

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen	XVII
Verzeichnis der Tabellen	XIX
Verzeichnis der Symbole	XXI
I. Einleitung: Zur Aktualität des Reorganisationsproblems	1
1. Das Ausgangsproblem: Erfolgreiche Reorganisationsprojekte	1
2. Ziel und Aufbau der Arbeit	5
3. Zum Stand der Forschung	8
3.1. Managementmoden und ihre Berechtigung	8
3.2. Geplanter organisatorischer Wandel und seine Organisation	20
3.3. 'Business Reengineering' und seine Implementierungsprobleme	25
3.4. Erklärungen der Persistenz organisatorischer Ineffizienz	31
4. Eine ökonomische Theorie der Unternehmensreorganisation: Grundzüge des Ansatzes	43
II. Ein ökonomisches Modell der Unternehmensreorganisation	54
1. Modellierung von Reorganisation als Initiative 'von oben'	55
2. Ökonomische Logik erfolgreicher Reorganisation	62
2.1. Der Ablauf des Reorganisationsprozesses: Ein interaktives 'Reorganisationsspiel'	62
2.2. Die Struktur des Reorganisationsspiels: Sequentielle Investitionsentscheidungen	64

2.3. Kollektive und individuelle Reorganisationsgewinne	68
2.4. Das Gelingen eines Reorganisationsprojekts	72
2.5. Das Scheitern eines Reorganisationsprojekts durch Anreizinkompatibilität	78
3. Herstellung der Anreizkompatibilität von Reorganisationsplänen durch Transferzahlungen	80
3.1. Die allokatonsneutrale Transfermasse	82
3.2. Die Bedeutung bindender Verträge: 'Credible Commitment'	85
3.3. Mechanismen zur Herstellung von glaubwürdiger Bindung	87
4. Erweiterungen des Reorganisationsspiels	95
4.1. Asymmetrische Verteilung von Informationen über die Aktivitäten der Spieler	95
4.2. Asymmetrische Verteilung von Informationen über Outside Options	109
4.3. Ungewißheit über Umweltentwicklungen	120
4.4. Zeitpräferenzen der Spieler	126
4.5. Trittbrettfahren und Kollusion bei mehreren Mitarbeitern	127
4.6. Möglichkeit der Technologiewahl	132
4.7. Stetige Investitionsfunktionen der Spieler	137
5. Theoretische Prinzipien des anreizkompatiblen Reorganisationsmanagements	139
5.1. Zusammenfassung: Annahmen und Logik des Reorganisationsspiels	139
5.2. Praktische Konsequenzen für Reorganisationspläne	145
5.3. Annahmebedingte Grenzen des Modells	146

III. Drei Ebenen von Einflußfaktoren bei Reorganisationsprozessen	151
1. Individuelle Präferenzen und Rationalität	152
1.1. Zum methodischen Status der ökonomischen Verhaltensannahmen	155
1.2. Individuelle Nutzenmaximierung und Opportunismus	161
1.3. Die Rationalitätsannahme und ihre Verfeinerungen	171
1.4. Folgen für das Reorganisationsspiel	191
2. Das institutionelle Umfeld: Standort Deutschland	195
2.1. Einfluß sozialstaatlicher Regelungen	197
2.2. Einfluß der Globalisierung	213
2.3. Folgen für das Reorganisationsspiel	221
3. Governance von Reorganisationsprozessen: Möglichkeiten anreizkompatibler Gestaltung	229
3.1. Eine 'Reorganisationslandkarte'	231
3.2. Personenbedingte Reorganisationsbarrieren	234
3.3. Organisationsbedingte Reorganisationsbarrieren	246
3.4. Reorganisationsbarrieren auf der Ebene der Rahmenbedingungen	260
3.5. Managementleistung: Problemgerechtes Finden und Einsetzen von 'Tools'	267
IV. Zusammenfassung und Perspektiven: Praktische Verbesserungschancen durch Reorganisationsforschung	272
1. Zusammenfassung: Implementationsbarrieren im Reorganisationsprozeß	272
2. Perspektiven der modellgestützten Sichtweise von Unternehmensreorganisation	285

