

Semesterplan

Lohnarbeit im Wandel: Akkordlohn, Fixgehalt, Boni, Bedingungsloses Grundeinkommen

Zeit: Mo 16:15-17:45

Raum:

Lohnarbeit, hiermit verbundene Erwerbseinkommen und Anreizsysteme befinden sich im stetigen historischen Wandel. Während im Zeitalter der Industrialisierung der Akkordlohn dominierte, kam es im Zuge des Wandels von Arbeit zu (wissensintensiven) Dienstleistungen zu einer Bürokratisierung von Lohnarbeit im Rahmen von Fixlöhnen. Deren oft bemängelte Motivationskraft führte im Zusammenhang mit der Flexibilisierung von Arbeit seit den 90-er Jahren zur rasanten Verbreitung von Bonusmodellen zur Entlohnung von Arbeit. Mittlerweile stösst die Lohnarbeit in Folge des technologischen Fortschritts und der Herausforderung an Sozialstaaten selbst an ihre Grenzen: Nicht jeder findet Erwerbsarbeit. Nicht jede Arbeit wird auch entlohnt. Deswegen werden neue Konzepte der Entlohnung von Arbeit, wie z.B. das bedingungslose Grundeinkommen, diskutiert. Lohnarbeit, Erwerbseinkommen und Anreizsysteme sind auch weiteren Wandlungsphänomenen, wie z.B. der Globalisierung, unterworfen. Hierunter fallen dann u.a. die Debatten zum Mindestlohn bzw. zu Höchstgrenzen von Gehältern.

Im Kurs werden wir uns mit dem Wandel von Lohnarbeit, Erwerbseinkommen und Anreizsystemen vertieft auseinandersetzen. Die verschiedenen Ansätze werden vor dem jeweiligen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Hintergrund diskutiert und miteinander verglichen. Hierbei geht es insbesondere um die Anreizwirkung dieser verschiedenen Ansätze aus Sicht des Lohnarbeiters, des Eigentümers und der Gesellschaft.

Leistungsnachweis

Es wird entweder ein 20 min. Referat zu einem Themenbereich oder ein 60 min. Ko-Referat zu einem Themenbereich übernommen. Während es Ziel des Hauptreferates ist, einen inhaltlichen Überblick zum Thema zu gewähren, soll mittels des Koreferates das Thema bzw. ein Aspekt zum Thema diskutiert werden (z.B. Film zeigen, Pro und Kontra, Gruppen bilden, Experiment durchführen, Text verteilen und diskutieren etc.)

Das Seminar wird mit einer ca. 15-20-seitigen Seminararbeit abgeschlossen. Zudem beteiligen sich die Studierenden aktiv an der gemeinsamen Diskussion und sind in allen Veranstaltungen des Kurses anwesend (Krankheit und Entschuldigung ausgenommen).

Bitte teilen Sie uns nach Buchung der Veranstaltung Ihr Wunschthema (Angabe 1.-3. Priorität) und ihren Wunschvortragstyp (20 min. Referat/ 60 min. Ko-Referat) bis zum 21.02.15 per Email (graetzer@soziologie.uzh.ch) mit. Wir werden versuchen Ihren Wünschen soweit wie möglich zu entsprechen.

Zeitlicher und Inhaltlicher Ablauf

16.02.2015 Organisatorischer Ablauf

Themengebiet I – Motivationswirkung von Löhnen

23.02.2015 Einführungsveranstaltung durch den Lehrstuhl – Anreizsysteme und Motivation

02.03.2015 Motivationale Grundlagen von Löhnen, insbesondere von Akkord-, Leistungslöhnen und Fixgehältern

Lohnstrukturen in Organisationen, seien dies marktunterdurchschnittliche Fixgehälter mit hoher Arbeitsplatzsicherheit, wie z.B. in bürokratischen Organisationen, seien dies leistungsabhängige Akkordlöhne, wie z.B. bei der Fließbandfertigung, oder seien dies marktüberdurchschnittliche performanceabhängige Bonusentlohnungen mit geringerer Arbeitsplatzsicherheit, wie z.B. in der Finanzindustrie, sollen den richtigen Mitarbeitertypus für die Organisation selektionieren und diese Mitarbeiter zu mehr Arbeitsleistungen motivieren. Es wird deswegen von der Anreiz- bzw. Incentive-Funktion von Löhnen gesprochen. Im Referat sollen die allgemeinen motivationalen Grundlagen von Löhnen vorgestellt werden. Diese sollen mit Theorien und empirischer Evidenz, z.B. zur Motivationskraft einer Kopplung des Gehalts an Leistungen (Akkordlohn, Bonuslohn) oder zur Selektionswirkung eines bürokratischen Fixgehalts unter Sicherheit versus eines leistungsabhängigen Gehalts unter Unsicherheit, untermauert werden.

