

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	X
Abbildungsverzeichnis.....	XXIII
Abkürzungsverzeichnis.....	XXV
1. Teil – Einführung.....	1
A. Einleitung.....	1
B. Gang der Untersuchung.....	3
2. Teil – Verhandlungsvertretung und Prinzipal-Agenten-Theorie.....	5
A. Verhandlungsvertretung als Anwendungsfall der Prinzipal-Agenten-Theorie.....	5
I. Stand der Verhandlungsforschung.....	5
II. Prüfung der Anwendungsvoraussetzungen.....	7
1. Definitorische Herleitung der Anwendungsvoraussetzungen.....	7
2. Prüfung der Anwendungsvoraussetzungen in Fallgruppen.....	11
a) Unternehmensexterne Verhandler.....	11
b) Unternehmensinterne Verhandler.....	12
B. Theoretische Grundlagen der Prinzipal-Agenten-Theorie.....	14
I. Materielle Eigenschaften einer Prinzipal-Agenten-Beziehung.....	16
1. Interessenkonflikt.....	16
2. Divergierende Risikoneigung.....	17
3. Informationsasymmetrien.....	17
4. Umweltunsicherheit.....	20
II. Prinzipal-Agenten-Probleme.....	21
1. Adverse Selektion.....	21
2. Hold-Up.....	21
3. Moral Hazard.....	22
III. Lösungsansätze für Prinzipal-Agenten-Probleme.....	22
1. Konstrukt der Agency-Kosten.....	23
2. Anreizsysteme.....	24
3. Kontrollsysteme.....	25
4. Informationssysteme.....	25
IV. Verhandlungsspezifische Erweiterungspotenziale der Theorie.....	26
C. Grundlagen der Unternehmensverhandlung.....	28
I. Erscheinungsform der Unternehmensverhandlung.....	28

II. Einflussfaktoren der Unternehmensverhandlung.....	31
1. Übergeordnetes Verhandlungsmodell.....	32
2. Kontextfaktoren.....	33
a) Situativer Kontext.....	34
b) Verhandlungskontext.....	34
c) Besonderheit strategischer Kontextfaktoren.....	37
aa) Verhandlungsmacht und BATNA-Konzept.....	37
bb) Integratives Potenzial.....	38
3. Verhandlungsfaktoren.....	39
a) Verhandlungsparteien.....	39
aa) Organisationale Einflussfaktoren.....	39
aaa) Verhandlungsteam.....	40
bbb) Verhandlungsziele.....	43
ccc) Unternehmensstruktur, -kultur, -größe und -branche.....	45
bb) Individuelle Einflussfaktoren.....	48
aaa) Soziodemographische Merkmale.....	48
bbb) Psychographische Merkmale.....	49
ccc) Organisationale Merkmale.....	52
b) Verhandlungsprozess.....	53
aa) Modellierung integrativer Verhandlungsphasen.....	55
bb) Modellierung distributiver Verhandlungsphasen.....	56
cc) Organisationaler Ablauf des Verhandlungsprozesses....	58
dd) Verhandlungsinteraktion durch Verhalten und Kommunikation.....	61
4. Verhandlungsleistung als Ergebnisfaktor.....	62
a) Objektive Kriterien der Verhandlungsleistung.....	63
b) Subjektive Kriterien der Verhandlungsleistung.....	65
 3. Teil – Agenturtheoretische Analyse.....	 68
A. Programm der agenturtheoretischen Analyse.....	68
B. Dyadische Verhandlungsvertretung.....	69
I. Darstellung der Analysesituation im Systemansatz.....	70
II. Materielle Eigenschaften der dyadischen Verhandlungsvertretung.....	70
1. Vorliegen vertikaler Interessenkonflikte.....	70

