

## **Der psychologische Vertrag - die implizite Seite des Personalmanagements**

Prof. Dr. Stefan Huf

Arbeitnehmer und Arbeitgeber schließen nicht nur einen juristischen sondern auch einen psychologischen Vertrag, der aus nicht einforderbaren Erwartungen auf Basis subjektiv gedeuteter Versprechen besteht. Nach seiner fachwissenschaftlichen Grundlegung in den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts wurde das Konzept jahrzehntelang ignoriert. Zwischenzeitlich ist der psychologische Vertrag jedoch eine sehr populäre und etablierte Analysekategorie der Personalmanagementlehre geworden. Dennoch sind konzeptionelle Defizite unübersehbar. Zur Schärfung des analytischen Profils deckt der Beitrag daher zentrale theorieimmanente Kontroversen und Inkonsistenzen auf und unterbreitet einen Vorschlag zur inhaltlichen Präzisierung des Konzepts. Hierdurch wird deutlich, dass es sich um eine leistungsfähige Analysekategorie handelt, die theoretisch anschlussfähig und empirisch überprüfbar eine zentrale Determinante erfasst, die das Verhalten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern maßgeblich beeinflusst und über die gesamte Beschäftigungsdauer und in sämtlichen Handlungsfeldern des Personalmanagements Wirksamkeit entfaltet.

in „Der Betriebswirt“ 4/2011

---

Der Betriebswirt  
Deutscher Betriebswirte-Verlag GmbH  
Bleichstr. 20-22  
76593 Gernsbach

Tel. 07224 9397 150

Fax 07224 9397 905

[info@betriebswirte-verlag.de](mailto:info@betriebswirte-verlag.de)

[www.derbetriebswirt.de](http://www.derbetriebswirt.de)