Empfohlene Literatur zum Einlesen in das Thema (bitte recherchieren Sie selbstständig weiter!):

(Deci, Koestner, & Ryan, 1999a; Deci, Koestner, & Ryan, 1999b; Fehr & Falk, 2002; Frey, 1997a, 1997b; Frey & Benz, 2004; Frey, Eichenberger, & Oberholzer-Gee, 1996; Frey & Jegen, 2001; Frey & Osterloh, 2000; Lazear, 1999; Prendergast, 1999; Rynes, Gerhart, & Parks, 2005)

Themengebiet II – Die Industrialisierung und die Motivationswirkung von Akkordlöhnen

09.03.2015 Die Entstehung von Akkordlöhnen - Historische und Motivationale Grundlagen des Scientific Management

Akkordlöhne – und damit auch die heute verbreitete Bonusentlohnung – entstanden im Rahmen des Scientific Management bzw. auch Taylorismus genannt. Dieses von dem US-Amerikaner Frederick Winslow Taylor (1856–1915) begründete Prinzip beruht auf der Prozesssteuerung von Arbeitsabläufen, die von dem Management detailliert vorgeschrieben werden. Das zu Grunde liegende Menschenbild ist ein Mitarbeiter, der Arbeitsmühen scheut. Aus diesem Grund erfolgt eine Motivation und Kontrolle der Beschäftigten u.a. durch Akkordlöhne. Im Referat und Ko-Referat sollen die historischen Grundlagen des Scientific Management und dessen Umsetzung und Wirkung (motivationalen Grundlagen) vertieft dargestellt werden. Darüber hinaus soll eine kritische Würdigung der Motivations- und Anreizwirkung dieses Ansatzes aus theoretischer Perspektive erfolgen. Hierzu gehören beispielsweise Aspekte wie die Zerlegung in geistige und körperliche Arbeit und in monoton-repetitive Abläufe oder die Ausbeutung der Arbeiter durch Leistungsvorgaben und Wissensenteignung.

Empfohlene Literatur zum Einlesen in das Thema (bitte recherchieren Sie selbstständig weiter!): (Ebbinghaus, 1984; Head, 2005; Hebeisen, 1999; Littler, 1978; Maier, 1970; Niepce & Molleman, 1998; Taylor, 2011; Todesco, 1994)

16.03.2015 Empirische Evidenz zur Motivationswirkung von Akkordlöhnen bzw. des Scientific Management

Die tatsächliche Motivationswirkung des Scientific Management und hier insbesondere der Akkordlöhne ist in der Wissenschaft bis heute hoch umstritten. So existiert einerseits empirische Evidenz, die die These der kontraproduktiven Anreiz- und Motivationswirkung von Akkordlöhnen zu stützen scheint. Zum anderen zeigen andere empirische Studien aber auch genau das umgekehrte. Hiernach sind Mitarbeiter unter Akkordlöhnen motivierter als unter einem Fixgehalt. Bitte sammeln Sie empirische Evidenz zur Pro- und Kontra-Wirkung von Akkordlöhnen und diskutieren Sie optionale Ursachen, die für diese sehr unterschiedlichen Befunde verantwortlich sein könnten.

Empfohlene Literatur zum Einlesen in das Thema (bitte recherchieren Sie selbstständig weiter!):

(Bain, Watson, Mulvey, Taylor, & Gall, 2002; Gneezy, Niederle, & Rustichini, 2003; Hamilton, Nickerson, & Owan, 2003; Hennart, 1993; Lazear, 2000; Lemieux, MacLeod, & Parent, 2009; Nagin, Rebitzer, Sanders, & Taylor, 2002; Taylor, Hyman, Mulvey, & Bain, 2002; Wood, 1999)

Themengebiet III – Globalisierung, Effizienzstreben, High-Performance-Work-Kulturen und die Verbreitung von Leistungslöhnen im Profit-Sektor

23.03.2015 Leistungslöhne bei wissensintensiven Tätigkeiten und Teamarbeit

Seit den 90-er Jahren hielt das Prinzip des Akkordlohns Einzug in wissensintensive Branchen, wie zum Beispiel in die Finanzindustrie, Beratungen oder andere wissensintensive Dienstleistungsunternehmen. Das Konzept des Akkordlohns wurde auf in dieser Industrie messbare Performancekriterien, wie zum Beispiel Verkaufserlöse, Geschäftsbereichsperformance, 360%-Evaluation durch Vorgesetzte etc., adaptiert. Das Prinzip blieb das gleiche wie bei der Fließbandarbeit: Wer mehr leistet, verdient auch mehr. Allerdings birgt die Anwendung von Leistungslöhnen einige Tücken, die insbesondere bei wissensintensiven Dienstleistungen vermehrt anzutreffen sind. So kann beispielsweise individuelle Performance nur schlecht gemessen werden, wodurch das Konzept oft zufällig und willkürlich angewendet wird. Dies widerspricht der Leistungsgerechtigkeit und kann diametrale Effekte auf die Motivation haben. Zudem treten Multi-Tasking Effekte auf, die u.a. dazu führen dass das Vertrauen und die Teamarbeit in Unternehmen leiden. Diskutieren Sie die Umsetzung von Bonusmodellen bei wissensintensiven Dienstleistungen und sammeln Sie Pro und Kontra Argumente von Leistungslöhnen bei wissensintensiven Tätigkeiten mit entsprechender empirischer Evidenz.

