

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	1
Kapitel A: Theoretische Grundlagen - Übersicht	3
1. Einleitung: Die Ordnung der Dinge	4
1.1 Wissenschaftliche Einteilungen	4
1.2 Die Ordnung dieses Textes	6
2. Die Disziplin Personalwesen	7
2.1 Namen für das Personalwesen	7
2.2 Das Analyseraster in diesem Buch: Management - Ökonomie - Politik	9
2.2.1 Personal- <i>Management</i> (bzw. Personalwirtschaftslehre, Human Resource Management, Personalführung)	11
2.2.2 Personal- <i>Ökonomie</i>	13
2.2.3 Personal- <i>Politik</i>	14
2.3 Aufgabenfelder des Personalwesens	15
2.4 Was ist Personal?	17
2.4.1 Namen für Personal	17
2.4.2 Personal als Objekt und Subjekt	19
2.4.3 Exkurs: Der Mensch ist Mittelpunkt?	21
3. Paradigmen im Personalwesen: Ein Überblick	26
3.1 Zur Heterogenität der Ansätze (Lehrbuchanalysen)	26
3.2 Interaktionelle und strukturelle Führung als Kerndimensionen?	29
4. Personalmanagement	34
4.1 Pragmatisch-normative Ansätze	34
4.2 Das Beispiel Human Resource Management	36
4.2.1 Was ist HRM?	36
4.2.1.1 Interessenten an HRM	37
4.2.1.2 Dimensionen und Inhalte des HRM	39
4.2.1.3 'Weiches' und 'hartes' Human Resource Management	45
4.2.1.4 Ist HRM eine in sich stimmige und theoretisch fundierte Konzeption?	50
4.2.2 Zur Verbreitung des HRM	53
4.3 Zusammenfassung der Kritik am HRM	56
4.3.1 Kritik am begrifflichen und theoretischen Status	56
4.3.2 Zur empirischen Bewährung von HRM	59
4.3.3 Zur normativen Kritik am HRM	60
4.3.3.1 Die Kontroverse zwischen <i>Hart</i> und <i>Torrington</i>	60
4.3.3.2 <i>Guest</i> : Unternehmertum und Amerikanischer Traum	61
4.3.3.3 HRM ideologiekritisch betrachtet	63
4.4 Schlußbemerkungen	65
5. Personalökonomie	66
5.1 Was ist <i>ökonomisches</i> Denken?	66
5.1.1 Die rationale Entscheidung des individuellen Akteurs	69

5.1.2 Die spieltheoretische Erweiterung	70
5.1.3 Institutionelle Ökonomie	72
5.2 Neue Institutionelle Ökonomie (NIÖ)	79
5.2.1 Zentrale Konzepte der NIÖ: Institution, Transaktion, Transaktions- -kosten	79
5.2.2 Allgemeine Charakteristika der NIÖ	83
5.2.3 Varianten der NIÖ	87
5.3 Die Transaktionskostenökonomie	92
5.3.1 Charakteristika und zentrale Konzepte der TKÖ	93
5.3.2 Ein Modell der TKÖ	94
5.3.2.1 Institutionelle Arrangements	95
5.3.2.2 Transaktionscharakteristika	97
5.3.2.3 Die Entscheidungsregel der TKÖ	99
5.3.2.4 Das Menschenbild der TKÖ: beschränkt rational, opportunistisch ...	100
5.3.3 Anwendung der TKÖ-Logik auf Arbeitsverhältnisse	105
5.4 Zur Kritik an der TKÖ	108
5.4.1 Konzeptionelle Kritik	108
5.4.2 Theoretisch-methodologische Kritik	110
5.4.3 Zur empirischen Bewährung	112
5.5 Schlussbemerkung	113
6. Personal-Politik	114
6.1 Die Makroperspektive	115
6.2 Die Mikroperspektive	120
6.3 Schlussbemerkung	122

Kapitel B: Geschichte, Professionalisierung, Organisation - Übersicht 123

1. Die Geschichte des Personalwesens	124
1.1 Warum die Auseinandersetzung mit der Geschichte des Fachs? Fünf Thesen	124
1.2 BWL-Geschichte und Personalwesen-Geschichte	128
2. Personalwesen als Profession	140
2.1 Was ist eine Profession?	140
2.2 Ist das Personalwesen professionell?	142
2.3 Die Wahrnehmung von Personalaufgaben	148
3. Die Organisation des Personalwesens	152
3.1 Die Träger der Personalarbeit	152
3.2 Organisationsmodelle des Personalwesens	155
3.2.1 Die verrichtungsbezogene (funktionale) Organisation	156
3.2.2 Die objektbezogene (divisionale) Organisation	160
3.2.3 Delegation der Personalfunktion 1 (Übertragung auf die Linie)	163
3.2.4 Delegation der Personalfunktion 2 (Projektorganisation)	164
3.2.5 Delegation der Personalfunktion 3 (Virtualisierung)	164
3.2.6 Verselbständigung oder Outsourcing von Personalfunktionen)	168
3.3 Schluss	170