2. Vorliegen vertikal wirkender Informationsasymmetrien.....	73
a) Expertenwissen des Verhandlers (hidden knowledge).....	74
b) Prozesswissen des Verhandlers (hidden information).....	76
c) Eigenschaften des Verhandlers (hidden characteristics).....	78
d) Absichten des Verhandlers (hidden intentions).....	80
e) Handlungen des Verhandlers (hidden actions).....	81
3. Unsicherheitsbegriff in Unternehmensverhandlungen.....	82
4. Individuelle Risikoneigung der Akteure.....	85
III. Prinzipal-Agenten-Probleme bei der dyadischen Verhandlungsvertretung.....	86
1. Adverse Selektion – Qualitätsunsicherheiten bei Auswahl des Verhandlers.....	86
2. Hold-Up – Einseitige Abhängigkeit im Vertretungsverhältnis.....	89
3. Moral Hazard – Opportunistische Verhandlungsführung des Agents..	92
IV. Theorieerweiterung bei der dyadischen Verhandlungsvertretung.....	95
1. Bilateraler Risikoansatz für Unternehmensverhandlungen.....	96
a) Eigeninteressen des Prinzipals.....	96
b) Entgegengesetzte Informationsasymmetrien.....	97
c) Informationsfilterung im Kommunikationskanal.....	101
d) Bilaterale Risikopotenziale zulasten des Agenten.....	104
2. Mehrperiodische Aspekte in Unternehmensverhandlungen.....	105
a) Wechselwirkung zwischen Anstellungsverhältnis und Verhandlungsaufgabe.....	105
b) Berücksichtigung von Reputationseffekten.....	107
3. Implikationen begrenzter individueller Rationalität.....	109
a) Begrenzte Rationalität bei der Zielfestlegung.....	110
b) Begrenzte Rationalität bei Entscheidungen und Handlungen...	112
V. Zusammenfassung.....	113
C. Teambasierte Verhandlungsvertretung.....	116
I. Darstellung der Analysesituation im Systemansatz.....	116
II. Betrachtung des Subsystems »Verhandlungsteam«.....	117
III. Theorieerweiterung bei der teambasierten Verhandlungsvertretung.....	120
1. Modellvariante mit mehreren Agenten (Multi-Agent-Models).....	120
2. Modellvariante mit mehreren Prinzipalen (Common-Agency).....	122
IV. Materielle Eigenschaften der teambasierten Verhandlungsvertretung.....	122
1. Vorliegen horizontaler Interessenkonflikte.....	123

2. Vorliegen horizontal wirkender Informationsasymmetrien.....	126
a) Funktionsgebundenes Expertenwissen im Verhandlungsteam (hidden knowledge).....	128
b) Verteiltes Prozesswissen im Verhandlungsteam (hidden information).....	129
c) Relevante Eigenschaften im Verhandlungsteam (hidden characteristics).....	130
d) Individuelle Absichten im Verhandlungsteam (hidden intentions).....	131
e) Kollektive und individuelle Handlungen im Verhandlungsteam (hidden actions).....	132
3. Kollektive Risikoneigung des Verhandlungsteams.....	134
V. Prinzipal-Agenten-Probleme bei der teambasierten Verhandlungsvertretung...	135
1. Adverse Selektion bei der Zusammensetzung des Verhandlungsteams	135
2. Multilateraler Hold-Up im Mehrpersonenverhältnis.....	136
3. Opportunistische Verhandlungsführung im Teamansatz.....	137
a) Betrachtung der diskretionären Handlungsspielräume.....	138
b) Koalitionsbildung im Verhandlungsprozess.....	140
c) Konsequenzen der opportunistischen Verhandlungsführung..	146
aa) Opportunismusrisiken auf dem rechtlichen Verhandlungsgebiet.....	147
bb) Opportunismusrisiken auf dem technischen Verhandlungsgebiet.....	149
cc) Opportunismusrisiken auf dem kaufmännischen Verhandlungsgebiet.....	151
VI. Implikationen begrenzter kollektiver Rationalität.....	152
1. Rationalitätsdefizite im Innenverhältnis.....	153
2. Rationalitätsdefizite im Außenverhältnis.....	154
VII. Zusammenfassung.....	156
D. Unternehmerische Verhandlungsvertretung.....	157
I. Darstellung der Analysesituation im Systemansatz.....	158
II. Theorieerweiterung bei der unternehmerischen Verhandlungsvertretung.....	159
1. Modellvariante mit mehrstufigen Prinzipal-Agenten-Beziehungen....	159
2. Berücksichtigung unternehmensexterner Verhandlungsinteressen.....	161
III. Materielle Eigenschaften mehrstufiger Prinzipal-Agenten-Beziehungen.....	162

