

Inhaltsverzeichnis

AbkürzungsverzeichnisXV

AbbildungsverzeichnisXVII

1 Einleitung 1

2 Vorbemerkungen 7

2.1 Die Neue Institutionenökonomik 7

2.1.1 Institutionen, Verhaltensannahmen und Spezifität 8

2.1.2 Teildisziplinen der Neuen Institutionenökonomik 11

2.2 Chile 14

3 Wissen, Lernen und betriebliche Weiterbildung 20

3.1 Wissen und unternehmerisches Wissensmanagement 20

3.1.1 Der Begriff des Wissens 21

3.1.1.1 Definition von Wissen 21

3.1.1.2 Formen von Wissen 22

3.1.1.3 Wissensentstehung und Wissensverwendung 26

3.1.1.4 Wissen als Produktionsfaktor 29

3.1.1.5 Wissen und berufliche Kompetenz 30

3.1.2 Das Konzept des unternehmerischen Wissensmanagement 31

3.1.2.1 Wissensziele und die Identifikation von Wissen 33

3.1.2.2 Erwerb, Entwicklung, Verteilung und Nutzung von Wissen 34

3.1.2.3 Wissensbewertung und die Bewahrung von Wissen 35

3.1.3 Zusammenfassung und kritische Würdigung 36

3.2 Lernen und das Konzept der lernenden Unternehmung 37

3.2.1 Der Prozeß des Lernens 38

3.2.1.1 Individuelles Lernen 38

3.2.1.2 Teamlernen 40

3.2.1.3 Organisationales Lernen 41



3.2.2	Das Konzept der lernenden Unternehmung	43
3.2.2.1	Wissen als Grundlage der lernenden Unternehmung	43
3.2.2.2	Formen unternehmerischen Lernens.....	45
3.2.2.3	Rahmenbedingungen für das unternehmerische Lernen.....	49
3.2.3	Zusammenfassung und kritische Würdigung	51
3.3	Betriebliche Weiterbildung	52
3.3.1	Betriebliche Weiterbildung aus volkswirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Sicht.....	52
3.3.1.1	Betriebliche Weiterbildung als Form der beruflichen Bildung	52
3.3.1.2	Betriebliche Weiterbildung als Weg des unternehmerischen Wissenserwerbs	54
3.3.2	Das Gut betriebliche Weiterbildung.....	57
3.3.3	Objektive und subjektive Weiterbildungsgüter	58
3.3.4	Formen betrieblicher Weiterbildungsgüter	60
3.3.4.1	Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung	61
3.3.4.2	Potentialweiterbildung.....	62
3.3.4.3	Individualisierte Form der betrieblichen Weiterbildung	63
3.3.4.4	Organisationale Ebene der betrieblichen Weiterbildung	64
3.3.5	Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung im historischen Abriß.....	65
3.3.5.1	Taylorismus	66
3.3.5.2	Human Relation Bewegung	67
3.3.5.3	Arbeitszufriedenheitstheorien.....	68
3.3.5.4	Humanisierung der Arbeit	68
3.3.6	Grundlegende Veränderungen im Umfeld der Unternehmen und ihr Einfluß auf die betriebliche Weiterbildung	69
3.3.6.1	Technologische Veränderungen	70
3.3.6.2	Veränderungen auf den Märkten	71
3.3.6.3	Wertewandel in der Gesellschaft	72
3.3.6.4	Veränderungen in der Unternehmensorganisation	73
3.3.6.5	Veränderungen in der Arbeitsorganisation	75
3.3.7	Zusammenfassung und kritische Würdigung	77
3.4	Trends in der Organisation der betrieblichen Weiterbildung.....	80
3.4.1	Empirische Daten zur Organisation der betrieblichen Weiterbildung	81
3.4.2	Aktuelle Entwicklungstrends in der betrieblichen Weiterbildung	85
3.4.3	Erste theoretische Ansätze zur effizienten Organisation der betrieblichen Weiterbildung.....	88
3.5	Zwischenfazit	90

