

Doreen Krüger

Theoretische Arbeitsmarktmodelle und reale Personalpolitik

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2002 Diplom.de
ISBN: 9783832464493

Doreen Krüger

Theoretische Arbeitsmarktmodelle und reale Personalpolitik

Doreen Krüger

Theoretische Arbeitsmarktmodelle und reale Personalpolitik

**Diplomarbeit
an der Universität - Gesamthochschule Kassel
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Januar 2002 Abgabe**



Diplomica GmbH _____
Hermannstal 119k _____
22119 Hamburg _____

Fon: 040 / 655 99 20 _____
Fax: 040 / 655 99 222 _____

agentur@diplom.de _____
www.diplom.de _____

ID 6449

Krüger, Doreen: Theoretische Arbeitsmarktmodelle und reale Personalpolitik

Hamburg: Diplomica GmbH, 2003

Zugl.: Kassel, Universität - Gesamthochschule, Diplomarbeit, 2002

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2003

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VI
A. Einleitung	1
B. Der Arbeitsmarkt	3
I. Definition des Arbeitsmarktes	3
1. Reale Betrachtung des Arbeitsmarktes	4
2. Beschäftigung im internationalen Vergleich	5
II. Arbeitsmarkt im wirtschaftlichen und sozialen Kontext	6
1. Soziale Marktwirtschaft	7
2. Volkswirtschaftliche Beziehung	9
C. Theoretische Arbeitsmarktmodelle	11
I. Arbeitsmarkt im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang	11
1. Neoklassisches Arbeitsmarktmodell	11
a. Arbeitsmarktrelevante Theoreme der Neoklassik	12
b. Kritische Anmerkungen	13
2. Arbeitsmarkt in der Keynes'schen Theorie	14
a. Die Allgemeine Theorie	15
b. Verantwortlichkeit des Staates	16
II. Humankapitaltheorie	17
1. Lohnsatz und Humankapitalinvestitionen	18
2. Alternativen und Problemstellungen	19
III. Suchtheorie	21
1. Suchprozess	22
2. Gesamtbetrachtung	24

IV.	Kontrakttheorie	25
1.	Vereinfachtes Versicherungsmodell	25
2.	Schlussfolgerungen	27
V.	Effizienzlohnmodell	29
1.	Ansätze zur Begründung des Effizienzlohnes	30
2.	Kritische Würdigung und mögliche Alternativen	33
VI.	Insider-Outsider-Ansätze	34
1.	Grundlegende Annahmen des Modells	34
2.	Erweiterte Variante	36
3.	Einschätzung	37
VII.	Segmentationstheorien	39
1.	Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlichen Funktionsprinzipien	40
2.	Ansätze auf primären und sekundären Arbeitsmärkten	41
3.	Fazit	43
VIII.	Transaktionskostentheorie	44
1.	Grundlagen	45
2.	Transaktionskostenansatz aus der Perspektive von COASE	46
3.	Schlussbemerkungen	47
IX.	Zur Theorie der Arbeitsmarktpolitik: Ein Ausblick	49
D.	Personalpolitik	51
I.	Grundlagen der Personalpolitik	51
1.	Begriffsbestimmung	52
2.	Aufgaben der Personalpolitik	54
3.	Ziele der Personalpolitik	56
II.	Personalplanung und -beschaffung	57
1.	Planung der Personalkapazität	59
a.	Aufgabengebiete der Personalplanung	59
b.	Ziele der Personalplanung	61
2.	Gestaltung der Personalkapazität durch Personalbeschaffung	62
a.	Innerbetriebliche Möglichkeiten der Personalbeschaffung	63
b.	Möglichkeiten der externen Personalbeschaffung	64
III.	Einstellungspolitik	66

1.	Personalauswahl	67
a.	Bedeutung und Problematik	67
b.	Instrumente der Personalauswahl	68
c.	Rechtliche Rahmenbedingungen	71
2.	Bewerbereinstellung	72
3.	Einführung neuer Mitarbeiter	73
a.	Problemfelder bei der Personaleinführung	74
b.	Einarbeitungsprogramme zur Einführung neuer Mitarbeiter	75
IV.	Personalentwicklung	76
1.	Grundlagen der betrieblichen Weiterbildung	77
2.	Gründe für die Durchführung der Weiterbildung	78
3.	Zielsetzungen des Unternehmens und der Mitarbeiter	80
V.	Mitarbeiterführung	82
1.	Aufgaben und Ziele der Mitarbeiterführung	82
2.	Faktoren wirksamer Mitarbeiterführung	85
3.	Beeinflussungsfaktoren menschlichen Verhaltens	86
4.	Führungsstile als Instrumente der Mitarbeitermotivation	88
VI.	Personalfreisetzung	91
1.	Mitarbeiterfluktuation	92
2.	Personalabbau	93
VII.	Personalpolitik im Wandel	94
1.	Betriebliche Gleichstellungspolitik	95
2.	Familienorientierte Personalpolitik	98
E.	Schlussbetrachtung: Theoretischer und Praxisbezogener Kontext	101
I.	Aspekte der realitätsfernen theoretischen Modelle	101
II.	Realitätsnahe arbeitsmarkttheoretische Modelle	104
1.	Impliziter Versicherungsschutz gegen Entlassungsrisiken	104
2.	Erklärungsansätze der Effizienzlohntheorie	105
3.	Erklärungsansätze innerhalb der Insider-Outsider-Theorie	107
4.	Transaktionskosten und interne Arbeitsmärkte	109
5.	Argumentationslinien der Segmentationskostentheorie	111
III.	Fazit	113
	Literaturverzeichnis	115

