

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	1
2. Die Einflußgrößen des Lernens	8
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 Eignungsänderungs- wahrscheinlichkeiten	26
3. Lineare Planungsansätze der Literatur zur Karriereplanung	29
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
4. Eigene Ansätze zur Karriereplanung auf der Grundlage von Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten	64
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 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 unabhängigen Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten	77
4.3. Ein LP-Ansatz zur Karriereplanung mit von der Einsatzdauer in einer Stelle abhängigen Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten	93
4.4. Ein Simulationsmodell zur Karriereplanung	104
4.5. Ein Vergleich der Leistungsfähigkeit von Simulationsmodellen und LP-Ansätzen	111
5. Karriereplanung ohne die Vorgabe von Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten	115
5.1. Ursachen für das Fehlen von Eignungsänderungswahrscheinlichkeiten	115
5.2. Spezielle Probleme einer Karriereplanung ohne Eignungsänderungs- 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 zur Eignungsquantifizierung und -prognose	152
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 der zur L-Gruppen-Bildung relevanten Kriterien und bei der Festlegung der Eignungskriterien nach § 94 BetrVG	155
6.3. Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Festlegung der zulässigen Variablen	157
6.4. Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Durchführung der vom Modell geplanten Versetzungen und Einstellungen nach § 99 BetrVG	164
6.5. Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Durchführung der vom Modell geplanten Kündigungen nach § 102 BetrVG	171
<i>Literaturverzeichnis</i>	175