

Inhaltsverzeichnis

Erstes Kapitel

Grundlagen einer sozialwissenschaftlichen Theorie der Unternehmung - Eine Einführung

I.	Das Problem	15
II.	Bausteine des sozialwissenschaftlichen Forschungsprogramms	20
III.	Plan der Arbeit	31

Zweites Kapitel

Das Zielsystem der erwerbswirtschaftlichen Unternehmung Das Profitstreben im Spiegel der Kritik

I.	Das Problem	39
II.	Das Streben nach Gewinn	42
III.	Zur Relevanz der Gewinnmaximierungshypothese	48
IV.	Managerkapitalismus.....	52
V.	Koalitionstheorie der Unternehmung	58
VI.	Psychologische Unternehmenstheorien.....	62
VII.	Resümee	65

Drittes Kapitel

Beschränkte Rationalität und das Problem echter Ungewißheit Zur 'Optimizing vs. Satisficing'-Kontroverse

I.	Das Problem	67
II.	Das Problem echter Ungewißheit.....	69
III.	Lösungsversuche und Konsequenzen.....	72
1.	Einleitung.....	72
2.	Entscheidung unter Ungewißheit und Risiko.....	73
3.	Berücksichtigung von Informationskosten.....	78
4.	Zur prinzipiellen Unlösbarkeit des Ungewißheitsproblems	80
IV.	Beschränkte Rationalität und optimierendes Verhalten.....	82
V.	Satisficing und Routineverhalten	88

VI. Die Grenzen des Satisficing-Ansatzes.....	96
VII. Resümee	98

Viertes Kapitel

Der subjektive Faktor in der Produktionsfunktion - Anmerkungen zu einem zentralen Konzept der traditionellen Unternehmenstheorie

I. Das Problem.....	100
II. Das traditionelle Konzept der Produktionsfunktion	101
III. Zur Eigentümlichkeit der Produktionsfaktoren	103
1. Einleitung.....	103
2. Zur Bedeutung des Kapazitätsbegriffs	104
3. Leistung und Verschleiß	105
4. Verschleiß und Ersatzbedarf	108
5. Faktoreinsatz und Faktorqualität.....	109
IV. Produktion als ein sozialer Prozeß	111
1. Einleitung.....	111
2. Führt der Kombinationsprozeß zu einer eindeutigen Definition des 'production set' einer Unternehmung?	111
3. Produziert ein Unternehmen auf der Produktionsfunktion?.....	113
4. Ist das Faktormengenverhältnis ausschließlich technisch bestimmt?.....	114
V. Resümee	116

Fünftes Kapitel

Äquivalententausch oder Autoritätsverhältnis? Der Arbeitsvertrag als Grundlage des individuellen Beschäftigungsverhältnisses

I. Das Problem.....	118
II. Zur Relevanz und Irrelevanz vollständiger Verträge.....	120
III. Zum Gegenstand des Arbeitsvertrags.....	123
IV. Cui bono?.....	127
V. Zur Machtasymmetrie des klassischen Arbeitsvertrags.....	134
VI. Resümee	137

Sechstes Kapitel

Märkte versus Hierarchien? Vom Fortschritt und den Grenzen des Transaktionskostenansatzes

I. Das Problem.....	139
II. Ronald Coase: The Nature of the Firm.....	141
III. Oliver Williamson: Der Transaktionskostenansatz	148

IV.	Alchian und Demsetz: Teamproduktion und Shirking	157
	Exkurs: Teamproduktion und Shirking in der betrieblichen Praxis	164
V.	Resümee	166

Siebtes Kapitel

Ist soziale Kooperation im Unternehmen möglich?

Zur spieltheoretischen Interpretation des Beschäftigungsverhältnisses

I.	Das Problem	168
II.	Hindernisse der Herausbildung sozialer Kooperation?	170
	1. Kooperationsbildung als ein Informationsproblem	171
	2. Kooperationsbildung als ein Motivationsproblem	172
	3. Kooperationsbildung als ein Institutionenproblem	172
III.	Das Beschäftigungsverhältnis als Gefangenendilemma	173
IV.	Alternative Interpretationen des Beschäftigungsverhältnisses	182
V.	Zur Bedeutung von Normen und Konventionen	189
VI.	Das Beschäftigungsverhältnis als soziale Kooperation	198
VII.	Resümee	201

Achtes Kapitel

Exit, Voice und Shirking

Das Konfliktverhalten der Mitarbeiter im Betrieb

I.	Das Problem	204
II.	Konflikte und Konfliktverhalten	206
III.	Strategien und Strategiewahl	212
IV.	Prozessuale Betrachtung	215
V.	Konfliktverhalten und X-Ineffizienz	220
VI.	Resümee	226

Neuntes Kapitel

Sanktionen, Diskriminierung und Partizipation

Zu den Konfliktstrategien des Unternehmens

I.	Das Problem	230
II.	Konflikte und Konfliktverhalten aus betrieblicher Sicht	232
III.	Strategien der Konfliktregelung	238
	1. Strategien der Partizipation	238
	2. Strategien der Defektion	241
	a) Überwachung und Kontrolle	242
	b) Negative Diskriminierung	243
	c) Androhung einer Kündigung	244
	3. Exit	245

IV.	Zur Genese und Interdependenz der Konfliktmanagement-Strategien.....	246
V.	Resümee.....	250

Zehntes Kapitel

Kooperation oder Konflikt? Zur Effizienz und Ineffizienz betrieblicher Konfliktmanagement- Strategien

I.	Das Problem.....	252
II.	Zu den Voraussetzungen effizienter Konfliktmanagement-Strategien.....	253
III.	Zur Effizienz und Ineffizienz des Kontroll- und Überwachungssystems.....	257
IV.	Zur Effizienz und Ineffizienz negativer Sanktionen.....	261
V.	Die Anreizwirkungen des Lohnsystems.....	263
VI.	Zur Effizienz und Ineffizienz partizipativer Strategien.....	270
VII.	Reziproke Fairneß.....	275
VII.	Resümee.....	284

Elfte Kapitel

Das Sozialwissenschaftliche Forschungsprogramm - Ein Ausblick

I.	Einleitung.....	287
II.	Die Grenzen des neoklassischen Forschungsprogramms.....	288
III.	Entscheiden und Verhalten.....	294
IV.	Institutionen, Macht und Effizienz.....	300
V.	Die Unternehmung als ein soziales System.....	305
VI.	Nachbemerkung.....	308
	Literaturverzeichnis.....	311
	Personenregister.....	348
	Sachregister.....	355

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gefangenendilemma	175
Tabelle 2: Positivsummenspiel	183
Tabelle 3: Bully	185
Tabelle 4: Deadlock	186
Tabelle 5: Kampf der Geschlechter.....	187
Tabelle 6: Kooperatives Spiel.....	190

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Gefangenendilemma, Arbeitsrecht und Konvention.....	191
Abbildung 2	Erfahrungs- und Evaluierungsprozesse im Arbeitnehmer-Konfliktverhalten.....	211
Abbildung 3	Effizienz, Leistungsmotivation und Konfliktverhalten in der Firma.....	223
Abbildung 4	Vorgelagerte Evaluierungsprozesse der Konfliktmanagement-Strategien.....	237