

Wechsel der Spitzenführungskraft und Unternehmenserfolg

Von

Sören Salomo



Duncker & Humblot • Berlin

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	23
I. Problemstellung und Ziel der Arbeit - Der Wechsel der Spitzenführungskraft und Unternehmenserfolg	23
II. Gang der Untersuchung	26
III. Spitzenführungskräfte deutscher Aktiengesellschaften	29
B. Wechsel der Spitzenführungskraft und Performance:	
Theoretische Perspektiven	31
I. Agency-Theoretische Fundierung des Wechsel-Performance-Zusammenhangs ...	32
II. Performance-Anspruch und Wechsel der Spitzenführungskraft	38
1. Bildung von Anspruchsniveaus	39
a) Im Vergleich zu einer Referenzgruppe („Betriebsvergleich“)	39
b) Im Vergleich zu vergangener Performance („Zeitvergleich“)	41
2. Relativer Erfolg und Wechsel der Spitzenführungskraft - funktionaler Zusammenhang	41
a) Entscheidungsverhalten unter Risiko	42
b) Organisationale Rigiditäten	42
III. Motivation zum Wechsel der Spitzenführungskraft: unterschiedliche Wechseltypen	44
1. Performance-Bedingungen je Wechseltyp	45
2. Performance-Effekte je Wechseltyp	50
a) Performance-Effekte des unfreiwilligen Wechsels	53
b) Performance-Effekte des freiwilligen Wechsels	54
c) Performance-Effekte des unabdingbaren Wechsels	55
3. Differenzierte Erfolgsmaße	57

IV. Interaktion von Spitzenführungskraft und Aufsichtsrat: Rollentheoretische Analyse.....	60
1. Spitzenführungskraft als Rollenträger und Aufsichtsrat als Rollensender.	61
2. Rollenepisode zwischen Spitzenführungskraft und Aufsichtsrat: Bilanzpolitik im Wechselprozeß.....	64
a) Unfreiwilliger Wechsel.....	69
aa) Phase der Kaschierung.....	69
bb) „Financial Bath“.....	71
cc) Phase der Konsolidierung.....	75
b) Unabdingbarer Wechsel.....	76
c) Freiwilliger Wechsel.....	78
V. Spezifische Nachfolgertypologie: Insider/Outsider-Wechsel und Performance ...	79
1. Aufsichtsratszusammensetzung und Nachfolgerart.....	82
2. Untemehmenerfolg, spezifische Kompetenzprofile und Nachfolgerart	84
3. Vorstandsgröße und Nachfolgerart.....	88
VI. Kontingenz des Wechsels.....	89

C. Meta-Analyse empirischer Forschung zum Wechsel der Spitzenführungskraft 93

I. Überblick über die empirischen Studien.....	95
1. Zeitliche Entwicklung der empirischen Forschung zum Spitzenführungskraftwechsel.....	100
2. Untersuchungsobjekte und analysierte Stichproben.....	101
3. Statistische Analyseverfahren.....	106
II. Wechsel der Spitzenführungskräfte in der empirischen Forschung.....	107
1. Operationalisierung des Wechsels.....	107
2. Bestimmung von Wechseltypen.....	113
a) Meßkonzepte zur Bestimmung von Wechseltypen.....	113
b) Wechseltypen in der empirischen Forschung.....	118
c) Insider/Outsider Typologie.....	122

Inhaltsverzeichnis	11
III. Performance im Rahmen des Wechsels von Spitzenführungskräften	126
IV. Die Wechsel-Performance-Beziehung	128
1. Wechsel-Performance-Beziehung: aggregierte Analyse	129
2. Kontingenzfaktoren und Wechsel-Performance-Beziehung	133
a) Kontingenzfaktoren im Panel 1	135
b) Kontingenzfaktoren im Panel 2	143
3. Differenzierte Wechsel-Performance-Beziehung	148
a) Nach Performancemaßen differenzierte Betrachtung	148
b) Nach Wechseltypen differenzierte Betrachtung	155
c) Performance und Insider/Outsider-Wechsel	158
4. Komplexes Modell der Wechsel-Performance-Beziehung	161
D. Synthese der theoretischen Überlegungen und der Ergebnisse empirischer Forschung	164
I. Zusammenfassung der Hypothesen	165
II. Konsequenzen für die eigene empirische Untersuchung	168
E. Empirische Analyse zum Zusammenhang von Spitzenführungskraftwechsel und Erfolg deutscher Aktiengesellschaften	173
I. Aufbau der empirischen Analyse	173
II. Grundgesamtheit	175
III. Identifikation von Spitzenführungskraftwechseln	177
IV. Einteilung der Spitzenführungskraftwechsel nach Wechseltypen	181
1. External Assessment und Seif Typing: Fragebogenklassifikation	182
a) Adressaten der Befragung	182
b) Gestaltung des Fragebogens	184
c) Rücklaufquote	187