1. Vorliegen multidimensionaler Interessenkonflikte.....	162
2. Sortierung der mehrstufigen (Verhandlungs-)Interessen.....	163
a) Juristische Erwägungen zur Ableitung legitimer Verhandlungsinteressen.....	164
b) Eigeninteressen in mehrstufigen Prinzipal-Agenten-Strukturen.....	166
3. Multidimensionale Informationsasymmetrien in mehrstufigen Strukturebenen.....	168
a) Unternehmensexterne Verhandlungsakteure.....	169
b) Unternehmensinterne Verhandlungsakteure.....	169
IV. Prinzipal-Agenten-Probleme bei mehrstufigen Strukturebenen.....	172
1. Betrachtung der diskretionären Handlungsspielräume.....	173
2. Vertikale Koalitionsbildung im Verhandlungsprozess.....	174
V. Zusammenfassung.....	175
4. Teil – Grundlagen der Negotiation Governance.....	177
A. Negotiation Governance als juristisches Regelungssystem.....	177
I. Regelungsstrukturen als rechtswissenschaftliche Dimension der Governance...	177
II. Gestaltungsperspektiven und -konzepte der Contract Governance.....	180
1. Gestaltungsperspektiven.....	180
2. Gestaltungskonzepte.....	184
3. Würdigung und abgeleitete Gestaltungsziele.....	186
III. Gestaltungsperspektiven und -konzepte der Corporate Governance.....	187
1. Gestaltungsperspektiven.....	187
2. Gestaltungskonzepte.....	188
3. Würdigung und abgeleitete Gestaltungsziele.....	192
IV. Rechtswissenschaftliches Verständnis eines Regelungssystems.....	193
V. Zusammenfassung.....	194
B. Regulierungskriterium der Negotiation Governance.....	195
I. Ökonomische Effizienz als Regulierungskriterium.....	195
1. Effizienzbegriff der Rechtsökonomik.....	196
2. Verhältnis zum Effizienzbegriff der Prinzipal-Agenten-Theorie.....	197
3. Bewertung ökonomischer Effizienz.....	198
4. Bewertungsprobleme in der Verhandlungspraxis.....	199
5. Verhandlungsspezifische Agency-Kosten als Effizienzkriterium.....	200
II. Grenzen der ökonomischen Effizienz am Beispiel juristischer Verhandlungen.....	201

III. Zusammenfassung.....	203
C. Ausgangspunkt: Gesetzliche Regelungen einschließlich richterlicher Ergänzung und Konkretisierungen.....	204
I. Abgrenzung der Opportunismusrisiken.....	204
1. Begriffliche Einordnung.....	205
2. Ausnutzen des Informationsvorsprungs.....	205
3. Ausnutzen der Entscheidungsmacht.....	206
II. Regulierung durch Institute des Stellvertretungsrechts?.....	206
1. Grundlagen.....	207
a) Offenkundigkeitsprinzip.....	208
b) Vertretungsmacht.....	209
c) Umfang der Vertretungsmacht.....	210
d) Würdigung.....	212
2. Abhilfe durch gesetzliches Stellvertretungsrecht und richterliche Rechtsfortbildung.....	212
a) Verbot des Insichgeschäfts, § 181 BGB.....	212
aa) Funktionale Betrachtung.....	213
bb) Würdigung.....	213
b) Vertreter ohne Vertretungsmacht.....	214
aa) Funktionale Betrachtung.....	214
bb) Würdigung.....	215
c) Missbrauch der Vertretungsmacht.....	215
aa) Funktionale Betrachtung bei »Kollusion«.....	216
bb) Funktionale Betrachtung bei »Evidenz«.....	217
cc) Würdigung.....	218
3. Bewertung.....	219
III. Regulierung durch Strafrecht und Haftung?.....	221
1. Straftatbestand der Untreue, § 266 StGB.....	221
a) Funktionale Betrachtung des Missbrauchstatbestands, § 266 I Alt. 1 StGB.....	222
b) Würdigung.....	222
c) Funktionale Betrachtung des Treuebruchstatbestands, § 266 I Alt. 2 StGB.....	223
d) Würdigung.....	224
2. Zivilrechtliche Haftung.....	224

