

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	IX
Abbildungsverzeichnis.....	XII
Tabellenverzeichnis.....	XIII
Symbolverzeichnis.....	XIV
Formelverzeichnis.....	XVI
A. Einleitung.....	1
1. Problemstellung.....	1
2. Zielsetzung.....	6
3. Vorgehensweise.....	7
B. Historischer Überblick.....	9
1. Entwicklung der Humankapitaltheorie.....	9
2. Wandel des Menschenbildes in der Ökonomie.....	10
3. Humankapitalrechnung im Spiegel des Wertewandels.....	12
3.1 Humankapitalbewertung in der Phase des traditionellen Menschenbildes.....	12
3.2 Humanvermögensrechnung in der Phase des Human-RelationsAnsatzes	14
3.3 Alternative Ansätze in der Phase des Human-Resources-Ansatzes.....	15
4. Zusammenfassung.....	17
C. Terminologische Grundlagen.....	19
1. Humankapital.....	19
1.1 Humankapital oder -vermögen: terminologische Meinungsvielfalt.....	19
1.2 Humankapitalbegriff in der Literatur.....	20

1.3 Wissen und Kompetenz als Subkategorien des Humankapitals....	25
1.3.1 Implizites Wissen.....	25
1.3.2 Explizites Wissen.....	26
1.3.3 Kompetenz.....	26
1.4 Perspektiven des Humankapitals.....	27
1.4.1 Individualperspektive.....	27
1.4.2 Unternehmensperspektive und Rechtsstellung des Humankapitals.....	29
2. Humanvermögen.....	31
3. Nicht bilanzierbare immaterielle Werte: intellektuelles Kapital.....	32
4. Eigene Festlegung der Begriffsdefinitionen.....	36
4.1 Humankapital.....	36
4.2 Intellektuelles Kapital.....	37
5. Problematik der Erfassung von Humankapital in der Bilanz.....	40
 D. Ansätze zur Bewertung des Humankapitals.....	43
1. Konzepte des Human Resource Accounting.....	44
1.1 Inputorientierte Modelle (Human Cost Accounting).....	44
1.1.1 Kostenwertmethode.....	45
1.1.2 Opportunitätskostenverfahren.....	46
1.1.3 Effizienzgewichtete Personalkostenmethode.....	47
1.1.4 Methode zukünftiger Einkünfte.....	48
1.2 Outputorientierte Modelle (Human Value Accounting).....	50
1.2.1 Firmenwertmethode.....	51
1.2.2 Methode künftiger Leistungsbeiträge.....	53
1.2.3 Methode der Verhaltensvariablen.....	55
1.3 Kritische Würdigung der Human-Resources- Accounting-Methoden.....	58
2. Indikatorenmodelle.....	64
2.1 Intangible Assets Monitor (IAM).....	65
2.1.1 Struktur des IAM.....	66
2.1.2 Definition der Mitarbeiterkompetenz und deren Kennzahlen.....	67

2.1.3 Kennzahlen der übrigen Ebenen.....	70
2.2 IK-Navigator von Skandia.....	71
2.2.1 Humanfokus des Skandia Navigators.....	72
2.2.2 Verwendete Kennzahlen und Indikatoren des Humanfokus.....	73
2.2.3 Kennzahlen der übrigen Ebenen.....	74
2.2.4 IK-Gleichung.....	75
2.3 Intellectual Capital-Audit nach Brooking.....	77
2.3.1 Audit-Begriff nach Brooking.....	77
2.3.2 Prozedere des Audits.....	78
2.3.3 Bewertungsmethoden.....	78
2.4 Werttreibermodell nach Wucknitz.....	80
2.5 Kritische Würdigung der Indikatorenmodelle.....	84
3. Saarbrücker Formel.....	91
3.1 Grundsätzliche Überlegungen und Prämissen.....	91
3.2 Vorgehensweise bei der Formelentwicklung.....	93
3.2.1 Komponenten der Formel.....	93
3.2.2 Zusammenführung der Komponenten.....	96
3.3 Kritische Würdigung.....	97
4. ROI in der Personalentwicklung.....	100
4.1 Prämissen des Ansatzes.....	100
4.2 Evaluationsphasen und -stufen.....	101
4.3 Kritische Würdigung.....	104
5. Zwischenfazit.....	107
6. Vierstufiges Indikatorenmodell als Alternativansatz.....	109
6.1 Problematik der statischen Humankapitalbetrachtung.....	109
6.2 Humankapital im Rahmen einer dynamischen Wissensbilanz....	109
6.3 Kritische Würdigung.....	112
E. Humankapitalbewertung in kleinen und mittleren Unternehmen.....	115
1. Kleine und mittlere Unternehmen.....	115
1.1 Definition von KMU.....	115

1.2 Volkswirtschaftliche Bedeutung von KMU.....	116
1.3 Stärken und Schwächen von KMU.....	117
1.3.1 Unternehmensführung und Organisation.....	118
1.3.2 Personal.....	118
1.3.3 Beschaffung, Leistungserstellung, Marketing und Vertrieb.....	119
1.4 Kraftfahrzeuggewerbe als Repräsentant von KMU.....	119
1.4.1 Definition des Kraftfahrzeuggewerbes.....	119
1.4.2 Situation der Kraftfahrzeugbranche.....	120
1.4.3 Derzeitige Problematik des Kraftfahrzeuggewerbes.....	122
1.4.4 Aufbau eines Modellunternehmens	125
1.4.5 Humankapitalbewertung als relevanter Wettbewerbsfaktor.....	130
2. Humankapitalbewertung mithilfe des vierstufigen Indikatorenmodells.....	131
2.1 Der IAM als Basisansatz einer nicht monetären Bewertung.....	132
2.1.1 Humankapital.....	133
2.1.2 Externes Strukturkapital.....	137
2.1.3 Internes Strukturkapital.....	138
2.2 Darstellung einer möglichen dynamischen Wissensbilanz.....	138
2.3 ROI in der Personalentwicklung im vierstufigen Indikatorenmodell.....	140
3. Handlungsempfehlungen für das Modellunternehmen.....	141
4. Zusammenfassung.....	145
F. Schlussbetrachtung und Ausblick.....	147
Literaturverzeichnis.....	XIX
Verzeichnis der Internetquellen.....	XXXIV