

# Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Einführung</b> . . . . .   | <b>1</b>  |
| <b>2. Die Einflußgrößen des Lernens</b> . . . . .  | <b>8</b>  |
| 2.1. Allgemeines . . . . .   | 8         |
| 2.2. Personenspezifische Einflußgrößen . . . . .   | 9         |
| 2.2.1. Vorkenntnisse . . . . .   | 9         |
| 2.2.2. Alter . . . . .   | 9         |
| 2.2.3. Geschlecht . . . . .  | 11        |
| 2.2.4. Motivation . . . . .  | 12        |
| 2.2.5. Kapazität . . . . .   | 16        |
| 2.3. Aufgabenspezifische Einflußgrößen . . . . .   | 20        |
| 2.4. Methodenspezifische Einflußgrößen . . . . .   | 21        |
| 2.5. Die Konstanz der Einflußgrößen des Lernens im Zeitablauf . . . . .  | 24        |
| 2.6. Ableitung einer Vorgehensweise zur Ermittlung von Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten . . . . .             | 26        |
| <b>3. Lineare Planungsansätze der Literatur zur Karriereplanung</b> . . . . .                                      | <b>29</b> |
| 3.1. Karriereplanung bei indirekter Erfassung der Eignung der Arbeitskräfte . . . . .                              | 29        |
| 3.2. Karriereplanung bei direkter Erfassung der Eignung der Arbeitskräfte . . . . .                                | 38        |
| 3.2.1. Ein Modell mit von den Vorkenntnissen unabhängigen Lernkoeffizienten . . . . .                              | 38        |
| 3.2.2. Ein Modell mit von den Vorkenntnissen abhängigen Lernkoeffizienten . . . . .                                | 43        |
| <b>4. Eigene Ansätze zur Karriereplanung auf der Grundlage von Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten</b> . . . . . | <b>64</b> |
| 4.1. Die Ermittlung der in den Modellen verwendeten Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten . . . . .                | 64        |
| 4.1.1. Mögliche Formen von Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten und zugrunde liegende Prämissen . . . . .         | 64        |

|   |     |
|---|-----|
| 4.1.2. Die Zusammenfassung von Arbeitskräften zu Gruppen<br>mit homogenem Lernverhalten . . . . .   | 69  |
| 4.1.3. Die Zusammenfassung von Stellen und Eignungen . . . . .  | 72  |
| 4.2. Ein LP-Ansatz zur Karriereplanung mit von der Einsatzdauer in einer Stelle<br>unabhängigen Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten . . . . .   | 77  |
| 4.3. Ein LP-Ansatz zur Karriereplanung mit von der Einsatzdauer in einer Stelle<br>abhängigen Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten . . . . .   | 93  |
| 4.4. Ein Simulationsmodell zur Karriereplanung . . . . .  | 104 |
| 4.5. Ein Vergleich der Leistungsfähigkeit von Simulationsmodellen<br>und LP-Ansätzen . . . . .  | 111 |
| <br>  |     |
| 5. Karriereplanung ohne die Vorgabe<br>von Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten . . . . .  | 115 |
| 5.1. Ursachen für das Fehlen von Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten . . . . .  | 115 |
| 5.2. Spezielle Probleme einer Karriereplanung ohne Eignungsänderungs-<br>wahrscheinlichkeiten und Lösungsmöglichkeiten . . . . .  | 116 |
| 5.2.1. Die Aggregation der Systemkomponenten Arbeitskräfte . . . . .  | 116 |
| 5.2.2. Die Eignungsquantifizierung und -prognose . . . . .  | 119 |
| 5.2.3. Die Berücksichtigung der Unsicherheit der Eignungsprognose . . . . .   | 125 |
| 5.2.4. Die Planung von Neueinstellungen . . . . .   | 127 |
| 5.3. Ein LP-Ansatz . . . . .  | 128 |
| 5.4. Weitere Anwendungsmöglichkeiten der vorgeschlagenen Systematisierung<br>zur Eignungsquantifizierung und -prognose . . . . .  | 152 |
| <br>  |     |
| 6. Die Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der Karriereplanung . . . . .  | 155 |
| 6.1. Die Mitsprachemöglichkeiten bei der Personalplanung nach § 92 BetrVG . . . . .   | 155 |
| 6.2. Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Art der Abfragung<br>der zur L-Gruppen-Bildung relevanten Kriterien<br>und bei der Festlegung der Eignungskriterien nach § 94 BetrVG . . . . . | 155 |
| 6.3. Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Festlegung<br>der zulässigen Variablen . . . . .   | 157 |
| 6.4. Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Durchführung der vom Modell<br>geplanten Versetzungen und Einstellungen nach § 99 BetrVG . . . . .   | 164 |
| 6.5. Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Durchführung der vom Modell<br>geplanten Kündigungen nach § 102 BetrVG . . . . .   | 171 |
| <br>  |     |
| <i>Literaturverzeichnis . . . . .</i>   | 175 |