Empfohlene Literatur zum Einlesen in das Thema (bitte recherchieren Sie selbstständig weiter!):

(Benabou & Tirole, 2003; Beugelsdijk, 2008; Bohnet, Frey, & Huck, 2001; Deci & Flaste, 1995; Deci et al., 1999a; Deci et al., 1999b; Deckop, Mangel, & Cirka, 1999; Eisenberger, Rhoades, & Cameron, 1999; Fehr & Fischbacher, 2002; Fort & Quirk, 1995; Holmström & Milgrom, 1991; Meyer, 1975; Osterloh & Frey, 2000; Oyer, 2004)

30.03.2015 Pro und Kontra von Leistungslöhnen bei Managern

Leistungslöhne bzw. Pay-for-Performance sind insbesondere bei der Entlohnung von Managern umstritten, u.a. weil der rasante Anstieg der Gehälter auf Leistungslöhne zurückzuführen ist, allerdings deren Wirksamkeit kontrovers diskutiert wird. Führen Sie zunächst auf theoretischer

Ebene die Pro und Kontra Argumente einer Performanceentlohnung von Managern auf. Diskutieren Sie dann die empirische Evidenz zur tatsächlichen Wirksamkeit von Pay-for-Performance und ziehen Sie ein Fazit.

Empfohlene Literatur zum Einlesen in das Thema (bitte recherchieren Sie selbstständig weiter!):

(Beatty & Zajac, 1994; Bebchuk & Fried, 2003; Bebchuk & Fried, 2005; Bertrand & Mullainathan, 2001; Carpenter & Sanders, 2002; Core, Guay, & Larcker, 2008; Core, Guay, & Larcker, 2003; Core, Guay, & Thomas, 2005; Core, Holthausen, & Larcker, 1999; Fey & Furu, 2008; Frey & Osterloh, 2005; Gabaix & Landier, 2008; Hall & Liebman, 1998; Jensen & Murphy, 1990; Jensen & Murphy, 1990; Jensen, Murphy, & Wruck, 2004; Kaplan, 1994; Kaplan, 2008; Malmendier & Tate, 2005; Prendergast, 1999)

06.04.2015 Osterferien

13.04.2015 Sechseläuten

Themengebiet IV – Die „unternehmerische“ Bürokratie: Die Übertragung von High-Performance-Work-Kulturen auf den Non-Profit-Sektor und die Verbreitung von Leistungslohnen

20.04.2015 Vom Fixgehalt zum Leistungslohn: Der Wandel von Bürokratien

Der Einzug von High-Performance-Work-Kulturen im Profit-Sektor in Kombination mit Finanzarmut von Kommunen, Ländern und Staaten führte seit den 90-er Jahren zu fundamentalen Veränderung des Non-Profit-Sektors. Dieser war traditionell durch marktunterdurchschnittliche Fixgehälter aber höhere Arbeitsplatzsicherheit gekennzeichnet um sicherzustellen, dass Bürokraten treu und streng nach Vorschrift im Interesse der Gemeinschaft handeln. Die bemängelte Ineffizienz von Bürokratien und knappe Kassen legitimierten die Einführung unternehmerischer Konzepte („New Public Management“) in der Verwaltung, wie z.B. von Performancedruck, Leistungsevaluationen und leistungsabhängigen Vergütungsmodellen. Hierdurch sollen Gelder effizienter eingesetzt werden. Allerdings zeigt sich in letzte Zeit immer häufiger, dass „New Public Management“ nicht die erwünschten motivationalen Effekten mit sich bringt, u.a. da das Konzept oft nur halbherzig umgesetzt wird bzw. für die öffentliche Verwaltung schlicht ungeeignet ist. Stellen Sie die Reformen des öffentlichen Sektors vor und diskutieren Sie Vor- und Nachteile dieser Reformen für die Selektion von Bürokraten und deren Leistungsmotivation. Untermauern Sie dies mit empirischer Evidenz aus einzelnen Ländern.

Empfohlene Literatur zum Einlesen in das Thema (bitte recherchieren Sie selbstständig weiter!):

(Burgess & Ratto, 2003; Currall, Towler, Judge, & Kohn, 2005; Fehr & Gächter, 1998; Marsden & Richardson, 1994; Prendergast, 2007; Walker & Boyne, 2006; Weibel, Rost, & Osterloh, 2010)

27.04.2015 Der Einzug von Leistungslohnen in der Medizin

Es existieren bestimmte Berufe, z.B. der des Richters oder der des Arztes, in denen die Autonomie des Stelleninhabers essenziell für die ethisch korrekte Ausführung des Berufes ist. Wenn ein Richter beispielsweise für die Anzahl der Urteile oder ein Arzt für die Anzahl der Operationen gezahlt werden, wird die Autonomie unterhöhlt, sinkt die Qualität der Arbeit und das Vertrauen in diese Berufe. Genau dies scheint in letzter Zeit im Gesundheitswesen zu passieren. Treibend hinter dieser Entwicklung sind wiederum leere Kassen, so z.B. der Krankenkassen, und die Explosion der

Gesundheitskosten durch neue Behandlungsmethoden, Medikamente, geringe Sterblichkeit und höhere Lebenserwartung bei Multimorbidität. Stellen Sie die Reformen im Gesundheitswesen im Detail dar und diskutieren Sie die motivationale Wirkung dieser Reformen auf medizinische Angestellte (Ärzte, Pfleger etc.) und Patienten. Bitte untermauern Sie Ihren Vortrag mit empirischer Evidenz. Werden die kontraproduktiven Auswirkungen unternehmerischer Anreize in der Medizin übertrieben oder steht die Gesellschaft in der Tat vor einem Dilemma?

