

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	1
2. Weiterbildungsfragen im Spannungsfeld zwischen ökonomischen und verhaltenswissenschaftlichen Analysen	9
2.1. Zum Verhältnis zwischen der Personalwirtschaftslehre und der ökonomischen Theorie	9
2.2. Zwei Sichtweisen zu den wesentlichen Charakteristika einer ökonomischen Analyse	10
2.3. Einige Überlegungen zu den Vor- und Nachteilen der beiden Sichtweisen	13
2.4. Folgerungen für die Personalwirtschaftslehre bzw. Arbeitsökonomik ..	22
2.4.1. Bestimmung des ökonomischen Gehalts der Teildisziplin durch den Gegenstandsbereich "Personal"?	22
2.4.2. Zum Verhältnis zwischen der Arbeitsökonomik und einer verhaltenswissenschaftlich orientierten Beschäftigung mit "Arbeit" ..	27
2.5. Weiterbildungsfragen im Spannungsfeld der beiden Sichtweisen von Ökonomie ..	32
2.5.1. Vorbemerkung	32
2.5.2. Die Dominanz einer gegenstandsorientierten Bearbeitung des Themas in ausgewählter personalwirtschaftlicher Literatur	34
2.5.2.1. Die Bearbeitung des Themas in der betriebswirtschaftlichen Weiterbildungsforschung	34
2.5.2.2. Bisherige Behandlung des Themas in personalwirtschaftlich-verhaltenswissenschaftlichen Arbeiten	39
2.5.3. Zentrale Elemente einer ökonomischen Theorie der Weiterbildung	42
2.5.3.1. Akteure auf den Weiterbildungsmärkten	42
2.5.3.2. Weiterbildung als ökonomisches Gut	45
2.5.3.3. Weiterbildung als Investitions- oder Konsumgut? ..	48
2.5.3.4. Charakteristika der Weiterbildungsmärkte	52
2.5.4. Inhaltliche Schwerpunktsetzung dieser Arbeit	59
3. Determinanten der Weiterbildungsinvestitionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern	61
3.1. Vorbemerkung	61
3.2. Investitionen einzelner Arbeitnehmer in generelles Humankapital	63
3.2.1. Individuelle Investitionen bei Sicherheit und perfektem Kapitalmarkt	64
3.2.2. Individuelle Investitionen unter Risiko bei perfektem Kapitalmarkt	66
3.2.3. Individuelle Investitionen bei Sicherheit und imperfektem Kapitalmarkt	67
3.2.4. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	72

3.3. Gemeinsame Investitionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer in spezifisches Humankapital	
3.3.1. Vorbemerkung	77
3.3.2. Spezifizierungen und Modifizierungen der Sharing-Hypothese	78
3.3.3. Arbeitgeberseitige Investitionen in spezifisches Humankapital als Versicherung der Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber-Moral-Hazard	89
3.3.4. Zusammenfassung	92
3.4. Gemeinsame Investitionen der Arbeitsvertragsparteien in generelles bzw. transferierbares Humankapital	93
3.4.1. Weiterbildung als Beschaffungs- und Screeninginstrument?	93
3.4.2. Finanzierung generellen Humankapitals durch den Arbeitgeber als Versicherung der Arbeitnehmer gegen arbeitgeberseitigen Opportunismus nach spezifischen Bildungsinvestitionen	96
3.4.3. Informationsasymmetrien zwischen Arbeitgebern über den Wert des generellen Humankapitals	103
3.4.4. Allgemeine Unsicherheit über die Erträge von Humankapitalinvestitionen	108
3.4.5. Zusammenfassung	114
3.5. Die arbeitgeberseitige Finanzierung von Investitionen in generelle Weiterbildung als effiziente Risikoordnung und Anreizsetzung	117
4. Die Fluktuation der Arbeitnehmer als Determinante von Weiterbildungsinvestitionen	123
4.1. Vorbemerkung	123
4.2. Fragestellungen und Ergebnisse der neueren empirisch orientierten Fluktuationsforschung	123
4.3. Das Inhaltsmodell der Fluktuation von Dincher	133
4.4. Theoriegestützte Ableitung von Zusammenhängen zwischen den Weiterbildungsinvestitionen und der Fluktuation	142
4.4.1. Direkte Wirkungen arbeitgeberseitig finanzierter Weiterbildung auf die Fluktuation	142
4.4.2. Indirekte Wirkungen der Weiterbildung auf die Fluktuation	146
4.5. Zusammenfassung und Begründung des weiteren Vorgehens	147
5. Rückzahlungsklauseln als Instrument zur Sicherung von Weiterbildungsinvestitionen	149
5.1. Überblick über empirische Tatbestände	149
5.2. Die Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln - dargestellt anhand des Dreistufenschemas von Hanau und Stoffels	154
5.3. Die Wirkungen unterschiedlicher Ausgestaltungen von Rückzahlungsklauseln	160
5.3.1. Die "Bindung" von Arbeitnehmern an das Unternehmen als problematische Analysekategorie	160

