

INHALTSÜBERSICHT

Inhaltsverzeichnis	VII
Vorwort	1
Teil I Einführung in die Prinzipal-Agenten-Theorie	9
Kapitel 1 Die Prinzipal-Agenten-Theorie im Unternehmenskontext	11
Kapitel 2 Theoretische Grundlagen der Prinzipal-Agenten-Theorie	45
Teil II Anwendungen in einzelnen Gebieten der Betriebswirtschaftslehre	82
Kapitel 3 Corporate Governance	85
Kapitel 4 Finanzierung	117
Kapitel 5 Wirtschaftsprüfung	147
Kapitel 6 Strategie und Organisationsstruktur	183
Kapitel 7 Marketing	217
Kapitel 8 Vertikale Unternehmenskooperationen	241
Kapitel 9 Produktion und Logistik	273
Kapitel 10 Innerbetriebliche Aufgabenverteilung und Delegation	331
Kapitel 11 Controlling	359
Kapitel 12 Personalmanagement	395
Kapitel 13 Rechnungslegung	439
Teil III Grenzen der Prinzipal-Agenten-Theorie	489
Kapitel 14 Empirische Untersuchungen zur Managemententlohnung	491
Kapitel 15 Prinzipal-Agenten-Beziehungen in der experimentellen Wirtschaftsforschung	541
Kapitel 16 Grenzen variabler Leistungslöhne: Die Rolle intrinsischer Motivation	561

Kurzbiographien	581
Literaturverzeichnis	593
Index	657

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsübersicht	V
Inhaltsverzeichnis	VII
Vorwort	1
I Einführung in die Prinzipal-Agenten-Theorie	9
1 Die Prinzipal-Agenten-Theorie im Unternehmenskontext	11
1.1 Einleitung	11
1.2 Die Grundstruktur einer Prinzipal-Agenten-Beziehung	12
1.2.1 Der Vertrag als Grundlage der Beziehung zwischen Prinzipal und Agent	13
1.2.2 Die strategische Interaktion zwischen Prinzipal und Agent	15
1.2.3 Das Vertragsproblem des Prinzipals	20
1.3 Spezifische Informationsasymmetrien und daraus resultierende Vertragsprobleme	23
1.3.1 Unbeobachtbares Verhalten und das Problem des moralischen Risikos	25
1.3.2 Verborgene Eigenschaften und das Problem der adversen Selektion	27
1.3.3 Unbeobachtbare Informationen und das Problem des moralischen Risikos	30
1.4 Anwendungen im Unternehmenskontext	32
Endnoten	41
2 Theoretische Grundlagen der Prinzipal-Agenten-Theorie	45
2.1 Einleitung	45
2.2 Hidden Action	46

2.2.1	Das Grundmodell	46
2.2.2	Das Vertragsproblem bei symmetrischer Information	51
2.2.3	Hidden Action bei Risikoneutralität	53
2.2.4	Hidden Action bei Risikoaversion	55
2.2.5	Hidden Action bei Zahlungsbeschränkungen des Agenten und Risikoneutralität	61
2.3	Hidden Characteristics	68
2.3.1	Das Grundmodell	68
2.3.2	Das Vertragsproblem bei symmetrischer Information	69
2.3.3	Das Revelationsprinzip	71
2.3.4	Das Vertragsproblem bei asymmetrischer Information	73
2.4	Hidden Information	77
2.4.1	Das Grundmodell und das Vertragsproblem bei symmetrischer Information	77
2.4.2	Das Vertragsproblem bei asymmetrischer Information	78
	Endnoten	80

II Anwendungen in einzelnen Gebieten der Betriebswirtschaftslehre **82**

3	Corporate Governance	85
3.1	Das Grundproblem der Corporate Governance	85
3.2	Modelle der reinen Anteilseignerorientierung (Shareholder Value-Ansatz)	86
3.2.1	Konzept und Entstehung des Shareholder Value	86
3.2.2	Zu lösende Interessenkonflikte im Fall des Shareholder Value-Ansatzes	86
3.2.3	Statische Modelle mit reiner Ergebniskontrolle	87
3.2.4	Statische Modelle mit Ergebnis- und Verhaltenskontrolle	89
3.2.5	Dynamische Modelle mit Ergebnis- und Verhaltenskontrolle	92
3.3	Modelle der kombinierten Anteilseigner- und Mitarbeiterorientierung (Mitbestimmungsansatz)	94