Empfohlene Literatur zum Einlesen in das Thema (bitte recherchieren Sie selbstständig weiter!):

(Doran et al., 2006; Emmert, 2008; Lindenauer et al., 2007; Roland, 2004; Rosenthal & Frank, 2006; Rosenthal, Frank, Li, & Epstein, 2005; Van Herck et al., 2010)

04.05.2015 Pay for Publication: Anreizverträge an der „unternehmerischen“ Universität

Genauso wenig wie man Ärzte nach der Anzahl der Operationen vergüten sollte, sollte man Wissenschaftler für die Anzahl der Publikationen, die Summe eingeworbener Drittmittel oder die Bewertung aus Lehrevaluationen vergüten. Die Aufgaben von Wissenschaftlern sind zum einen mit Lehre, Forschung, Gesellschaft und Verwaltung sehr vielfältig was eine eindeutige Messung erschwert. Zum anderen sind die „Leistungen“ von Wissenschaftlern unsicher und oft erst in der Zukunft messbar, z.B. weil Studenten oft erst einige Jahre nach Universitätsaustritt bemerken, dass ein Dozent viel oder wenig Wissen vermittelte oder weil viele der relevantesten Publikationen oft erst nach Jahrzehnten oder -hundertern bekannt wurden. Allerdings stehen auch Universitäten unter dem Generalverdacht der Ineffizienz. Und das bei knappen Kassen. Die Universität soll deswegen „unternehmerisch“ werden, wie z.B. die zeitliche Befristung fast aller Arbeitsverträge für wissenschaftliche Mitarbeiter, die Einführung der leistungsabhängigen W3-Besoldung für Professoren in Deutschland, welche die Anzahl der Publikationen und die Höhe eingeworbener Drittmittel an die Vergütung koppelt, oder Exzellenzinitiativen bei denen nur die leistungsfähigsten Hochschulen finanziell gefördert werden, zeigen. Diese Reformen finden weltweit statt und ahmen oft das US-amerikanische Universitätssystem nach. Groteske Nebeneffekte sind z.B. die Explosion der Verwaltungsstellen bei gleichzeitigem Rückgang des wissenschaftlichen Betreuungsverhältnisses pro Student. Stellen Sie bitte das Konzept der unternehmerischen Universität, seine Implementierung und seine motivationalen Wirkungen in Theorie und Praxis vor. Diskutieren Sie insbesondere, welche Anreize von unternehmerischen Hochschulen für Wissenschaftler ausgehen und welchen Typus von Wissenschaftler solche Systeme anziehen.

Empfohlene Literatur zum Einlesen in das Thema (bitte recherchieren Sie selbstständig weiter!):

(Barbezat, 2002; Gomezmeija & Balkin, 1992; Hearn, 1999; Hüther & Krücken, 2011; Maasen & Weingart, 2008; Pfeffer & Langton, 1993; Sieweke, 2010; Willmott, 1995)

Themengebiet V – Das Ende des Sozialstaates – das Bedingungslose Grundeinkommen oder Mindestlöhne als Alternative?

11.05.2015 Ist das Bedingungslose Grundeinkommen eine Alternative? Pro und Kontra

Das Bedingungslose Grundeinkommen ist ein sozialpolitisches Finanztransferkonzept, nach dem jeder Bürger – unabhängig von seiner wirtschaftlichen Lage – eine gesetzlich festgelegte und für jeden gleiche vom Staat ausgezahlte finanzielle Zuwendung erhält, ohne dafür eine Gegenleistung erbringen zu müssen. Die Idee der Transferleistungen wird weltweit diskutiert, wobei sich der Name

je nach Land unterscheidet. In der Diskussion um das Bedingungslose Grundeinkommen werden sehr unterschiedliche Argumente, so humanitäre oder ökonomische Argumente, ins Feld geführt. Stellen Sie Für und Wider eines Bedingungslosen Grundeinkommens systematisch vor und beziehen Sie Stellung. Könnte die Einführung eines Bedingungslosen Grundeinkommens bestimmte Probleme der heutigen Entlohnung, z.B. dass Arbeit – wie die Pflege von Eltern und Kindern – oft unbezahlt erfolgt oder dass für einige Tätigkeiten Dumpinglöhne bezahlt werden, die Mindestlohndebatten notwendig machen, lösen? Welche Probleme sehen Sie bei der Einführung eines Bedingungslosen Grundeinkommens? Welche motivationalen Anreize gehen von einem Bedingungslosen Grundeinkommen aus; führt dies z.B. zu mehr „Arbeitsverweigerern“ oder eher nicht?