a) Arbeitnehmerhaftung.....	225
aa) Regulierungsbegrenzung durch Haftungsprivilegierung..	226
bb) Funktionsdefizite bei der Schadensberechnung, §§ 249 ff. BGB.....	226
cc) Ökonomische Erwägungen.....	229
b) Organhaftung.....	231
aa) Regulierungsbegrenzung durch Haftungsprivilegierung..	232
bb) Fremd- und Eigeninteressen in Verhandlungsinteressen..	233
cc) Ökonomische Erwägungen.....	234
3. Bewertung.....	237
IV. Regulierung durch Zustimmungsrechte oder Abschlusskontrolle?.....	239
1. Kontrolle durch Zustimmungsrechte.....	239
2. Abschlusskontrolle durch gesetzliche Gestaltungsmöglichkeiten der Stellvertretung.....	240
a) Einzelvertretung.....	241
b) Echte Gesamtvertretung.....	241
aa) Erscheinungsformen horizontaler Gestaltung auf Organebene.....	241
bb) Erscheinungsformen horizontaler Gestaltung auf Prokuristenebene.....	241
cc) Funktionale Betrachtung und Würdigung.....	242
c) Unechte Gesamtvertretung.....	243
aa) Erscheinungsformen horizontaler Gestaltung auf Organebene.....	243
bb) Erscheinungsformen horizontaler Gestaltung auf Prokuristenebene.....	243
cc) Funktionale Betrachtung und Würdigung.....	244
d) Verhandlungsvollmacht.....	244
3. Bewertung.....	245
V. Zusammenfassung.....	246
D. Gestaltungskonzept der Negotiation Governance.....	249
I. Begriffliche Einordnung.....	250
II. Regulierungs- und Gestaltungsprinzipien der Negotiation Governance.....	251
1. Regulierungsprinzipien.....	252
a) Schutz und Förderung legitimer Verhandlungsinteressen.....	252

b) Förderung eines internen Interessenausgleichs.....	252
c) Förderung der Effizienz und Qualifikation.....	253
2. Gestaltungsprinzipien.....	253
3. Bewertung.....	253
III. Regulierungs- und Gestaltungsziele der Negotiation Governance.....	254
1. Regulierungsziele.....	254
2. Gestaltungsziele.....	255
3. Bewertung.....	256
IV. Regulierungsstrategie der Negotiation Governance.....	257
1. Regulierungsebenen.....	257
2. Regulierungsinstrumentarium.....	258
a) Hard-Governance-Instruments (HGI).....	258
b) Soft-Governance-Instruments (HGS).....	261
3. Bewertung.....	261
V. Funktionsvoraussetzungen und Funktionsweise privater Regulierung.....	262
1. Funktionsvoraussetzungen.....	262
2. Funktionsweise.....	264
a) Vorteile privater Regulierung.....	264
b) Unmittelbare und mittelbare Verhaltenssteuerung.....	265
c) Umgang mit Persistenzeffekten.....	265
3. Bewertung.....	266
VI. Unternehmensinterne Richtlinien.....	267
1. Ökonomische Bedeutung von Unternehmensrichtlinien.....	267
2. Arbeitsrechtliche Legitimationsgrundlagen.....	268
a) Direktionsrecht, §§ 106 GewO, 315 BGB.....	269
b) Arbeitsvertragliche Vereinbarung.....	270
c) Betriebsvereinbarung, § 77 BetrVG.....	271
3. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 BetrVG.....	271
a) Dreiteilung nach Regelungssphären.....	272
b) Mitbestimmungsrelevante Regelungen.....	273
aa) Regelungen zu Interessenkonflikten.....	273
bb) Regelungen zu Schulungspflichten.....	273
cc) Regelungen zu Zielvereinbarungen.....	274
dd) Regelungen zu Wettbewerbsverboten und Verschwiegenheitspflichten.....	274

ee) Regelungen zu Verantwortlichkeiten und Sanktionen....	275
c) Arbeitnehmerschutzregelungen.....	275
aa) Beweiserhebungs- und Beweiswertungsverbote.....	275
bb) Arbeitsrechtliche Sanktionsverbote und Haftungserleichterungen.....	276
4. Bewertung.....	277
VII. Gestaltungsstrategie der Negotiation Governance.....	277
1. Gestaltungsebenen.....	277
2. Gestaltungsinstrumentarium.....	278
a) Hard-Governance-Mechanisms (HGM).....	279
b) Soft-Governance-Mechanisms (SGM).....	280
3. Bewertung.....	281
VIII. Gestaltungstechnik.....	281
1. Anleihen bei der Gesetzgebungslehre.....	282
a) Normsetzung.....	282
aa) Regelform und Standards.....	283
bb) Prozessbezogene und ergebnisbezogene Regelungen....	284
cc) Relevanz prozeduraler Regulierung.....	285
b) Gesetzgebungstechnik.....	285
aa) Sprache.....	286
bb) Strukturierung.....	287
cc) Normierungsdichte.....	287
c) Folgenabschätzung.....	288
aa) Entscheidungsfolgen und Adaptationsfolgen.....	288
bb) Prospektive und retrospektive Folgenabschätzung.....	289
2. Anleihen bei der Vertragsgestaltung.....	290
a) Ermittlung des Regelungsziels.....	291
b) Feststellung des Regelungsbedarfs.....	291
c) Umsetzung des Regelungsbedarfs.....	292
d) Ausformulierung der Gestaltung.....	293
3. Bewertung.....	293
IX. Gestaltungsprogramm.....	294
X. Zusammenfassung.....	296