3.3.1	Konzept und Entstehung der Mitbestimmung	94
3.3.2	Zu lösende Interessenkonflikte im Mitbestimmungsansatz	96
3.3.3	Ein verhandlungstheoretisches Modell des Mitbestimmungsansatzes	97
3.3.4	Ein hierarchisches Prinzipal-Agenten-Modell des Mitbestimmungsansatzes	99
3.4	Modelle der Orientierung an allen Interessengruppen (Stakeholder Value-Ansatz)	104
3.4.1	Konzept und Entstehung des Stakeholder Value- Ansatzes	104
3.4.2	Zu lösende Interessenkonflikte im Stakeholder Value- Ansatz	105
3.4.3	Modelle des Stakeholder Value-Ansatzes	107
3.5	Fazit aus den Modellen der Corporate Governance	111
	Endnoten	112
4	Finanzierung	117
4.1	Die Bedeutung der Prinzipal-Agenten-Theorie für finanzwirtschaftliche Fragestellungen	117
4.1.1	Vollkommene Märkte und Irrelevanz der Finanzierung	117
4.1.2	Informationsasymmetrien in Finanzierungsbeziehungen	119
4.2	Anreizkompatible Gestaltung der Zahlungsstruktur von Finanzierungsverträgen	123
4.2.1	Das Unterinvestitionsproblem	123
4.2.2	Der Standardkreditvertrag als Lösung des Unterinvestitionsproblems	126
4.2.3	Standardkreditvertrag und Costly-State-Verifikation	128
4.2.4	Fremdkapital, Risikoanreizproblem und Optionen	130
4.2.5	Wandel-/Optionsschuldverschreibungen und Vorzugsaktien als Instrumente zur Lösung des Risikoanreizproblems	135
4.3	Langfristige Finanzierungsbeziehungen	139
4.4	Unvollständige Verträge	141
4.5	Theorie der Finanzintermediäre	144
	Endnoten	145

5	Wirtschaftsprüfung	147
5.1	Prinzipal-Agenten-Theorie und Wirtschaftsprüfung	147
5.1.1	Verträge, Unternehmenspublizität und Wirtschaftsprüfung	147
5.1.2	Typen von Prüfungen und deren Einsatzbereich	149
5.1.3	Prinzipal-Agenten-theoretische Ansätze im Bereich der Wirtschaftsprüfung	150
5.2	Wirtschaftsprüfung im Rahmen der positiven Prinzipal-Agenten-Theorie	151
5.3	Wirtschaftsprüfung im Rahmen der normativen Prinzipal-Agenten-Theorie	156
5.3.1	Das Grundmodell der ökonomischen Prinzipal-Agenten-Theorie als Bezugsrahmen	156
5.3.2	Abgrenzung von Monitoring- und Auditing-Modellen	158
5.3.3	Zwei grundsätzliche Varianten von Auditing-Modelltypen	160
5.3.4	Auditing als reine „Prüfungstechnologie“	163
5.3.5	Drei-Personen-Auditing-Modelle	166
5.4	Kritische Einschätzung zur Analyse von Prüfungsproblemen	173
	Endnoten	174
6	Strategie und Organisationsstruktur	183
6.1	Die Prinzipal-Agenten-Theorie als Ausgangspunkt für strategische Analysen	183
6.2	Zum Zusammenhang von Strategie, Struktur und Anreizsystemen	185
6.2.1	Die Erweiterung der „Strategie-Struktur“-Debatte	185
6.2.2	Organisationsstruktur und Informationssystem	190
6.2.3	Strategie und interne Implementierung	192
6.3	Gestaltungsalternativen für vertikale Beziehungen	196
6.3.1	Vertikale Integration oder Outsourcing: zwei Seiten der gleichen Medaille?	196
6.3.2	Vollkommene Konkurrenz und vertikale Integration	198
6.3.3	Gründe für außermarktliche Transaktionen	200
6.4	Gestaltungsalternativen für horizontale Beziehungen	203