Literaturverzeichnis	291
Index	345

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Zeitlicher Ablauf des Reorganisationsprozesses.....	63
Abbildung 2: Reorganisationsspiel mit zwei Akteuren.....	64
Abbildung 3: Transferzahlung in T3.....	81
Abbildung 4: Transferzahlung in T1	87
Abbildung 5: Reorganisationsspiel bei asymmetrischer Information über Aktivitäten.....	96
Abbildung 6: Reorganisationsspiel mit für O unbekanntem Outside Options von E	110
Abbildung 7: Auswahl des Mitarbeitertyps durch die 'Natur'	111
Abbildung 8: Verteilung des Reservationsnutzens des Mitarbeiters.....	111
Abbildung 9: Reorganisationsspiel bei ungewissen Outside Options.....	122
Abbildung 10: Reorganisationsspiel mit zwei Mitarbeitern.....	128
Abbildung 11: Trittbrettfahren unter Mitarbeitern.....	129
Abbildung 12: Drei Ebenen von Einflußfaktoren für Reorganisationsentscheidungen	151
Abbildung 13: Reorganisationsspiel bei austauschbaren Mitarbeiterereigenschaften.....	193
Abbildung 14: Hierarchie arbeitsrechtlicher Regelungen in Deutschland.....	207
Abbildung 15: Abhängigkeit des Transferraumes von Outside Options.....	215
Abbildung 16: Reorganisationsspiel mit veränderlichen Rahmenbedingungen.....	224
Abbildung 17: Hindernisse bei der Einführung flexibler Arbeits- und Betriebszeiten in deutschen Unternehmen	227
Abbildung 18: Ursachen von Reorganisationsbarrieren	233

Abbildung 19: Fachliche Fortbildungsmaßnahmen	239
Abbildung 20: Motivationsevents und nicht-fachliche Schulungsmaßnahmen.....	244
Abbildung 21: Möglichkeiten des Widerspruchs gegen Rahmenbedingungen.....	266
Abbildung 22: Ansatzpunkte zur Vermeidung und Überwindung von Implementationsbarrieren	268

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Vier mögliche Szenarien in T3.....	71
Tabelle 2: Nash-Gleichgewicht bei effizientem Reorganisationsplan	76
Tabelle 3: Ineffizienz wechselseitiger Investitionen	77
Tabelle 4: Kein Gleichgewicht in p_4	79
Tabelle 5: Gleichgewicht durch Prämienzahlung $t = 2$ bei Planimplementierung.....	81
Tabelle 6: Keine Anreizkompatibilität durch Transferzahlung in T3	88
Tabelle 7: Glaubwürdige Bindung durch Vorziehen der Transferzahlung $t = 4$ in T1	89
Tabelle 8: Kosten einer externen Vertragsdurchsetzung.....	91
Tabelle 9: Implementation des Reorganisationsplans als Koordinationsproblem.....	98
Tabelle 10: Lösung des Koordinationsproblems durch Veränderung der Auszahlungen	100
Tabelle 11: Anreizkompatibilität trotz Informationsasymmetrie über gewählte Aktivität	102
Tabelle 12: Verhaltensrisiko durch asymmetrische Information über Aktivitäten.....	104
Tabelle 13: Anreizkompatibilität durch Schaffung einer dominanten Strategie für O	107
Tabelle 14: Anreizkompatibilität durch Schaffung einer dominanten Strategie für E.....	108
Tabelle 15: Wechselseitige Informationsasymmetrie über Outside Options	117
Tabelle 16: Strafzahlungsangebot durch O	118
Tabelle 17: Anreizkompatibilität durch wechselseitige Strafzahlungsangebote.....	119

Tabelle 18: Trittbrettfahren unter Mitarbeitern	130
Tabelle 19: Trittbrettfahren als lohnende Strategie	130
Tabelle 20: Aufgeschlüsselte anreizinkompatible Auszahlungstabelle 6.....	133
Tabelle 21: Anreizkompatibilität durch alternative Technologie.....	134
Tabelle 22: Anreizinkompatible Auszahlungskonstellation.....	136
Tabelle 23: Anreizkompatibilität durch Umstellung der Investitionsreihenfolge	136
Tabelle 24: Allokation von Kosten und Risiken wirtschaftlicher Aktivitäten	201
Tabelle 25: Standortvergleich aus Unternehmenssicht	219