5. Teil – Gestaltung der Negotiation Governance.....	299
A. Vorbemerkung.....	299
I. Ziel (Art. 1 RL).....	299
II. Anwendungsbereich und Geltungsbereich.....	299
1. Anwendungsbereich.....	300
a) Sachlicher Anwendungsbereich (Art. 2 RL).....	300
b) Persönlicher Anwendungsbereich (Art. 3 RL).....	300
2. Geltungsbereich (Art. 4 RL).....	301
a) Geltung durch Organisationsrichtlinie der Konzernmutter.....	301
b) Geltung in einer Tochter-GmbH bzw. Tochter AG.....	301
c) Geltung im internationalen Konzern.....	302
III. Freigabe, Inkraftsetzung und Aktualisierung (Art. 5 RL).....	302
IV. Zuständigkeiten.....	303
1. Zuständigkeiten der Geschäftsleitung (Art. 6 RL).....	304
2. Zuständigkeiten des Negotiation Officer (Art. 7 RL).....	304
3. Zuständigkeiten der Geschäftsleitung verbundener Unternehmen (Art. 8 RL).....	305
4. Zuständigkeiten der Bereichsleiter (Art. 9 RL).....	305
V. Stellungnahme.....	305
B. Allgemeine Bestimmungen.....	306
I. Verhandlungsarten.....	306
1. Standard-Verhandlungen (Art. 10 RL).....	307
2. Special-Purpose-Verhandlungen (Art. 11 RL).....	308
3. Folgenabschätzung.....	308
II. Negotiation Officer.....	309
1. Tätigkeitsbereich (Art. 12 RL).....	310
a) Überwachung.....	311
b) Spannungsverhältnis zwischen Überwachung und Optimierung	312
c) Koordinierung.....	313
d) Beratung.....	314
2. Tätigkeitsvoraussetzungen (Art. 13 RL).....	315
a) Objektive Tätigkeitsvoraussetzungen.....	316
b) Subjektive Tätigkeitsvoraussetzungen.....	319
3. Vertikale Delegation an dezentrale Negotiation Specialists (Art. 14 RL)	321
4. Folgenabschätzung.....	322

III. Negotiation Committee (Art. 15 RL).....	322
1. Zusammensetzung.....	323
2. Tätigkeitsbereich.....	323
IV. Operative Verhandlungsorganisation (Art. 16 RL).....	324
1. Informations- und Wissensmanagement.....	324
a) Anforderungen.....	325
b) Strukturvorgaben des BGH.....	325
aa) Informationsweiterleitung.....	326
bb) Informationsspeicherung.....	327
cc) Informationsabfrage.....	327
c) Zugangsberechtigung und -beschränkung.....	328
d) Umsetzung.....	329
2. Verhandlungsprotokolle.....	329
a) Maßstab des § 160 ZPO.....	330
b) Mindestinhalts eines Verhandlungsprotokolls.....	331
aa) Angaben zur äußeren Verhandlungsstruktur.....	331
bb) Angaben zur inneren Verhandlungsstruktur.....	332
V. Stellungnahme.....	332
C. Gestuftes Qualifikationssystem.....	334
I. Schulungs- und Fortbildungsverfahren (Art. 17 RL).....	336
1. Schulungs- und Fortbildungsformate.....	336
a) Grundlagenschulungen.....	337
b) Spezialtraining.....	337
c) Individualtraining.....	338
d) Auffrischkurse und Novitätskurse.....	338
2. Qualifikationszyklus.....	339
3. Kontrolle des Qualifikationserfolgs.....	340
4. Zuständigkeit und Anrechnung.....	341
II. Qualifikationsstufen und Anforderungen (Art. 18 RL).....	342
1. Basic-Negotiator.....	342
2. Advanced-Negotiator.....	342
3. Expert-Negotiator.....	343
III. Folgenabschätzung.....	344
IV. Stellungnahme.....	344
D. Verhandlungsvorbereitung.....	346