6.4.1	Horizontale Kooperationen: Strategische Interessen und Durchsetzung	203
6.4.2	Abweichendes Verhalten als Moral Hazard-Problem	205
6.4.3	Horizontale Beziehungen zwischen Hierarchie und Vertrag	208
6.5	Zusammenfassung	211
	Endnoten	214
7	Marketing	217
7.1	Einleitung	217
7.2	Marketing-spezifische Beiträge der Prinzipal-Agenten-Theorie	218
7.3	Systematische Darstellung empirischer Arbeiten	226
7.4	Kritische Evaluierung der Prinzipal-Agenten-Forschung aus Marketingsicht	232
7.4.1	Annahmenkritik	233
7.4.2	Kritik empirischer Methoden	234
7.4.3	Praxisrelevanz	235
7.4.4	Alternative Theorien	236
7.5	Zusammenfassung	237
	Endnoten	239
8	Vertikale Unternehmenskooperationen	241
8.1	Einleitung	241
8.2	Ein Produzent und ein Händler	244
8.2.1	Das Grundmodell	244
8.2.2	Moralisches Risiko	246
8.2.3	Adverse Selektion	252
8.3	Ein Produzent und mehrere Händler	255
8.3.1	Externalitäten zwischen den Händlern	255
8.3.2	Öffentliche bilaterale Verträge	256
8.3.3	Private bilaterale Verträge	258
8.3.4	Allgemeine Verträge	259
8.3.5	Diskussion	260
8.4	Mehrere Produzenten	261

8.4.1	Common-Agency	261
8.4.2	Marktzutrittsverhinderung	263
8.5	Schlussbemerkungen	265
	Endnoten	265
9	Produktion und Logistik	273
9.1	Prinzipal-Agenten-Beziehungen in Produktions-, Logistik- und Zuliefersystemen	273
9.2	Anwendung der Prinzipal-Agenten-Theorie auf intraorganisationale Koordinationsprobleme in der Leistungserstellung	277
9.2.1	Vorbemerkungen und Abgrenzungen	277
9.2.2	Die Gestaltung von Just-in-Time-Produktionssystemen	280
9.2.3	Modelle mit mehreren Agenten	285
9.3	Anwendung der Prinzipal-Agenten-Theorie auf interorganisationale Koordinationsprobleme in der Leistungserstellung: Supply-Chain-Management	300
9.3.1	Vorbemerkungen und Abgrenzungen	300
9.3.2	Modelle mit einem Zulieferer und einem Abnehmer	304
9.3.3	Modelle mit einem Abnehmer bzw. Kunden und einem Zulieferer bzw. Dienstleister	310
9.3.4	Überblick über weitere Ansätze	319
9.4	Fazit	323
	Endnoten	325
10	Innerbetriebliche Aufgabenverteilung und Delegation	331
10.1	Einleitung	331
10.2	Das Grundmodell	333
10.3	Technologisch abhängige Aufgaben	336
10.4	Technologisch unabhängige Aufgaben	344
10.4.1	Teamverantwortung oder relative Leistungsbeurteilung?	344
10.4.2	Spezialisierung oder Job-Enlagement?	348
10.5	Schlussbemerkungen	354
	Endnoten	355

11 Controlling	359
11.1 Controlling und Prinzipal-Agenten-Theorie	359
11.2 Ziel- und Kennzahlensysteme	361
11.2.1 Generelle Lehren der Prinzipal-Agenten-Theorie: Statischer Fall	361
11.2.2 Generelle Lehren der Prinzipal-Agenten-Theorie: Dynamischer Kontext	370
11.3 Budgetierungssysteme	375
11.4 Verrechnungs- und Lenkungspreissysteme	382
11.5 Zusammenfassung	388
Endnoten	389
◀ 12 Personalmanagement	395
12.1 Personalauswahl und -rekrutierung	395
12.1.1 Ausgangsproblem: Gefahr der adversen Selektion	396
12.1.2 Screening	397
12.1.3 Leistungsabhängige Verträge	398
12.1.4 Probezeiten	400
12.1.5 Schlussfolgerungen	403
12.2 Qualifizierung und Personalentwicklung	404
12.2.1 Betriebliche Bildungsentscheidungen als Investitionen in Humankapital: Ökonomische Grundlogik	404
12.2.2 Investitionen in allgemeines Humankapital	405
12.2.3 Investitionen in betriebspezifisches Humankapital	407
12.2.4 Betriebliche Bildungsentscheidungen und Beschäftigungsstabilität: theoretische Weiterentwicklungen	408
12.2.5 Schlussfolgerungen	410
12.3 Grundfragen der Entlohnung	411
12.3.1 Fixe oder variable Entlohnung	412

