

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VII
1. Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Der geplante Gang der Untersuchung	4
2. Entwicklung eines Bedingungsrahmens interner Organisationsstrukturen	6
2.1 Transaktionen und Transaktionskosten	7
2.11 Die Transaktion als Basiseinheit	7
2.111 Definition der Transaktion	8
2.112 Verdeckte und offene Transaktionen	11
2.12 Grundsätzliche Verhaltensannahmen der Neuen Institutionenökonomik	11
2.121 Opportunismus	12
2.122 Beschränkte Rationalität	14
2.13 Illegitime Effekte	16
2.131 Wirkungen illegitimer Effekte	16
2.132 Illegitimität und Illegalität von Effekten	18
2.133 Anreize und Kontrollen als Mittel der Internalisierung	19
2.14 Transaktionskosten	20
2.141 Transaktionskosten als Koordinationsproblem	21
2.142 Strukturkosten und Performancekosten	22
2.143 Ex ante und ex post Transaktionskosten	26
2.144 Transaktionskosten und Produktionskosten	27
2.15 Zwischenergebnis: Transaktionen und Transaktionskosten in internen Organisationsstrukturen	29
2.2 Transaktionskostenarten und ihre Einflußgrößen in internen Organisationsstrukturen	31
2.21 Der Arbeitsvertrag	31
2.211 Charakteristika des Arbeitsvertrages	31
2.212 Arbeitsvertrag und Organisationsstruktur als "Governance Structures"	33
2.22 Ableitung von Transaktionskostenarten und ihren Einflußgrößen	34
2.221 Teilungsbedingte asymmetrische Information als Folge beschränkter Rationalität	34
2.2211 Ursachen der Informationsasymmetrie	35
2.2212 Informationskosten und ihre Dimensionen	37
2.2213 Entscheidungskosten und ihre Dimensionen	38
2.222 Formen opportunistischen Verhaltens aufgrund spezifischer Investitionen und bewußter asymmetrischer Information	40
2.2221 Bewußte asymmetrische Informationsverteilung	40
2.22211 Opportunismus und beschränkte Rationalität	40
2.22212 Kontrollkosten und ihre Dimensionen	42
2.222121 Plastizität	42
2.222122 Grad der Teamarbeit	42
2.222123 Zentrale oder periphere Position	44

2.2222	Opportunismus, spezifische Investitionen und Enteignungskosten	46
2.22221	Spezifische Investitionen in Human-Kapital	46
2.22222	Enteignungskosten	48
2.2223	Lohnerhöhung, Drückebergerei, Nachlässigkeit und Verschwendung als Formen des Opportunismus	49
2.223	Nutzenmaximierung als Element der Verhaltensannahme Opportunismus	53
2.2231	Nutzenmaximierung und Disincentivekosten	53
2.2232	Disincentivekosten und Arbeitsproduktivität	55
2.22321	Determinanten der Arbeitsproduktivität	56
2.22322	Erklärungsansätze zur Arbeitsmotivation	59
2.223221	Motivationstheorien als Teilbereich der Beschreibung kognitiver Prozesse	60
2.223222	Inhaltstheorien	61
2.2232221	Die Bedürfnishierarchie von Maslow	62
2.2232222	Die Zweifaktorentheorie der Arbeitszufriedenheit von Herzberg	64
2.223223	Die Vroomsche VIE-Theorie als Prozeßtheorie	66
2.223224	Externe Einflüsse auf die Arbeitsmotivation	72
2.2232241	Gruppenpressionen	72
2.2232242	Zahl der wahrgenommenen Alternativen	73
2.22323	Folgerungen aus den Motivationstheorien	73
2.223231	Folgerungen aus der Herzbergschen Zweifaktorentheorie	74
2.223232	Folgerungen aus der Vroomschen VIE-Theorie	77
2.22324	Dimensionen der Disincentivekosten	78
2.23	Zwischenergebnis: Transaktionskostenarten	80
2.3	Property Rights und ihre Anreizwirkung in internen Organisationsstrukturen	83
2.31	Darstellung der Theorie der Property Rights	83
2.311	Die einzelnen Property Rights und ihre Bedeutung	84
2.312	Zuordnung der Verfügungsrechte	86
2.3121	Kollektiv- oder Gemeineigentum	87
2.3122	Staatseigentum	88
2.3123	Privateigentum	88
2.32	Spezifizierung der Property Rights und ihre Anreizwirkungen	89
2.321	Perfekt spezifizierte Property Rights	89
2.322	Vermutete Anreizwirkungen spezifizierter Property Rights	91
2.33	Verfügungsrechte und Verhaltenstheorie	92
2.331	Verfügungsrechte und Anreiz-Beitrags-Theorie	92
2.332	Verfügungsrechte und VIE-Theorie	94
2.34	Verfügungsrechtssurrogate	95
2.341	Verfügungsrechte in "inneren Institutionen"?	95
2.342	Verfügungsrechtssurrogate - einige Beispiele	98
2.35	Fazit: Property Rights und ihre Anreizwirkung in hierarchischen Organisationen	99
2.4	Bedingungsrahmen interner Organisationsstrukturen aus transaktionskostenökonomischer Sicht	101