Empfohlene Literatur zum Einlesen in das Thema (bitte recherchieren Sie selbstständig weiter!):

(Burtless & Hausman, 1978; Franzmann, 2007, 2010; Hofmann et al., 2013; Moffitt, 1992; Thaler, 2012; Tod, 2008; Ulrich, 2008; Van der Veen, 1998; Van Parijs, 1991, 1992; Vanparijs, 1991, 1997; Werner, 2008; White, 1997)

18.05.2015 Die Mindestlohndebatte: Hoffnungen und gesellschaftliche Realität

Die Globalisierung hat nicht nur zur Verbreitung und Explosion der Bonuslöhne in wissensintensiven Branchen beigetragen, sondern auch zu gegenteiligen Effekten in Sektoren, die auf weniger qualifizierte Arbeitnehmer bzw. auf keine Skalenerträge durch Rationalisierung zurückgreifen, wie z.B. die Baubranche, die Gastronomie oder die Alten- und Kinderbetreuung/-pflege. In diesen Sektoren sind die Löhne entweder kaufkraft- und inflationsbereinigt stagniert bzw. sogar unter das Existenzminimum gesunken. Es werden deswegen staatlich festgelegte Mindestlöhnen gefordert, u.a. da in den angesprochenen Branchen starke Gewerkschaften für eine Umsetzung von Mindestlöhnen fehlen bzw. umgangen werden können. Arbeitgeberverbände bzw. andere Wirtschafts- und politische Akteure treten meist gegen Mindestlöhne ein, u.a. da Wettbewerbsnachteile, Arbeitslosigkeit und eine Verschlechterung der Situation von Geringverdienern befürchtet werden. Sind diese Befürchtungen berechtigt oder soll hierdurch nur Angst eingeflößt werden um den Status quo zu erhalten? Was könnte man diesen Argumenten entgegen? Diskutieren Sie bitte auch die motivationalen Aspekte von Mindestlohnfestsetzungen. Versuchen Sie die Pro und Kontra Aspekte von Mindestlohnfestlegungen durch empirische Evidenz zu erhärten. Berücksichtigen Sie hierbei bitte auch, dass die Institutionen zwischen den einzelnen Ländern erheblich variieren.

Empfohlene Literatur zum Einlesen in das Thema (bitte recherchieren Sie selbstständig weiter!):

(Autor, Katz, & Kearney, 2008; Bartels, 2008; Bound & Freeman, 1992; Brown, Gilroy, & Kohen, 1982; Card & Krueger, 1994; Card & Krueger, 1995; DiNardo, Fortin, & Lemieux, 1996; Doucouliagos & Stanley, 2009; Feldmann, 2003; Meyer, 1995; Neumark & Wascher, 2004; Stigler, 1946)

Literaturnachweise

Autor, D. H., Katz, L. F., & Kearney, M. S. 2008. Trends in Us Wage Inequality: Revising the Revisionists. *Review of Economics and Statistics*, 90(2): 300-323.

Bain, P., Watson, A., Mulvey, G., Taylor, P., & Gall, G. 2002. Taylorism, Targets and the Pursuit of Quantity and Quality by Call Centre Management. *New Technology Work and Employment*, 17(3): 170-185.

- Barbezat, D. A. 2002. History of Pay Equity Studies. *New Directions for Institutional Research*(115): 9-40.
- Bartels, L. M. 2008. *Unequal Democracy: The Political Economy of the New Gilded Age*.
- Beatty, R. P. & Zajac, E. J. 1994. Managerial Incentives, Monitoring, and Risk Bearing - a Study of Executive-Compensation, Ownership, and Board Structure in Initial Public Offerings. *Administrative Science Quarterly*, 39(2): 313-335.
- Bebchuk, L. & Fried, J. 2003. Executive Compensation as an Agency Problem. *Journal of Economic Perspectives*, 17: 71-92.
- Bebchuk, L. A. & Fried, J. M. 2005. Pay without Performance: Overview of the Issues. *Journal of Applied Corporate Finance*, 17(4).
- Benabou, R. & Tirole, J. 2003. Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Review of Economic Studies*, 70(3): 489-520.
- Bertrand, M. & Mullainathan, S. 2001. Are Ceos Rewarded for Luck? The Ones without Principals Are. *Quarterly Journal of Economics*, 116(3): 901-932.
- Beugelsdijk, S. 2008. Strategic Human Resource Practices and Product Innovation. *Organization Studies*, 29(6): 821.
- Bohnet, I., Frey, B. S., & Huck, S. 2001. More Order with Less Law: On Contract Enforcement, Trust, and Crowding. *American Political Science Review*, 95(1): 131-144.
- Bound, J. & Freeman, R. B. 1992. What Went Wrong - the Erosion of Relative Earnings and Employment among Young Black-Men in the 1980s. *Quarterly Journal of Economics*, 107(1): 201-232.
- Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. 1982. The Effect of the Minimum-Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20(2): 487-528.
- Burgess, S. & Ratto, M. 2003. The Role of Incentives in the Public Sector: Issues and Evidence. *Oxford Review of Economic Policy*, 19(2): 285-300.
- Burtless, G. & Hausman, J. A. 1978. Effect of Taxation on Labor Supply - Evaluating the Gary Negative Income-Tax Experiment. *Journal of Political Economy*, 86(6): 1103-1130.
- Card, D. & Krueger, A. B. 1994. Minimum-Wages and Employment - a Case-Study of the Fast-Food Industry in New-Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4): 772-793.
- Card, D. & Krueger, A. B. 1995. Time-Series Minimum-Wage Studies: A Meta-Analysis. *The American Economic Review*: 238-243.
- Carpenter, M. A. & Sanders, W. G. 2002. Top Management Team Compensation: The Missing Link between Ceo Pay and Firm Performance? *Strategic Management Journal*, 23(4): 367-375.
- Core, J. E., Holthausen, R. W., & Larcker, D. F. 1999. Corporate Governance, Chief Executive Officer Compensation, and Firm Performance. *Journal of Financial Economics*, 51(3): 371-406.
- Core, J. E., Guay, W. R., & Larcker, D. F. 2003. Executive Equity Compensation and Incentives: A Survey. *Economic Policy Review*, 9: 27-50.
- Core, J. E., Guay, W. R., & Thomas, R. S. 2005. Pay without Performance: The Unfulfilled Promise of Executive Compensation. *Michigan Law Review*, 103(6): 1142-1185.
- Core, J. E., Guay, W., & Larcker, D. F. 2008. The Power of the Pen and Executive Compensation. *Journal of Financial Economics*, 88(1): 1-25.
- Currall, S. C., Towler, A. J., Judge, T. A., & Kohn, L. 2005. Pay Satisfaction and Organizational Outcomes. *Personnel Psychology*, 58(3): 613-640.
- Deci, E. L. & Flaste, R. 1995. *Why We Do, What We Do. Understanding Self-Motivation*. Rochester: Penguin Books.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. 1999a. A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, 125: 627-668.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. 1999b. The Undermining Effect Is a Reality after All - Extrinsic Rewards, Task Interest, and Self-Determination: Reply to Eisenberger, Pierce, and Cameron (1999) and Lepper, Henderlong, and Gingras (1999). *Psychological Bulletin*, 125: 692-700.
- Deckop, J. R., Mangel, R., & Cirka, C. C. 1999. Getting More Than You Pay For: Organizational Citizenship Behavior and Pay-for-Performance Plans. *Academy of Management Journal*, 42(4): 420-428.

