INHALT

Vorwort der Herausgeber	7
Vorwort	9
1. Einleitung	11
1.1 Prozesse sozialer Schließung im Arbeitsmarkt	11
1.2 Formale Bildungsabschlüsse als Selektionskriterium	16
1.3 Neue Formen der Personalpolitik	18
1.4 Rekrutierungsstrategien und betriebliche Verhandlungssysteme	20
1.5 Diskriminierung und soziale Schließung	24
2. Bildungsexpansion und Berechtigungswesen – Ein Vergleich zwischen der Bundesrepublik, Frankreich und Großbritannien	31
2.1 Die Qualifikationsstruktur der erwerbstätigen Bevölkerung	34
2.2 Die Verteilung qualifizierter Arbeitskräfte über Industriezweige	36
2.3 Die Berufsstruktur der Industriezweige	40
2.4 Die Qualifikationsstruktur der Berufe	42
2.5 Veränderungen in der Qualifikationsstruktur der Berufe	44
2.6 Schlußfolgerung und Zusammenfassung	52
Anhang zu Kapitel 2: Tabellen und Abbildungen	56
3. Empirische Muster von Rekrutierungskriterien und Rekrutierungs- verfahren	83
3.1 Zur Funktion nicht-kognitiver Merkmale im Rekrutierungsprozeß	83
3.2 Selektionsstrategien im Bereich gering qualifizierter Tätigkeiten	87
3.3 Das betriebliche Interesse an der Facharbeiterqualifikation – Der Lehrabschluß als Selektionskriterium	98
3.4 Rekrutierungsmuster im Bereich dispositiver Arbeitsrollen	114
4. Organisation und Qualifikation. Eine Diskussion des Qualifikationsbegriffs	123
4.1 Berufliche Wertorientierungen als Ressource industrieller Organisationen	126
4.2 Die Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages und betriebliche Gegen- strategien	128
4.3 Industrielle Arbeit und regulative Normen	131
4.4 Zur Funktion werthomogener Gruppen für das betriebliche Sozial- system	135
5. Eine Analyse von Rekrutierungskanälen	139
5.1 Empirische Anhaltspunkte für die Bedeutung informeller Netzwerke in Rekrutierungsprozessen	139
5.2 Die Selektivität von Filtern und Kanälen	147
Anhang zu Kapitel 5: Abbildungen	151

6.	Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung im Rekrutierungsprozeß	155
6.1	Der Zielkonflikt zwischen Stabilisierung und Rekrutierung	157
6.2	Tendenzen zur ‚Abschließung‘ interner Arbeitsmärkte	162
6.3	Belegschaftsvertretung und informelle Netzwerke	171
7.	Interner Arbeitsmarkt und externe Rekrutierung – Ein Vergleich zwischen britischen und deutschen Firmen	175
7.1	Die Schaffung einer neuen Stelle	176
7.2	Die interne Stellenausschreibung	179
7.3	Die Strukturierung des internen Arbeitsmarktes	181
7.4	Der erweiterte interne Arbeitsmarkt	185
7.5	Die interne Stellenbesetzung	187
7.6	Zusammenfassung	189
7.7	Anhang – Methodische Anmerkungen	190
8.	Die „sichtbare Hand“ des Personalmanagement – Eine Analyse betrieblicher Rekrutierungsstrategien	195
8.1	Eine Typologie von Rekrutierungsstrategien	199
8.2	Kombination von Rekrutierungsstrategien und ihre Veränderung im Zeitablauf	215
8.3	Quantitative Auswertung	220
8.4	Fazit der Typologie	223
9.	Schlußbemerkung: Strukturveränderungen im Arbeitsmarkt	229
	Anhang: Erhebungsverfahren und Stichprobe	235
	Literaturverzeichnis	240