

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	9
<b>1 Einleitung</b>	10
1.1 Der theoretische Rahmen der Arbeit . . . . .	13
1.2 Die Südwerk Personaldaten . . . . .	21
1.2.1 Die Variablen und die Untersuchungsgruppe . . .	22
1.2.2 Die hierarchische Struktur von Südwerk . . . . .	26
1.2.3 Vor- und Nachteile des verwendeten Datensatzes	31
1.3 Dynamische Methoden zur Untersuchung betrieblicher Mobilitätsprozesse . . . . .	34
<b>2 Modelle für hierarchische Systeme</b>	45
2.1 Ein Bestands-Strom Modell . . . . .	46
2.2 Ein Markov-Modell . . . . .	49
2.3 Ein Vakanzketten Modell . . . . .	53
2.4 Ein Modell aus der Erneuerungstheorie . . . . .	56
2.5 Das Stewman/Konda Modell . . . . .	61
2.6 Modelle mit uneingeschränkten Vakanzketten . . . . .	65
2.6.1 Das erweiterte Stewman/Konda Modell . . . . .	66
2.6.2 Ein Bestands-Strom Modell . . . . .	68
2.7 Zusammenfassung und Ausblick . . . . .	70
<b>3 Der Eintrittsprozess</b>	72
<b>4 Hierarchische Abstiegsmobilität</b>	76

<b>5</b>	<b>Hierarchische Aufstiegsmobilität</b>	82
5.1	Der Verlauf der Aufstiegchancen . . . . .	83
5.1.1	Der empirische Verlauf in Südwerk . . . . .	83
5.1.2	Erklärungsansätze für den Verlauf . . . . .	87
5.2	Determinanten des Aufstiegsprozesses . . . . .	91
5.2.1	Der Einfluß individueller Merkmale . . . . .	96
5.2.2	Der Einfluß der hierarchischen Position . . . . .	99
5.2.3	Betriebliche Opportunitäten und individuelle Aufstiegschancen . . . . .	104
5.2.4	Aufstiegchancen in Abhängigkeit vom Wachstum einer Organisation . . . . .	106
5.2.5	Der Einfluß der Kohortengröße . . . . .	110
5.3	Der Aufstiegsprozeß als Turnier . . . . .	112
5.3.1	Ökonomische und soziologische Turnier-Modelle . . . . .	113
5.3.2	Test der Rosenbaum Thesen . . . . .	119
5.3.2.1	Die Logik der Strom-Diagramm Analyse . . . . .	120
5.3.2.2	Ergebnisse der Strom-Diagramm Analyse . . . . .	123
5.3.3	Die Vorgeschichte im Aufstiegsprozeß . . . . .	126
5.4	Zusammenfassung . . . . .	130
<b>6</b>	<b>Lohnmobilität in Südwerk</b>	132
6.1	Das Lohnprofil in Südwerk . . . . .	133
6.2	Entlohnung nach Seniorität . . . . .	139
6.2.1	Theoretische Ansätze . . . . .	139
6.2.2	Erweiterte Einkommensfunktionen . . . . .	142
6.2.3	Lohnzuwachsfunktionen . . . . .	152
6.2.4	Lohnzuwachs und Betriebswechsel . . . . .	155
6.3	Ungleichheiten in der Lohndynamik . . . . .	158
6.3.1	Ungleichheitsforschung und innerbetriebliche Segmentierung . . . . .	158
6.3.2	Ein dynamisches Karrieremodell . . . . .	161
6.3.3	Sørensens Vakanzkettenmodell . . . . .	166
6.4	Ein effizientes Verfahren zur Analyse von Lohnprofilen . . . . .	172
6.4.1	Ein effizientes Verfahren . . . . .	173
6.4.2	Lohnmobilität in Südwerk . . . . .	174
6.5	Zusammenfassung . . . . .	176

<b>7 Der Austrittsprozeß</b>	179
7.1 Der Verlauf des Austrittsrisikos . . . . .	182
7.1.1 Erklärungsansätze für eine monoton fallende Aus- trittsrates . . . . .	182
7.1.2 Der Verlauf des Austrittsrisikos in Südwerk . . . .	184
7.1.3 Erklärungsansätze für eine nicht-monotone Aus- trittsrates . . . . .	189
7.2 Determinanten des Austrittsprozesses . . . . .	190
7.2.1 Die Effekte individueller Merkmale . . . . .	194
7.2.2 Der Einfluß der hierarchischen Position . . . . .	197
7.2.3 Der Einfluß der Opportunitäten . . . . .	198
7.3 Individuelle Aufstiegschancen und Austrittsprozeß . . . .	200
7.4 Zusammenfassung . . . . .	205
<b>8 Schluß</b>	206
<b>Literatur</b>	209
<b>Personenregister</b>	227
<b>Sachregister</b>	232