- DiNardo, J., Fortin, N. M., & Lemieux, T. 1996. Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. *Econometrica*, 64(5): 1001-1044.
- Doran, T., Fullwood, C., Gravelle, H., Reeves, D., Kontopantelis, E., Hiroeh, U., & Roland, M. 2006. Pay-for-Performance Programs in Family Practices in the United Kingdom. *New England Journal of Medicine*, 355(4): 375-384.
- Doucouliaqos, H. & Stanley, T. D. 2009. Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 47(2): 406-428.
- Ebbinghaus, A. 1984. *Arbeiter Und Arbeitswissenschaft: Zur Entstehung Der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. 1999. Does Pay for Performance Increase or Decrease Perceived Self-Determination and Intrinsic Motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5): 1026-1040.
- Emmert, M. 2008. *Pay for Performance (P4p) Im Gesundheitswesen: Ein Ansatz Zur Verbesserung Der Gesundheitsversorgung?* Norderstedt: Books on Demand.
- Fehr, E. & Gächter, S. 1998. Reciprocity and Economics: The Economic Implications of Homo Reciprocans. *European Economic Review*, 42(3-5): 845-859.
- Fehr, E. & Falk, A. 2002. Psychological Foundations of Incentives. *European Economic Review*, 46(4-5): 687-724.
- Fehr, E. & Fischbacher, U. 2002. Why Social Preferences Matter - the Impact of Non-Selfish Motives on Competition, Cooperation and Incentives. *Economic Journal*, 112(478): C1-C33.
- Feldmann, H. 2003. Labor Market Regulation and Labor Market Performance: Evidence Based on Surveys among Senior Business Executives. *Kyklos*, 56(4): 509-539.
- Fey, C. F. & Furu, P. 2008. Top Management Incentive Compensation and Knowledge Sharing in Multinational Corporations. *Strategic Management Journal*, 29(12): 1301-1323.
- Fort, R. & Quirk, J. 1995. Cross-Subsidization, Incentives, and Outcomes in Professional Team Sports Leagues. *Journal of Economic Literature*, 33(3): 1265-1299.
- Franzmann, M. 2007. Ist Die Traditionelle Leistungsethik in Den Führenden Industrienationen Zum Haupthindernis Eines Prosperierenden Und Gerechten Kapitalismus Geworden? *Frankfurt/M.: Johann Wolfgang Goethe-Universität*.
- Franzmann, M. 2010. *Bedingungsloses Grundeinkommen: Als Antwort Auf Die Krise Der Arbeitsgesellschaft*. Weilerswist: Velbrück.
- Frey, B. S., Eichenberger, R., & Oberholzer-Gee, F. 1996. The Old Lady Visits Your Backyard: A Tale of Morals and Markets. *Journal of Political Economy*, 104: 193-209.
- Frey, B. S. 1997a. *Markt Und Motivation: Wie Preise Die (Arbeits-)Moral Verdrängen*. München.
- Frey, B. S. 1997b. *Not Just for the Money: An Economic Theory of Personal Motivation*. Cheltenham, UK/Brookfield, USA: Edward Elgar.
- Frey, B. S. & Osterloh, M. 2000. *Managing Motivation. Wie Sie Die Neue Motivationsforschung Für Ihr Unternehmen Nutzen Können*. Wiesbaden: Gabler.
- Frey, B. S. & Jegen, R. 2001. Motivation Crowding Theory: A Survey of Empirical Evidence. *Journal of Economic Surveys*, 15(5): 589-611.
- Frey, B. S. & Benz, M. 2004. Anreizsysteme, Ökonomische Und Verhaltenswissenschaftliche Dimension. In G. Schreyögg & A. von Werder (Eds.), *Handwörterbuch Der Unternehmensführung Und Organisation*: 22-28. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Frey, B. S. & Osterloh, M. 2005. Yes, Managers Should Be Paid Like Bureaucrats. *Journal of Management Inquiry*, 14(1): 96-111.
- Gabaix, X. & Landier, A. 2008. Why Has Ceo Pay Increased So Much? *Quarterly Journal of Economics*, 123(1 (02)): 49-100.
- Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. 2003. Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics*, 118(3): 1049-1074.
- Gomezmejia, L. R. & Balkin, D. B. 1992. Determinants of Faculty Pay - an Agency Theory Perspective. *Academy of Management Journal*, 35(5): 921-955.
- Hall, B. J. & Liebman, J. B. 1998. Are Ceos Really Paid Like Bureaucrats? *Quarterly Journal of Economics*, 113(3): 653-691.

