

Anja Tuschke

Steuerungs- und Anreizfunktion von Aktienplänen

Eine vertragstheoretische Analyse

**Mit einem Geleitwort
von Prof. Dr. Rolf Bühner**

Deutscher Universitäts-Verlag

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	XIII
Tabellenverzeichnis.....	XIV
Abkürzungsverzeichnis.....	XV
1 Problemstellung.....	1
2 Zielkonflikte aus unvollkommenen Verträgen.....	9
2.1 Zielkonflikte aus Sicht der Theorie unvollkommener Verträge.....	9
2.1.1 Verhaltensannahmen der Theorie unvollkommener Verträge.....	10
2.1.2 Konflikte bei der Zielsetzung.....	14
2.1.3 Konflikte bei der Zielumsetzung.....	20
2.2 Vertragstheoretische Einflußfaktoren auf Zielkonflikte.....	25
2.2.1 Hidden Action (verborgenes Handeln) und Hidden Information (verborgene Information).....	26
2.2.2 Hidden Intention (verborgene Verhaltensabsichten).....	33
2.2.3 Hidden Characteristics (verborgene Verhaltensmerkmale).....	37
2.3 Mechanismen zur Reduktion von Zielkonflikten.....	41
2.3.1 Preismechanismus des Marktes\.....	42
2.3.2 Anreizsysteme innerhalb der Hierarchie.....	49
2.3.3 Aktienpläne als hybrider Mechanismus zwischen Markt und Hierarchie....	53

3 Aktienpläne zur Reduktion von Konflikten bei der Zielsetzung.....	62
3.1 Aktienpläne zur Sicherung vertraglicher Zusagen.....	63
3.1.1 Interessenharmonisierung mit der obersten Unternehmensleitung.....	64
3.1.2 Interessenharmonisierung mit der Bereichsleitung.....	75
3.1.3 Unterstützung der Zielsetzung in mitbestimmten Unternehmen durch Interessenharmonisierung mit Mitarbeitern.....	82
3.2 Aktienpläne zur verbesserten Kontrolle der Zielsetzung.....	87
3.2.1 Reduktion von Informationsasymmetrien gegenüber externen Eigentümern.....	88
3.2.2 Reduktion von Informationsasymmetrien innerhalb der Hierarchie.....	97
3.3 Kritik an Aktienplänen.....	105
3.3.1 Gestaltungsfreiheit bei Aktienplänen.....	106
3.3.2 Verhaltensspielräume durch Aktienpläne.....	111
3.3.3 Eigentümer-Stakeholder-Konflikte.....	118
4 Aktienpläne zur Reduktion von Konflikten bei der Zielumsetzung.....	125
4.1 Aktienpläne bei verborgenem Handeln und verborgener Information. . .	125
4.1.1 Aktienpläne als Leistungsanreiz.....	126
4.1.2 Aktienpläne und Partizipation.....	137
4.1.3 Aktienpläne zur Reduktion von Vorgesetztenbeeinflussung.....	141
4.2 Aktienpläne bei verborgenen Verhaltensabsichten.....	145
4.2.1 Aktienpläne als Schutz vor einseitiger Abhängigkeit.....	145
4.2.2 Aktienpläne als Auslöser kooperativen Verhaltens.....	152
4.2.3 Aktienpläne zur Reduktion von Kommunikationsarmut.....	158
4.3 Aktienpläne bei verborgenen Verhaltensmerkmalen.....	164
4.3.1 Aktienpläne als Signal für den Arbeitsmarkt.....	165
4.3.2 Aktienpläne zur Selbst-Selektion von Bewerbern.....	171
5 Schlußbetrachtung.....	178
Literaturverzeichnis.....	184

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1: Bezugsrahmen der Problemstellung.....	6
Abbildung 1.2: Vorgehensweise der Arbeit.....	7
Abbildung 2.1: Die Unternehmensleitung als dominierende Gruppe.....	19
Abbildung 2.2: Konflikte bei der Zielsetzung und Zielumsetzung.....	24
Abbildung 2.3: Spielräume für Hidden Action und Hidden Information.....	29
Abbildung 2.4: Vertragstheoretische Einflußfaktoren auf Zielkonflikte.....	40
Abbildung 2.5: Marktliche und hierarchische Elemente von Aktienplänen.....	55
Abbildung 3.1: Ermittlung des Economic Value Added.....	77
Abbildung 3.2: Senkung von Konfliktkosten durch Interessenharmonisierung.....	86
Abbildung 3.3: Zusammenspiel von Reputation und Information.....	96
Abbildung 3.4: Bereichsbezogene Phantom-Aktienpläne und Informationspolitik...	98
Abbildung 3.5: Eigentümerrendite und Rendite von Aktienplänen.....	112
Abbildung 3.6: Reduktion von Konfliktkosten der Zielsetzung durch Aktienpläne.	123
Abbildung 4.1: Aktienpläne als Leistungsanreiz nach dem Erwartungsmodell von <i>Lawler</i>	129
Abbildung 4.2: Formen von Aktienplänen als Leistungsanreiz.....	134
Abbildung 4.3: Aktienpläne und Partizipation.....	140
Abbildung 4.4: Aktienpläne als Pfand gegen opportunistisches Verhalten.....	149
Abbildung 4.5: Die bilaterale Abhängigkeit als Gefangenendilemma.....	154
Abbildung 4.6: Mißverständnisse durch unbewußte Ziel-Redefinition.....	159
Abbildung 4.7: Aufschlüsselung des «Ertrags pro Mitarbeiter» in konkrete Handlungsstrategien.....	162
Abbildung 4.8: Entscheidungskriterien für die Arbeitsplatzwahl.....	166
Abbildung 5.1: Auswahl geeigneter Formen von Aktienplänen.....	182