>809</b> |
| 3.1      | Ethik im Betrieb                                               | 809        |
| 3.2      | Zugänge zur (Personal-)Ethik                                   | 813        |
| 3.3      | Personaethik                                                   | 815        |
| 3.4      | Wirtschaftliche versus soziale Effizienz?                      | 819        |
|          | <b>Literaturverzeichnis</b>                                    | <b>823</b> |
|          | <b>Stichwortverzeichnis</b>                                    | <b>867</b> |
|          | <b>Über die Autoren</b>                                        | <b>875</b> |