

Alexander Neunzig

Ökonomische und psychologische Aspekte
monetärer Leistungsanreize
in Arbeitsverträgen

Das Fixlohnrätsel

Verlag Dr. Kovac

UNIVERSITÄT ST.

BIBUOTHEK
DUFOURSTRA6SE 50
CH-9000 ST. GALLEN

Inhaltsverzeichnis

I DAS FIXLOHN-RÄTSEL	1
II DAS PRINZIPAL-AGENTEN-MODELL: DARSTELLUNG, KRITIK, MODIFIKATIONEN	9
1 Einführung	9
2 Die Arbeitgeber^Arbeitnehmer-Interaktion	13
3 Traditionelle Sichtweise: Anreize versus Versicherung	14
4 Kritik 1: Erklärungsdefizite des traditionellen Ansatzes ...	17
4.1 Erklärungsdefizite des traditionellen Ansatzes.....	17
4.2 Modifikation: Risikoneutralität	18
4.3 Das einfache Modell risikoneutraler Individuen.....	18
4.4 Diskussion der Modellergebnisse.....	24
5 Kritik 2: Arbeitswertorientierte Verträge	26
5.1 Arbeitswertorientierte Verträge.....	26
5.2 Modifikation: Monitoring-Verträge statt arbeitswertorientierter Verträge.....	30
5.3 Das Monitoring-Modell risikoneutraler Individuen.....	31
5.4 Diskussion der Modellergebnisse.....	33
6 Kritik 3: Traditionelle Sicht der Motivation von Arbeitnehmern	34
6.1 Die Motivation von Arbeitnehmern.....	34
6.2 Leistungsmotivatoren.....	36
6.3 Modifikation: arbeitsfreudige statt arbeitsscheue Individuen...	40
6.4 Das Monitoring-Modell risikoneutraler arbeitsfreudiger Individuen.....	43
6.5 Diskussion der Modellergebnisse.....	45
7 Zusammenfassung	47
III LEISTUNGSANREIZE UND ÜBERWACHUNGSKOSTEN ...49	
1 Einführung	49
2 Das Modell	51

Verzeichnisse

2.1	Grundlagen.....	51
2.2	Verhaltensanreize für Arbeitnehmer.....	53
2.3	Der optimale Vertrag.....	53
3	Diskussion.....	58
3.1	Vertragswahl und die Optimalität von Fixlöhnen.....	58
3.2	Schwache vs. starke Leistungsanreize.....	62
3.3	Second-best-Effizienz.....	63
3.4	Überwachungskosten.....	64
4	Zusammenfassung.....	65
 IV LEISTUNGSANREIZE FÜR MEHRAUFGABEN-AGENTEN 67		
1	Einführung.....	67
2	Das Modell.....	71
2.1	Grundlagen.....	71
2.2	Verhaltensanreize für Arbeitnehmer.....	75
2.3	Der optimale Vertrag.....	77
3	Diskussion.....	90
3.1	Vertragswahl und die Optimalität von Fixlöhnen.....	90
3.2	Schwache vs. starke Leistungsanreize.....	96
3.3	Vertragsvielfalt.....	98
3.4	Beschränkung von unproduktiven Tätigkeiten.....	99
3.5	Gestaltung von Arbeitsplätzen.....	101
4	Zusammenfassung.....	102
 V LEISTUNGSANREIZE UND BERICHTSPFLICHTEN.....115		
1	Einführung.....	115
2	Das Modell.....	121
2.1	Grundlagen.....	121
2.2	Verhaltensanreize für Arbeitnehmer.....	123
2.3	Der optimale Vertrag.....	124
3	Diskussion.....	128
3.1	Vertragswahl und die Optimalität von Fixlöhnen.....	128
3.2	Arbeitsfreude.....	130

Verzeichnisse

3.3	Lust an der Leistung.....	133
4	Zusammenfassung.....	135
VI	LEISTUNGSANREIZE UND CROWDING-EFFEKTE.....	139
1	Einführung.....	139
2	Das Modell.....	145
2.1	Grundlagen.....	145
2.2	Verhaltensanreize für Arbeitnehmer.....	149
2.3	Der optimale Vertrag.....	154
3	Diskussion.....	158
3.1	Vertragswahl und die Optimalität von Fixlöhnen.....	158
3.2	Schwache vs. starke Leistungsanreize.....	164
3.3	Vertragsvielfalt.....	167
3.4	Verdrängungseffekt und Feedback-Effekt.....	169
4	Zusammenfassung.....	171
VII	ERGEBNISSE.....	173
1	Zusammenfassung der Modellergebnisse.....	173
1.1	Das Fixlohn-Rätsel?.....	173
1.2	Optimale Anreiz- und Fixlohnverträge.....	175
1.3	Die Wahl niedriger Anreizlöhne.....	181
1.4	Vertragsvielfalt.....	184
1.5	Gesamtentlohnung.....	185
1.6	Kooperationsrenten und Effizienz.....	186
1.7	Fazit.....	186
2	Ausblick.....	187
	LITERATURVERZEICHNIS.....	191