

---

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	xv
Tabellenverzeichnis	xvii
Abkürzungs- und Symbolverzeichnis	xix
 <b>Geleitwort zur Schriftenreihe</b>	 <b>1</b>
<b>Bernd Dewe: Bildungsfinanzierung als Gegenstand empirischer Weiterbil-</b> <b>dungsforschung und die Bedeutung moderner Bildungsökonomie</b>	<b>5</b>
<b>Danksagung</b>	<b>15</b>
 <b>I Ausgangslage und Zielsetzung der Arbeit</b>	 <b>17</b>
<i>I.1 Einleitung</i>	<i>17</i>
1.1.1 Problemendarstellung der Arbeit	18
1.1.2 Stand der humankapitaltheoretischen Diskussion im Allgemeinen	22
1.1.3 Aktuelle Diskussion im Themenkomplex Investitionen in Humankapital und betriebliche Weiterbildung	24
1.1.4 Aktuelle Diskussion im Themenkomplex Investitionen in Humankapital in kommunalen Unternehmen	25
1.1.5 Zielsetzung und Thesen der Arbeit	27
1.1.6 Aufbau der Arbeit	31
 <b>II Theoretischer Hintergrund der Investitionen in Humankapital</b>	 <b>39</b>
<i>II.1 Betriebliche Weiterbildung und Bildungsökonomie</i>	<i>39</i>
II.1.1 Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld zwischen der Personalent- wicklung und der Erziehungswissenschaft	40
II.1.1.1 Betriebliche Handlungslogik aus personalwirtschaftlicher Perspektive	41
II.1.1.1.1 Begriff und Ziele der Personalwirtschaft	41
II.1.1.1.2 Personalentwicklung	45
II.1.1.2 Pädagogische Handlungslogik aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive	47
II.1.1.2.1 Pädagogische Handlungslogik der nachschulischen Pädagogik	47
II.1.1.2.2 Erwachsenen- und Weiterbildung	48
II.1.1.3 Betriebliche Weiterbildung	51
II.1.1.3.1 Begriff der betrieblichen Weiterbildung	51
II.1.1.3.2 Funktionen und Interessensgruppen betrieblicher Weiterbildung	53
II.1.1.3.3 Differenzierung zwischen beruflicher und betrieblicher Weiterbil- dung	55

II.1.1.3.4	Einordnung der betrieblichen Weiterbildung in die Personalentwicklung	59
II.1.1.4	Betriebliche Weiterbildung zwischen Personalwirtschaft und Erziehungswissenschaft –Zusammenfassung–	62
II.1.2	Bildungsökonomische Aspekte der Humankapitaltheorie	64
II.1.2.1	Historische Entwicklung der Bildungsökonomie und der Humankapitaltheorie	65
II.1.2.1.1	Abhandlungen zu bildungsökonomischen Fragestellungen im Merkantilismus und Kameralismus	66
II.1.2.1.2	Bildungsökonomische Ideen in der klassischen Nationalökonomie	71
II.1.2.1.3	Die späte Nationalökonomie und Ideen des Historismus	76
II.1.2.1.4	Der Übergang zur Neoklassik und der Rückzug aus der Bildungsökonomie	80
II.1.2.1.5	Die Renaissance der Bildungsökonomie und des Humankapitalkonzeptes	81
II.1.2.1.6	Die Weiterführung der Bildungsökonomie in Deutschland in den 1960er und 1970er Jahren	84
II.1.2.2	Bildungsökonomie als Forschungsfeld zwischen den Wirtschaftswissenschaften und der Erziehungswissenschaft	90
II.1.2.2.1	Theoretische Grundannahmen der Bildungsökonomie	90
II.1.2.2.2	Einschätzung der Bildungsökonomie in ihren Bezugswissenschaften der Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaft	91
II.1.2.2.3	Die Humankapitaltheorie als zentraler Ansatz der Bildungsökonomie	95
II.1.2.2.4	Humankapital als Bestandteil der endogenen Wachstumstheorie	96
II.1.3	Die Verbindung zwischen der Bildungsökonomie und der betrieblichen Weiterbildung	97
<b>III</b>	<b>Humankapitalinvestitionen in kommunalen Unternehmen</b>	<b>101</b>
<i>III.1</i>	<i>Forschungsdesign der explorativen Studie</i>	<i>102</i>
III.1.1	Kommunale Unternehmen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen als Untersuchungsobjekte der Studie	102
III.1.1.1	Begründung für die Wahl der Untersuchungsobjekte	102
III.1.1.2	Begriff und Klassifizierungsmöglichkeiten der kommunalen Unternehmen	103
III.1.1.3	Geschichtlicher Hintergrund der kommunalen Unternehmen	104
III.1.1.4	Daseinsvorsorge als Aufgabe kommunaler Unternehmen	105
III.1.1.5	Rechtliche Grundlagen, Rechtsformen und wirtschaftliche Kennzahlen kommunaler Unternehmen	105