Kapitel C: Arbeitszeitflexibilisierung - Übersicht	171
1. Arbeitszeit als Gegenstand der Personal-Politik	172
1.0 Überblick	172
1.1 (Arbeits-)Zeit als soziale Institution	173
1.1.1 Die gesellschaftliche Konstitution der (Arbeits-)Zeit	173
1.1.2 Arbeitszeit und Lebenszeit	178
1.1.3 Normalarbeitszeit als Zeitinstitution	180
1.2 Arbeitszeit als politische Arena	190
1.2.1 Der lange Kampf um die Arbeitszeitverkürzung	190
1.2.2 Das neue Thema: Arbeitszeitflexibilisierung	195
1.3 Schluss	202
2. Arbeitszeit als Gegenstand der Personal-Ökonomie	203
2.0 Überblick	203
2.1 Mikroökonomische Theorie der Zeitallokation	203
2.1.1 Darstellung	203
2.1.2 Kritik der mikroökonomischen Theorie der Zeitallokation	213
2.2 Zeitökonomie in der Einzelwirtschaft	216
2.2.1 Arbeitszeit als Kostenfaktor	216
2.2.2 Zur Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten	218
2.3 Präferenzen der Erwerbstätigen: Einkommen oder Zeit?	221
2.4 Schluss	226
3. Arbeitszeit als Gegenstand des Personal-Managements	227
3.0 Überblick	227
3.1 Zeitflexibilisierung als Teil einer allgemeinen Flexibilisierungsstrategie	227
3.2 Kriterien für Zeitflexibilisierungs-Entscheidungen	229
3.3 Dimensionen der Arbeitszeitflexibilisierung	231
3.3.1 Die Hauptdimensionen: Dauer, Lage und Gestalt	231
3.3.2 Weitere Gestaltungsbereiche der Arbeitszeitflexibilisierung	236
3.4 Hauptformen der Arbeitszeitflexibilisierung	244
3.4.1 Funktionale Äquivalente zur Zeitflexibilisierung	244
3.4.2 Zur Logik der Zeitgestaltungsvarianten	244
3.4.3 Chronometrische Flexibilisierung: Beispiel Teilzeit	249
3.4.4 Chronologische Flexibilisierung: Leitstrategie Schichtsysteme	265
3.4.5 Chronomorphische Flexibilisierung: Das pulsierende Unternehmen	270
3.4.6 Fallbeispiel 1: Das Arbeitszeitmodell von BMW Regensburg	292
3.4.7 Fallbeispiel 2: Das Volkswagen-Modell der Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung	295
3.5 Schluss	302
 Kapitel D: Fehlzeiten- Übersicht	 303
1. Zur Daueraktualität des Themas 'Fehlzeiten'	304
2. Zur Kategorisierung und Operationalisierung von Fehlzeiten	306
2.1 Zur Kategorisierung	306
2.1.1 Gegenbegriffe zu Fehlzeiten: Anwesenheit und/oder Leistung?	307
2.1.2 Arten von Fehlzeiten	309

2.2 Zur Definition und Operationalisierung von Fehlzeiten	316
2.2.1 Morbiditätsrate, Fehlzeitenquote und Ausfallzeit	317
2.2.2 Der Krankenstand	319
2.2.3 Mikrozensus	321
2.2.4 Einzelfallstudien	327
2.2.5 Blauer-Montags-Index und Verteilung der Fehlzeiten in der Arbeitswoche	331
2.2.6 Differenzierung nach Krankheits-Diagnosen	333
2.3 Krankheit: Echt oder simuliert?	334
2.4 Exkurs über die Fehlzeiten von Frauen	341
3. Perspektiven	350
3.1 Die Managementperspektive: Fehlzeiten-Controlling!	350
3.1.1 Fehlzeiten als Korrelate und Folge anderer Variablen	353
3.1.2 Erklärungsmodelle	360
3.1.3 Maßnahmen zur Fehlzeitenreduktion und ihr versteckter theoretischer Hintergrund	368
3.1.4 Betriebliche Logiken und das Fehlzeitenproblem	377
3.2 Die ökonomische Perspektive: Fehlzeiten als rationale Entscheidungen	379
3.2.1 Das neoklassische Arbeitsangebotsmodell	379
3.2.2 Implizite Verträge	384
3.2.3 Effizienzlohntheorien	385
3.2.4 Humankapitaltheorien	386
3.2.5 Informationsasymmetrien	386
3.2.6 Schluß	387
3.3 Die politische Perspektive: Fehlzeiten als Mittel und Gegenstand der Arbeitspolitik	388
3.3.1 Fehlzeiten und Symbolische Politik	389
3.3.2 Fehlzeiten und Mikropolitik	391
3.3.3 Fehlzeiten und Makropolitik	394
3.3.4 Gegnerschaft und Komplizenschaft in der Auseinandersetzung um die Fehlzeiten	400
4. Schluss	401
Literaturverzeichnis	404
AutorInnenverzeichnis	429
Stichwortverzeichnis	434