2. Investigator Inference: Auswertung der Presseberichterstattung	189
a) Bestimmung des Textmaterials.	191
b) Festlegung der sprachlichen Einheiten und Entwicklung des Kategorieschemas	191
c) Codierung.	194
d) Reliabilitätskontrolle.	194
e) Urteilsaggregation	197
3. Objective Indicator: Analyse ergänzender Daten	198
a) Alter bei Ausscheiden	198
b) Wechsel in den Aufsichtsrat	199
c) Fragebogengestützte Indikatoren.	201
d) Zusammenfassende Beurteilung der „objektiven Indikatoren“ zur Wechselkategorisierung	202
4. Bestimmung des Wechseltyps je Fall	202
a) Verteilung der Wechseltypen je Meßinstrument und Validitätsprüfung	202
b) Bestimmung „eindeutiger Wechseltypen“.	205
c) Verteilung der Wechseltypen	209
V. Bestimmung individueller Untersuchungszeiträume und Auswahl der Kontrollfälle.	216
1. Bestimmung der individuellen Untersuchungszeiträume: Wechselfälle.	216
2. Auswahl der Kontrollfälle.	219
VI. Operationalisierung der Variablen: Unternehmenserfolg, Bilanzpolitik und Kontext	222
1. Erfolgsmaße und Anspruchsniveau.	224
2. Bilanzpolitischer Einfluß	227
3. Operationalisierung der Kontextvariablen.	228
a) Daten zur individuellen Spitzenführungskraft	228
b) Daten zur Unternehmensverfassung	229
c) Daten zum Unternehmen	230
d) Daten zur Umwelt	230

4. Bereinigung von Branchen- und Jahreseffekten	231
5. Einordnung der Variablen in das Analysekonzept	233
VII. Analyse der „Missing“-Daten	235

F. Ergebnisse der empirischen Untersuchung 240

I. Eigenschaften der Stichprobe - ein Überblick	241
1. Größenmaße bei Wechsel- und Kontrollfällen	241
2. Branchenverteilung bei Wechsel- und Kontrollfällen	245
3. Anzahl Unternehmensjahre je Wechseltyp	245
4. Wechsel in den Aufsichtsrat	247
5. Verteilungswerte ausgewählter Variablen	247
II. Wechsel der Spitzenführungskraft und Unternehmenserfolg: aggregierte Analyse	250
III. Wechsel der Spitzenführungskraft und Unternehmenserfolg: Differenzierung nach Wechseltypen	252
1. Wechseltypen in der empirischen Analyse	252
2. Erfolgswirkung und differenzierte Wechseltypen	254
IV. Unfreiwilliger Wechsel der Spitzenführungskraft	261
1. Unfreiwilliger Wechsel und Unternehmenserfolg	262
2. Kontextvariablen des unfreiwilligen Wechsels	270
3. Unfreiwilliger Wechsel der Spitzenführungskraft und Unternehmenserfolg - eine multivariate Analyse	276
a) Bedingungen des unfreiwilligen Wechsels	276
b) Erfolgswirkungen des unfreiwilligen Wechsels	283
4. Anspruchsniveau und Wechsel der Spitzenführungskraft	289
V. Pensionierung der Spitzenführungskraft - unabdingbarer Wechsel	292
1. Pensionierung der Spitzenführungskraft und Unternehmenserfolg	293
2. Kontextvariablen des unabdingbaren Wechsels	298
3. Pensionierung und Unternehmenserfolg - eine multivariate Analyse	300
a) Erfolgsbedingungen des unabdingbaren Wechsels	300
b) Erfolgswirkung des unabdingbaren Wechsels	303

VI. Wechsel in den Vorstand eines anderen Unternehmens - freiwilliger Wechsel	307
1. Unternehmenserfolg und freiwilliger Wechsel der Spitzenführungskraft	308
2. Kontextvariablen des freiwilligen Wechsels	310
3. Freiwilliger Wechsel und Unternehmenserfolg - multivariate Analyse	311
a) Erfolgsbedingungen des freiwilligen Wechsels	311
b) Erfolgswirkungen des freiwilligen Wechsels	314
VII. Bilanzpolitik im Wechselprozeß	316
1. Häufigkeit des Wechsels der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden	317
2. Richtung der Bilanzpolitik	320
3. Mehrfache Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden	322
4. Begründung bilanzpolitischer Maßnahmen	324
5. Bilanzpolitik und Unternehmenserfolg im Wechselprozeß	326
a) Tatsache der Bilanzpolitik und Unternehmenserfolg	328
b) Richtung der Bilanzpolitik und Unternehmenserfolg	329
c) Bilanzpolitik und Unternehmenserfolg: Differenzierung nach Wechseltypen und <i>t</i> -Jahren	330
6. Zusammenfassung: Bilanzpolitik im Wechselprozeß	335
VIII. Unternehmenserfolg und Insider/Outsider-Wechsel	339
1. Häufigkeit des Nachfolgetyps	339
2. Bedingungen der Insider/Outsider-Nachfolge	342
a) Bivariate Analyse der Bedingungen für die Nachfolgerart	342
b) Multivariate Analyse der Bedingungen der Nachfolgerart	346
3. Erfolgswirkung der Insider/ Outsider-Nachfolge	357
a) Zusammenhang von Nachfolgerart und Erfolg nach dem Wechsel	357
b) Nachfolgerart und Erfolgswirkung - multivariate Analyse	359
c) Nachfolgerart und Bilanzpolitik - Hinweise auf Erfolgswirkung der Nachfolgerart	366
d) Zusammenhang von Nachfolgerart und ordentlichem betrieblichen Erfolg in <i>to</i>	367
e) Erfolgseffekte der Nachfolgerart in der mittleren Frist (<i>tj</i>)	370

Inhaltsverzeichnis	15
G. Zusammenfassung und Schlußbetrachtungen	372
Anhang	383
Übersicht 1.....	383
Übersicht 2.....	413
Übersicht 3.....	435
Bilanzpolitik.....	449
Literaturverzeichnis	450
Stichwortverzeichnis	472