

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	V
Abbildungsverzeichnis	XI
Tabellenverzeichnis	XIII
Verzeichnis der verwendeten Symbole.....	XV
Abkürzungsverzeichnis	XVII
A. Einleitung.....	1
I. Problemstellung und Vorgehensweise	1
II. Aufbau der Arbeit	3
B. Grundbegriffe und ausgewählte Teilprobleme des Controlling.....	5
I. Problematik einer theoretischen Fundierung des Controlling.....	5
1. Begriff und Entwicklung des Controlling	5
2. Konzeption des Controlling.....	6
a) Notwendigkeit einer eigenständigen Controlling-Konzeption	6
b) Anforderungen an eine Controlling-Konzeption	7
c) Kurzer Überblick über ausgewählte Controlling-Konzeptionen	7
d) Die koordinationsorientierte Controlling-Konzeption.....	9
3. Theoretische Fundierung des Controlling	13
a) Interdependenzen und Koordinationsbedarf als zentraler Betrachtungsgegenstand	13
b) Informationsökonomische und verhaltenswissenschaftliche Ansätze als (mögliche) Bausteine eines theoretischen Fundaments des Controlling	15
II. Budgetierung im Rahmen des Controlling.....	16
1. Kennzeichnung der Budgetierung	16
a) Begriff, Ziele und Aufgaben des Budgets.....	16
b) Formen der Budgetierung	19
c) Anforderungen an Budgets bzw. Budgetierungssysteme	20
2. Kurzer Überblick über Verhaltenswirkungen von Budgets	22
C. Informationsökonomische Ansätze.....	23
I. Grundlagen der Agency-Theorie	23

1. Kennzeichnung, Anwendungsbereiche und Richtungen der Agency-Theorie	23
2. Klassifikation von Agency-Problemen	25
II. Das Grundmodell der ökonomischen Agency-Theorie	26
1. Ausgangssituation und grundlegende Annahmen.....	26
2. <i>First best</i> -Lösung bei beobachtbarer Arbeitsintensität des Agenten	29
3. <i>Second best</i> -Lösung bei nicht beobachtbarer Arbeitsintensität des Agenten.....	30
4. Kritische Würdigung.....	31
D. Verhaltenswissenschaftliche Ansätze	35
I. Entwicklung und Grundlagen der Verhaltenswissenschaften	35
1. Verhaltenswissenschaften im Rahmen der Betriebswirtschaftslehre.....	35
2. Psychologische Grundlagen verhaltenswissenschaftlicher Theorien.....	37
a) Grundströmungen der Psychologie und deren Sicht des Menschen	37
aa) Entwicklungslinien bis 1900	39
bb) Grundströmungen seit 1900	41
(1) Tiefenpsychologie / Psychoanalyse	41
(2) Behaviorismus, Reflexologie	43
(3) Kognitive Psychologie.....	46
(4) Weitere Ansätze	50
b) Forschungsmethodik in der Psychologie.....	55
3. Grobe Einteilung verhaltenswissenschaftlicher Theorien.....	56
4. Behavioral Accounting	58
5. Problematik der Implementation verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse in ökonomische Theorien.....	60
II. Motivationstheoretische Ansätze.....	61
1. Inhaltstheorien.....	61
a) Bedürfnishierarchie nach <i>Maslow</i>	61
b) ERG-Theorie nach <i>Alderfer</i>	64
c) Zwei-Faktoren-Theorie von <i>Herzberg</i>	66
d) Theorie der Arbeitsgestaltung nach <i>Hackman</i> und <i>Oldham</i>	68
e) Leistungsmotivationstheorie nach <i>McClelland</i> und <i>Atkinson</i>	70
aa) Bedürfnisarten und Leistungsmotivation nach <i>McClelland</i>	71
bb) Risiko-Wahl-Modell nach <i>Atkinson</i>	73
f) Zusammenführung der Inhaltstheorien	77

2. Prozeßtheorien.....	78
a) Erwartungstheorie.....	78
b) Motivationstheorie von <i>Porter</i> und <i>Lawler</i>	86
c) Zieltheorie nach <i>Locke</i>	91
d) Gerechtigkeitstheorie nach <i>Adams</i>	97
e) Attributionstheorie nach <i>Weiner</i>	102
3. Zusammenführung der Motivationstheorien: „Synthesemodelle“	105
E. Analyse und Vergleich.....	111
I. Interessenkonflikte und Informationsasymmetrie als Problembereiche im Rahmen von Budgetierungsprozessen	111
II. Implikationen informationsökonomischer Ansätze für die personelle Koordination	113
1. Vorteilhaftigkeit von Partizipation	113
a) Problemstellung und Annahmen.....	113
b) Untersuchung der Vorteilhaftigkeit von Partizipation.....	115
aa) <i>First best</i> -Lösung (keine Unsicherheit, keine Partizipation)	115
bb) <i>Second best</i> -Lösung (Unsicherheit).....	119
c) Spieltheoretische Lösung bei Einführung von Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten.....	124
d) Kritische Würdigung und Alternativen	128
2. Partizipative Budgetierung und Slackpräferenzen	130
a) Problemstellung und Annahmen.....	130
b) Modelldarstellung und Schlußfolgerungen.....	132
3. Der Beitrag des LEN-Modells zur Lösung personeller Koordinationsprobleme	138
a) Das LEN-Modell mit einer Aktion des Agenten	138
aa) Problemstellung und Grundannahmen	138
bb) <i>First best</i> -Lösung bei beobachtbarem Arbeitseinsatz des Agenten.....	140
cc) <i>Second best</i> -Lösung bei nicht beobachtbarem Arbeitseinsatz des Agenten	143
dd) Kritische Würdigung	145
b) Erweiterungen des Grundmodells.....	146
aa) Modell mit zwei Aktionen (eine nicht kontrahierbar)	148
bb) Modell mit zwei Aktionen und verbundener „Produktion“.....	153
cc) Modell mit zwei Aktionen, verbundener „Produktion“ und Berücksichtigung von intrinsischer Motivation („Arbeitsfreude“)	156

c) Schlußfolgerungen	160
III. Implikationen verhaltenswissenschaftlicher Theorien für die personelle Koordination	163
1. Inhaltstheorien.....	163
a) Bedürfnistheorien (<i>Maslow, Alderfer</i>)	164
b) Theorien der Arbeitszufriedenheit (<i>Herzberg, Hackman/Oldham</i>)	167
c) Leistungsmotivationstheorie (<i>McClelland, Atkinson</i>).....	169
2. Prozeßtheorien	172
a) Erwartungstheorien	172
b) Zieltheorie	181
c) Gerechtigkeitstheorie	185
d) Attributionstheorie	187
3. Synthesemodelle	187
IV. Vergleich der vorgestellten Ansätze.....	188
1. Zielvorgaben	189
2. Partizipation und Vorgabereserven (<i>budgetary slack</i>).....	196
3. Weitere Gestaltungsparameter praktikabler Anreizsysteme	207
a) Intrinsische und extrinsische Motivation	207
b) Arbeitszufriedenheit.....	215
c) Kontrollen	216
V. Leistungsabhängige Entlohnung in der Deutsche Bank AG	219
1. Darstellung der Kernelemente des Vergütungssystems.....	219
2. Analyse und Beurteilung.....	224
a) Bemessungsgrundlagen.....	224
b) Belohnungen	226
c) Belohnungsfunktion	227
d) Schlußfolgerungen	228
F. Resümee	229
Literaturverzeichnis.....	237