

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Inhaltsverzeichnis	9
Abbildungsverzeichnis	15
Tabellenverzeichnis	17
1 Einführung	21
1.1 Herr und Knecht? Das Beschäftigungsverhältnis	21
1.1.1 Was Arbeitnehmer von Robotern unterscheidet	21
1.1.2 Was aus den Besonderheiten der »Ressource Personal« folgt	23
1.1.2.1 Vieles ist nicht einmal klein gedruckt	23
1.1.2.2 Muss man Mitarbeiter hätscheln?	25
1.2 Verwirrende Muster der Personalpraxis	26
1.3 Vier Kontextfaktoren prägen die Personalpraxis	28
1.4 Der Mensch lebt nicht vom Brot allein	32
1.4.1 Warum Arbeitnehmerinteressen wichtig sind	32
1.4.2 Einkommen und Einkommensunterschiede	34
1.4.3 Wie zufrieden sind Arbeitnehmer?	36
1.4.4 Tödliche Nebenwirkungen von Arbeitslosigkeit	37
1.5 Ziele und Konzeption des Lehrbuchs	38
1.5.1 Grundannahmen: Wovon wir überzeugt sind	38
1.5.1.1 Menschen sind individuell rational	38
1.5.1.2 Der Arbeitsmarkt ist unvollkommen	39
1.5.1.3 Evidenzbasierte Wissenschaft ist praxisrelevant	39
1.5.2 Was Personalökonomie von Personalpolitik unterscheidet	40
1.5.3 Was die Leser lernen können	41
2 Theoretische und methodische Grundlagen	45
2.1 Wie komme ich zu institutionenökonomischen Modellen?	46
2.1.1 Erklären heißt Rätsel lösen	46
2.1.2 Der ökonomische und der soziologische Mensch	49
2.1.3 Ist der institutionenökonomische Modellmensch dumm und böse?	52
2.2 Wie prüfe ich Theorien mit Daten? Personalanalytik	55
2.2.1 Akademische und betriebliche Forschung	55
2.2.2 Forschen wie im Labor? Experimentaldesign und Experimente	57
2.2.3 Muster in Punktwolken erkennen: Regressionsanalyse	59
2.2.4 Ergebnisse verallgemeinern	61
2.3 Verdirbt ökonomische Wissenschaft die Personalpraxis?	63

3	Personalnachfrage: »Heuern und Feuern«?	67
3.1	Kurzfristige Personalnachfrage – nur Arbeit variabel	67
3.1.1	Der Analyserahmen: Arbeit, Kapital, Produktionsfunktion	67
3.1.2	Vollkommener Wettbewerb auf Produkt- und Arbeitsmarkt	69
3.1.3	Monopol: Ein einziges Unternehmen am Produktmarkt	70
3.1.4	Monopson: Ein einziges Unternehmen am Arbeitsmarkt	71
3.2	Langfristige Nachfrage – auch Kapital variabel	72
3.2.1	Substitutions- und Skaleneffekte	73
3.2.2	Zerstören Roboter wirklich Arbeitsplätze?	74
3.3	Einstellen und entlassen bei Anpassungskosten	78
3.3.1	Beschäftigte zu »horten« kann effizient sein	78
3.3.2	Empirische Befunde zur Personalnachfrage im Konjunkturverlauf	83
4	Personalgewinnung: Gesucht wird ...	89
4.1	Ansprache der Bewerber	89
4.2	Bewerber als unbekannte Wesen	91
4.3	Abbau asymmetrischer Information vor der Einstellung	93
4.3.1	Was kann der Bewerber tun?	93
4.3.1.1	Die Grundidee des Signaling	93
4.3.1.2	Ein Modell mit Bildung als Signal	95
4.3.2	Was kann der Arbeitgeber tun?	98
4.3.2.1	Screening und Selbstselektion	98
4.3.2.2	Mit verschiedenen Löhnen locken	99
4.3.2.3	Was sind gute Screening-Instrumente?	101
4.3.2.4	Wann lohnt sich der Einsatz von Screening-Instrumenten?	103
4.3.2.5	Mein Headquarter, mein Fuhrpark, mein Firmenjet: Arbeitgeber-Signaling	105
4.4	Auswahl heißt auch Nichtauswahl – Ungleichbehandlung	107
4.4.1	Dreimal Ungleichbehandlung, zweimal Diskriminierung	107
4.4.2	Ungleichbehandlung im Prozess der Personalgewinnung	109
4.4.3	Ungleichbehandlung – und jetzt?	111
5	Qualifizierung: Fit für den Job machen	115
5.1	Lernen als Investieren: Das persönliche Humankapital	115
5.2	Berufliche Qualifizierung: Wer soll zahlen?	120
5.2.1	Überall brauchbar: Allgemeines Humankapital	121
5.2.2	Nur in engem Rahmen brauchbar: Unternehmensspezifisches Humankapital	122
5.2.3	Lazear's Skill-Weights-Approach	124
5.3	Reality-Check: Wann wird in Bildung investiert?	126
5.3.1	Rent-Sharing bei unternehmensspezifischer Qualifizierung sichern	126
5.3.2	Wann Unternehmen doch allgemeine Qualifizierung finanzieren	128

