

JUNIORPROFESSUR BWL, INSB. UNTERNEHMENSRECHNUNG UND CONTROLLING

Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg
Tel. +49 (0)391 67 18726, Fax +49 (0)391 67 11137
<http://www.uni-magdeburg.de/bwl1/schoend/index1.html>

1. Leitung

Jun.-Prof. Dr. Jens Robert Schöndube (bis September 2010)

2. Hochschullehrer

Jun.-Prof. Dr. Jens Robert Schöndube (bis September 2010)

3. Forschungsprofil

- Informationsökonomie
- Internes und externes Rechnungswesen
- Anwendung agencytheoretischer und spieltheoretischer Modelle auf Probleme des Rechnungswesens
- Performancemessung und Entlohnung von Führungskräften
- Sequentielle Auktionen

4. Forschungsprojekte

Projektleiter: Jun. Prof. Dr. Jens Robert Schöndube
Kooperationen: Jun.Prof. Dr. Christian Lukas, Universität Konstanz
Förderer: Haushalt; 01.08.2006 - 31.10.2010

Vertrauen und adaptives Lernen in impliziten Verträgen

Implizite oder relationale Verträge zeichnen sich dadurch aus, dass die Bemessungsgrundlagen auf denen sie beruhen nicht verifizierbar sind, so dass sie im Streitfall nicht vor Gericht durchzusetzen sind. Die Anreizwirkung solcher Verträge hängt davon ab, inwieweit die Vertragspartner darauf vertrauen, dass die andere Vertragspartei ihren Teil des impliziten Vertrages erfüllt. In unserem Kontext wird Vertrauen durch die Wahrscheinlichkeit gemessen, dass die jeweils andere Vertragspartei den Vertrag erfüllt. Dabei unterscheiden wir Vertragsparteien, die Verträge grundsätzlich erfüllen, sofern nicht exogene Gegebenheiten (wie z.B. ein finanzieller Engpass) dagegensprechen und solche, die implizite Vereinbarungen nur strategisch erfüllen, um damit das Vertrauen des Gegenüber für die Zukunft zu steigern. Ziel des Projekts ist es, zu untersuchen, wie sich Vertrauen im Zeitablauf aufbauen (oder abbauen) kann und welche Determinanten dafür ausschlaggebend sind.

Projektleiter: Jun. Prof. Dr. Jens Robert Schöndube
Kooperationen: Prof. Dr. Barbara Schöndube-Pirchegger
Förderer: Haushalt; 01.01.2009 - 01.01.2013

Reputation Concerns and Herd Behavior of Audit Committees - A Corporate Governance Problem

This paper offers an explanation for audit committee failures within a corporate governance context. We consider a setting in which the management of a firm sets up financial statements that are possibly biased. These statements are reviewed/audited by an external auditor and by an audit committee. Both agents report the result of their audit, the auditor acting first. The auditor and the audit committee use an imperfect auditing technology. As a result of their work

they privately observe a signal regarding the quality of the financial statements. The probability for a correct signal in the sense that an unbiased report is labeled correct and a biased one incorrect, depends on the type of the agent. Good as well as bad agents exist in the economy. Importantly, two good agents observe identical informative signals while the signal observed by a bad agent is uninformative and uncorrelated to those of other good or bad agents. The audit committee as well as the auditor are anxious to build up reputation regarding their ability in the labor market. Given this predominate goal they report on the signal in order to maximize the market's assessment of their ability. At the end of the game the true character of the financial statements is revealed to the public with some positive probability. The market uses this information along with the agents' reports to update beliefs about the agents' types. We show that a herding equilibrium exists in which the auditor reports based on his signal but the audit committee "herds" and follows the auditor's judgement no matter what its own insights suggest. This results holds even if the audit committee members are held liable for detected failure. However, performance based bonus payments induce truthful reporting at least in some cases.