III.1.1.6	Arbeitsrechtliche Stellung von Beschäftigten in kommunalen Unternehmen	108
III.1.1.7	Darstellung der Branchen der untersuchten kommunalen Unternehmen	109
III.1.1.7.1	Öffentlicher Personennahverkehr	109
III.1.1.7.2	Kommunale Stadtwirtschaften	112
III.1.1.7.3	Stadtwerke als Energieversorger	116
III.1.1.7.4	Branchen der befragten kommunalen Unternehmen	118
III.1.1.7.5	Mitarbeiterzahlen der befragten kommunalen Unternehmen	122
III.1.1.7.6	Zusammenfassung	126
III.1.2	Methodisches Vorgehen	126
III.1.2.1	Qualitative Forschung	126
III.1.2.1.1	Grundlagen der qualitativen Forschung	127
III.1.2.1.2	Forschungsablauf	128
III.1.2.1.3	Theorie- und Thesenbildung	130
III.1.2.2	Datenerhebung in Form von leitfadengestützten Experteninterviews	131
III.1.2.2.1	Typologie und Ziele der leitfadengestützten Experteninterviews	133
III.1.2.2.2	Definition von Experten	134
III.1.2.2.3	Auswahl der Experten und Vorbereitung der Interviews	136
III.1.2.2.4	Entwicklung des Leitfadens	139
III.1.2.2.5	Besonderheiten des leitfadengestützten Experteninterviews und Umsetzung während des Interviews	146
III.1.2.2.6	Inhalt und Funktion von Fragen	147
III.1.2.2.7	Rolle des Interviewers	149
III.1.2.2.8	Durchführung der Interviews	152
III.1.2.2.9	Transkription	153
III.1.2.2.10	Forschungsethik	155
III.1.2.2.11	Kritische Würdigung des Experteninterviews	156
III.1.2.3	Datenauswertung auf Basis der Grounded Theory	159
III.1.2.3.1	Begründung für das Vorgehen mit der Grounded Theory	159
III.1.2.3.2	Grundlagen und Ziel der Grounded Theory	161
III.1.2.3.3	Umsetzung der Grounded Theory	163
III.1.2.3.4	Kodieren	165
III.1.2.3.4.1	Offenes Kodieren	166
III.1.2.3.4.2	Axiales Kodieren	169
III.1.2.3.4.3	Selektives Kodieren	170
III.1.2.3.5	Kritische Würdigung der Grounded Theory	172
III.1.2.3.6	Unterstützung der Datenauswertung mithilfe der Software MaxQDA	173
III.1.2.4	Gütekriterien des methodischen Vorgehens	176

III.1.2.5	Zusammenfassung und Ausblick auf die nächsten Kapitel	179
III.2	<i>Menschenbilder und Motivation in Organisations- und Führungstheorien</i>	181
III.2.1	Kommunale Unternehmen im Wandel	182
III.2.2	Motivation zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in kommunalen Unternehmen	183
III.2.3	Menschenbilder der Führungskräfte und deren Einfluss auf die Motivation der Mitarbeiter zur Weiterbildungsteilnahme in kommunalen Unternehmen	184
III.2.3.1	Definition Menschenbilder	185
III.2.3.2	Menschenbilder der Führungskräfte in kommunalen Unternehmen als Einflussfaktor für die Motivation zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen –Die Menschenbildtypologie nach SCHEIN–	188
III.2.3.2.1	Der rational-ökonomische Mensch	190
III.2.3.2.2	Der soziale Mensch	193
III.2.3.2.3	Der nach Selbstverwirklichung strebende Mensch	196
III.2.3.2.4	Der komplexe Mensch	201
III.2.3.3	Menschenbilder der Führungskräfte als Einflussfaktor für die Motivation zur Teilnahme an gesetzlich vorgeschriebenen Weiterbildungsmaßnahmen in kommunalen Unternehmen	203
III.2.3.4	Legitimation von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen und der Einfluss der Hierarchie auf die Personalabteilungen der kommunalen Unternehmen	204
III.2.4	Fallbeispiel Stadtwirtschaft Sachsen-Anhalt I	206
III.2.4.1	Vorgehen im Interview, Kodierung und Ergebnis der Analyse der Interviewaussagen	206
III.2.4.2	Interviewaussagen des Personalchefs der Stadtwirtschaft Sachsen-Anhalt I	207
III.2.4.3	X-Y-Theorie nach MCGREGOR	208
III.2.4.4	Zusammenhang zwischen dem Menschenbild der X-Y-Theorie nach MCGREGOR und der Weiterbildungskultur	211
III.2.5	Synthese zwischen dem Menschenbild und der Motivierung der Führungskraft zur Teilnahme der Mitarbeiter an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	213
III.2.6	Ausblick auf das nächste Kapitel	219

