

Masterarbeit

Unvollständige Arbeitsverträge: Eine Analyse unter Berücksichtigung von
Kontrolle, Gehaltsdelegation und Nachverhandlung

von
Marcus Kreysch

Erstaufgabe

Diplomica Verlag 2014

Verlag C.H. Beck im Internet:
www.beck.de

ISBN 978 3 95820 200 9

Leseprobe

Textprobe:

Kapitel 3.1.1, Explizite Anreizsysteme:

Bei der Unterscheidung zwischen impliziten und expliziten Anreizsystemen soll der Fokus dieser Arbeit zum Großteil auf die expliziten Anreizsysteme gelegt werden, da diese eine bessere Darstellung zulassen und auf objektive Bewertungsgrundlagen zurückzuführen sind. Hierbei wird der Fokus auf Stock Option Plans, also dem Anrecht Aktien zu einem vorab definierten Preis kaufen zu dürfen und dem Economic-Value-Added-Vergütungsschema (EVA-Vergütungsschema) liegen. Jedoch ist es notwendig, dass man implizite Anreizsysteme nicht außer Acht lässt, da oft eine Kombination aus beiden einen guten Lösungsansatz für leistungsorientierte Anreizsysteme bietet.

Bei den sogenannten Stock Option Plans erhält der Manager (Agent) das Recht, Aktienoptionen des Unternehmens zu einem vorab definierten Kurs kaufen zu dürfen. Die so geschaffene Möglichkeit, vom Erfolg des Unternehmens zu profitieren, soll dem Agenten aufzeigen, dass es auch in seinem Interesse liegt, im Sinne des Prinzipals (Aktionär) zu handeln. Würde man dem bzw. den Agenten im Vorhinein Aktien zusprechen, würden diese zu risikoavers agieren und es würde sich keine positive Entwicklung des Aktienwertes ergeben. Es ist jedoch darauf zu achten, dass man, wie bereits erwähnt, einen vernünftigen Index als Bewertungsgrundlage zugrunde legt. Zusätzlich sollte man Stock Option Plans auf das Top-Management des Unternehmens beschränken, da die strategischen und langfristigen Entscheidungen des Top-Managements zur positiven als auch zur negativen Entwicklung des Aktienwertes und somit auch des Unternehmenswertes beitragen. Entscheidungen von Führungspersonal auf den mittleren und unteren Ebenen einer Unternehmung sollte man dagegen anders honorieren. Um das Top-Management dahin gehend zu bewegen nicht nur auf den kurzfristigen operativen Erfolg zu achten, sondern das Unternehmen langfristig auszurichten, ist es von dringender Wichtigkeit, dass Stock Option Plans eine lange Laufzeit besitzen.

Vorteile von Stock Option Plans sind, dass sich Agenten bei einer sinnvollen Ausgestaltung an den finanziellen Interessen und Zielen des Prinzipals orientieren. Zudem besitzt der Aktienkurs als Performancemaßstab ein Höchstmaß an Objektivität und es entsteht auf Seiten der Agenten ein starker Erfolgsanreiz sich für das Unternehmen einzusetzen und dies bei reduziertem Risiko. Dies könnte man dem Agenten jedoch auch negativ auslegen, indem man sagen könnte, dass ein verstärkter Anreiz zu Aktienkursmanipulationen entsteht oder dass besonders risikoreiche Investitionen durchgeführt werden, die selbst ein risikoneutraler Investor nicht durchführen würde. Stock Option Plans bieten jedoch auch eine positive Signalwirkung an den Kapitalmarkt und an Aktionäre. Wenn also potenzielle Aktionäre wissen, dass das Top-Management dafür belohnt wird, dass es sich an den finanziellen Interessen und Zielen der Eigentümer orientiert, wird den Handlungen des Top-Managements eher positive Beachtung geschenkt.

Das Economic-Value-Added-Vergütungsschema dagegen setzt sich allein aus der einperiodigen Beurteilungsgröße Economic Value Added (EVA) zusammen. Der EVA ist als Residual- oder

Übergewinnverfahren konzipiert und wird als Differenz zwischen dem betrieblichen Periodenüberschuss (NOPAT - Net Operating Profit After Taxes) und den Kosten des zur Erwirtschaftung dieses Überschusses eingesetzten Kapitals (NOA - Net Operating Assets) definiert. Aus diesem Grund ist der EVA auch eng mit dem externen Rechnungswesen verknüpft und lässt sich daher gut nach innen sowie nach außen kommunizieren. Dem Top-Management wird also angeboten, dass es einen variablen Vergütungsbestandteil am Unternehmenserfolg erhält. Hierbei wird die absolute Höhe des EVA, wie auch dessen relative Veränderung zum Vorjahr honoriert. Die großen Vorteile, die das EVA-Vergütungsschema für Agenten bietet, sind, dass es ein limitiertes Verlustpotenzial und ein nach oben offenes Gewinnpotenzial gibt. Man kann also sehen, dass es von Vorteil ist, den Agenten durch Honorierungen und Anreize am Unternehmen und an den Nutzen des Prinzipals zu binden.