



Personalfreisetzungsalternativen

Personalfreisetzungsstrategien und Personalfreisetzungsalternativen

– eine transaktionskostentheoretische Untersuchung –

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	1
1.1. Problemstellung.....	1
1.1.1. Konzeptdefinition der Personalfreisetzung	5
1.1.2. Stand der Diskussion.....	8
1.1.2.1. Ursachen der Personalfreisetzung.....	8
1.1.2.2. Alternativen zur Personalfreisetzung	10
1.1.2.3. Rechtliche Bestimmungen	15
1.1.2.4. Personalfreisetzungsstrategien.....	22
1.1.2.5. Auswirkungen von Personalfreisetzung.....	23
1.1.3. Ziele und Aufbau der Untersuchung.....	25
2. Überlegungen zum theoretischen Hintergrund.....	28
2.1. Konzeptionelle Definition der Theorie	28
2.2. Organisationstheoretische Ansätze für die Untersuchung strategischer Personalfreisetzung	37
2.2.1. Transaktionskosten-Ansatz	38
2.2.2. Situativer Ansatz.....	39
2.2.3. Population Ecology-Ansatz.....	43
2.2.4. Resource Dependency-Ansatz.....	49
2.3. Begründung für die Anwendung des Transaktionskosten-Ansatzes.....	53
2.4. Transaktionskosten-Ansatz.....	55
2.4.1. Begriff der Transaktion	59
2.4.2. Produktionskosten	60
2.4.3. Transaktionskosten.....	60
2.4.4. Die Grundannahmen des Transaktionskosten-Ansatzes	62
2.4.4.1. Verhaltensannahmen.....	65
2.4.4.1.1. Begrenzte Rationalität.....	65
2.4.4.1.2. Opportunismus.....	67
2.4.4.1.3. Risikoneutralität	68

2.4.5. Transaktionscharakteristika	
2.4.5.1. Transaktionsspezifische Investitionen	
2.4.5.2. Unsicherheit	
2.4.5.2.1. Verhaltensunsicherheit	
2.4.5.2.2. Parameterische Unsicherheit	
2.4.5.3. Häufigkeit	
2.4.6. Kontrollmechanismen	
2.4.6.1. Das vereinfachte Vertragsschema	
2.4.6.2. Kontrollmechanismen	
2.4.6.2.1. Markt	
2.4.6.2.2. Hybrid	
2.4.6.2.3. Hierarchie	
2.4.7. Kostenwirksame Charakteristika institutioneller Verträge	
2.4.7.1. Anpassungsfähigkeit	
2.4.7.1.1. Anpassungsfähigkeit A	
2.4.7.1.2. Anpassungsfähigkeit C	
2.4.7.2. Anreizintensität	
2.4.7.3. Ausmaß bürokratischer Steuerung und Kontrolle	
2.4.7.4. Kostenwirksame Charakteristika institutioneller Verträge	
2.5. Funktionsmechanismus des Transaktionskosten-Ansatzes	
2.6. Kritische Würdigung des Transaktionskosten-Ansatzes	
2.7. Zur Meßproblematik der Transaktionskosten	
2.7.1. Stand der Diskussion	
2.7.2. Lösungsansatz	
3. Forschung nach den Ursachen der Personalfreisetzung	
3.1. Die Umwelt	
3.2. Systematisierung der Personalfreisetzungursachen	
4. Beschäftigungsverhältnisse	
4.1. Antizipierte Veränderungen im Beschäftigungsverhältnis	

4.2 Charakteristika und Kontrollmechanismen von Beschäftigungsverhältnissen	114
4.2.1 Überlegungen zu den Charakteristika der Beschäftigungstransaktion.....	115
4.2.1.1. Humankapitalspezifität.....	115
4.2.1.2. Schwierigkeit der Leistungsmessung.....	118
4.2.2. Kontrollmechanismen.....	121
4.2.2.1. Spot Market.....	126
4.2.2.2. Primitive Team.....	126
4.2.2.3. Interner Arbeitsmarkt (Relational Team und Obligational Market)	127
4.2.3. Kontrollmechanismen und Personalfreisetzung.....	130
5. Personalfreisetzungsstrategien	132
5.1. Konzeptionelle Definition der Strategie.....	133
5.2. Überlegung zu Personalfreisetzungsstrategien.....	134
5.3. Ableitung eines strategischen Konzeptes der Personalfreisetzung.....	136
5.3.1. Produktionsbezogene Strategie.....	137
5.3.2. Transaktionskostenbezogene Strategie.....	137
5.3.3. Produktions- oder transaktionskostenbezogene Strategie.....	138
5.4. Ableitung des Personalfreisetzungsmodells.....	139
5.4.1. Definition des Modells.....	139
5.4.2. Aufbau des Untersuchungsmodells.....	141
5.4.3. Zentrale Annahmen.....	144
6. Empirische Untersuchung: Methode und Operationalisierungen.....	152
6.1. Anlage der Untersuchung.....	152
6.2. Methodische Vorgehensweise der Datenerhebung.....	153
6.2.1. Interview.....	157
6.2.2. Schlüsselinformanten als Zielgruppe der Befragung.....	160
6.3. Operationalisierung der untersuchungsrelevanten Variablen.....	162
6.3.1. Betriebsspezifität.....	164

6.3.2. Unsicherheit der Leistungsmessung.....	
6.3.3. Kontrollmechanismen.....	
6.3.4. Produktions- und Transaktionskosten.....	
6.3.5. Strategisches Konzept.....	
6.4. Aufbau des Fragebogens.....	
7. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	
7.1. Güte der Messung.....	
7.1.1. Zuverlässigkeit der relevanten Meßinstrumente.....	
7.1.2. Gültigkeit der relevanten Meßinstrumente.....	
7.2. Überprüfung der Annahmen.....	
7.2.1. Vorgehensweise bei der Klassifizierung des Beschäftigungsverhältnisses.....	
7.2.2. Effizienzbewertung des strategischen Konzeptes.....	
7.2.2.1. Erstellung der Vergleichseinheiten.....	
7.2.2.2. Überprüfung der Annahmen.....	
7.2.2.2.1. Überprüfung der Annahme 1.....	
7.2.2.2.2. Überprüfung der Annahme 2.....	
7.2.2.2.3. Überprüfung der Annahme 4.....	
7.2.2.2.4. Überprüfung der Annahme 5.....	
8. Schlußfolgerung.....	
8.1. Zusammenfassung der Ergebnisse.....	
8.2. Kritische Diskussion der Ergebnisse.....	
8.2.1. Gültigkeit der Klassifikation des Beschäftigungsverhältnisses.....	
8.2.2. Problem der angewandten Kostenkategorien.....	
8.2.3. Betrachtung der Wirkungen der Personalfreisetzung auf individueller, unternehmensbezogener und gesamtgesellschaftlicher Ebene.....	
8.2.4. Weiterführende Überlegungen.....	
8.3. Implikationen der Untersuchung für die Personalpraxis.....	

8.4. Grenzen der Untersuchung und Vorschläge zur weiteren Entwicklung des Modells	223
9. Literaturverzeichnis	226
10. Anhang: Fragebogen	243