

Jahresband
2001/2002

Jahresband
2001/2002

Hochschule Niederrhein
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Mönchengladbach

Mönchengladbacher Schriften
zur wirtschaftswissenschaftlichen Praxis

herausgegeben vom
Dekan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften
der Hochschule Niederrhein

Band 14

Jahresband 2001/2002

Shaker Verlag
Aachen 2003

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Cover und Layout: Birgit Lankes

Copyright Shaker Verlag 2003

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 3-8322-1905-6

ISSN 1615-9160

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen
Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9
Internet: www.shaker.de • eMail: info@shaker.de

Autorenverzeichnis

**Professor Dr.
Heidrun Ahlers**

Professorin für Wirtschaftsrecht, Bürgerliches
Recht und Arbeitsrecht an der Hochschule
Niederrhein, Mönchengladbach

**Professor Dr.
Wolfgang Geise**

Professor für Marketing an der Hochschule
Niederrhein, Mönchengladbach

**Professor Dr.
Rüdiger Hamm**

Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere
Regional- und Strukturpolitik an der Hochschule
Niederrhein, Mönchengladbach

**Professor Dr.
Andreas Syska**

Professor für Produktionswirtschaft und Cont-
rolling an der Hochschule Niederrhein, Mönch-
engladbach

Inhaltsverzeichnis

Methoden des Personalabbaus

Heidrun Ahlers

1. Ursachen für Personalabbau	11
2. Begriff der Personalabbaus	12
3. Vorbeugende Maßnahmen	12
3.1 Maßnahmen der Produktionsplanung	13
3.2 Maßnahmen der Personalpolitik	13
3.2.1 Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes/Potenzielle Abbaureserve/Personelle Unterdeckung	13
3.2.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit	14
4. Methoden des Personalabbaus im Überblick	15
5. Personalabbau ohne Bestandsreduktion	16
5.1 Maßnahmen der Produktions- und Absatzplanung	16
5.1.1 Erweiterte Lagerhaltung	16
5.1.2 Rücknahme von Fremdaufträgen	16
5.1.3 Vorziehen von Reparatur- und Erneuerungsaufgaben	17
5.1.4 Sonstige Maßnahmen der Produktions- und Absatzplanung ..	17
5.2 Arbeitszeitverkürzende Maßnahmen	17
5.2.1 Der Abbau von Mehrarbeit bzw. Überstunden	18
5.2.2 Einführung von Kurzarbeit	18
5.2.3 Kürzung der regulären Arbeitszeit	19
5.2.4 Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen	19
5.2.5 Urlaubsplanung	19
6. Personalabbau mit Bestandsreduktion	20
6.1. Personalabbau ohne Kündigung	21
6.1.1 Einstellungsbeschränkungen/Einstellungsstopp	21
6.1.2 Nichtverlängerung von Zeitarbeitsverträgen	21
6.1.3 Abbau von Leiharbeit	22

6.2. Personalabbau durch Kündigung	22
6.2.1 Initiierte Kündigung	23
6.2.2 Betriebsbedingte Kündigung	24
6.2.2.1 Besonderer Kündigungsschutz	24
6.2.2.2 Dringende betriebliche Erfordernisse	25
6.2.2.3 Sozialauswahl	25
6.2.3 Massenentlassungen	27
6.2.4 Betriebsänderung	29
6.2.4.1 Interessenausgleich	30
6.2.4.2 Sozialplan	31
6.3 Freiwillige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Zustimmung des Arbeitnehmers	32
6.3.1 Traditioneller Aufhebungsvertrag	32
6.3.1.1 Grundform	32
6.3.1.2 Aufklärungspflichten beim Aufhebungsvertrag	34
6.3.1.3 Abgrenzung zu Abwicklungsverträgen	35
6.3.2 Altersteilzeit und vorzeitige Pensionierungen	35
6.3.2.1 Altersteilzeit	35
6.3.2.2 Vorzeitige Pensionierung	36
7. Neue Wege des Personalabbaus	37
7.1 Schwerpunkte traditioneller Personalabbaumaßnahmen	37
7.2 Folgewirkungen des Personalabbaus in und außerhalb des Unternehmens	38
7.3 Mitarbeiter- und prozessorientierte Methoden des Personalabbaus ...	40
7.3.1 Personalabbau und Überführung in selbstständige Existenz .	40
7.3.2 Personalabbau und Übergang in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft	41
7.3.2.1 Inhaltliche Ausgestaltung	41
7.3.2.2 Vorteile eines Beschäftigungsgesellschaft	42

7.3.3 Personalabbau mit Outplacementberatung	43
7.3.3.1 Der Begriff des Outplacement	43
7.3.3.2 Phasen des Outplacement	
a. Vorbereitungsphase	44
b. Kernphase	44
c. Feedbackphase	45
7.3.3.3 Vorteile des Outplacement	45
8 Ausblick	46
Literatur:	47

Zum Einkaufsverhalten von Senioren – Ergebnisse einer Analyse von Einkaufsstättenimages

Wolfgang Geise

1. Zur demographischen Entwicklung in Deutschland	49
2. Senioren als Zielgruppe des Einzelhandels	51
3. Zur Bedeutung des Einkaufsstättenimages für das Verbraucherverhalten	53
4. Analyse der Einkaufsstättenimages	57
4.1 Bekanntheit von Einkaufsstätten in Mönchengladbach	57
4.2 Analyse der Imageprofile	58
5. Faktorenanalytische Auswertung der Imagedaten	71
6. Zur Image-Verhaltens-Beziehung	82
7. Zusammenfassung	84
Literatur	85

Die Bedeutung des Flughafens Mönchengladbach für den Mittleren Niederrhein

Rüdiger Hamm

1. Nachfrageeffekte	88
1.1. Abschätzung der derzeitigen Nachfrageeffekte	90
1.2. Abschätzung der Nachfrageeffekte im Falle eines Flughafenausbaus	92
2. Angebotseffekte	96
2.1. Derzeitiger Zustand	96
2.2. Erwartungen an den Ausbau	104
3. Zusammenfassung.....	113
Footnotes	116

Kann die Ausbildungsreife der Schulabgänger mit den Anforderungen der Wirtschaft Schritt halten? Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im IHK-Bezirk Mittlerer Niederrhein

Rüdiger Hamm

0. Einleitung	119
1. Anforderungen der betrieblichen Praxis an die Ausbildungsplatz- bewerber	120
2. Schulformen und Bewerberqualifikation	121
3. Das Profil der Bewerber	123

4. Die Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft	127
5. Schlussfolgerungen und einige weiterführende Überlegungen	130
Footnotes	134

Auftragsfertiger als kompetente Wertschöpfungspartner

Andreas Syska

Die Erfolgsgeschichte	137
Der CEM heute: ein logistisches Multitalent	138
Drei Typen	139
Die Eichhörnchen	139
Die Rennpferde	140
Die Elefantentöchter	140
Entwicklungsperspektiven	141
Fazit	141