Projektleiter: Jun. Prof. Dr. Jens Robert Schöndube

Förderer: Haushalt; 01.01.2008 - 01.12.2012

Top-Manager-Entlohnung, Arbeitsanreize und endogene Outside Options

Die Literatur über Corporate Governance und Top-Manager-Entlohnung (executive compensation) hat gezeigt, dass das klassische Prinzipal-Agenten-Modell die tatsächlich beobachteten Gehälter und Entlohnungsverträge für Top-Manager nur sehr eingeschränkt erklären kann. In jüngerer Zeit ist die Höhe der Entlohnung für Top-Manager in der Bundesrepublik stark diskutiert und zum Teil heftig kritisiert worden. Gerechtfertigt wird die Höhe der Gehälter fast ausschließlich über den Marktwert der Top-Manager. Der vorliegende Beitrag greift diese Diskussion auf und präsentiert ein Modell, in dem sich - abweichend von dem klassischen Agency-Problem - der gleichgewichtige Entlohnungsvertrag vollständig aus den alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten (Outside Options) des Managers ergibt. Wesentliches Element des Modells ist, dass ein Manager nicht mehr hinreichend motiviert ist, sofern er während seiner Beschäftigung feststellt, dass er den Wert seiner Outside Options nicht erreicht. Um sicherzustellen, dass der Manager über die gesamte Dauer der Beziehung motiviert arbeitet, muss der Entlohnungsvertrag so ausgestaltet sein, dass der Manager über den gesamten Zeitraum -- insbesondere nach dem Zugang neuer Information -- mindestens den Wert seiner Outside Option erzielt. Damit werden sowohl fixe als auch variable Komponenten der Entlohnungsfunktion vollständig aus seinem Marktwert abgeleitet. Wir vergleichen die resultierende Entlohnungsfunktion mit den Ergebnissen der Analyse klassischer Anreizprobleme.

Projektleiter: Jun. Prof. Dr. Jens Robert Schöndube

Förderer: Haushalt; 02.12.2009 - 01.01.2013

Zentralisation vs. Dezentralisation in einem dynamischen Anreizproblem

Die Vor- und Nachteile einer dezentralen Organisationsstruktur im Vergleich zur einen zentralen sind in der Literatur umfangreich thematisiert worden. Der Hauptvorteil der Dezentralisierung wird darin gesehen, dass bei einer Delegation von Entscheidungskompetenzen spezifisches Wissen (z.B. über lokale Märkte) ausgenutzt werden kann. Der Nachteil der Dezentralisierung gegenüber einer zentralen Struktur liegt in der Existenz von Kontroll- und Steuerungsproblemen, die sich daraus ergeben, dass die dezentralen Entscheidungsträger asymmetrische Information zu Lasten der Zielsetzung der Unternehmung ausnutzen können. In diesem Projekt wäge ich diese beiden Komponenten in einem analytischen Prinzipal-Agenten-Modell gegeneinander ab. Das Modell besteht aus zwei Perioden. In jeder Periode soll der Agent für den Prinzipal einen unbeobachtbaren Arbeitseinsatz erbringen. Zudem ist in der zweiten Periode eine Aufgabe zu erfüllen, die entweder zentral oder dezentral erbracht werden kann. Im dezentralen Regime sammelt der Agent in der ersten Periode Erfahrungen, die es ihm erlauben, den Beitrag dieser Aufgabe für den Unternehmenswert festzustellen. Bei zentraler Entscheidung wird diese Information nicht bekannt und die Entscheidung muss auf Basis des erwarteten Beitrages getroffen werden. Im dezentralen Regime wird zwar zusätzliche Information bekannt, es ist aber zu berücksichtigen, dass der Agent ohne explizite Anreize nicht die gewünschte Aufgabenerfüllung leistet. Damit muss der optimale Anreizvertrag nicht nur den Arbeitseinsatz in beiden Perioden motivieren, sondern auch für optimale Aufgabenerfüllung sorgen. Ich analysiere die Determinanten dieses trade-offs und gebe Bedingungen für die Vorteilhaftigkeit der beiden Regime an. Interessanterweise kann ein dezentrales System dominieren selbst wenn die komparativen Vorteile der Dezentralisierung vollkommen wegfallen. Der Grund liegt darin, dass sich der Prinzipal mit der Implementierung des dezentralen Regimes implizit auf ein bestimmtes Verhalten verpflichtet, was aus der ex ante

Perspektive vorteilhaft sein kann.

Projektleiter: Jun. Prof. Dr. Jens Robert Schöndube

Kooperationen: Prof. Dr. J. Philipp Reiss, Universität Maastricht

Förderer: Haushalt; 31.01.2007 - 31.10.2010

Höchstpreisgleichgewichte und Erlösäquivalenz in sequentiellen Ausschreibungen

In diesem Projekt wird eine Abfolge von Ausschreibungen betrachtet, in denen stochastisch äquivalente Projekte versteigert werden. Die an den Ausschreibungen teilnehmenden Unternehmen sind kapazitätsbeschränkt, so dass sie nicht alle Projekte der Ausschreibungssequenz ausführen können. Ist ein Unternehmen in der aktuellen Ausschreibung erfolgreich, kann es aufgrund der Kapazitätsbeschränkungen an künftigen Ausschreibungen nicht mehr teilnehmen. Die Unternehmen werden diese Opportunitätskosten bei ihrer Teilnahme- bzw. Angebotsentscheidung berücksichtigen. Wir untersuchen zunächst die Gleichgewichtslösung des Ausschreibungsspiels unter der Annahme, dass die Ausschreibungen im Höchstpreisdesign durchgeführt werden. Anschließend wollen wir für eine Klasse von Auktionsdesigns Erlösäquivalenz zeigen.