4 Die Organisation der betrieblichen Weiterbildung aus transaktionskostenökonomischer Sicht.....	95
4.1 Betriebliche Weiterbildung intern, extern oder über Kooperation.....	96
4.2 Der Transaktionskostenansatz nach WILLIAMSON.....	97
4.2.1 Transaktion und Transaktionskosten.....	98
4.2.2 Eigenschaften von Transaktionen.....	99
4.2.2.1 Die Transaktionseigenschaft der Spezifität.....	100
4.2.2.2 Die Unsicherheit als Eigenschaft von Transaktionen.....	102
4.2.2.3 Die Transaktionseigenschaft der Häufigkeit.....	102
4.2.3 Die Vertragssicht des Transaktionskostenansatzes.....	103
4.3 Organisation der betrieblichen Weiterbildung – der Ansatz von WILLIAMSON.....	104
4.3.1 Unspezifische Weiterbildungsgüter.....	106
4.3.2 Weiterbildungsgüter von mittlerer Spezifität.....	107
4.3.3 Hochspezifische Weiterbildungsgüter.....	109
4.3.4 Kritische Würdigung des Ansatzes von WILLIAMSON.....	110
4.3.4.1 Die Bedeutung von Unsicherheit und Häufigkeit.....	112
4.3.4.2 Die Beachtung von Ertragsaspekten.....	113
4.3.4.3 Die Betrachtung horizontaler Transaktionen.....	115
4.3.4.4 Die Bedeutung von Wissen auf Unternehmensebene und von strategischen Aspekten.....	116
4.3.5 Vertiefungen und Erweiterungen des Ansatzes von WILLIAMSON.....	117
4.4 Organisation der betrieblichen Weiterbildung – der Finanzierungsansatz von BECKER.....	118
4.4.1 Der Finanzierungsansatz von BECKER.....	118
4.4.2 Erweiterungen der Aussagen von BECKER.....	120
4.4.3 Zusammenfassung und kritische Würdigung.....	121
4.5 Organisation der betrieblichen Weiterbildung – der Geschäftstypenansatz.....	123
4.5.1 Formen von Unsicherheiten im Überblick.....	123
4.5.2 Organisatorische Konsequenzen der Formen von Unsicherheit.....	124
4.5.2.1 Betriebliche Weiterbildung bei Risiko.....	125
4.5.2.2 Betriebliche Weiterbildung bei Ungewißheit.....	126
4.5.2.3 Betriebliche Weiterbildung bei „echter Unsicherheit“.....	128
4.5.3 Zusammenfassung und kritische Würdigung.....	131
4.6 Organisation der betrieblichen Weiterbildung – der Ansatz des Relationship Management.....	134

4.6.1	Relationship Management – betriebliche Weiterbildung über Kooperation.....	135
4.6.2	Die Geschäftsbeziehung als Kooperation	136
4.6.3	Die dynamische Sichtweise – Quasirenten-Ströme und ihre Ausbeutbarkeit	139
4.6.4	Organisatorische Konsequenzen – die Absicherung spezifischer Investitionen.....	140
4.6.4.1	Direkte Kompensation, fixierte Preise und Mengen.....	141
4.6.4.2	Gewidmete Anlagen und Reputation.....	142
4.6.4.3	Fundamentale Transformation und ein effizientes Mix an Absicherungsinstrumenten.....	145
4.6.5	Zusammenfassung und kritische Würdigung.....	147
4.7	Organisation der betrieblichen Weiterbildung – der Kernkompetenzenansatz.....	149
4.7.1	Vorläufer des Kernkompetenzenansatzes	149
4.7.1.1	Der Ansatz von PICOT.....	150
4.7.1.2	Der Ansatz von BONUS.....	153
4.7.2	Der Kernkompetenzenansatz.....	158
4.7.2.1	Der Begriff der Kernkompetenz	160
4.7.2.2	Identifikation, Pflege und Entwicklung von Kernkompetenzen..	162
4.7.3	Weiterentwicklung des Kernkompetenzenansatzes	165
4.7.3.1	Das Konzept der lernenden Unternehmung zur Schaffung neuer Kernkompetenzen	165
4.7.3.2	Die Verknüpfung des Konzepts der lernenden Unternehmung mit dem Kernkompetenzenansatz.....	167
4.7.4	Organisatorische Konsequenzen des Kernkompetenzenansatzes für die betriebliche Weiterbildung.....	171
4.7.5	Zusammenfassung und kritische Würdigung	175
4.8	Zwischenfazit.....	178
5	Der Einfluß institutioneller Rahmenbedingungen auf die Organisation der betrieblichen Weiterbildung.....	185
5.1	Die Theorie der institutionellen Rahmenbedingungen	188
5.1.1	Institutionen.....	189
5.1.2	Funktionen von Institutionen	191
5.1.3	Institutioneller Wandel.....	192
5.1.4	Kulturelles Lernen und die Pfadabhängigkeit des institutionellen Wandels.....	194
5.1.5	Zusammenfassung und kritische Würdigung.....	197