<i>III.3 Humankapitalansätze nach BECKER und KATZ/ZIDERMAN als theoretische Erklärungsmuster der Humankapitalinvestitionen und deren Umsetzung in den kommunalen Unternehmen</i>	221
III.3.1 Begriffliche Grundlagen der Humankapitaltheorie	224
III.3.1.1 Definition des Begriffs Humankapital	224
III.3.1.2 Betriebliche Weiterbildung als Investitionen in Humankapital	227
III.3.1.3 Besonderheiten des Investitionsgutes Humankapital	231
III.3.2 Humankapitaltheorie nach BECKER	235
III.3.2.1 Theoretische Grundlagen der Humankapitaltheorie nach BECKER	235
III.3.2.1.1 Historischer Hintergrund der Humankapitaltheorie nach BECKER	236
III.3.2.1.2 Grundlegende Annahmen für die Humankapitaltheorie nach BECKER	237
III.3.2.1.3 Das Grundmodell von BECKER	241
III.3.2.1.4 Unterteilung der Humankapitalarten	244
III.3.2.2 Generelles Humankapital	246
III.3.2.2.1 Investitionen in generelles Humankapital	246
III.3.2.2.2 Betriebliche Bildungsmaßnahmen für generelles Humankapital	249
III.3.2.2.3 Gründe für die arbeitgeberseitigen Investitionen in generelles Humankapital	251
III.3.2.3 Spezifisches Humankapital	253
III.3.2.3.1 Investitionen in spezifisches Humankapital	254
III.3.2.3.2 Betriebliche Bildungsmaßnahmen für spezifisches Humankapital	260
III.3.2.3.3 Spezifitätsgrad des spezifischen Humankapitals	262
III.3.2.4 Empirische Befunde im Rahmen der Humankapitaltheorie	264
III.3.2.5 Kritische Würdigung der Humankapitaltheorie nach BECKER	268
III.3.2.5.1 Die Haltbarkeit der neoklassischen Annahmen	268
III.3.2.5.2 Generelles und spezifisches On-the-Job-Training	272
III.3.2.5.3 Ertragsratenansatz bei Investitionen in Humankapital	275
III.3.2.6 Modifikationen der Humankapitaltheorie nach BECKER als Erklärungsansätze zur Finanzierung genereller und spezifischer Humankapitalinvestitionen	277
III.3.2.6.1 Finanzierung generellen Humankapitals durch den Arbeitgeber als Versicherung der Arbeitnehmer gegen arbeitgeberseitigen Opportunismus nach spezifischen Bildungsinvestitionen	277
III.3.2.6.2 Allgemeine Unsicherheit über die Erträge von Humankapitalinvestitionen	281
III.3.2.6.3 Arbeitgeberseitige Investition in spezifisches Humankapital als Versicherung der Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber-Moral-Hazard	283