3.	Mitarbeiterbeteiligung und ihre transaktionskostenökonomischen Wirkungen	105
3.1	Organisationstheorie, Mitarbeiterbeteiligung und Transaktionskostenansatz	105
3.11	Allgemeine Organisationstheorie und Transaktionskostenansatz	106
3.12	Transaktionskostenökonomie und Situativer Ansatz	107
3.2	Voraussetzungen einer an der betriebswirtschaftlichen Effizienz orientierten Mitarbeiterbeteiligung	111
3.3	Immaterielle Mitarbeiterbeteiligung	112
3.31	Begriffserläuterungen	112
3.32	Einordnung der immateriellen MAB in den Kontext der Organisationstheorie	113
3.33	Instrumente immaterieller Mitarbeiterbeteiligung	114
3.331	Dezentralisation	114
3.3311	Darstellung	114
3.33111	Dezentralisation als horizontale Autonomie	114
3.33112	Koordination organisatorischer Einheiten	115
3.3312	Transaktionskostenökonomische Analyse der Dezentralisation	118
3.332	Delegation	121
3.3321	Darstellung	121
3.3322	Transaktionskostenökonomische Analyse der Delegation	122
3.3323	Einfluß der Delegation auf die Höhe der Transaktionskosten	124
3.333	Partizipation	125
3.3331	Darstellung	125
3.33311	Partizipation als Mitwirkung bei der Willensbildung hierarchisch höherer Ebenen	125
3.33312	Ebenen der Partizipation	126
3.33313	Determinanten der Partizipation	127
3.3332	Transaktionskostenökonomische Analyse der Partizipation	129
3.3333	Einfluß der Partizipation auf die Höhe der Transaktionskosten	130
3.34	Zwischenergebnis: Immaterielle Mitarbeiterbeteiligung aus transaktionskostenökonomischer Sicht	132
3.4	Materielle Mitarbeiterbeteiligung	134
3.41	Zusätzliche Kostenwirkungen materieller MAB und ihre zeitliche Relevanz	135
3.42	Die Erfolgsbeteiligung	136
3.421	Rechtsgrundlagen der Erfolgsbeteiligung	138
3.422	Darstellung praktizierter Gestaltungsmöglichkeiten der Erfolgsbeteiligung	140
3.4221	Problemebenen der Erfolgsbeteiligung	140
3.4222	Ausgangsbasis und Normierung der Erfolgsbeteiligung	141
3.42221	Gewinnbeteiligung	141
3.42222	Ertragsbeteiligung	141
3.42223	Leistungsbeteiligung	143
3.4223	Aufteilung des Erfolges auf Arbeit und Kapital	145
3.4224	Individualaufteilung	146

