

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	xi
Abbildungsverzeichnis	xv
Abkürzungsverzeichnis	xvii
1 Einführung	1
2 Qualitativ-deskriptive Analyse	9
2.1 Corporate Governance	10
2.1.1 Monistisches System versus Dualistisches System	12
2.1.2 Corporate Governance in Deutschland	14
2.1.2.1 Unternehmensführung	14
2.1.2.2 Initiativen zur Corporate Governance	16
2.1.2.3 CEO-Vergütung	17
2.1.3 Corporate Governance in Frankreich	18
2.1.3.1 Unternehmensführung	19
2.1.3.2 Initiativen zur Corporate Governance	20
2.1.3.3 CEO-Vergütung	20
2.1.4 Corporate Governance in Großbritannien	21
2.1.4.1 Unternehmensführung	22
2.1.4.2 Initiativen zur Corporate Governance	24
2.1.4.3 CEO-Vergütung	24
2.1.5 Corporate Governance in den USA	25
2.1.5.1 Unternehmensführung	26
2.1.5.2 Initiativen zu Corporate Governance	27
2.1.5.3 CEO-Vergütung	27
2.1.6 Corporate Governance in Japan	28
2.1.6.1 Unternehmensführung	29
2.1.6.2 Initiativen zu Corporate Governance	30
2.1.6.3 CEO-Vergütung	31
2.1.7 Internationaler Vergleich der Corporate Governance	32
2.2 Vergütungskomponenten	37
2.2.1 Grundgehalt	37
2.2.2 Bonuszahlung	38
2.2.3 Aktienoptionen	40
2.2.3.1 Fixed Value Plan	41
2.2.3.2 Fixed Number Plan	42
2.2.3.3 Megagrant Plan	42
2.2.3.4 Kurzfazit	42
2.2.4 Andere Vergütungskomponenten	43

2.2.5	Abfindungsvereinbarungen	43
2.2.5.1	Golden Parachutes und Golden Handshakes	44
2.2.5.2	Die Anerkennungsprämie im Mannesmann-Prozess	44
2.2.6	Gewichtung der Vergütungskomponenten in den USA und Deutschland	46
3	Theorie	49
3.1	Theorien der Gerechtigkeit	52
3.1.1	Fairness, Gleichheit und Gerechtigkeit	52
3.1.1.1	Fairness und Gerechtigkeit	52
3.1.1.2	Gleichheit und Gerechtigkeit	54
3.1.2	Kriterien der Lohngerechtigkeit	55
3.1.2.1	Das Leistungsprinzip	55
3.1.2.2	Das Bedarfsprinzip	55
3.1.2.3	Das Gleichheitsprinzip	56
3.1.2.4	Das Vertragsprinzip	56
3.1.3	Überblick der möglichen Gerechtigkeitsbegriffe	57
3.1.4	Leistungsgerechtigkeit	59
3.1.4.1	Leistungsgerechtigkeit bei festem Referenzwert	59
3.1.4.2	Leistungsgerechtigkeit bei dynamischem Referenzwert	62
3.1.5	Verteilungsgerechtigkeit	67
3.1.5.1	Ungleichheitsmaße als positiver Ansatz zur Bestimmung sozialer Präferenzen	68
3.1.5.2	Soziale Wohlfahrtsfunktionen als normativer Ansatz zur Bestimmung sozialer Präferenzen	80
3.1.5.3	Das Zwei-Maximen-Modell als normativer Ansatz zur Bestimmung sozialer Präferenzen	94
3.1.5.4	Die Kosten einer gesellschaftlichen Gerechtigkeitsauffassung - Lohngerechtigkeit, Wachstum der Einkommen und Lohnspreizung	101
3.2	Theorien der Effizienz	108
3.2.1	Dispositiver Residualansatz	108
3.2.1.1	In Anlehnung an die Analyse von Marshall (1956)	109
3.2.1.2	Spezialfall I: Angebotsüberschuss an CEOs	110
3.2.1.3	Spezialfall II: Nachfrageüberschuss an CEOs	110
3.2.1.4	Zusammenfassung, weitere Ansatzpunkte und Kritik an der Teilbau-Theorie	112
3.2.2	Effizienzlohntheorien	114
3.2.2.1	Shirking-Ansatz	115
3.2.2.2	Turnover-Ansatz	117
3.2.2.3	Gift-Exchange-Ansatz	118
3.2.2.4	Adverse Selektion	119
3.2.2.5	Moral Hazard	125
3.3	Gerechtigkeit und Effizienz	137
3.3.1	Wertgrenzprodukt der Arbeit	137
3.3.2	Fair-Wage-Effort-Hypothese	141
3.3.3	Gerechtigkeit und Transparenz in einem Moral Hazard Modell	143
3.3.3.1	Gesellschaftliche Gerechtigkeit	144