I. Äußere Verhandlungsstruktur (Art. 19 RL).....	347
1. Verhandlungsgebiete.....	347
2. Verhandlungsgegenstände.....	348
3. Verhandlungsteam.....	349
a) Funktionstrennung und Vier-Augen-Prinzip.....	349
aa) Materielle Kontrolle.....	350
bb) Formale Kontrolle.....	351
b) Vertretungsregeln.....	351
aa) Gestaltungsempfehlungen für Standard-Verhandlungen.....	352
bb) Gestaltungsempfehlung für Special-Purpose- Verhandlungen.....	353
II. Innere Verhandlungsstruktur (Art. 20 RL).....	353
1. Verhandlungsrisikostruktur.....	353
2. Verhandlungsziele.....	356
3. Verhandlungsstrategie.....	357
III. Final-Preparation-Draft (Art. 21 RL).....	358
IV. Folgenabschätzung.....	360
V. Verhandlungsstrukturvorlagen für Standard-Verhandlungen.....	360
VI. Stellungnahme.....	361
E. Verhandlungsprozess.....	362
I. Aktualisierung der Informationsbasis (Art. 22 RL).....	364
1. Normativer Maßstab des § 93 I 2 AktG.....	364
2. Pflicht zur Aktualisierung der Informationsbasis.....	364
II. Entscheidungsverfahren (Art. 23 RL).....	365
1. Normativer Maßstab des § 93 I 2 AktG.....	366
2. Vorüberlegung.....	367
3. Interner Interessenausgleich.....	368
a) Einbezug von Stakeholderinteressen.....	368
b) Bewertung von Bereichsinteressen.....	368
c) Aufdeckung von Interessenkonflikten.....	369
aa) Externe Interessenkonflikte.....	370
bb) Interne Interessenkonflikte.....	370
4. Einigungsklausel.....	372
III. Transparenz und Offenlegungspflichten.....	372
1. Verhandlungen mit nahestehenden Personen (Art. 24 RL).....	373

a) Maßstab der §§ 111a ff. AktG.....	373
b) Zustimmungsvorbehalt als HGM.....	375
c) Dokumentationspflicht als SMG.....	376
d) Ausgestaltung der Regelung.....	376
2. Rotationsregeln (Art. 25 RL).....	377
a) Maßstab des Art. 17 Abs. 7 Verordnung (EU) 537/2014.....	378
b) Vermutungstatbestand.....	378
c) »Cooling-Off-Phase«.....	379
d) Ausgestaltung der Regelung.....	380
IV. Folgenabschätzung.....	380
V. Anmerkung zur Regelungstechnik.....	381
VI. Stellungnahme.....	383
F. Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung.....	384
I. Erfolgsmessung und Erfolgsbewertung (Art. 26 RL).....	385
1. Verhandlungserfolg.....	386
2. Konzepterfolg der Negotiation Governance.....	387
3. Ausgestaltung der Regelung.....	388
II. Verhandlungsbericht (Art. 27 RL).....	388
1. Berichtsgrundlage und Mindestinhalt.....	389
2. Ausgestaltung der Regelung.....	391
III. Mitteilungssystem (Art. 28 RL).....	392
1. Maßstab des Compliance-Hinweisgebersystems.....	393
2. Anforderungen an ein Mitteilungssystem.....	394
3. Verhandlungsfehleranalyse.....	395
4. Zwei Säulen der Verhandlungskultur.....	396
5. Ausgestaltung der Regelung.....	397
IV. Vertrauensprinzip (Art. 29 RL).....	398
V. Zielvereinbarungen (Art. 30 RL).....	398
1. Incentivierung der Verhandler.....	399
a) Erfolgsgrößen.....	400
b) Praktische Umsetzung und Vereinbarungsklauseln.....	401
2. Incentivierung des Negotiation Officers.....	403
3. Ausgestaltung der Regelung.....	404
VI. Evaluierungsklausel (Art. 31 RL).....	404
VII. Bericht des Negotiation Officers (Art. 32 RL).....	405

1. Mindestinhalte.....	405
2. Ausgestaltung der Regelung.....	406
VIII. Folgenabschätzung.....	406
IX. Stellungnahme.....	407
6. Teil – Ergebnisse in Thesen.....	408
A. Ergebnisse der agenturtheoretischen Analyse.....	408
B. Ergebnisse der rechtswissenschaftlichen Untersuchung.....	412
Anhang.....	418
Literaturverzeichnis.....	433