

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Ausgangssituation.....	1
1.2 Problemstellung	5
1.2.1 Outsourcing – Eine rein finanzielle Fragestellung?	5
1.2.2 Unzureichende wissenschaftliche Fundierung von Outsourcing – Stand der Forschung	7
1.3 Zielsetzung der Arbeit	9
1.4 Gang der Untersuchung	10
2 Eingrenzung des Analysegegenstands.....	13
2.1 Der Prozess der Personalauswahl	13
2.1.1 Zielsetzung	13
2.1.2 Phasenmodell der sequentiellen Personalauswahl	14
2.1.2.1 Telefonischer Erstkontakt.....	15
2.1.2.2 Bewerbungsanalyse.....	15
2.1.2.3 Telefoninterview	17
2.1.2.4 Persönliches Vorstellungsgespräch	17
2.1.2.5 Eignungsdiagnostische Tests und Übungen	19
2.1.2.6 Arbeitsvertrag.....	20
2.1.2.7 Probezeit.....	21
2.1.3 Möglichkeiten der organisatorischen Verankerung der Personalauswahl im Unternehmensgefüge	23
2.1.3.1 Zentralisation der Personalfunktion.....	23
2.1.3.2 Dezentralisation der Personalfunktion.....	24
2.1.3.3 Das Personalreferentensystem.....	25

2.1.3.4 Das Wertschöpfungscenter Personal nach Wunderer	25
2.1.3.5 Das HR-Rollenmodell nach Ulrich.....	26
2.1.3.6 Die virtuelle Personalabteilung nach Scholz	27
2.2 Das Organisationskonzept Outsourcing.....	28
2.2.1 Terminologische Grundlagen	28
2.2.1.1 Etymologie des Outsourcing-Begriffs	28
2.2.1.2 Analyse unterschiedlicher Begriffsauffassungen und Ent- wicklung einer Definition für die vorliegende Arbeit.....	29
2.2.2 Mögliche Formen des Outsourcings in der Personalauswahl	32
2.2.2.1 Differenzierung nach der wirtschaftlichen Abhängigkeit des Dienstleisters.....	33
2.2.2.2 Differenzierung nach der Anzahl der beauftragten Dienstleister.....	34
2.2.2.3 Differenzierung nach der geographischen Entfernung des Dienstleisters.....	35
2.2.2.4 Differenzierung nach dem Umfang des ausgelagerten Leistungsbereichs	36
2.2.2.5 Differenzierung nach der Zeitfolge des Leistungsbezugs	37
2.3 Zwischenfazit	38
3 Theoretischer Bezugsrahmen	39
3.1 Einführung	40
3.1.1 Der Strategiebegriff in der Betriebswirtschaftslehre.....	40
3.1.2 Einordnung des theoretischen Bezugsrahmens in die Strategische Managementforschung	41
3.2 Unternehmensinterne Perspektive	45
3.2.1 The Resource-based View of the Firm	45

3.2.1.1 Kernaussage	45
3.2.1.2 Grundannahmen	45
3.2.1.2.1 Ressourcenheterogenität	45
3.2.1.2.2 Ressourcenimmobilität	45
3.2.1.3 Terminologische Grundlagen	46
3.2.1.3.1 Ressourcen.....	47
3.2.1.3.2 Fähigkeiten	48
3.2.1.3.3 Wettbewerbsvorteile	48
3.2.1.4 Kriterien der Wettbewerbsrelevanz betrieblicher Ressourcen	50
3.2.1.4.1 Werthaltigkeit	50
3.2.1.4.2 Seltenheit	50
3.2.1.4.3 Nicht-Imitierbarkeit	51
3.2.1.4.4 Nicht-Substituierbarkeit.....	52
3.2.1.4.5 Aneigenbarkeit.....	53
3.2.2 Der Kernkompetenzansatz.....	53
3.2.2.1 Kernaussage	53
3.2.2.2 Begriff und Wesen der Kernkompetenz	54
3.2.3 Die unternehmensinterne Perspektive im Spiegel der Kritik	55
3.2.3.1 Mangelnde definitorische Präzision	56
3.2.3.2 Zirkuläre Argumentationsweise	57
3.2.3.3 Einseitige Fokussierung auf die Einzelunternehmung.....	59
3.2.4 Strategien zwischenbetrieblicher Kooperation aus der Perspektive von Resource-based View und Kernkompetenzansatz	60
3.2.4.1 Temporäre Nutzung externer Ressourcen und Fähigkeiten.....	60
3.2.4.2 Internalisierung externer Ressourcen und Fähigkeiten.....	61

3.2.4.3	Zwischenfazit	62
3.3	Beziehungsorientierte Perspektive – The Relational View of the Firm	62
3.3.1	Kernaussage.....	62
3.3.2	Ressourcenheterogenität und Ressourcenimmobilität im Relational View	63
3.3.3	Terminologische Grundlagen	64
3.3.3.1	Allianzen, Kooperationen und Netzwerke.....	64
3.3.3.2	Interorganisationale Ressourcen.....	66
3.3.3.3	Kooperative Kernkompetenzen	67
3.3.3.4	Relationale Renten	68
3.3.4	Kriterien für die Entstehung relationaler Renten	70
3.3.4.1	Investitionen in beziehungsspezifische Ressourcen	70
3.3.4.2	Investitionen in interorganisationalen Wissenstransfer	70
3.3.4.3	Komplementäre Ressourcen und Fähigkeiten	71
3.3.4.4	Wirksame Steuerungsmechanismen	72
3.3.5	Nachhaltigkeitsmechanismen relationaler Renten	73
3.3.6	Die beziehungsorientierte Perspektive im Spiegel der Kritik	73
3.3.6.1	Intransparenz der Generierung und Appropriation relationaler Renten	74
3.3.6.2	Heterogenität der theoretischen Wurzeln	74
3.3.6.3	Einseitige Fokussierung auf die zwischenbetriebliche Ebene.....	75
3.3.7	Strategien zwischenbetrieblicher Kooperation aus beziehungsorientierter Perspektive	76
3.3.7.1	Langfristige Nutzung externer Ressourcen und Fähigkeiten.....	76
3.3.7.2	Partnerschaftliche Generierung interorganisationaler Wettbewerbsvorteile.....	77

