

Inhaltsverzeichnis

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VI
1 EINLEITUNG	1
1.1 PROBLEMSTELLUNG.....	1
1.2 VORGEHENSWEISE	9
2 BILANZIERUNG VON HUMANRESSOURCEN	11
2.1 BILANZLEGUNG	11
2.2 BILANZIERUNG IMMATERIELLER VERMÖGENSWERTE.....	13
2.3 BILANZIERUNG VON HUMANRESSOURCEN.....	17
2.3.1 Grundsätzliches Bilanzierungsverbot.....	17
2.3.2 Bilanzierung von Profisportlern.....	18
2.4 DAS PROBLEM DER VERFÜGUNGSRRECHTE ÜBER HUMANRESSOURCEN.....	25
3 HUMANKAPITAL IN THEORIEN DER UNTERNEHMUNG	27
3.1 ÜBERBLICK ÜBER THEORIEN DER UNTERNEHMUNG	27
3.2 DIE HUMANKAPITALTHEORIE	30
3.2.1 Das Grundmodell von Becker.....	30
3.2.2 Erweiterungen des Grundmodells	33
3.2.2.1 Definition spezifischen Humankapitals.....	33
3.2.2.2 Investitionen des Arbeitgebers in generelles Humankapital.....	35
3.2.3 Empirische Ergebnisse	39
3.2.4 Sicherung von Investitionen in Humankapital.....	43
3.3 VERFÜGUNGSRRECHTE	45
3.3.1 Die Theorie der Verfügungsrechte	45
3.3.2 Übertragung von Verfügungsrechten.....	47
3.4 HUMANKAPITAL IN AUSGEWÄHLTEN THEORIEN DER UNTERNEHMUNG.....	51
3.4.1 Vorbemerkungen	51
3.4.2 Outside-Optionen	53
3.4.2.1 Die Unternehmung als Nexus von Beschäftigungsbeziehung (Employment Relations)....	53
3.4.2.2 Die Unternehmung als Steuerungssystem (Governance System).....	55
3.4.2.3 Bindung durch Beeinflussung der Outside-Optionen.....	56
3.4.3 Anreizsetzung.....	58
3.4.3.1 Anreize in der Neuen Institutionenökonomik	58
3.4.3.2 Die Unternehmung als Anreizsystem (Team Production).....	61
3.4.3.3 Bindung durch Anreizsetzung.....	62
3.4.4 Interdependenz der Ressourcen.....	64
3.4.4.1 Die Unternehmung als Besitzer (Ownership-Unit)	64
3.4.4.2 Die Unternehmung als Subökonomie.....	74
3.4.4.3 Bindung durch Interdependenz der Ressourcen	80
3.5 SICHERUNG DES HUMANKAPITALS DURCH VERFÜGUNGSRRECHTE.....	82

4	GRUNDGESAMTHEIT DES HUMANKAPITALS EINER UNTERNEHMUNG	84
4.1	PROBLEMSTELLUNG	84
4.1.1	„Atypisierung“ der Beschäftigung	84
4.1.2	Empirische Belege	91
4.1.2.1	Investitionen in das Humankapital atypischer Beschäftigte	91
4.1.2.2	Das Recht an Erfindungen	95
4.2	DIMENSIONEN VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN	99
4.2.1	Verträge über Arbeit	99
4.2.2	Eingliederung in die Organisation	102
4.2.3	Direktionsrecht	104
4.2.4	Typologie von Beschäftigungsformen	107
4.3	BEDEUTUNG DER ARBEITSVERHÄLTNISSE	111
4.3.1	Normalarbeitsverhältnis	111
4.3.2	E-Work, Telearbeit, Außendienst	112
4.3.2.1	Einordnung	112
4.3.2.2	Verbreitung	113
4.3.3	Arbeitsverhältnisse ohne faktisches Weisungsrecht	117
4.3.3.1	Einordnung	117
4.3.3.2	Verbreitung	118
4.3.4	Zeitarbeit, Interimsmanagement, andere Formen von Arbeitnehmerüberlassung	119
4.3.4.1	Einordnung	119
4.3.4.2	Verbreitung	122
4.3.4.2.1	Zeitarbeit	122
4.3.4.2.2	Interimsmanagement	126
4.3.4.2.3	Management-On-Site	129
4.3.5	Unternehmensberatungen, Business Process Outsourcing-Beziehungen, Abhängige Arbeitsbeziehungen (Zulieferer)	131
4.3.5.1	Einordnung	131
4.3.5.2	Verbreitung	133
4.3.5.2.1	Unternehmensberatungen	133
4.3.5.2.2	Business Process Outsourcing (BPO)	136
4.3.5.2.3	Zulieferer	137
4.3.5.2.4	Abhängige Selbstständige	140
4.3.6	Zwischenfazit	144
5	MÖGLICHKEITEN ZUR BILANZIERUNG VON HUMANKAPITAL	148
5.1	EINFÜHRUNG	148
5.2	FORMULIERUNG VON VORGABEN	149
5.2.1	Herleitung der Vorgaben	149
5.2.2	Erkenntnisse der Fluktuationsforschung	150
5.2.2.1	Unternehmensbezogene Merkmale	151
5.2.2.1.1	Stand der Forschung zu unternehmensbezogenen Merkmalen	151
5.2.2.1.2	Empirische Untersuchung zu unternehmensbezogenen Fluktuationsmerkmalen	154
5.2.2.2	Personenbezogene Merkmale	160

