

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort.....	V
Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis	IX
Tabellenverzeichnis	XV
Abkürzungsverzeichnis.....	XVII
1 Einleitung und Erkenntnisinteresse	1
1.1 Herleitung und personalökonomische Problemstellung.....	1
1.2 Zielsetzung und Aufbau der Untersuchung	4
2 Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen des Interim Managements	7
2.1 Definition und Einordnung des Interim Managements	7
2.2 Akteure und Rechtsgefüge im Interim Management.....	16
2.3 Abgrenzung zu benachbarten Geschäftsmodellen.....	24
2.4 Historische Entwicklung des Interim Managements und aktueller Marktüberblick	29
2.5 Strukturelle Daten und Befunde zum Interim Management.....	36
3 Theoriegeleitete Fundierung aus Sicht des Prinzipal-Agenten-Ansatzes	47
3.1 State of the art und Forschungslücken der personalökonomischen Forschung zum Interim Management.....	48
3.2 Prinzipal-Agenten-Theorie als Ausgangspunkt im Interim Management.....	56
3.2.1 Prämissen	57
3.2.2 Prinzipale und Agenten im Interim Management	59
3.2.3 Informationsasymmetrien im Interim Management	61
3.2.3.1 Ex ante Qualitätsunsicherheit.....	62
3.2.3.2 Ex post Verhaltensunsicherheit	66
3.2.3.3 Umweltunsicherheit	71

3.2.4	Zielkonflikt im Interim Management.....	72
3.2.5	Opportunismusgefahr im Interim Management und mögliche Folgen.....	74
3.2.6	Limitierungen und Grenzen zur Anwendung der Prinzipal-Agenten-Theorie ...	78
3.2.7	Spezifizierung der Fragestellung für die weiterführende Analyse	80
3.3	Analyse und Identifikation der Ursachen für das Auftreten von Kontroll- und Anreizproblemen im Interim Management	81
3.3.1	Kontrollprobleme im Interim Management	83
3.3.1.1	Messproblem	84
3.3.1.2	Spezifitätsproblem.....	87
3.3.2	Anreizprobleme im Interim Management.....	90
3.3.2.1	Finanzielle Anreizprobleme aufgrund eines fixen Tagessatzes	91
3.3.2.2	Soziale Anreizprobleme Top-down und Bottom-up	93
3.3.2.2.1	Fehlende Unterstützungsbereitschaft seitens des Einsatzunternehmens	93
3.3.2.2.2	Fehlende Akzeptanz und Unterstützungsbereitschaft seitens der unterstellten Mitarbeiter	94
3.3.2.3	Anreizprobleme aus der Arbeit selbst	96
3.3.2.3.1	Arbeitsbedingungen im Einsatzunternehmen	96
3.3.2.3.2	Zeitliche Befristung des Einsatzes	97
3.3.2.4	Anreizprobleme des organisatorischen Umfelds.....	100
3.4	Systematisierung und Analyse der Wirkung von institutionellen Arrangements zur Reduzierung des Prinzipal-Agenten-Konflikts im Interim Management.....	102
3.4.1	Abbau asymmetrischer Informationsverteilung.....	103
3.4.1.1	Berichtswesen in Form von Monitoring und Reporting.....	103
3.4.1.2	Kommunikation.....	105
3.4.1.3	Einbindung in das Einsatzunternehmen	106
3.4.2	Interessenharmonisierung	107

3.4.2.1	Aussicht auf Referenzen.....	107
3.4.2.2	Aussicht auf Vertragsverlängerung oder Festanstellung.....	111
3.4.2.3	Vertragsform des Werkvertrages	112
3.4.2.4	Anreizkompatible Entlohnung	113
3.4.2.5	Haftungsrisiko und Geheimhaltungsverpflichtung	117
3.4.2.6	Entscheidungsfreiheit und Befugnisse	119
3.5	Zwischenfazit.....	120
4	Empirische Überprüfung auf Basis der theoretischen Fundierung	123
4.1	Vorgehensweise der empirischen Untersuchung – Zwei-Studien-Design	123
4.2	Durchführung und Auswertung der empirischen Studien	125
4.2.1	Studie 1: Qualitative Experteninterviews mit Interim Managern und Einsatzunternehmen	125
4.2.1.1	Erhebungsmethodik und Durchführung der Studie 1.....	126
4.2.1.2	Qualitative und quantitative Auswertung der Daten der Studie 1.....	130
4.2.1.2.1	Qualitative inhaltsanalytische Auswertung der Studie 1	130
4.2.1.2.2	Quantitative inhaltsanalytische Auswertung der Studie 1	142
4.2.1.2.3	Ergänzendes Item: gegenseitiges Vertrauen als unterstützender Lösungsansatz	145
4.2.1.2.4	Ergänzendes Item: Einbindung eines Interim Providers als Lösungs- ansatz im Rahmen eines Drei-Personen-Kontraktes	146
4.2.2	Studie 2: Quantitative Befragung von Interim Managern.....	148
4.2.2.1	Erhebungsmethodik und Durchführung der Studie 2.....	149
4.2.2.2	Deskriptive und analytische Auswertung der Daten der Studie 2.....	152
4.2.2.2.1	Zusammensetzung der Stichprobe	152
4.2.2.2.2	Univariate Analyse über Mittelwerte, Boxplots und Korrelationen	156
4.2.2.2.3	Reliabilitätsanalyse	160
4.2.2.2.4	Multivariate Analyse mittels einfaktorieller Varianzanalyse.....	162

4.2.2.2.5	Auswertung der offenen Filterfrage	164
4.3	Bewertung und Interpretation der Ergebnisse der zwei empirischen Untersuchungen im Feld	165
5	Schlussbetrachtung	173
5.1	Zusammenfassung und Gestaltungsempfehlungen.....	173
5.2	Kritische Würdigung und Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf	177
	Literaturverzeichnis.....	183
	Anhang	207
	Anhang 1: Leitfaden der Experteninterviews der Studie 1	207
	Anhang 2: Fragebogen der Studie 2	209
	Anhang 3: SPSS Auswertungen der Studie 2.....	213

Interim Management aus Sicht des
Prinzipal-Agenten-Ansatzes
Eine theoretische und empirische Analyse
Heinrich, C.
2017, XVII, 219 S. 24 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-18469-8