

**Marcus Kreysch**

# **Unvollständige Arbeitsverträge**

Eine Analyse unter Berücksichtigung von Kontrolle,  
Gehaltsdelegation und Nachverhandlung

**Masterarbeit**

 **BACHELOR  
MASTER**  
Publishing

**Kreysch, Marcus: Unvollständige Arbeitsverträge: Eine Analyse unter Berücksichtigung von Kontrolle, Gehaltsdelegation und Nachverhandlung. Hamburg, Bachelor + Master Publishing 2014**

Originaltitel der Abschlussarbeit: Analyse unvollständiger Arbeitsverträge. Kontrolle, Delegation und Neuverhandlung

Buch-ISBN: 978-3-95820-200-9

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95820-700-4

Druck/Herstellung: Bachelor + Master Publishing, Hamburg, 2014

Covermotiv: © Kobes - Fotolia.com

Zugl. Universität Ulm, Ulm, Deutschland, Masterarbeit, Juni 2014

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

---

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Bachelor + Master Publishing, Imprint der Diplomica Verlag GmbH

Hermannstal 119k, 22119 Hamburg

<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2014

Printed in Germany

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	iii
Tabellenverzeichnis .....	iii
1. Einleitung .....	1
2. Ausgangsproblematik: Die Prinzipal - Agenten - Theorie .....	2
2.1 Trennung zwischen Eigentum und Kontrolle .....	2
2.2 Informationsasymmetrien .....	3
2.3 Kosten und Beispiel eines Prinzipal-Agenten-Verhältnisses .....	4
3. Anreizsysteme und unvollständige Arbeitsverträge .....	8
3.1 Leistungsbezogene Anreizsysteme .....	8
3.1.1 Explizite Anreizsysteme .....	9
3.1.2 Implizite Anreizsysteme .....	11
3.2 Unvollständige Arbeitsverträge .....	11
3.2.1 Vollständige und unvollständige Verträge .....	12
4. Analyse von unvollständigen Arbeitsverträgen .....	14
4.1 Ausübung von Kontrolle .....	14
4.1.1 Aufbau der Experimente von Falk & Kosfeld (2006) .....	14
4.1.2 Ergebnisse der Experimente von Falk & Kosfeld (2006) .....	16
4.1.3 Aufbau der Experimente von Pascual-Ezema et al. (2013) .....	20
4.1.4 Ergebnisse der Experimente von Pascual-Ezema et al. (2013) .....	21
4.1.5 Zusammenfassendes Ergebnis .....	23
4.2 Die Möglichkeit der Delegation .....	24
4.2.1 Aufbau der Experimente von Charness et al. (2012) .....	25
4.2.2 Ergebnisse der Experimente von Charness et al. (2012) .....	26
4.2.3 Zusammenfassendes Ergebnis .....	28
4.3 Neuverhandlung von unvollständigen Arbeitsverträgen .....	28
4.3.1 Aufbau der Experimente von Fehr et al. (2014) .....	29
4.3.2 Ergebnisse der Experimente von Fehr et al. (2014) .....	31
4.3.3 Zusammenfassendes Ergebnis .....	32
5. Diskussion .....	33
5.1 Interpretation und praktische Relevanz von Kontrolle .....	33
5.2 Interpretation und praktische Relevanz von Delegation .....	35
5.3 Interpretation und praktische Relevanz von Neuverhandlung .....	37
5.4 Zusammenfassende Diskussion .....	38
6. Fazit und Ausblick .....	40
Literaturverzeichnis .....	41

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prinzipal-Agenten-Beziehung .....	6
Abbildung 2: Ergebnisse des Experiments C5 .....	16
Abbildung 3: Ergebnisse des Experiments C10 .....	16
Abbildung 4: Ergebnisse des GE10 Experiments .....	20
Abbildung 5: Ergebnisse des Experiments "Überwachung und Anstrengung" .....	21

