

Aufstiegsphase

- Bestandteile
- Variante
 - Beförderung
 - Degradierung
 - Entlassung
 - Versetzung
- relevante Informationen
 - Info über Qualität verbessert, aber Qualität wird mehrdimensional.
 - Beide Seite lernen:
 - Wie ist der Arbeitgeber?
 - Wird das Karrieresystem eingehalten ?
- in späteren Phase der Beschäftigung gibt es eine
 - geringere Umverteilung von Wahrscheinlichkeiten.
 - Anreizziel wird wichtiger.
 - Am Anfang reicht Beförderung als Anreiz.
 - Ex post Homegenität entsteht im Zuge einer Karriere.
- Gründe der Ex post Homegenität:
 - folgt aus den relativen Vergleichen
 - Leistungschwächere scheiden aus
 - Bessere Bleiben übrig, die Anstrengung steigt
 - Turnierteilnehmer werden immer homogener

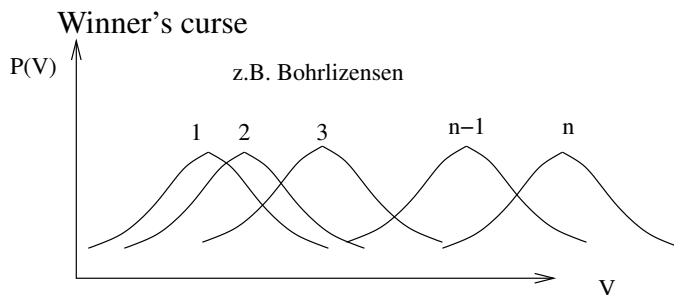
Zwischeninformationen

- Arbeitnehmerkonsequenzen
 - Die Arbeitnehmer können sich gegenseitig beobachten
 - Wenn der Vorsprung groß ist, kann es zum Einbruch der Arbeitsleistung der Spitzengruppen kommen.
 - Wenn ein Arbeitnehmer realisiert, daß er keine Chance mehr hat zu gewinnen, kann die Arbeitsleistung auf das Mindestarbeitsniveau zurückgehen.

- Personalpolitische Konsequenzen
 - Alle Zwischeninformation verbergen was schwierig zu realisieren ist.
 - langsamere Beförderungsgeschwindigkeit, wodurch es aber geringere Anreizeffekte gibt

Informationsübertragung durch Beförderungen

- Abwerbung: Wenn man annimmt dass alle Arbeitgeber in etwa die gleichen Arbeitnehmer suchen, allgemeines Qualitätsmerkmal, kann es Abwerbungsversuch (Poaching) kommen. Insbesondere wenn ein Arbeitnehmer außergewöhnlich früh befördert wird.
- Abwerber
 - Der Abwerber bildet selbst nicht aus.
 - Der Abwerber versucht Testkosten zu sparen.
- Personalpolitische Konsequenzen
 - langsame Beförderungen, führt aber zu schlechten Kandidaten
 - betriebspezifisches Humankapital, nur in Grenzen möglich.
 - Verzicht auf Beförderungen, Schwachsinn
 - Beförderung nach Seniorität gut, wenn die besten befördert werden, also zuvor gut selektieren



von 150 haben 3 zu Gewinn geführt und 147 zu einem Verlust.
Wenn alle Bieter in etwa gleich gut sind

- wenn man gewinnt hat man i.d.R. zuviel gezahlt, da sich nur der Schätzfehler der Bieter unterscheidet
- Der alte Arbeitgeber hat mehr Informationen.
 - Entweder bietet er mit oder
 - nicht was eine schlechte Nachricht für den Abwerber ist, er hat zuviel bezahlt.
- Personalpolitische Konsequenzen
 - Der alte Arbeitgeber hat kein Problem mit winner's curse
 - Der Abwerber hat das Problem, bei der Planung der Gebote
 - Lösung: Immer weniger als die wahren Zahlungsbereitschaft bieten. Das verringert die Möglichkeit des winner's curse.

Karriereinteressen

- Manager
 - denken nicht nur an die Interessen ihrer Arbeitgeber,
 - sondern auch über Karrieren bei anderen Arbeitgeber
 - innerbetriebliche und überbetrieblichen Karriere
- Headhunter/ Managermarkt
 - Manager muß auffallen, d.h. positive Informationen über sich am Managermarkt erzeugen
 - hidden action
 - * Erhöht seine Karriere Chance, schädigt alten Arbeitgeber
 - * Berücksichtigt nicht die Kapitalwertmethode, sondern setzt auf hohen Rückfluß am Anfang von Investitionen.
 - hidden Information
 - * Bewußte Informationszurückhaltung z.B. Strategie vor 3 Jahren, wenn jetzt ein Problem entsteht ist er der einzige der es weiß.
 - * Deckt er auf erfährt der Managermarkt es. Er kann auch den Arbeitgeber wechseln.
 - Konflikte zwischen Manager und Arbeitgeber
- Personalpolitische Konsequenzen
 - Es gibt immer Anreiz Informationen am Managermarkt zu erzeugen.
 - Mindestentlohnung, ein höheres Grundgehalt.
 - Variable Entlohnung führt zur Informationszurückhaltung.
 - Budgetbeschränkung:
 - * Vermeidung von Überinvestitionen z.B. Manager machen den Investitionsplan und entscheiden tut der Aufsichtsrat.