III.3.2.6.4	Informationsasymmetrien zwischen Arbeitgebern über den Wert des generellen Humankapitals	285
III.3.2.7	Ergebnisse aus den Experteninterviews zur Umsetzung der Humankapitaltheorie nach BECKER in den befragten kommunalen Unternehmen	286
III.3.2.7.1	Vorgehen im Interview und Kodierung	286
III.3.2.7.2	Aussagen der befragten Personalverantwortlichen zu den Investitionen in generelles Humankapital	287
III.3.2.7.3	Aussagen der befragten Personalverantwortlichen zu den Investitionen in spezifisches Humankapital	289
III.3.2.7.4	Aussagen der befragten Personalverantwortlichen zur Teilung der Erträge nach einer spezifischen Humankapitalinvestition	290
III.3.2.8	Theoretische Annahmen und Ergebnisse zur Umsetzung der Humankapitaltheorie nach BECKER in den befragten kommunalen Unternehmen im Vergleich	291
III.3.3	Humankapitaltheorie nach KATZ und ZIDERMAN	307
III.3.3.1	Humankapitaltheoretische Annahmen von KATZ und ZIDERMAN	307
III.3.3.2	Der Wert einer generellen Weiterbildung und die Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgebern über den Wert des generellen Humankapitals	308
III.3.3.3	Der Wert von abgeworbenen Mitarbeitern	312
III.3.3.4	Zertifizierung in der Humankapitaltheorie nach KATZ und ZIDERMAN	314
III.3.3.5	Kritische Würdigung der Humankapitaltheorie von KATZ und ZIDERMAN	315
III.3.3.6	Informationsgehalt von Zertifikaten in der Weiterbildung	316
III.3.3.6.1	Der Zertifikatsbegriff	316
III.3.3.6.2	Funktionen und Adressaten von Zertifikaten in der Weiterbildung	318
III.3.3.6.3	Anforderungen an Zertifikate	321
III.3.3.6.4	Kritische Würdigung von Zertifikaten in der Weiterbildung	322
III.3.3.7	Theoretische Annahmen der Humankapitaltheorie nach KATZ und ZIDERMAN sowie der Relevanz von Zertifikaten und Ergebnisse in den befragten kommunalen Unternehmen im Vergleich	326
III.3.3.7.1	Vorgehen im Interview und Kodierung der Aussagen	326
III.3.3.7.2	Auswertung der These	327
III.3.3.7.3	Erweiterung des Modells von KATZ und ZIDERMAN um die gesetzlich vorgeschriebenen generellen Weiterbildungen	330
III.3.3.8	Ausblick auf das nächste Kapitel	336

<b>III.4</b>	<b><i>Absicherungs- und Anreizsysteme als Instrumente der Mitarbeiterbindung bei arbeitgeberseitigen Humankapitalinvestitionen</i></b>	<b>337</b>
III.4.1	Theoretische Vorüberlegungen aus Sicht der Personalwirtschaft	338
III.4.2	Arbeitsrechtliche Wertung von Rückzahlungsklauseln	340
III.4.2.1	Rechtliche Grundlagen und Voraussetzungen	340
III.4.2.2	Grund der Rückforderung	341
III.4.2.3	Geltendmachung von Rückzahlungsklauseln	342
III.4.2.4	Grenzen der Rechtsprechung	343
III.4.3	Empirische Untersuchung über die Anwendung von Rückzahlungsklauseln	344
III.4.3.1	Untersuchung von ALEWELL und KOLLER	344
III.4.3.2	Untersuchung von LEBER	349
III.4.3.3	Untersuchung von PAWLIK	351
III.4.4	Vertrauen als impliziter Vertragsbestandteil	353
III.4.5	Weiterbildung als Vertrauensgut	355
III.4.6	Alternative Instrumente zu Rückzahlungsklauseln	357
III.4.7	Anreizsysteme als Instrument der Mitarbeiterbindung	359
III.4.7.1	Ziele der Mitarbeiterbindung und Funktionen von Anreizsystemen	360
III.4.7.2	Elemente von betrieblichen Anreizsystemen	360
III.4.7.2.1	Extrinsische Anreize	361
III.4.7.2.2	Intrinsische Anreize	364
III.4.8	Theoretische Annahmen und Ergebnisse zur Anwendung von Rückzahlungsklauseln in den befragten kommunalen Unternehmen im Vergleich	364
III.4.8.1	Vorgehen im Interview und Kodierung	364
III.4.8.2	Auswertung der These zur Anwendung von Rückzahlungsklauseln als Sicherungsinstrument	365
III.4.9	Ausblick auf den weiteren Verlauf der Arbeit	369
<b>IV</b>	<b>Auswertung und Diskussion</b>	<b>371</b>
<b>IV.1</b>	<b><i>Typen kommunaler Unternehmen hinsichtlich der Kriterien Wettbewerbssituation und Weiterbildungsausgaben bzw. Personalaufwandsstruktur</i></b>	<b>371</b>
IV.1.1	Theoretische Grundlagen der Typenbildung	372
IV.1.1.1	Begriffe der Typenbildung	373
IV.1.1.2	Ziel der Typenbildung	374
IV.1.1.3	Stufenmodell der Typenbildung nach KLUGE und KELLE	375
IV.1.1.4	Kritische Würdigung der Typenbildung	378
IV.1.2	Wettbewerbssituation bei den befragten kommunalen Unternehmen	380
IV.1.2.1	Annahmen der Humankapitaltheorie zur Wettbewerbssituation	380