5.3.3	Unternehmensfinanzierte duale Berufsbildung: Eine deutsche Irrationalität?	130
5.3.3.1	Kann Becker die Berufsausbildung in Deutschland erklären? ...	130
5.3.3.2	Ausbildung – ein Garten in Allgemeinbesitz.....	132
6	Entgeltformen: Fix oder variabel?	135
6.1	Wie sich Vergütungsschemata abbilden lassen	135
6.1.1	Lineares Vergütungsschema	135
6.1.1.1	Zielfunktionen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber	135
6.1.1.2	Optimaler Vertrag, Stücklohn und Zeitlohn	140
6.1.2	Wenn das Ergebnis schwankt: Risiko	142
6.2	Immer der Karotte nach? Anreizsetzung im Modell	144
6.2.1	Ausgangssituation bei Risiko	145
6.2.2	Wie verhalten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber?	146
6.2.3	Was sagen die Ergebnisse?	148
6.3	Wie plausibel ist die Theorie? Empirische Evidenz	153
6.3.1	Risikoaversion und variable Vergütung	153
6.3.2	Variable Vergütung und Arbeitsergebnis	154
6.4	Nobody is perfect – but a team can be a disaster	157
6.5	Reflexion: Alles nur eine Frage der variablen Vergütung?	159
7	Höhe und Timing des Entgelts	163
7.1	Dauerhaft mehr als den Marktlohn zahlen	163
7.1.1	Was sind Effizienzlöhne?	163
7.1.2	Illustration des Anreizeffekts	165
7.1.3	Gibt es Effizienzlöhne?	167
7.2	Den erfahreneren Mitarbeitern mehr zahlen	169
7.3	Preise für eine Beförderung	172
7.3.1	Beförderungswettbewerbe sind Turniere	172
7.3.2	Illustration des Anreizeffekts	174
7.3.3	Gibt es Beförderungsturniere?	178
7.3.4	Beförderungsturniere umsetzen	180
7.4	Wann welches Vergütungsschema?	182
8	Leistungsbeurteilung: Arbeitnehmer benoten	185
8.1	Leistungsbeurteilung – warum und wie?	185
8.2	»You get what you pay for!«	188
8.2.1	Informationsprinzip: Mehr Indikatoren meist besser als einer	188
8.2.2	Vorsicht bei mehreren Aufgaben	190
8.3	Subjektive Beurteilungen in der Praxis	192
8.3.1	Verzerrungen: Nikolaus- und Benjamineffekte	192
8.3.2	Motivieren große Unterschiede in der Bewertung?	196

