
Editorial

Auch gut 100 Jahre nach dem Werturteilsstreit muss sich die Managementforschung immer wieder die Frage nach den richtigen (Be)Wertungen stellen und kritisch überprüfen und offenlegen, welche Werturteile im Rahmen der Forschung und bei der Interpretation empirischer Daten zur Anwendung kamen. Die Betriebswirtschaftslehre bleibt eine Erfahrungswissenschaft und beinhaltet dazu im Sinne von Max Weber (1904 und 1918) immer Wertungen. Das vorliegende Heft zeigt hierzu einen spannenden Überblick, der von Wertungen von Arbeitnehmern bzgl. ihrer Tätigkeit, über den Wert von Corporate Governance und dem Wert von wenig präzisen Messungen bis zur (am Kapitalmarkt beobachtbaren) Bewertung von Unternehmen nach der Meldung von Fehlschlägen reicht.

Der erste Beitrag von Markus Gmür und Remo Äschbacher beschäftigt sich mit der Anwendung der (inzwischen immer häufiger genutzten) Selbstbestimmungstheorie als Erklärung für die Zufriedenheit von Mitarbeitenden mit Arbeitsbedingungen im Vergleich zwischen Profit-, Nonprofit- und Verwaltungs-Organisationen. Genutzt wird dazu ein grosszahliger Längsschnitt-Datensatz des Schweizer Haushalt-Panel von 1999–2014. Dieser erlaubt interessante Einblicke nicht nur in die Arbeitsplatzzufriedenheit in den verschiedenen Sektoren, sondern insbesondere auch dynamische Analysen in der Folge von Wechseln zwischen den Sektoren. Es zeigt sich, dass die Arbeit in Nonprofit-Organisationen sich insbesondere in Bezug auf Aspekte der selbstbestimmten Arbeit abhebt. So beschreiben Arbeitnehmende im Nonprofit-Sektor ihre Arbeitsaufgaben als interessanter und berichten eine höhere Arbeitszufriedenheit als ihre Kolleginnen im Wirtschafts- oder Verwaltungsektor. In einer dynamischen Betrachtung werden Wechsel von der Wirtschaft in die Verwaltung und insbesondere in den Nonprofit-Sektor im Einklang mit den Vorhersagen der Selbstbestimmungstheorie als positiv auf die Arbeitszufriedenheit wahrgenommen. Negative Effekte zeigen sich beim Wechsel vom Nonprofit- in den Profitbereich, allerdings nicht signifikant. Auf der anderen Seite sind Gehaltsunterschiede zwischen den Sektoren bekannt. Daraus lassen sich hilfreiche Einblicke für die Gewinnung, Bindung und Motivation von Mitarbeitenden ableiten.

Gute Corporate Governance wird in Zeiten regelmässiger Unternehmensskandale immer wichtiger. Was aber ist gute Corporate Governance? Neben der angelsächsischen Tradition haben sich in Europa verschiedene Ansätze entwickelt, deren Ausgestaltung vom jeweiligen landesspezifischen Rechtssystem, der Unternehmenskultur und auch der Einbindung von Arbeitnehmervertretungen beeinflusst ist. Der zweite Beitrag des Heftes von Pascal Gantenbein und Christophe Volonté untersucht daher den Einfluss des institutionellen Rahmens sowie des Geschäftsumfelds auf die Ausgestaltung der Corporate Governance von Blue-Chip-Unternehmen in Österreich, Deutschland, Italien und der Schweiz. Grundlage ist ein selbst erhobener Datensatz mit qualitativen und quantitativen Merkmalen der 150 grössten Unternehmen in den jeweiligen Ländern. Als wesentliche Corporate Governance-Merkmale stehen die Eigentumsverhältnisse sowie die Zusammensetzung des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrats im Zentrum. Trotz einer Konvergenz der Strukturen und der Tatsache, dass alle untersuchten Länder dem römisch-germanischen Rechtskreis angehören, zeigen sich Unterschiede in den Corporate Governance Strukturen, die auf die insti-

tutionellen und unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen zurückzuführen sind. Dies betrifft insbesondere die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats sowie die Eigentumsverhältnisse. Es gibt aber auch durchaus Gemeinsamkeiten, die allerdings stärker auf Branchenspezifika zurückzuführen sind.

Der dritte Beitrag stellt die Folgen am Kapitalmarkt von Rückschlägen in der Produktentwicklung bei Pharmaunternehmen in den Mittelpunkt. Im Vergleich zu anderen Branchen verläuft der Prozess der Neuproduktentwicklung in der pharmazeutischen Industrie sehr transparent und die Fortschritte bzw. Rückschläge in den verschiedenen Phasen werden offen nach aussen kommuniziert. Dadurch bietet sich hier die Gelegenheit, die Auswirkungen solcher Rückschläge auf die Veränderung der Aktienkurse zu untersuchen. Niklas Kees, Jochen Panzer und Dirk Schiereck haben dazu im Rahmen einer Ereignisstudie einen eignen Datensatz mit 224 Rückschlagsankündigungen aus den Jahren 2010 bis 2017 händisch zusammengestellt. Im Ergebnis zeigen sich im Zeitraum der Ankündigungen extrem negative Aktienkursreaktionen von durchschnittlich -23,7 %, wobei die Verluste sich nach Grösse des Unternehmens unterscheiden. Zwar weisen sowohl kleine als auch große Unternehmen signifikant negative Werteffekte auf, aber der Effekt ist bei kleinen Unternehmen viel stärker. Potenzielle Erklärungsfaktoren für die Höhe und die Richtung des Werteffektes sind neben der Grösse auch die aktuelle Profitabilität und Kooperationsaspekte. Demnach lässt sich die Höhe des Werteffektes sowohl durch Unternehmenskennzahlen als auch durch den Inhalt der Veröffentlichung, bzw. den Status der Medikamentenentwicklung, erklären.

Der vierte Beitrag schliesslich macht deutlich, wie wichtig der Einbezug der Psychologie in die Leistungsbeurteilung von Mitarbeitenden ist. In ihrem Aufsatz mit dem provokanten Titel «Unreliable is better» hinterfragen Sabrina Stöckli, Claude Messner, Martin Sterchi und Michael Dorn das in der Performancemessung heute vorherrschende Paradigma, wonach ein höheres Mass an Zuverlässigkeit in der Leistungsmessung in jedem Fall vorzuziehen sei. Die Evidenz, dass die Leistung von Mitarbeitenden selbst nicht notwendigerweise besser ist unter Anwendung präziser Leistungsmessung wurde in der Managementliteratur bis dato kaum thematisiert. Ausgehend von der Tournamenttheorie und der Verhaltensforschung führen die Autoren ins Feld, dass präzise Leistungsmessung die ohnehin superioren Arbeitnehmenden fördert, während eine weniger präzise Leistungsmessung sich positiv auf die Motivation und Leistungsbereitschaft einer Mehrheit von Mitarbeitenden auswirkt. Die Psychologie von Mitarbeitenden, so eine Erkenntnis, ist ein wichtiger Faktor bei der Definition eines angemessenen Systems der Leistungsbeurteilung.

Am Ende des Heftes finden Sie drei Call for Papers für zukünftige Ausgaben zu den Themen „Agiles Management“, „Sustainability Reporting“ und „Preismanagement“. Im Namen der Herausgeber und Gastherausgeber laden wir Sie herzlich zu Einreichungen ein und freuen uns auf eine rege Beteiligung. Ich wünsche Ihnen, liebe Leserin, lieber Leser, viel Freude bei der Lektüre der vorliegenden Ausgabe!

St. Gallen im April 2019

Klaus Möller