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Aufl.	Auflage
Bd.	Band
BWL	Betriebswirtschaftslehre
bzw.	beziehungsweise
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
e. V.	eingetragener Verein
f.	folgende Seite
Fn.	Fußnote
ff.	fortfolgende Seiten
ggf.	gegebenenfalls
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
i.d.R.	in der Regel
max.	maximal
m. E.	meines Erachtens
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
o.g.	oben genannte(n)
S.	Seite
u. ä.	und ähnliche(s)
USA	United States of America
VWL	Volkswirtschaftslehre
vgl.	vergleiche
WiSt	Wirtschaftswissenschaftliches Studium
z. B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Gesetz von Angebot und Nachfrage	9
Abb. 2: Humankapitalinvestitionen und Lohnsatz	19
Abb. 3: Arbeitseinsatz in Abhängigkeit vom Lohnsatz	30
Abb. 4: Kontext der Personalpolitik	52
Abb. 5: Allgemeine Managementfunktionen der Personalpolitik	55
Abb. 6: Inhalt und Ablauf der Personalbeschaffung	58
Abb. 7: Managementkreis der Personalführung	84
Abb. 7: Entscheidungsspielraum bei autoritärer und kooperativer Führung	89
Abb. 8: Gründe für die Entwicklung vom familienbewussten Arbeitgeberinitiativen	98

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Eckwerte des Arbeitsmarktes	4
Tab. 2: Arbeitslosenquoten	5
Tab. 3: Muster eines Einführungsprogramms	75

A. Einleitung

Die wirtschaftliche Dynamik hat im Jahr 2001 und 2002 weltweit erheblich nachgelassen. Nicht nur in Deutschland tendierte die Entwicklung zur Stagnation. Im Hinblick auf die stark divergierende wirtschaftliche Entwicklung haben sich arbeitsmarkttheoretische Modelle bzw. Ansätze ergeben, die auf ihre Tauglichkeit im Unternehmen überprüft werden sollen, ob sich diese in der Realität bewähren.

Wer sich mit dem derzeitigen Arbeitsmarktgeschehen befasst, sieht sich mit zahlreichen Ereignissen und Neuerungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert. Zum einen wurden in den letzten Jahren diverse Gesetze, die den Arbeitsmarkt betreffen, reformiert, so z. B. das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Sozialgesetzbuch (SGB), Bürgerliche Gesetzbuch, etc. Auf der anderen Seite sind vor allem in diesem und letztem Jahr zahlreiche Entlassungen, aufgrund der Umsatzrückgänge und den damit verbundenen Gewinneinbußen von Unternehmen jeglicher Größe und Branche vorgenommen worden. Eine Phase des wirtschaftlichen Abschwungs war insbesondere im Jahr 2002 zu verzeichnen, in welcher die Medien täglich über das Ausmaß und voraussichtliche Dauer der Konjunkturschwäche berichteten. Seit dem 11. September 2001 herrscht eine weltweite Krise. In nahezu allen Ländern bleiben die wirtschaftlichen Entwicklungen hinter den Erwartungen zurück. Dies hat insbesondere Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt, sowie auf die Personalpolitik.

Zielsetzung dieser Diplomarbeit ist es, theoretische Modelle auf dem Arbeitsmarkt sowie die personalpolitischen Grundsätze in den Unternehmungen zu erläutern. Dabei geht es um die Abläufe am Arbeitsmarkt insgesamt sowie innerhalb der Unternehmungen. Die vorzustellenden theoretischen Arbeitsmarktmodelle betrachten grundsätzlich die Interaktionen der Wirtschaftssubjekte am Arbeitsmarkt. Aufgrund der großen Anzahl von Arbeitsmarkttheorien kann nicht von einem einzigen Erklärungsansatz ausgegangen werden. Dies ist ersichtlich anhand der verschiedenen Ansätze bzw. Modelle, die von diversen Autoren

dargelegt und später von anderen, wiederum widerlegt werden.¹ In dieser Arbeit werden sowohl mikro- als auch makroökonomische Erklärungen von Arbeitsmarktvorgängen aufgezeigt. Ein weiterer Themenkomplex umfasst die Personalpolitik, bei der nicht von dem individuellen Verhalten des Personals ausgegangen wird, wie bei der Arbeitsmarkttheorie, sondern von den betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen nach personalpolitischen Grundsätzen.

¹ Vgl. Mank (1991): Personalpolitik in mittelständischen Unternehmen, S. 13; Zaugg (1996): Integrierte Personalbedarfsdeckung, S. 1