3.422	Transaktionskostenökonomische Würdigung der Erfolgsbeteiligung	148
3.4221	Anforderungen an eine effizienzorientierte Erfolgsbeteiligung	148
3.4222	Beurteilung der Erfolgsbeteiligungsmodelle	152
3.42221	Beurteilung der Gewinnbeteiligung	153
3.42222	Beurteilung der Ertragsbeteiligung	155
3.42223	Beurteilung der Leistungsbeteiligung	156
3.42224	Zwischenergebnis: Erfolgsbeteiligungsmodelle im Überblick	158
X 3.43	Die Kapitalbeteiligung	158
3.431	Rechtsgrundlagen der Kapitalbeteiligung	159
3.432	Darstellung praktizierter Gestaltungsmöglichkeiten	159
3.4321	Gestaltungsmöglichkeiten bei schuldrechtlicher Beteiligung	160
3.4322	Gestaltungsmöglichkeiten bei gesellschaftsrechtlicher und -ähnlicher Beteiligung	161
3.4323	Indirekte und überbetriebliche Beteiligung	163
3.433	Transaktionskostenökonomische Würdigung der Kapitalbeteiligung	164
3.4331	Auswirkungen der Kapitalbeteiligung auf Finanzierung und Gewinnentgang	164
3.4332	Auswirkungen auf Disincentivekosten	165
3.43321	Anforderungen an eine motivationsorientierte Kapitalbeteiligung	165
3.43322	Beurteilung der Kapitalbeteiligung	169
3.43323	Ergebnisse empirischer Untersuchungen	171
3.5	Überlegungen zur Gestaltung einer Mitarbeiterbeteiligung	174
4.	Zusammenfassung	178
	Literaturverzeichnis	180
	Sachregister	211

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb.1:	Komponenten freiwilliger und gesetzlicher Beteiligungsregelungen	2
Abb.2:	Kontinuum des Einfluß- und Verantwortlichkeitsgrades	10
Abb.3:	Gliederung der Transaktionskosten in hierarchischen Organisationen.	26
Abb.4:	Einflüsse auf die Zielgrößen der Unternehmung	29
Abb.5:	Dimensionen der Informationskosten	38
Abb.6:	Dimensionen der Entscheidungskosten	39
Abb.7:	Tätigkeitstypen	44
Abb.8:	Wechselwirkungen von Opportunismus, koalitionspezifischer Investitionen und beschränkter Rationalität	52
Abb.9:	Determinanten der Arbeitsproduktivität	57
Abb.10:	Graphische Übersicht der möglichen Auswirkungen einer Motivationssteigerung	58
Abb.11:	<i>Maslowsche</i> Bedürfnishierarchie	62
Abb.12:	Die Zweifaktoretheorie von Herzberg	66
Abb.13:	Die Vroomsche VIE-Theorie	71
Abb.14:	Dimensionen der Disincentivekosten	80
Abb.15:	Transaktionskostenarten in hierarchischen Organisationen	81
Abb.16:	Dimensionen der Disincentivekosten	100
Abb.17:	Determinierende Variablen des Organisationsproblems	101
Abb.18:	Bedingungsrahmen hierarchischer Organisationsstrukturen	103
Abb.19:	Grundlegendes Schema der Transaktionskostenökonomie und des Situativen Ansatzes.	108
Abb.20:	Determinanten der Organisationssituation im Situativen Ansatz	110
Abb.21:	Wirkung hoher und niedriger Dezentralisierungsgrade	120
Abb.22:	Auswirkungen der Delegation auf die Transaktionskosten	124
Abb.23:	Partizipationsgrad und Einflußgrößen	128
Abb.24:	Mögliche Auswirkungen ausgeprägter Partizipation auf die Transaktionskosten.	131
Abb.25:	Wirkungen der Instrumente immaterieller MAB	133

Abb.26:		
	Transaktionskostenarten bei materieller MAB	137
Abb.27:		
	Problemebenen der Erfolgsbeteiligung	140
Abb.28:		
	Die Gewinnbeteiligung im Licht der VIE-Theorie	154
Abb.29:		
	Beurteilung der Erfolgsbeteiligungsmodelle	158
Abb.30:		
	Wirkungszusammenhänge zwischen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung und Unternehmenserfolg.	168
Abb.31:		
	Verfügungsrechte und Rechts-Surrogate	176