3.3.3.2	Moral Hazard ohne Konkurrenz	145
3.3.3.3	Moral Hazard mit Konkurrenz	149
3.3.3.4	Gesellschaftsspezifische Transparenzniveaus und wirtschafts- politische Implikationen	151
3.3.3.5	Kurzfazit	153
3.3.4	Tournament-Theorie	154
3.3.4.1	Lohndifferentiale als Vorstufe der Tournament-Theorie	155
3.3.4.2	Tournament-Theorie und optimale Lohnkontrakte - Das Grundmodell von Lazear und Rosen (1981)	157
3.3.4.3	Die CEO-Vergütung als optimale Siegprämie nach Rosen (1986)	164
3.3.4.4	Turniere und Sabotagemöglichkeiten nach Lazear (1989)	167
3.3.5	Managerial-Power-Theorie	170
3.3.5.1	Die Board-Struktur	172
3.3.5.2	Der CEO	173
3.3.5.3	Die Shareholderstruktur	178
3.4	Zusammenfassung der theoretischen Ergebnisse	179
4	Empirie	183
4.1	Überprüfung der ökonomischen Standardannahmen	183
4.1.1	Psychologisch-charakterliche Eigenschaften des CEOs und deren Ein- flüsse auf seine „Steuerbarkeit“	184
4.1.1.1	Selektionseffekt psychopathischer Eigenschaften	185
4.1.1.2	Macht als Legitimation für eigenes Fehlverhalten	191
4.1.2	Risikopräferenz des CEOs	194
4.1.2.1	Die Friedman-Savage-Nutzenfunktion	198
4.1.2.2	Ergebnisse auf der Basis von Querschnittsdaten	199
4.1.2.3	Ergebnisse auf Basis von Experimentaldaten - Die Arbeit von List und Mason (2009)	207
4.1.3	Ineffiziente Vergütungsformen	211
4.1.3.1	Leistungsmindernder Effekt zu hoher Incentivierung	211
4.1.3.2	Privatnutzung von Firmenjets: Wahrnehmung und Folgen	216
4.1.3.3	Ineffizienz eines „Superstar“-Status	220
4.2	Effizienztheorie versus Managerial-Power-Ansatz	223
4.2.1	Wertgrenzprodukt der Arbeit	223
4.2.2	Moral-Hazard-Theorie und Pay for Performance	225
4.2.2.1	Länder	225
4.2.2.2	Branchen	229
4.2.2.3	Firmengröße	230
4.2.2.4	Shareholderstruktur und Corporate Governance	233
4.2.3	Tournament-Theorie	237
4.2.4	Managerial-Power-Theorie	242
4.2.4.1	Rückdatierung von Aktienoptionen - ein ehemaliges Bei- spiel für Managerial Power?	246
4.2.4.2	Die Abgrenzung zwischen ökonomischer Verhandlungsmacht und Managerial Power	247
4.2.4.3	Die Grenzen der Managerial Power - Der Einfluss der Me- dien auf die CEO-Vergütung	249

4.3	Gerechtigkeit unter besonderer Berücksichtigung zweier neuer Forschungsansätze	250
4.3.1	Leistungsgerechtigkeit und deren Instrumentalisierung - Ein Experiment	250
4.3.2	Verteilungsgerechtigkeit und CEO-Vergütung in Relation zur Vergütung von Produktionsarbeitern	264
4.3.3	Die indirekten Kosten einer ungerechten CEO-Vergütung	274
4.4	Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse	279
5	Wirtschaftspolitische Implikationen und Evaluation	283
5.1	Allgemein in der Diskussion stehende potentielle Instrumente der Politik	284
5.1.1	Gehaltsobergrenzen	284
5.1.2	Besteuerung der CEO-Vergütung und ihrer Komponenten	285
5.1.2.1	Besteuerung der Gesamtvergütung	285
5.1.2.2	Besteuerung von Aktienoptionen	285
5.1.2.3	Besteuerung von leistungsunabhängigen Vergütungskomponenten	287
5.1.3	Bonus-Malus-Systeme	288
5.1.3.1	Aktienoptionen	288
5.1.3.2	D&O-Versicherungen	290
5.2	Evaluation des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung	290
5.2.1	Wartefrist von Aktienoptionen	292
5.2.2	Möglichkeit zur Reduktion der Vorstandsvergütung bei schlechter Unternehmenslage durch den Aufsichtsrat	292
5.2.3	Höhere Verantwortlichkeit und stärkere persönliche Haftbarkeit des Aufsichtsrats	293
5.2.4	Gesamter Aufsichtsrat entscheidet über Vorstandsvergütung	293
5.2.5	Festsetzung des Selbstbehalts bei Abschluss von D&O-Versicherungen	294
5.2.6	Wartezeitraum von zwei Jahren für ehemalige Vorstandsmitglieder	294
5.2.7	Advisory Vote der Hauptversammlung	295
5.3	Gesetzliche Ansatzpunkte und Ansatzpunkte für die Corporate Governance	295
5.3.1	Transparenz	296
5.3.2	Eigentümerstruktur	297
5.3.3	Professionalisierung des Board/Aufsichtsrates	297
6	Zusammenfassung und Ausblick	301
	Literaturverzeichnis	305