5.3.2.	Die Bestimmung des sozial optimalen Weiterbildungsniveaus als Referenzpunkt der weiteren Analysen	164
5.3.3.	Rückzahlungsklauseln bei spezifischer Weiterbildung	167
5.3.3.1.	Wirkungen der Rückzahlungsklausel auf das Weiterbildungsvolumen	168
5.3.3.2.	Selfselection-Wirkungen der Rückzahlungsklausel . .	171
5.3.3.3.	Folgerungen bezüglich der Bewertung der Rechtsprechung	176
5.3.4.	Rückzahlungsklauseln bei transferierbarer Weiterbildung	177
5.3.4.1.	Vorbemerkung: Potentielle Wirkungen von Rückzahlungsklauseln bei transferierbarer Weiterbildung . . .	178
5.3.4.2.	Die Wirkung unterschiedlicher Ausgestaltungen des Rückzahlungsbetrages auf das Weiterbildungsvolumen	180
5.3.4.2.1.	Vorbemerkung: Erläuterung und Begründung der gewählten Modellabbildung	180
5.3.4.2.2.	Das Weiterbildungsvolumen ohne Verwendung einer Rückzahlungsklausel	184
5.3.4.2.3.	Das Weiterbildungsvolumen bei Rückzahlung der verzinsten Nettoerträge	186
5.3.4.2.4.	Das Weiterbildungsvolumen bei Rückzahlung der verzinsten monetären Kosten	187
5.3.4.2.5.	Das Weiterbildungsvolumen bei Rückzahlung der unverzinsten monetären Kosten	190
5.3.4.2.6.	Schlußfolgerungen zur Bewertung der Rechtsprechung bezüglich der Begrenzung des Rückzahlungsbetrages	192
5.3.4.3.	Der Bindungszeitraum und die Abschreibung des Rückzahlungsbetrages	194
5.3.4.4.	Die Rückzahlungspflicht bei verschiedenen Begründungen für die arbeitnehmerseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses	196
5.3.4.5.	Rückzahlungspflicht bei Nichtbestehen oder Nichtteilnahme an Abschlußprüfungen oder Abbruch der Ausbildung durch den Arbeitnehmer	200
5.3.5.	Zusammenfassende Beurteilung von Rückzahlungsklauseln aus Sicht des Arbeitgebers	202
5.4.	Analyse von Rückzahlungsklauseln im personalpolitischen Kontext . . .	203
5.4.1.	Rückzahlungsklauseln im Vergleich zu anderen Vertragskonstruktionen	203
5.4.1.1.	Vorbemerkung	203
5.4.1.2.	Die Vereinbarung von verlängerten Kündigungsfristen als Alternative zur Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln	204
5.4.1.3.	Arbeitgeberdarlehen als alternative Finanzierungsform	206

5.4.2. Kosten der Verwendung von Rückzahlungsklauseln	211
5.4.2.1. Vorbemerkung	211
5.4.2.2. Kosten der Verwendung von Rückzahlungsklauseln durch die Rechtsprechung	212
5.4.2.3. Personalpolitische Kosten der Verwendung von Rück- zahlungsklauseln	214
5.4.3. Unterschiedliche Erträge aus der Verwendung von Rückzahlungs- klauseln	218
5.4.4. Zusammenfassung	219
6. Eigenfertigung oder Fremdbezug von Weiterbildungsgütern	221
6.1. Vorbemerkung	221
6.2. Empirische Befunde zu Eigenfertigung und Fremdbezug von Weiterbil- dungsgütern	223
6.3. Kostenrechnerische Entscheidungskriterien zwischen Eigenfertigung und Fremdbezug	226
6.4. Transaktionskostentheoretische Überlegungen zur Wahl der Leistungs- tiefe	227
6.5. Die Eigenfertigungs-Fremdbezugs-Entscheidung im Weiterbildungsbe- reich	235
7. Schlußfolgerungen zum weiteren Forschungsbedarf	249
Literaturverzeichnis	253