5.2	Die marktlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und Chile	199
5.2.1	Der Markt für berufliche Weiterbildung	200
5.2.1.1	Der Markt für berufliche Weiterbildung in Deutschland.....	201
5.2.1.1.1	Die Nachfrage in Deutschland.....	202
5.2.1.1.2	Das Angebot in Deutschland	204
5.2.1.1.3	Kooperationen zwischen Nachfragern und Anbietern in Deutschland	205
5.2.1.1.4	Überblick zum Markt für berufliche Weiterbildung in Deutschland	206
5.2.1.2	Der Markt für berufliche Weiterbildung in Chile.....	208
5.2.1.2.1	Die Nachfrage in Chile	209
5.2.1.2.2	Das Angebot in Chile.....	211
5.2.1.2.3	Kooperationen zwischen Nachfragern und Anbietern in Chile.....	213
5.2.1.2.4	Die Rolle der Universitäten auf dem Markt für berufliche Weiterbildung in Chile.....	214
5.2.1.2.5	Überblick zum Markt für berufliche Weiterbildung in Chile.....	217
5.2.1.3	Exkurs: Der Einfluß der steuerlichen Rahmenbedingungen und das System der „franquicia tributaria“ in Chile.....	220
5.2.2	Regelungen auf dem Markt für berufliche Weiterbildung	223
5.2.2.1	Regelungen auf dem Markt für berufliche Weiterbildung in Deutschland	224
5.2.2.1.1	Staatliche Regulierungen in Deutschland	225
5.2.2.1.2	Private Vereinbarungen in Deutschland	227
5.2.2.1.3	Die Rolle der Verbände in Deutschland	228
5.2.2.1.4	Überblick zu den Regelungen auf dem Markt für berufliche Weiterbildung in Deutschland	230
5.2.2.2	Regelungen auf dem Markt für berufliche Weiterbildung in Chile.....	232
5.2.2.2.1	Staatliche Regulierungen in Chile	233
5.2.2.2.2	Private Vereinbarungen in Chile.....	234
5.2.2.2.3	Die Rolle der Verbände in Chile.....	235
5.2.2.2.4	Überblick zu den Regelungen auf dem Markt für berufliche Weiterbildung in Chile.....	238
5.2.3	Der Einfluß der marktlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und Chile auf die Organisation der betrieblichen Weiterbildung	240
5.2.3.1	Die Organisation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Chile.....	241
5.2.3.2	Der Einfluß der Angebotsstrukturen auf den Märkten für berufliche Weiterbildung in Deutschland und Chile	244
5.2.3.3	Regelungen auf den Märkten für berufliche Weiterbildung in Deutschland und Chile.....	246

5.2.3.4	Die Förderung allgemeiner beruflicher Weiterbildungsinhalte ...	253
5.2.3.5	Interorganisationales Lernen über die Einrichtungen der Verbände	258
5.3	Die Arbeitsbeziehungen in Deutschland und in Chile	262
5.3.1	Die Arbeitsbeziehungen in Deutschland	263
5.3.1.1	Das deutsche Arbeitsrecht	263
5.3.1.2	Die Arbeitsverhältnisse in Deutschland	265
5.3.1.3	Überblick zu den Arbeitsbeziehungen in Deutschland	267
5.3.2	Die Arbeitsbeziehungen in Chile	269
5.3.2.1	Das chilenische Arbeitsrecht	270
5.3.2.2	Die Arbeitsverhältnisse in Chile	273
5.3.2.3	Überblick zu den Arbeitsbeziehungen in Chile	276
5.3.3	Der Einfluß der Arbeitsbeziehungen auf die Organisation der betrieblichen Weiterbildung	278
5.3.3.1	Der Einfluß der Arbeitsbeziehungen auf die Organisation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland	283
5.3.3.2	Der Einfluß der Arbeitsbeziehungen auf die Organisation der betrieblichen Weiterbildung in Chile	288
5.4	Zwischenfazit	292
6	Fazit und Ausblick	301
Anhang: Unternehmensfallstudien aus Chile		311
A)	Die betriebliche Weiterbildung der BANCO DE A EDWARDS	312
1	Das Marktumfeld der BANCO DE A EDWARDS	312
2	Das betriebliche Weiterbildungsprogramm der BANCO DE A EDWARDS	314
3	Unzufriedenheiten und eine hohe Personalfluktuation	316
B)	Die betriebliche Weiterbildung der TELEFÓNICA DEL SUR	319
1	Das Marktumfeld der TELEFÓNICA DEL SUR	319
2	Die Personalpolitik der TELEFÓNICA DEL SUR	321
3	Die betriebliche Weiterbildung der TELEFÓNICA DEL SUR	322
4	Stabile Arbeitsbeziehungen trotz eines dynamischen Unternehmensumfeldes	325
Literaturverzeichnis		329

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Begriffshierarchie Wissen.....	22
Abbildung 2:	Formen von Wissen.....	25
Abbildung 3:	Bausteine des unternehmerischen Wissensmanagement.....	32
Abbildung 4:	Organisationales Lernen in einem Unternehmen.....	42
Abbildung 5:	Das Konzept der lernenden Unternehmen von NONAKA/TAKEUCHI	47
Abbildung 6:	Formen der beruflichen Bildung	53
Abbildung 7:	Das Gut betriebliche Weiterbildung im Überblick	65
Abbildung 8:	Neue Formen der Arbeitsorganisation	74
Abbildung 9:	Organisation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland	82
Abbildung 10:	Verteilung der tatsächlich durchgeführten Lehrveranstaltungen	84
Abbildung 11:	Effiziente Organisationsformen nach WILLIAMSON.....	105
Abbildung 12:	Der Zusammenhang von Risiko und Ungewißheit	127
Abbildung 13:	Effiziente Organisationsformen bei gesteigerter Unsicherheit.....	132
Abbildung 14:	Instrumente zur Stabilisierung von Geschäftsbeziehungen	146
Tabelle 1:	Die 12 größten Weiterbildungsanbieter in Chile	212