

## Inhaltsverzeichnis

<b>1 PERSONAL UND ARBEIT IN PRAXIS UND WISSENSCHAFT.....</b>	<b>1</b>
1.1 TÄTIGKEITSFELD DER PERSONALARBEIT .....	2
1.1.1 <i>Institutionalisierung der Personalarbeit</i> .....	2
1.1.2 <i>Dezentralisierung der Personalarbeit</i> .....	3
1.1.3 <i>Personalarbeit als Wertschöpfungs-Center</i> .....	5
1.2 TÄTIGKEITSANALYSEN UND AUSBILDUNGSKONZEPTIONEN .....	7
1.3 THEORETISCHE ANSÄTZE ZU PERSONAL UND ARBEIT .....	11
1.3.1 <i>Produktionsfaktor-Ansatz</i> .....	11
1.3.2 <i>Verhaltensorientierter Ansatz</i> .....	13
1.3.3 <i>Konfliktorientierter Ansatz</i> .....	15
1.3.4 <i>Human Resource Management-Ansatz</i> .....	16
1.4 PERSONAL UND ARBEIT IM KONTEXT VON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT UND ARBEITSRECHT .....	21
<b>2 PERSONAL IM ARBEITSRECHTLICHEN REGELUNGSRAHMEN .....</b>	<b>32</b>
2.1 SYSTEM DER ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-BEZIEHUNGEN .....	32
2.1.1 <i>Determinanten der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen</i> .....	32
2.1.2 <i>Strategien im Kontext der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen</i> .....	46
2.1.3 <i>Partizipation der Arbeitnehmer</i> .....	58
2.2 INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN IM INTERNATIONALEN KONTEXT .....	72
2.2.1 <i>Entwicklungsperspektiven der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und         internationale Wettbewerbsfähigkeit</i> .....	72
2.2.2 <i>Systeme der industriellen Beziehungen in Europa</i> .....	76
<b>3 STRATEGISCHES MANAGEMENT DES PERSONALS UND     ARBEITSVERHALTEN/-KULTUR.....</b>	<b>83</b>
3.1 ZIELE, GRUNDSÄTZE UND STRATEGIEN DES HUMAN RESOURCE MANAGEMENT .....	83
3.2 UNTERNEHMENSKULTUR .....	93
3.3 ARBEITSMOTIVATION, ARBEITSLEISTUNG UND ARBEITSZUFRIEDENHEIT .....	102
3.3.1 <i>Inhaltstheorien</i> .....	103

3.3.2 Prozeßtheorien..... 106

**4 PERSONALPLANUNG UND QUALITÄT/QUANTITÄT VON ARBEIT ..... 111**

4.1 TEILPLANUNGEN DER PERSONALPLANUNG ..... 111

4.2 ARBEITSKOSTEN UND -PRODUKTIVITÄT ALS WETTBEWERBSFAKTOR ..... 123

4.3 PERSONALCONTROLLING ..... 128

    4.3.1 Aufgaben und Funktionen des Personalcontrolling ..... 129

    4.3.2 Quantitatives und qualitatives Personalcontrolling..... 132

    4.3.3 Instrumente des Personalcontrolling..... 133

4.4 PERSONALINFORMATIONSSYSTEME ZUR UNTERSTÜTZUNG DES PERSONALCONTROLLING. 137

    4.4.1 Aufbau und Funktionsweise von Personalinformationssystemen..... 138

    4.4.2 Interessenkonflikte beim Einsatz von Personalinformationssystemen und rechtlicher  
        Regelungsrahmen ..... 145

