

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	4
Inhaltsverzeichnis	6
Verzeichnis der Abbildungen	10
Verzeichnis der Tabellen	10
1. Fragestellung: Wodurch werden Höhe und Variabilität der Vergütung von Führungskräften bestimmt?	13
1.1 Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes	13
1.2 Methodische Konzeption	15
1.3 Motivation der Fragestellung oder warum ist eine weitere Studie zur Vergütung von Führungskräften erforderlich?	19
1.4 Zusammenfassung und Aufbau der Arbeit	21
2. Das Motivationsproblem in Arbeitsbeziehungen: Grundlagen und Lösungsansätze	23
2.1 Die Grundannahmen der Neuen Institutionenökonomik und ihre Anwendung auf Arbeitsbeziehungen	24
2.2 Konkretisierung des Motivationsproblems: Abweichendes Verhalten auch bei Führungskräften?	35
2.3 Eine erste mögliche Lösung des Motivationsproblems: Institutionen der Führungskräftekontrolle.....	42
2.4 Eine zweite mögliche Lösung des Motivationsproblems: Anreize in Organisationen	53
2.5 Das Verhältnis von Überwachung bzw. Kontrolle zu Anreizen innerhalb von Organisationen	76
2.6 Zusammenfassung zu den Motivationsproblemen in Arbeitsbeziehungen: Das verbleibende Rätsel.....	78
3. Determinanten der Höhe und der Variabilität der Führungskräftevergütung	80
3.1 Einführung.....	80
3.2 Die Bestimmung der Höhe der Vergütung bei Führungskräften	81
3.3 Die Bestimmung der Variabilität der Vergütung bei Führungskräften	98

3.4 Zusammenfassung zu den Determinanten der Höhe und der Variabilität der Managementvergütung	121
4. Empirische Befunde zur Führungskräftevergütung in Deutschland	123
4.1 Einführung.....	123
4.2 Datenbeschreibung	123
4.3 Empirische Ergebnisse zur Vergütungshöhe	140
4.4 Empirische Ergebnisse zum variablen Vergütungsanteil.....	156
4.5 Zusammenfassung der empirischen Befunde.....	173
5. Zusammenfassung und Implikationen für die betriebliche Personalpolitik	175
5.1 Zusammenfassung der theoretischen und empirischen Ergebnisse	175
5.2 Implikationen für die betriebliche Personalpolitik.....	177
5.3 Weiterer Forschungsbedarf	178
Literaturverzeichnis.....	181

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht	4
Inhaltsverzeichnis	6
Verzeichnis der Abbildungen	10
Verzeichnis der Tabellen	10
1. Fragestellung: Wodurch werden Höhe und Variabilität der Vergütung von Führungskräften bestimmt?	13
1.1 Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes	13
1.2 Methodische Konzeption	15
1.3 Motivation der Fragestellung oder warum ist eine weitere Studie zur Vergütung von Führungskräften erforderlich?	19
1.4 Zusammenfassung und Aufbau der Arbeit	21
2. Das Motivationsproblem in Arbeitsbeziehungen: Grundlagen und Lösungsansätze	23
2.1 Die Grundannahmen der Neuen Institutionenökonomik und ihre Anwendung auf Arbeitsbeziehungen	24
2.1.1 Methodologischer Individualismus und die besondere Bedeutung von Führungskräften für den Unternehmenserfolg.....	27
2.1.2 Eigennutzmaximierung der Individuen.....	29
2.1.3 Differierende Nutzenfunktionen zwischen Anteilseignern und Führungskräften	30
2.1.4 Informationsasymmetrien zwischen Anteilseignern und Führungskräften	30
2.1.5 Begrenzte Rationalität und Präferenzstabilität.....	33
2.2 Konkretisierung des Motivationsproblems: Abweichendes Verhalten auch bei Führungskräften?	35
2.2.1 Fixes Investitionsprogramm.....	36
2.2.2 Variables Investitionsprogramm	38
2.3 Eine erste mögliche Lösung des Motivationsproblems: Institutionen der Führungskräftekontrolle.....	42

2.3.1	Externe Institutionen der Führungskräftekontrolle	43
2.3.2	Interne Institutionen der Führungskräftekontrolle	48
2.4	Eine zweite mögliche Lösung des Motivationsproblems: Anreize in Organisationen	53
2.4.1	Vergütungsanreize als ein Bestandteil des unternehmens-internen Anreizsystems zur Steuerung von Individuen	53
2.4.2	Voraussetzungen für die Gestaltung variabler Anreizlöhne	57
2.4.3	Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Vergütungs-anreizen	61
2.4.3.1	Empirische Überprüfungen der Annahmen über die Wirksamkeit von Vergütungsanreizen	61
2.4.3.2	Der Zusammenhang zwischen Vergütungshöhe und Unternehmenserfolg.....	69
2.5	Das Verhältnis von Überwachung bzw. Kontrolle zu Anreizen innerhalb von Organisationen	76
2.6	Zusammenfassung zu den Motivationsproblemen in Arbeits-beziehungen: Das verbleibende Rätsel.....	78
3.	Determinanten der Höhe und der Variabilität der Führungs-kräftevergütung	80
3.1	Einführung.....	80
3.2	Die Bestimmung der Höhe der Vergütung bei Führungskräften	81
3.2.1	Übertragung des Shirking-Ansatzes der Effizienzlohn-theorie auf die Gruppe der Führungskräfte	83
3.2.2	Ableitung von Hypothesen zur Vergütungshöhe aus dem Shirking-Ansatz der Effizienzlohntheorie.....	85
3.2.2.1	Aufdeckungswahrscheinlichkeit von shirking	87
3.2.2.2	Erwünschtes Entscheidungsverhalten der Führungskräfte	89
3.2.3	Modellerweiterung und die Ableitung weiterer Hypothesen zur Vergütungshöhe	90
3.2.3.1	Stellung in der Unternehmenshierarchie.....	92
3.2.3.2	Unternehmensgröße	93
3.2.4	Zwischenfazit: Die Determinanten der Vergütungshöhe	94