12.3.2	Outputbasierte Entlohnungssysteme	413
12.3.3	Inputbasierte Entlohnungssysteme	419
12.3.4	Absolute oder relative Basisvariablen: Leistungsturniere	422
12.3.5	Individuelle oder kollektive Basisvariablen: Teamanreize	424
12.3.6	Dienstalter oder Produktivität als Basis: Senioritätsentlohnung	425
12.3.7	Schlussfolgerungen	426
12.4	Personalabgang	427
12.4.1	Betriebszugehörigkeitsdauer und optimale Freisetzungsstrategien	427
12.4.2	Entlassung oder Aufhebungsvertrag	430
12.4.3	Frühverrentung versus Abfindungen	433
12.4.4	Schlussfolgerungen	434
12.5	Zusammenfassung	435
	Endnoten	435
13	Rechnungslegung	439
13.1	Rechnungswesen als Informationsinstrument	439
13.2	Prinzipal-Agenten-Modelle in der Rechnungslegung	441
13.3	Gewinnermittlung	445
13.3.1	Rechnungslegung und Marktpreise	445
13.3.2	Gewinnermittlung und Cash-Flow-Rechnungen	453
13.3.3	Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze	459
13.4	Bilanzpolitik	465
13.4.1	Grundlagen	465
13.4.2	Spielräume in der Rechnungslegung	467
13.4.3	Das Offenlegungsprinzip	468
13.4.4	Effekte von Bilanzpolitik	471
13.5	Publizität und Berichterstattung	476
13.5.1	Informationsgehalt der Rechnungslegung	476
13.5.2	Vertragliche Publizität	478
13.6	Zusammenfassung	480
	Endnoten	482

III	Grenzen der Prinzipal-Agenten-Theorie	489
14	Empirische Untersuchungen zur Managemententlohnung	491
14.1	Einleitung	491
14.2	Das Grundmodell der Prinzipal-Agenten-Theorie und seine Grenzen	493
14.2.1	Darstellung des Grundmodells	493
14.2.2	Turniere	494
14.2.3	Langfristige Verträge und Career Concerns	496
14.2.4	Monitoring und relative Leistungsbewertung	500
14.2.5	Bemessungsgrundlagen und Kontrahierbarkeit des Unternehmenserfolges	503
14.2.6	Fazit	506
14.3	Die Abhängigkeit der Managementvergütung vom Unternehmenserfolg	507
14.3.1	Einleitung	507
14.3.2	Explizite vs. implizite Erfolgsabhängigkeit und Nachverhandlungen	508
14.3.3	Der formale Zusammenhang zwischen Vergütung und Unternehmenserfolg	509
14.3.4	Operationalisierung von Vergütung und Unternehmenserfolg	511
14.3.5	Ausgewählte empirische Befunde	512
14.4	Die Abhängigkeit des Unternehmenserfolges von der Managementvergütung	522
14.4.1	Das empirische Untersuchungsdesign	523
14.4.2	Die empirischen Befunde	525
14.4.3	Kritik der empirischen Befunde	528
14.4.4	Methodenprobleme	528
14.4.5	Alternative Erklärungsansätze	530
14.4.6	Fehlende Differenzierung von Aktienoptionsplänen	531
14.4.7	Fazit	534
	Endnoten	535

15	Prinzipal-Agenten-Beziehungen in der experimentellen Wirtschaftsforschung	541
15.1	Einleitung	541
15.2	Ein Prinzipal-Agenten-Experiment mit moralischem Risiko	543
15.3	Vertragsgestaltung des Prinzipals	545
15.3.1	Fairness versus Unfairness bei der Aufteilung der Kooperationsrente	545
15.3.2	Aufteilung der Kooperationsrente und Risikoaversion	547
15.3.3	Anreizkompatibilität der Vertragsvorschläge	548
15.4	Entscheidungen des Agenten	550
15.4.1	Monetäre Partizipationsbedingung versus Ablehnung unfairer Vertragsvorschläge	550
15.4.2	Monetäre Leistungsanreize und gewählter Arbeitseinsatz	551
15.5	Weitere Prinzipal-Agenten-Experimente	554
15.5.1	Vertragliche Einigung durch bilaterale Verhandlungen	554
15.5.2	Vertragliche Einigung auf Konkurrenzmärkten	555
15.5.3	Leistungsturniere und Teamentlohnung	556
15.6	Diskussion	557
	Endnoten	
16	Grenzen variabler Leistungslöhne: Die Rolle intrinsischer Motivation	561
16.1	Einleitung	561
16.2	Klassische Probleme variabler Leistungslöhne	562
16.3	Extrinsische und intrinsische Motivation: Der Verdrängungseffekt	563
16.4	Was kann das Unternehmen besser als der Markt?	573
16.5	Managing Motivation für einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil	576
	Endnoten	577
	Kurzbiographien	581
	Literaturverzeichnis	593
	Index	657