- Hamilton, B. H., Nickerson, J. A., & Owan, H. 2003. Team Incentives and Worker Heterogeneity: An Empirical Analysis of the Impact of Teams on Productivity and Participation. *Journal of Political Economy*, 111(3): 465-497.
- Head, S. 2005. *The New Ruthless Economy: Work & Power in the Digital Age*. Oxford Oxford University Press.
- Hearn, J. C. 1999. Pay and Performance in the University: An Examination of Faculty Salaries. *Review of Higher Education*, 22(4): 391-+.
- Hebeisen, W. 1999. *F. W. Taylor Und Der Taylorismus: Über Das Wirken Und Die Lehre Taylors Und Die Kritik Am Taylorismus*. Zürich: VDF.
- Hennart, J. F. 1993. Explaining the Swollen Middle - Why Most Transactions Are a Mix of Market and Hierarchy. *Organization Science*, 4(4): 529-547.
- Hofmann, J., Grieser, R., Hässig, J., Beyen, J., Berger-Lenz, M., & Mann, M. 2013. *Bedingungsloses Grundeinkommen: Allheilmittel Für Soziale Probleme?*
- Holmström, B. & Milgrom, P. 1991. Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design. *Journal of Law, Economics and Organization*, 7: 24-52.
- Hüther, O. & Krücken, G. 2011. Wissenschaftliche Karriere Und Beschäftigungsbedingungen – Organisationssoziologische Überlegungen Zu Den Grenzen Neuer Steuerungsmodelle an Deutschen Hochschulen. *Soziale Welt*, 62: 303-323.
- Jensen, C. M. & Murphy, J. K. 1990. Performance Pay and Top-Management Incentives. *The Journal of Political Economy*, 98(2): 225-264.
- Jensen, M. C. & Murphy, K. J. 1990. Ceo Incentives: It's Not How Much You Pay, but How. *Harvard Business Review*, 68: 138-153.
- Jensen, M. C., Murphy, K. J., & Wruck, E. G. 2004. Remuneration: Where We've Been, How We Got to Here, What Are the Problems, and How to Fix Them, *Negotiation, Organizations and Markets Research Paper Series, Harvard Business School NOM Research Paper No. 04-28*.
- Kaplan, S. N. 1994. Top Executive Rewards and Firm Performance - a Comparison of Japan and the United-States. *Journal of Political Economy*, 102(3): 510-546.
- Kaplan, S. N. 2008. Are U.S. Ceos Overpaid? *Academy of Management Perspectives*, 22(2): 5-20.
- Lazear, E. P. 1999. Personnel Economics. Past Lessons and Future Directions. *Journal of Labor Economics*, 17: 199-236.
- Lazear, E. P. 2000. Performance Pay and Productivity. *The American Economic Review*, 90(5): 1346-1361.
- Lemieux, T., MacLeod, W. B., & Parent, D. 2009. Performance Pay and Wage Inequality. *Quarterly Journal of Economics*, 124(1): 1-49.
- Lindenauer, P. K., Remus, D., Roman, S., Rothberg, M. B., Benjamin, E. M., Ma, A., & Bratzler, D. W. 2007. Public Reporting and Pay for Performance in Hospital Quality Improvement. *New England Journal of Medicine*, 356(5): 486-496.
- Littler, C. R. 1978. Understanding Taylorism. *British Journal of Sociology*, 29(2): 185-202.
- Maasen, S. & Weingart, P. 2008. Unternehmerische Universität Und Neue Wissenschaftskultur. *Wissenschaft unter Beobachtung*: 141-160.
- Maier, C. S. 1970. Between Taylorism and Technocracy - European Ideologies and Vision of Industrial Productivity in 1920s. *Journal of Contemporary History*, 5(2): 27-61.
- Malmendier, U. & Tate, G. 2005. Ceo Overconfidence and Corporate Investment. *Journal of Finance*, 60: 2661-2700.
- Marsden, D. & Richardson, R. 1994. Performing for Pay - the Effects of Merit Pay on Motivation in a Public-Service. *British Journal of Industrial Relations*, 32(2): 243-261.
- Meyer, B. D. 1995. Natural and Quasi-Experiments in Economics. *Journal of Business & Economic Statistics*, 13(2): 151-161.
- Meyer, H. H. 1975. Pay-for-Performance Dilemma. *Organizational Dynamics*, 3(3): 39-50.
- Moffitt, R. 1992. Incentive Effects of the United-States Welfare System - a Review. *Journal of Economic Literature*, 30(1): 1-61.