**5 PERSONALBESCHAFFUNG UND ARBEITSEINSATZ ..... 153**

5.1 ARBEITSMARKT UND PERSONALBESCHAFFUNG ..... 153

    5.1.1 Arbeitsmarkttheorien und Arbeitsmarktentwicklung..... 153

    5.1.2 Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik..... 161

    5.1.3 Arbeitsmarkt- und Personalforschung..... 165

    5.1.4 Personalbeschaffung ..... 168

5.2 PERSONALAUSWAHL..... 171

5.3 PERSONAL IM ARBEITSVERHÄLTNIS ..... 181

    5.3.1 Grundlagen des Arbeitsverhältnisses ..... 182

    5.3.2 Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ..... 185

    5.3.3 Arbeitsverhältnisse in der öffentlichen Verwaltung ..... 186

5.4 PERSONALEINSATZ, ARBEITSZEIT- UND ARBEITSPLATZGESTALTUNG ..... 190

    5.4.1 Flexibler Personaleinsatz durch flexible Arbeitsverhältnisse ..... 190

    5.4.2 Arbeitszeitgestaltung ..... 199

    5.4.3 Arbeitsplatzgestaltung..... 208

5.5 PERSONALFREISETZUNG UND ARBEITSZEUGNIS ..... 212

    5.5.1 Kündigung ..... 213

    5.5.2 Arbeitszeugnis..... 223

<b>6 PERSONALORGANISATION UND ARBEITSGESTALTUNG .....</b>	<b>226</b>
6.1 PERSONALORGANISATION UND ARBEITSGESTALTUNG IN DEN TRADITIONELLEN FORMEN DER INDUSTRIEGESELLSCHAFT .....	226
6.1.1 <i>Taylorismus und Entfremdung der Arbeit</i> .....	226
6.1.2 <i>Technische Strukturen und Formen der Fertigungsorganisation in der Industriegesellschaft</i> .....	229
6.1.3 <i>Bürokratiemodell als Grundkonzept der Arbeit in der öffentlichen Verwaltung</i> .....	233
6.1.4 <i>Konzept des Handlungsspielraums</i> .....	234
6.1.5 <i>Eingeschränkte Handlungsspielräume und Auswirkungen auf Arbeitshandeln und Arbeitsergebnis</i> .....	238
6.2 NEUE FORMEN DER PERSONALORGANISATION UND ARBEITSGESTALTUNG .....	242
6.2.1 <i>Lean Production/Lean Management als ganzheitliche Konzepte der Produktions- und Arbeitsorganisation</i> .....	242
6.2.2 <i>Humanisierung der Arbeit und Qualitätsorientierung</i> .....	247
6.2.3 <i>Informationstechnologische Unterstützung der Fertigung</i> .....	256
6.2.4 <i>Gruppen- und teamorientierte Produktionsformen</i> .....	260
6.2.5 <i>Neue Formen der Arbeitsgestaltung in Büro und Verwaltung</i> .....	266
<b>7 PERSONALFÜHRUNG UND ARBEITSEFFIZIENZ .....</b>	<b>275</b>
7.1 THEORETISCHE GRUNDLAGEN VON FÜHRUNGSMODELLEN UND -SYSTEMEN .....	276
7.1.1 <i>Strukturorientierung und prinzipienhafte Führung</i> .....	277
7.1.2 <i>Fit-Orientierung und differenzierte Modelle der Organisation und Führung</i> .....	283
7.1.3 <i>Orientierung an Turbulenzen und Dynamik</i> .....	297
7.2 THEORETISCHE GRUNDLAGEN DER PERSONALFÜHRUNG .....	303
7.2.1 <i>Strukturorientierung</i> .....	303
7.2.2 <i>Fit-Orientierung</i> .....	308
7.2.3 <i>Komplexitätsorientierung</i> .....	316
7.3 PERSONALFÜHRUNG IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG .....	319
7.3.1 <i>Führungsgrundsätze und Führungsstile in der öffentlichen Verwaltung</i> .....	319
7.3.2 <i>Entwicklungstendenzen der Personalführung in der öffentlichen Verwaltung</i> .....	321
<b>8 PERSONALENTGELT UND ARBEITSLEISTUNG .....</b>	<b>323</b>
8.1 THEORETISCHE GRUNDLAGEN VON ENTGELT UND LEISTUNG .....	324

8.2 STELLENBESCHREIBUNG UND VERFAHREN DER ARBEITSANALYSE ALS AUSGANGSPUNKTE DES ENTGELTFINDUNGSPROZESSES .....	325
8.3 VERFAHREN, PROBLEME UND INNOVATIVE LÖSUNGSANSÄTZE IM ENTGELTFINDUNGSPROZESS .....	334
8.3.1 Arbeitsbewertung.....	334
8.3.2 Leistungsbeurteilung .....	346
8.3.3 Beurteilungsgespräch.....	365
8.4 ENTGELTFORMEN - ENTGELTERMITTLUNG DIFFERENZIERT NACH ENTGELTEMPFÄNGERN .....	369
8.4.1 Lohn- und Gehaltsfindung.....	369
8.4.2 Entgeltfindung für Führungskräfte.....	377
8.4.3 Entgelt für Angestellte im öffentlichen Dienst und Beamtenbesoldung .....	384
8.5 RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER ENTGELTFINDUNG .....	390
8.6 BETRIEBLICHE SOZIALPOLITIK .....	397
8.7 BETEILIGUNGSSYSTEME .....	402
<b>9 PERSONALENTWICKLUNG UND ARBEITSQUALIFIKATION .....</b>	<b>410</b>
9.1 ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG.....	410
9.1.1 Zusammenhang zwischen Organisations- und Personalentwicklung .....	410
9.1.2 Erklärungsansätze zu organisatorischen Entwicklungsprozessen.....	411
9.1.3 Strategien und Techniken der Organisationsentwicklung.....	415
9.1.4 Organisationsentwicklung als Lernprozeß.....	420
9.1.5 Rechtlicher Bezugsrahmen der Organisations- und Personalentwicklung.....	423
9.2 PERSONALENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNGSKONZEPTE.....	425
9.2.1 Theoretische Ansätze der Personalentwicklung.....	425
9.2.2 Ziele und Inhalte der Personalentwicklung.....	429
9.2.3 Regelkreis der Personalentwicklung .....	440
9.2.4 Personalentwicklungsplanung.....	442
9.2.5 Personalförderung.....	446
9.2.6 Laufbahnplanung.....	448
9.2.7 Qualifikationsvermittlung.....	452
9.2.8 Erfolgskontrolle der Personalentwicklung.....	460
9.3 PERSONALENTWICKLUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST.....	464

9.4 AUSLANDSEINSATZ VON ARBEITNEHMERN.....	469
9.4.1 <i>Auslandeinsatz als Herausforderung für die Personalentwicklung</i> .....	469
9.4.2 <i>Auswahlphase</i> .....	472
9.4.3 <i>Vorbereitungsphase</i> .....	475
9.4.4 <i>Betreuungsphase</i> .....	480
9.4.5 <i>Wiedereingliederungsphase</i> .....	481
9.4.6 <i>Rechtliche Aspekte des Auslandseinsatzes</i> .....	483
 <b>10 EINSATZ PERSONELLER RESSOURCEN UND ERGEBNISSE</b>	
<b>VON ARBEIT</b> .....	<b>485</b>