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wahl des Leistungsniveaus der Agenten in den Hauptexperimenten .....	17
Tabelle 2: Heterogenität der Verhaltensreaktionen von Agenten auf Kontrolle .....	18
Tabelle 3: Verhalten und Annahmen der Prinzipale .....	18
Tabelle 4: Effekte der Anreize auf das Arbeitspensum .....	22
Tabelle 5: Effekte der Anreize auf die Arbeitszeit .....	23
Tabelle 6: Zusammenhang von Leistungsniveau und dessen Kosten .....	26
Tabelle 7: Ergebnisse Partner-Experiment .....	26
Tabelle 8: Ergebnisse Fremden-Experiment .....	27
Tabelle 9: Experimentelle Parameter .....	29
Tabelle 10: Ergebnisse der Experimente von Fehr et al. (2014).....	31

## 1. Einleitung

Durch die stetigen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sind Arbeitgeber jederzeit gefordert, sich immer neue Anreizarten zu überlegen. Diese sollen neue Fachkräfte dahingehend verleiten sich bei ihren Unternehmen zu bewerben, um schlussendlich dort zu arbeiten. Daher ist es notwendig verschiedenste Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeitsverträgen zu erläutern und zu analysieren, sodass die positive wie auch negative Gesichtspunkte und Wirkungsweisen von Arbeitsverträgen hervorbringen.

In diesem Sinne soll diese Arbeit dazu beitragen, dass drei überaus wichtige Möglichkeiten (Kontrolle, Delegation und Neuverhandlung) zur Verbesserung des Nutzenniveaus des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers erörtert und diskutiert werden. Hierfür soll zu Beginn dieser Arbeit ausführlich auf die Prinzipal-Agenten-Theorie eingegangen werden, welche den Grundstein für die spätere Analyse liefern soll. Auch Anreizsysteme spielen bei der Analyse von unvollständigen Arbeitsverträgen eine entscheidende Rolle und sollen daher ebenfalls Teil dieser Arbeit darstellen. Hierzu werden, ebenfalls im Basisteil, leistungsbezogene Anreizsysteme definiert und anschließend die Unterscheidung zwischen vollständigen und unvollständigen (Arbeits-)Verträgen erläutert.

Im darauf folgenden analytischen Teil dieser Arbeit sollen die Kernaspekte Kontrolle, Delegation und Neuverhandlung durch verschiedene Experimente darlegen, wie und ob sie dazu geeignet sind, das Nutzenniveau des Agenten als auch des Prinzipals nachhaltig positiv zu beeinflussen. Das heißt, gelingt es einem Arbeitgeber beispielsweise durch die Ausübung von Kontrolle einen höheren Output oder eine höhere Effizienz der Arbeitnehmer zu erreichen oder fördern Kontrollmechanismen gegenteilige Reaktionen? Die Ergebnisse werden offen legen, dass durchaus beide Reaktionen zu beobachten sind. Darüber hinaus lassen sich durch die Experimente von Charness et al. (2012) durchaus positive Reaktionen durch die Delegation der Gehaltsentscheidung erwarten. Da Neuverhandlungen ein wichtiger Bestandteil von unvollständigen Arbeitsverträgen sind, ist es sinnvoll, dass der Unterschied zwischen vollständigen und unvollständigen (Arbeits-)Verträgen im Bezug auf Neuverhandlungen näher beleuchtet wird. Man wird feststellen, dass die Unterschiede zwischen den Vertragsarten nicht allzu groß sein werden, dass aber die sonstigen Umweltzustände eine entscheidende Rolle übernehmen werden.

In der abschließenden Diskussion sollen die Ergebnisse der einzelnen Analysen interpretiert werden und die daraus resultierende praktische Relevanz für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer dargestellt werden. Das Ziel hierbei soll die Herstellung einer Verbindung zwischen Ausgangsproblematik, Anreizsystemen und den Kernaspekten der Analyse von unvollständigen Arbeitsverträgen sein.