9	Entgeltdifferenzen: Ursachen und Folgen	201
9.1	Wovon das Entgelt abhängt und wie stark	201
9.2	Gender Pay Gap – Die Lohnlücke und ihre Gründe	204
9.2.1	Mit Oaxaca-Blinder die Lohnlücke zerlegen	204
9.2.2	Lohnlücken im Betrieb	208
9.3	Hohe und steigende Managergehälter	212
9.3.1	Rolls Royce gegen Mini	212
9.3.2	Sind Vorstandsgehälter maßlos oder angemessen?	213
9.4	Spiegel an der Wand: Entgeltvergleiche und die Folgen	215
9.4.1	Geld macht glücklich, das Geld anderer Leute unglücklich	215
9.4.2	Folgen von Entgeltdifferenzen auf Arbeitnehmerebene	217
9.4.3	Folgen von Entgeltdifferenzen auf Unternehmensebene	220
10	Partizipation und Arbeitsbeziehungen	225
10.1	Bürger nur nach Feierabend? Industrielle Demokratie	225
10.1.1	Arbeitgeber sind keine Alleinherrscher	225
10.1.2	Ryanair und SAP: Zwei gegensätzliche Beispiele	227
10.2	Brauchen Arbeitnehmer eine Interessenvertretung?	228
10.2.1	Arbeitnehmer sind alleine zu schwach	229
10.2.2	Vieles im Betrieb ist nur gemeinschaftlich zu regeln	230
10.2.3	Sachkapitalisten und Humankapitalisten in einem Boot	230
10.3	Die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland	232
10.3.1	Mitbestimmung im Aufsichtsrat	232
10.3.2	Gesetzliche und freiwillige Arbeitnehmervertretungen	234
10.3.3	Betriebsräte als Stimme und Ohr der Arbeitnehmer	236
10.3.3.1	Steigern Betriebsräte die Produktivität?	237
10.3.3.2	Steigern Betriebsräte die Arbeitsproduktivität, senken aber die Gewinne?	239
10.3.3.3	Warum werden so wenig Betriebsräte gegründet?	240
10.3.4	Sollte Mitbestimmung gesetzlich verankert werden?	240
10.4	Die deutschen Arbeitsbeziehungen heute und morgen	243
10.4.1	Vergleich mit anderen Ländern	243
10.4.2	Wie geht es weiter?	245
11	Jobdesign und gute Arbeit	249
11.1	Jobdesign aus ökonomischer und psychologischer Sicht	249
11.1.1	Produktivität durch Arbeitsteilung und Fließband	249
11.1.2	Intrinsische Motivation durch erfüllende Aufgaben	251
11.2	Studien zu Veränderungen im Jobdesign	253
11.2.1	Mehr Lehre – weniger Forschung	253
11.2.2	Teamanreize gestalten	256

11.3	Wie bewerten Arbeitnehmer Aufgabenmerkmale?	259
11.3.1	Arbeitsplätze können zu anspruchsvoll sein	259
11.3.2	Zufriedenheit deutscher Arbeitnehmer	262
11.3.3	Wie glücklich macht Arbeit?	264
11.4	Computer sind doof? Digitalisierung und Jobdesign	265
12	Mitarbeiter binden und beschäftigungsfähig halten	267
12.1	Gekommen, um zu bleiben?	267
12.1.1	Dimensionen und Kennzahlen erfolgreicher Bindung	267
12.1.2	Wie können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter binden?	270
12.1.3	Binden sich Arbeitgeber auch selbst?	273
12.2	Wie viel Bindung darf es sein?	276
12.3	Arbeitnehmer müssen beschäftigungsfähig bleiben	281
13	Managementqualität und Personalpraktiken	285
13.1	Produktiv durch »innovative« Personalpraktiken?	285
13.1.1	Mögliche Wirkungen von Best Practices	285
13.1.2	Befragungsstudien und Experimente	287
13.2	Neuere Methoden und Studien	291
13.2.1	In die Breite gehen: World Management Survey	291
13.2.2	In die Tiefe gehen: Fallstudien	294
13.3	Mehr Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis	298
	Literaturverzeichnis	301
	Stichwortverzeichnis	321
	Über die Autoren	323