

INHALT

1. Einleitung	4
2. Idealtypische Konzepte von Gruppenarbeit im Unternehmen	7
2.1. Der Diskurs über eine Organisationsidee	7
2.2. Die Projektgruppe	9
2.3. Die Lernstatt	10
2.4. Der Qualitätszirkel	11
2.5. Die teilautonome Arbeitsgruppe	12
3. Der traditionelle Diskurs über die Gruppe	16
3.1. Die Probleme der Gruppentheorie in der Sozialpsychologie der 30'er, 40'er und 50'er Jahre	16
3.1.1. Die sozialwissenschaftliche Tradition	16
3.1.2. Die psychologische Tradition	19
3.2. Ansätze der neueren Arbeitspsychologie	23
4. Einführung in die Rational-Choice-Theorie	25
5. Die Überwindung des Gefangenendilemmas und die individuelle Motivation	33
6. Die Rational-Choice-Theorie der freiwilligen Gruppenbildung: Das Gefangenendilemma der Interessenorganisationen	40
7. Die Rational-Choice-Theorie der Arbeitsgruppe im Unternehmen	44
7.1. Das Gefangenendilemma der Arbeitsgruppe	44
7.2. Eine Produktionstypologie: echte und unechte Gruppen	50
7.3. Die Einordnung der Arbeitsgruppen im Betrieb zwischen Input- und Prozeßvariable	61
7.3.1. Die Projektgruppe	61
7.3.2. Die Lernstatt	62
7.3.3. Der Qualitätszirkel	62
7.3.4. Die teilautonome Arbeitsgruppe	64
7.4. Die Setzung von äußeren Anreizen durch das Unternehmen	65
7.4.1. Lohn als Anreiz	66
7.4.1.1. Formen der Gruppenentlohnung	67
7.4.1.1.1. Der Zeitlohn	67
7.4.1.1.2. Der Gruppenakkordlohn	69
7.4.1.1.3. Der Gruppenprämienlohn	70
7.4.1.1.4. Neuere Lohnformen	71
7.4.1.1.5. Der Polyvalenzlohn	71
7.4.1.1.6. Spieltheoretische Analyse der Gruppenentlohnung	74
7.4.1.1.6.1. Der Zeitlohn	75
7.4.1.1.6.2. Der Gruppenakkordlohn	76
7.4.1.1.6.3. Die Gruppenzielerreichungsprämie	79
7.4.1.2. Die Bewertung von input, output und Prozeß durch Lohn	85
7.4.2. Die Setzung weiterer äußerer Anreize durch das Unternehmen	89
7.4.2.1. Der Vorgesetzte als Überwachungs- und Sanktionsagent	89
7.4.2.2. Sanktionierung mit Hilfe der Überwachungskapazität der Gruppe	92

7.4.2.3. Die Etablierung von Statusunterschieden durch die Organisation	93
7.4.2.4. Die Sanktionierung der Gruppe als Ganzes durch die Organisation	93 95
7.4.2.5. Anreize durch Kostenrechnung	
7.4.2.6. Die Stabilisierung der kooperativen Strategie in der Gruppe durch langfristige Bindung	98
7.4.2.7. Steuerung über Normenvorgabe: corporate identity	100
7.4.2.8. Zusammenfassung der äußeren Anreize durch die Unternehmensleitung	102 104
7.4.3. Ein historisches Beispiel	106
7.5. Die Selbststeuerung der Gruppen	106
7.5.1. Soziale Normen als Anreize	112
7.5.1.1. Die Überwachungskapazität der Gruppe	116
7.5.1.2. Die Sanktionskapazität der Gruppe	116
7.5.1.2.1. Die Anzahl der Sanktionierer	119
7.5.1.2.2. Die Macht der Akteure	120
7.5.1.2.3. Die Dauer der Interaktion	123
7.5.1.2.4. Die soziale Schließung	126
7.5.2. Sozialer Status als selektiver Anreiz	128
7.5.3. Emotionen als selektive Anreize	135
7.6. Intrinsische Motivation als selektiver Anreiz	
7.7. Der Handlungsspielraum von teilautonomer Arbeitsgruppe, Qualitätszirkel und Projektgruppe	149
	152
8. Eine Fallstudie	152
8.1. Methodische Vorbemerkungen	
8.2. Die constraints der Produktionsfunktion: Die Beschränkung der Organisationsgestaltung im Automobilbau	154 157
8.3. Beschreibung der Situation bei Opel Bochum	159
8.4. Das neue Lohnsystem bei Opel	162
8.5. Eine Arbeitsgruppe im Getriebebau	
9. Die Grenzen der Rational-Choice-Theorie des Handelns in betrieblichen Arbeitsgruppen	184 184
9.1 Die Selbstbindung an eine Gruppennorm	
9.2 Die Entscheidungsfindung in Gruppen: Was heißt Einstimmigkeit?	186 190
9.3. Die Persönlichkeit	191
9.4. Was heißt «gerechte» Gruppenentlohnung?	193
9.5. Zusammenfassung der Grenzen der Rational-Choice-Theorie	
10. Zusammenfassung und Ausblick auf weitere Forschung	195
11. Literatur	201
12. Anhang	219
12.1. Beweis des Satzes S1 aus Kapitel 7.4.1.1.6.2.	219