3.3.7.3 Zwischenfazit	77
4 Outsourcing der Personalauswahl – Entwicklung eines theoriebasierten Entscheidungsrahmens	79
4.1 Einfluss der Personalauswahl auf die Wettbewerbsfähigkeit der fokalen Unternehmung	79
4.2 Voraussichtliche Veränderung des Einflusses der Personalauswahl auf die Wettbewerbsfähigkeit der fokalen Unternehmung.....	82
4.3 Wettbewerbsrelevanz des für die Personalauswahl erforderlichen Wissens	83
4.4 Bereitschaft zu beziehungsspezifischen Investitionen in vertrauensbildende Maßnahmen	85
4.5 Bereitschaft zu beziehungsspezifischen Investitionen in gegenseitigen Wissenstransfer	86
4.6 Bewerberakzeptanz gegenüber einem Outsourcing der Personalauswahl	87
4.7 Wahrscheinlichkeit einer Professionalisierung der Personalauswahl durch Outsourcing	89
4.8 Organisationale und kulturelle Nähe zwischen fokaler Unternehmung und externem Dienstleister	91
4.9 Zwischenfazit	92
5 Methodisches Vorgehen	93
5.1 Datenerhebung – Das leitfadengestützte Experteninterview.....	94
5.1.1 Begründung der Methodenwahl.....	94
5.1.2 Entwicklung des Interviewleitfadens	97
5.1.2.1 Formaler Aufbau	97
5.1.2.2 Formulierung der Fragen.....	99
5.1.2.3 Pretest und Pilotierung	100

5.1.3	Festlegung der Stichprobe	101
5.1.3.1	Zum Begriff des Experten	101
5.1.3.2	Auswahl der Interviewpartner	103
5.1.3.3	Ansprache der Interviewpartner	107
5.1.3.4	Die Interviewpartner im Überblick.....	107
5.1.4	Durchführung der Interviews.....	113
5.1.4.1	Zeitraum, Dauer und Ort	113
5.1.4.2	Besondere Herausforderungen	114
5.2	Datenaufbereitung	115
5.2.1	Tonbandaufzeichnung der Interviews.....	115
5.2.2	Wörtliche Transkription der Tonbandaufnahmen.....	116
5.2.3	Konfirmation der Transkripte durch die Interviewpartner	117
5.3	Datenauswertung	118
5.3.1	Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring – Begründung der Methodenwahl	118
5.3.2	Schrittweise Entwicklung eines Kategoriensystems	119
5.3.3	Unterstützung des Vorgehens durch Microsoft Excel.....	121
5.4	Konfrontation des Vorgehens mit den Gütekriterien qualitativer Forschung	122
5.4.1	Verfahrensdokumentation.....	123
5.4.2	Argumentative Interpretationsabsicherung	123
5.4.3	Regelgeleitetheit	124
5.4.4	Nähe zum Gegenstand	124
5.4.5	Kommunikative Validierung	124
5.4.6	Triangulation	125
5.5	Zwischenfazit	126

6 Ergebnisse aus den Experteninterviews	127
6.1 Kritische Reflexion der Experteneinschätzungen zu den einzelnen Dimensionen.....	128
6.1.1 Einfluss der Personalauswahl auf die Wettbewerbsfähigkeit der fokalen Unternehmung	128
6.1.2 Voraussichtliche Veränderung des Einflusses der Personalauswahl auf die Wettbewerbsfähigkeit der fokalen Unternehmung	132
6.1.3 Wettbewerbsrelevanz des für die Personalauswahl erforderlichen Wissens	135
6.1.4 Implizitität der persönlichkeitsbezogenen Stellenbesetzungs kriterien	140
6.1.5 Bereitschaft zu beziehungsspezifischen Investitionen in vertrauensbildende Maßnahmen	141
6.1.6 Bereitschaft zu beziehungsspezifischen Investitionen in gegenseitigen Wissenstransfer	144
6.1.7 Bewerberakzeptanz gegenüber einem Outsourcing der Personalauswahl	147
6.1.8 Wahrscheinlichkeit einer Professionalisierung der Personalauswahl durch Outsourcing.....	150
6.1.9 Organisationale und kulturelle Nähe zwischen fokaler Unternehmung und externem Dienstleister.....	154
6.1.10 Höhe des Nettopersonalbedarfs der fokalen Unternehmung.....	157
6.1.11 Wettbewerbsverbot des externen Dienstleisters.....	160
6.2 Synthese der Untersuchungsergebnisse im Hinblick auf das Forschungsziel	162
6.2.1 Resource-based View, Kernkompetenzansatz und Relational View als Erklärungsmuster für Sourcing-Entscheidungen in der Personalauswahl	162
6.2.2 Entwicklung einer Sourcing-Strategie für die betriebliche Personalauswahl auf Basis der Untersuchungsergebnisse	166

XVIII Inhaltsverzeichnis

7 Schluss	171
7.1 Reflexion der Untersuchungsergebnisse	171
7.2 Grenzen der Untersuchung	174
7.3 Ausblick und weiterer Forschungsbedarf	175
Literaturverzeichnis	177
Verzeichnis der Internetquellen	199
Rechtsquellenverzeichnis	201
Anhang	203