- Nagin, D. S., Rebitzer, J. B., Sanders, S., & Taylor, L. J. 2002. Monitoring, Motivation, and Management: The Determinants of Opportunistic Behavior in a Field Experiment. *American Economic Review*, 92(4): 850-873.
- Neumark, D. & Wascher, W. 2004. Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis. *Industrial & Labor Relations Review*, 57(2): 223-248.
- Niepce, W. & Molleman, E. 1998. Work Design Issues in Lean Production from a Sociotechnical Systems Perspective: Neo-Taylorism or the Next Step in Sociotechnical Design? *Human Relations*, 51(3): 259-287.
- Osterloh, M. & Frey, B. S. 2000. Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms. *Organization Science*, 11(5): 538-550.
- Oyer, P. 2004. Why Do Firms Use Incentives That Have No Incentive Effects? *Journal of Finance*, 59(4): 1619-1649.
- Pfeffer, J. & Langton, N. 1993. The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively - Evidence from College and University-Faculty. *Administrative Science Quarterly*, 38(3): 382-407.
- Prendergast, C. 1999. The Provision of Incentives in Firms. *Journal of Economic Literature*, 37: 7-63.
- Prendergast, C. 2007. The Motivation and Bias of Bureaucrats. *American Economic Review*, 97(1): 180-196.
- Roland, M. 2004. Linking Physicians' Pay to the Quality of Care - a Major Experiment in the United Kingdom. *New England Journal of Medicine*, 351(14): 1448-1454.
- Rosenthal, M. B., Frank, R. G., Li, Z. H., & Epstein, A. M. 2005. Early Experience with Pay-for-Performance - from Concept to Practice. *Jama-Journal of the American Medical Association*, 294(14): 1788-1793.
- Rosenthal, M. B. & Frank, R. G. 2006. What Is the Empirical Basis for Paying for Quality in Health Care? *Medical Care Research and Review*, 63(2): 135-157.
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. 2005. Personnel Psychology: Performance Evaluation and Pay for Performance, *Annual Review of Psychology*, Vol. 56: 571-600.
- Sieweke, S. 2010. Strukturelle Effekte Der W-Besoldung. *Wissenschafts management*: 40-44.
- Stigler, G. J. 1946. The Economics of Minimum Wage Legislation. *American Economic Review*, 36(3): 358-365.
- Taylor, F. W. 2011. *Die Grundsätze Wissenschaftlicher Betriebsführung*. Paderborn: Salzwasser.
- Taylor, P., Hyman, J., Mulvey, G., & Bain, P. 2002. Work Organization, Control and the Experience of Work in Call Centres. *Work Employment and Society*, 16(1): 133-150.
- Thaler, D. 2012. *Bedingungsloses Grundeinkommen Als Antwort Auf Die Krise Der Erwerbsarbeit*. uniwien.
- Tod, C. 2008. Unconditional Basic Income.
- Todesco, R. 1994. Der Rationale Kern Im Taylorismus. *A&O Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 3.
- Ulrich, P. 2008. *Integrative Economic Ethics: Foundations of a Civilized Market Economy*.
- Van der Veen, R. J. 1998. Real Freedom Versus Reciprocity: Competing Views on the Justice of Unconditional Basic Income. *Political Studies*, 46(1): 140-163.
- Van Herck, P., De Smedt, D., Annemans, L., Remmen, R., Rosenthal, M. B., & Sermeus, W. 2010. Systematic Review: Effects, Design Choices, and Context of Pay-for-Performance in Health Care. *Bmc Health Services Research*, 10.
- Van Parijs, P. 1991. Why Surfers Should Be Fed: The Liberal Case for an Unconditional Basic Income. *Philosophy & Public Affairs*: 101-131.
- Van Parijs, P. 1992. Arguing for Basic Income. *Ethical Foundations for a Radikal Reform, New York*.
- Vanparijs, P. 1991. Why Surfers Should Be Fed - the Liberal Case for an Unconditional Basic Income. *Philosophy & Public Affairs*, 20(2): 101-131.
- VanParijs, P. 1997. Reciprocity and the Justification of an Unconditional Basic Income. Reply to Stuart White. *Political Studies*, 45(2): 327-330.

- Walker, R. M. & Boyne, G. A. 2006. Public Management Reform and Organizational Performance: An Empirical Assessment of the UK Labour Government's Public Service Improvement Strategy. *Journal of Policy Analysis and Management*, 25(2): 371-393.
- Weibel, A., Rost, K., & Osterloh, M. 2010. Pay for Performance for the Public Sector – Benefits and (Hidden) Costs *Journal of Public Administration Research and Theory* 20(2): 387-412.
- Werner, G. W. 2008. *Einkommen Für Alle: Der Dm-Chef Über Die Machbarkeit Des Bedingungslosen Grundeinkommens*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- White, S. 1997. Liberal Equality, Exploitation, and the Case for an Unconditional Basic Income. *Political Studies*, 45(2): 312-326.
- Willmott, H. 1995. Managing the Academics - Commodification and Control in the Development of University-Education in the UK. *Human Relations*, 48(9): 993-1027.
- Wood, S. 1999. Getting the Measure of the Transformed High-Performance Organization. *British Journal of Industrial Relations*, 37(3): 391-417.