

Jens Beyer

Leistungsabhängige Entgeltformen bei kooperativen Arbeitsstrukturen

Ein agencytheoretischer Analyseansatz

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Silvia Föhr

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis	XV
Symbolverzeichnis.....	XVII
1. Problemstellung und Vorgehensweise	1
2. Der traditionelle Diskurs über Leistungslöhne bei Gruppenarbeit.....	9
2.1 Die Arbeitsorganisation als formaler Strukturrahmen leistungsabhängiger Entgeltformen bei kooperativen Formen der Arbeitsorganisation	14
2.2 Die Entwicklung der Kleingruppenforschung	19
2.2.1 Die Scientific Management School	20
2.2.2 Die Human Relations Bewegung.....	23
2.2.3 Der Soziotechnische Systemansatz.....	28
2.2.4 Gruppenarbeit in Lean Management – Konzepten	33
2.3 Diskussion	39
3. Kooperative Arbeitsstrukturen und leistungsabhängige Entgeltformen aus agencytheoretischer Perspektive	45
3.1 Grundlagen der Prinzipal-Agenten-Theorie	47
3.1.1 Grundstruktur einer Agencybeziehung	49
3.1.2 Gestaltungsziele effizienter Anreizverträge.....	53
3.2 Anreizprobleme und Vertragslösungen in Mehr-Agenten-Situationen mit Teamproduktion	57
3.2.1 Trittbrettfahrerprobleme in kooperativen Arbeitsstrukturen	60
3.2.2 Hierarchische Kontrollsysteme.....	65

3.2.3	Kooperative Anreizverträge.....	69
3.2.3.1	Kooperative Anreizverträge mit einfachen Bestrafungsmechanismen	69
3.2.3.2	"Sündenbock"- und "Massaker" – Verträge	75
3.2.3.3	Kooperative Vertragslösungen bei simultanen Moral hazard – und Adverse selection – Problemen	78
3.2.3.4	Mehrperiodige Mehr-Agenten-Beziehungen.....	81
3.2.4	Erklärungsdefizite formaler Mehr-Agenten-Modelle mit Teamproduktion und Möglichkeiten ihrer Erweiterung	86
3.2.4.1	"Extreme" Vertragsparameter der Vertragslösungen.....	86
3.2.4.2	Strukturtypen kooperativer Arbeitsbeziehungen	87
3.2.4.3	Das Gestaltungsspektrum von Anreizverträgen in Mehr-Agenten-Situationen ohne Teamproduktion.....	90
3.2.5	Zur Bedeutung sozialer Beziehungen in kooperativen Arbeitsstrukturen	94
3.2.5.1	Die Theorie der Gruppensolidarität in der (ökonomischen) Soziologie	96
3.2.5.2	Die Annahme vollständiger Seitenverträge in der Prinzipal-Agenten-Theorie	100
3.2.6	Zwischenresümee	105
3.3	Die Formalisierung von Mehr-Agenten-Beziehungen mit Hilfe des LEN-Modells	109
3.3.1	Formalisierung und Annahmen des LEN-Modells.....	110
3.3.2	Das Entscheidungsproblem des Prinzipals in Mehr-Agenten-Situationen....	117
3.3.3	Unabhängige Anreizverträge	121
3.3.4	Induzierte Kooperation	124
3.3.4.1	Induzierte Kooperation versus unabhängige Anreizverträge.....	125
3.3.4.2	Exkurs: Kostensubstitutionseffekte	128
3.3.4.3	Induzierte Kooperation versus relative Leistungsvergleiche.....	133

3.3.5	Delegierte Kooperation.....	143
3.3.5.1	Delegierte Kooperation versus unabhängige Anreizverträge	145
3.3.5.2	Delegierte Kooperation versus relative Leistungsvergleiche	153
3.3.5.3	Delegierte Kooperation versus induzierte Kooperation	156
4.	Gruppendruck in kooperativen Arbeitsbeziehungen	163
4.1	Zur Verhaltensrelevanz der Gruppendruckumgebung.....	166
4.2	Modelltheoretische Analyse von Gruppendruck in Mehr-Agenten-Situationen	171
4.2.1	Modifikation der Entscheidungssituation.....	172
4.2.2	Auswirkungen von Kontrollaktivitäten auf den optimalen Arbeitseinsatz der Agenten.....	177
4.2.3	Zur Bestimmung des optimalen Kontrolleinsatzes der Agenten	180
4.2.3.1	Das Entscheidungskalkül des Prinzipals	181
4.2.3.2	Das individuelle Entscheidungskalkül der Agenten.....	183
4.2.3.3	Konsequenzen für die Gestaltung optimaler Anreizverträge bei Gruppendruck	186
4.2.4	Risikoaverse Agenten	189
4.3	Eigenschaften gruppeninterner sozialer Beziehungen.....	194
4.4	Netzwerkeffekte sozialer Beziehungsstrukturen	201
5.	Fazit und Schlußbemerkungen	205
Anhang	215
Literaturverzeichnis	251