5.2.3	<i>Berechnung von Fluktuationswahrscheinlichkeiten</i>	166
5.3	DELEGATION DER EINSCHÄTZUNG AN UNTERNEHMEN	172
5.3.1	<i>Bewertung der Macht über Humankapital</i>	172
5.3.2	<i>Bindung durch kospezialisierte Ressourcen</i>	174
5.3.2.1	Kospezialisierte Ressourcen	174
5.3.2.2	Tangible kospezialisierte Ressourcen	175
5.3.2.3	Intangible kospezialisierte Ressourcen	177
5.3.2.3.1	Wissen	177
5.3.2.3.2	Routinen	185
5.3.2.3.3	Sozialkapital	186
5.3.3	<i>Komplementäre Ressourcen</i>	188
5.3.4	<i>Verringerung der Outside-Optionen</i>	191
5.3.5	<i>Sicherung und Rechenschaftspflichten</i>	194
5.4	JUSTITIABLE SICHERUNGSMECHANISMEN	196
5.4.1	<i>Institutionen</i>	196
5.4.2	<i>Verringerung von Outside-Optionen</i>	199
5.4.2.1	Institutionelle Möglichkeiten	199
5.4.2.2	Verwendungsbeschränkungen von Wissen	200
5.4.2.2.1	Grundsätzliches zu Wettbewerbsverbotsklauseln	200
5.4.2.2.2	Wettbewerbsverbotsklauseln mit Arbeitnehmern	201
5.4.2.3	Geheimhaltungspflichten von Wissen	208
5.4.3	<i>Institutionelle Bindungsmöglichkeiten</i>	212
5.4.4	<i>Justitiable Sicherungsmechanismen</i>	215
5.5	EFFIZIENZ DER LÖSUNGEN	216
5.5.1	<i>Zielkriterien und Vergleichsmöglichkeiten</i>	216
5.5.2	<i>Qualität des Systems</i>	219
5.5.2.1	Qualitätsdimensionen der Bilanzierung	219
5.5.2.2	Informationsqualität bei Vorgaben durch den Regulierer	221
5.5.2.3	Informationsqualität bei der Einschätzung durch Unternehmen	226
5.5.2.4	Informationsqualität bei institutioneller Sicherung	228
5.5.2.5	Informationsqualität bei Nichtbilanzierung	230
5.5.2.6	Qualitätsvergleich der Alternativen	231
5.5.3	<i>Kosten der Systeme</i>	233
5.5.3.1	Kostendimensionen von Bilanzierungssystemen	233
5.5.3.2	Kosten bei Vorgaben durch den Regulierer	238
5.5.3.3	Kosten bei der Einschätzung durch Unternehmen	241
5.5.3.4	Kosten bei institutioneller Sicherung	241
5.5.3.5	Kosten bei Nichtbilanzierung	242
5.5.3.6	Kostenvergleich der Alternativen	242
5.5.4	<i>Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen der Alternativen</i>	243
6	FAZIT	245
	LITERATURVERZEICHNIS	251
	ANHANG	VII