

Roswitha Sehringer

# Betriebliche Strategien der Personalrekrutierung

Ergebnisse einer Betriebsbefragung

Campus Verlag  
Frankfurt/ New York

# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| <b>Vorwort</b>  | 7  |
| <b>Kapitel 1</b>  |    |
| <b>Betriebliche Personalstrategien im Kontext unterschiedlicher theoretischer Konzepte</b>          | 9  |
| 1.1 Problemstellung   | 9  |
| 1.2 Theoretische Konzepte zur Erklärung betrieblicher Personalstrategien                            | 18 |
| 1.2.1 Betriebliche Personalstrategien im Kontext betriebs- und personalwirtschaftlicher Schriften   | 21 |
| 1.2.2 Der Beitrag der Arbeitsmarkttheorie zur Erklärung betrieblicher Personalrekrutierungsprozesse | 24 |
| 1.2.3 Arbeits- und vertragsrechtliche Restriktionen der betrieblichen Personalsteuerung             | 32 |
| <b>Kapitel 2</b>  |    |
| <b>Der Untersuchungsplan für die Betriebsbefragung</b>  | 35 |
| 2.1 Der Gesprächsleitfaden  | 36 |
| 2.2 Auswahl der Betriebe (Stichprobe, Typologiebildung)   | 41 |
| 2.3 Das Interview   | 49 |
| 2.4 Informationsaufbereitung und Materialdokumentation  | 52 |
| <b>Kapitel 3</b>  |    |
| <b>Der gespaltene Arbeitsmarkt</b>  | 55 |
| 3.1 Quantitative und qualitative Personalplanung als Instrumente einer gezielten Personalpolitik    | 56 |
| 3.2 Mechanismen der internen Personalbeschaffung  | 61 |
| 3.2.1 Die innerbetriebliche Stellenausschreibung  | 61 |
| 3.2.2 Die betriebliche Aus- und Weiterbildung   | 65 |
| 3.3 Mechanismen der externen Personalbeschaffung  | 74 |
| 3.3.1 Die Bedeutung von Stellenanzeigen   | 74 |
| 3.3.2 Die Rolle des Arbeitsamtes bei der betrieblichen Personalbeschaffung                          | 77 |
| 3.3.3 Die Bedeutung sozialer Kontakte bei der betrieblichen Stellenbesetzung                        | 83 |

|  |   |     |
|--|---|-----|
| <b>Kapitel 4</b>   |   |     |
| <b>Betriebliche Auswahlprozesse und Selektionskriterien</b>                            |   | 89  |
| 4.1  | Bewerberquoten als Rahmenbedingungen für die betriebliche Personalauswahl                       | 91  |
| 4.2  | Bewerbungsformen als Indikator für das Positionsniveau  | 94  |
| 4.3  | Die Bewertung von Vermittlungsinstanzen   | 95  |
| 4.4  | Die Funktion von Auswahlrichtlinien   | 98  |
| 4.5  | Die Bedeutung der Lebenslaufanalyse   | 102 |
| 4.6  | Der Stellenwert von Schul- und Praxiszeugnissen   | 104 |
| 4.7  | Die Bedeutung persönlicher Referenzen   | 108 |
| 4.8  | Der Einsatz von Testverfahren   | 110 |
| 4.9  | Merkmale des Vorstellungsgespräches   | 113 |
| 4.10   | Die Relevanz der Probezeit für die Personalbeurteilung  | 119 |
| 4.11   | Entlassungskriterien als Beispiel für die betriebliche Negativauswahl                           | 121 |
| <b>Kapitel 5</b>   |   |     |
| <b>Die Rekrutierungsbedingungen ausgewählter Sozialgruppen</b>                         |   | 126 |
| 5.1  | Die Einflüsse geschlechtsspezifischer Auswahlkriterien  | 127 |
| 5.2  | Die Bedeutung von Altersgrenzen bei der Personalauswahl   | 134 |
| 5.3  | Die Beschäftigungschancen für Ausländer   | 136 |
| 5.4  | Die Wiedereingliederungschancen von Arbeitslosen  | 139 |
| 5.5  | Die Arbeitsmarktbedingungen behinderter Arbeitnehmer  | 142 |
| 5.6  | Die Rekrutierungsmuster im Ausbildungssektor  | 147 |
| <b>Kapitel 6</b>   |   |     |
| <b>Betriebliche Personalrekrutierung als Resultat von Strategie und Gegenstrategie</b> |   | 179 |
| 6.1  | Betriebliche Strategien der Personal- und Arbeitsmarktsteuerung                                 | 181 |
| 6.2  | "Managerideologie" versus "Gegenideologie" – zum Verhältnis von Personalleitung und Betriebsrat | 188 |
| <b>Anhang</b>  |   |     |
| <b>Die Betriebsprotokolle</b>  |   | 195 |
| <b>Literaturverzeichnis</b>  |   | 261 |