3.3	Die Bestimmung der Variabilität der Vergütung bei Führungskräften	98
3.3.1	Der ex-ante geplante variable Vergütungsanteil als Determinante des ex-post realisierten Anteils.....	99
3.3.2	Trade-offs bei der Gestaltung des variablen Vergütungsanteils	102
3.3.3	Ableitung von Hypothesen zum variablen Vergütungsanteil	108
3.3.3.1	Determinanten der Steigung der Anreizkostenkurve.....	108
3.3.3.2	Determinanten der Steigung der Opportunismuskostenkurve	115
3.4	Zusammenfassung zu den Determinanten der Höhe und der Variabilität der Managementvergütung	121
4.	Empirische Befunde zur Führungskräftevergütung in Deutschland	123
4.1	Einführung.....	123
4.2	Datenbeschreibung.....	123
4.2.1	Vergütungsdaten	123
4.2.2	Operationalisierung der unabhängigen Variablen.....	128
4.2.3	Repräsentativität der Daten	137
4.3	Empirische Ergebnisse zur Vergütungshöhe	140
4.3.1	Prüfung der Prämisseneinhaltung	142
4.3.2	Schätzung des Regressionsmodells und Beurteilung der Modellgüte	147
4.3.3	Hypothesentest und Ergebnisinterpretation	150
4.4	Empirische Ergebnisse zum variablen Vergütungsanteil.....	156
4.4.1	Prüfung der Prämisseneinhaltung	156
4.4.2	Schätzung des Regressionsmodells und Beurteilung der Modellgüte	161
4.4.3	Hypothesentest und Ergebnisinterpretation	164
4.5	Zusammenfassung der empirischen Befunde.....	173

5. Zusammenfassung und Implikationen für die betriebliche Personalpolitik	175
5.1 Zusammenfassung der theoretischen und empirischen Ergebnisse	175
5.2 Implikationen für die betriebliche Personalpolitik.....	177
5.3 Weiterer Forschungsbedarf.....	178
Literaturverzeichnis.....	181

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1: Typisierung von Informationsasymmetrien zwischen Anteilseignern und Führungskräften	31
Abb. 2: Die Gesamtvergütung im System unternehmensintern steuerbarer Anreize	56
Abb. 3: Die grafische Herleitung des Effizienzlohnes	82
Abb. 4: Herleitung des Effizienzlohnes für verschiedene Arbeitsplätze	91
Abb. 5: Stilisierte Zusammenhang unterschiedlicher Vergütungskomponenten in der ex-ante Planung	100
Abb. 6: Bestimmung des optimalen variablen Vergütungsanteils	105
Abb. 7: Die Hay-Bewertungskriterien	124

Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1: Anstieg des Einkommens von CEOs in Verbindung mit einem Anstieg des Shareholder Values um 1.000 USD	73
Tab. 2: Übersicht zu den vermuteten Einflüssen auf die Vergütungshöhe	94
Tab. 3: Der Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Vergütungshöhe am Beispiel einer gering erfolgsabhängig vergüteten Führungskraft	101
Tab. 4: Der Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Vergütungshöhe am Beispiel einer stark erfolgsabhängig vergüteten Führungskraft	102
Tab. 5: Zusammenfassende Übersicht zu den vermuteten Einflüssen auf den variablen Anteil der Vergütung an der Gesamtvergütung	122
Tab. 6: Führungskräftevergütung 1996 im Überblick	127
Tab. 7: Führungskräftevergütung 1997 im Überblick	128
Tab. 8: Größenklassifizierung der in den Datensatz einbezogenen Unternehmen	130

Tab. 9: Kapitalintensitäten (in %) der in den Datensatz einbezogenen Unternehmen.....	134
Tab. 10: Varianz der Gesamtkapitalrentabilität (in % ²) der in den Datensatz einbezogenen Unternehmen.....	134
Tab. 11: Hay-Punkte der in den Datensatz einbezogenen Führungskräfte	135
Tab. 12: Brancheneinteilung der in den Datensatz einbezogenen Unternehmen.....	136
Tab. 13: Herfindahl-Hirschman Index der in den Datensatz einbezogenen Unternehmen.....	137
Tab. 14: Die durchschnittliche Höhe der Gesamtvergütung (in €) von Führungskräften	138
Tab. 15: Die durchschnittliche Höhe der Gesamtvergütung (in €) von Führungskräften nach unterschiedlichen Hierarchiestufen differenziert.....	138
Tab. 16: Durchschnittliche variable Vergütung (ex-post) für verschiedene Hierarchiestufen.....	140
Tab. 17: Korrelationsmatrix der Determinanten der Vergütungshöhe 1996.....	145
Tab. 18: Korrelationsmatrix der Determinanten der Vergütungshöhe 1997.....	146
Tab. 19: Ergebnisse der Regressionsschätzung zur Vergütungshöhe	148
Tab. 20: Korrelationsmatrix der Determinanten der Variabilität 1996.....	159
Tab. 21: Korrelationsmatrix der Determinanten der Variabilität 1997.....	160
Tab. 22: Ergebnisse der Regressionsschätzung zum variablen Vergütungsanteil für 1996.....	162
Tab. 23: Ergebnisse der Regressionsschätzung zum variablen Vergütungsanteil für 1997.....	163