IV.1.2.2	Wettbewerb, Daseinsvorsorge und Veränderungsprozesse bei den befragten kommunalen Unternehmen	381
IV.1.2.3	Modell der Branchenstrukturanalyse zur Darstellung der Wettbewerbssituation nach PORTER	383
IV.1.2.3.1	Bedrohung durch potentielle Konkurrenz	384
IV.1.2.3.2	Marktmacht der Lieferanten	386
IV.1.2.3.3	Marktmacht der Abnehmer	387
IV.1.2.3.4	Bedrohung durch Ersatzprodukte	393
IV.1.2.3.5	Rivalität der Wettbewerber	395
IV.1.2.3.6	Erweiterung der Branchenstrukturanalyse nach PORTER um die "force" Mitarbeiter und Personalentwicklung	399
IV.1.2.3.7	Kritische Würdigung der Branchenstrukturanalyse nach PORTER	406
IV.1.2.4	Auswertung der Interviewaussagen zur Wettbewerbssituation der kommunalen Unternehmen	407
IV.1.2.4.1	Vorgehen im Interview und Kodierung	407
IV.1.2.4.2	Vergleich der Auswertung der Interviewaussagen mit den theoretischen Erkenntnissen	407
IV.1.2.5	Zusammenfassung des Kriteriums Wettbewerbssituation für die Typenbildung	408
IV.1.3	Ausgaben der kommunalen Unternehmen in Weiterbildung	409
IV.1.3.1	Schwierigkeiten der Kostenermittlung	409
IV.1.3.2	Ausgewählte Studien zum Themenkomplex Ausgaben für Weiterbildung	414
IV.1.3.2.1	Continuing Vocational Training Survey (CVTS)	414
IV.1.3.2.2	IW-Weiterbildungserhebung 2008	416
IV.1.3.2.3	Kostenvergleich der CVTS-Studie und der IW-Erhebung	417
IV.1.3.3	Ergebnisse aus den Interviews	418
IV.1.3.3.1	Vorgehen im Interview und Kodierung	418
IV.1.3.3.2	Ausgaben der kommunalen Unternehmen für Weiterbildung	419
IV.1.3.4	Vergleich der Expertenaussagen mit den theoretischen und empirischen Ergebnissen sowie Bewertung der These	420
IV.1.3.5	Zusammenfassung des Kriteriums Weiterbildungsausgaben für die Typenbildung	423
IV.1.4	Personalaufwandsstruktur hinsichtlich der Weiterbildungsausgaben	424
IV.1.4.1	Berechnung und Aussagewert der Personalaufwandsstruktur	424
IV.1.4.2	Personalaufwandsstruktur hinsichtlich der Weiterbildungsausgaben im Continuing Vocational Training Survey III	425
IV.1.4.3	Personalaufwandsstruktur hinsichtlich der Weiterbildungsausgaben bei den befragten kommunalen Unternehmen	427



IV.1.4.4	Zusammenfassung des Kriteriums Personalaufwand für die Typenbildung	432
IV.1.5	Wettbewerbssituation und Weiterbildungsausgaben bzw. Personalaufwandsstruktur – Typenbildung–	432
IV.1.5.1	Datengrundlage der Typenbildung	433
IV.1.5.2	Typenbildung für die Wettbewerbssituation und die Weiterbildungsausgaben	434
IV.1.5.2.1	Prozess der Typenbildung	434
IV.1.5.2.2	Charakterisierung der gebildeten Typen	435
IV.1.5.3	Typenbildung für die Wettbewerbssituation und die Personalaufwandsstruktur hinsichtlich der Weiterbildungsausgaben	442
IV.1.5.3.1	Prozess der Typenbildung	442
IV.1.5.3.2	Charakterisierung der gebildeten Typen	443
IV.1.5.4	Kritische Würdigung der Typenbildung	449
IV.1.5.5	Auswertung der These	449
IV.1.5.6	Ausblick auf das nächste Kapitel	450
<i>IV.2</i>	<i>Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen</i>	<i>451</i>
IV.2.1	Zusammenfassung der Thesen	451
IV.2.2	Handlungsempfehlungen	456
IV.2.3	Entwicklung in den Bezugsdisziplinen	460
IV.2.4	Zukunft der betrieblichen Weiterbildung	464
IV.2.5	Vorschläge für weiteren Forschungsbedarf	468
<b>Literaturverzeichnis</b>		<b>473</b>