

Blockseminar im Bachelor BWL

Ausgestaltung und Determinanten von Managervergütung

SoSe 2023

Zeit und Ort:

Das Seminar wird als Blockveranstaltung vom **13.07. bis zum 14.07.2023 (Do & Fr)** durchgeführt. Voraussichtlich werden wir uns in Präsenz treffen können. Ein weiterer obligatorischer Präsenztermin ist die Einführungsveranstaltung am Mittwoch, den **19.04.2023**, von 12 bis 14 Uhr sowie die Rechenschulung der Bibliothek am Mittwoch, den **19.04.2023**, von 14 bis 16 Uhr.

Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzung für die Teilnahme an diesem Seminar ist der erfolgreiche Abschluss der nachfolgenden drei Kurse:

- ❖ Grundlagen interner Unternehmensrechnung
- ❖ Grundlagen externer Unternehmensrechnung
- ❖ Investition und Finanzierung

Teilnahme, Anmeldung und Abmeldung:

- ❖ BWL-Bachelorstudiengang Wahl- bzw. Pflichtbereich gem. § 4 Abs. 8 Nr. 7 StO (i.d.F. 13.06.2012) bzw. § 7 Abs. 10 Nr. 7 SPO (i.d.F. 19.04.2017).
- ❖ Bitte füllen Sie das entsprechende Bewerbungsformular aus. Senden Sie dieses sowie einen aktuellen Leistungsnachweis und eine (unbeglaubigte) Kopie des Studentenausweises bzw. der Studienbescheinigung per E-Mail an Prof. Grahn (aline.grahn@fu-berlin.de). Bitte nennen Sie **mindestens drei** Themenwünsche – angeordnet nach Priorität. Die Frist für die verbindliche Anmeldung ist Freitag, der **17.03.2023, bis 12:00 Uhr**. Spätere Anmeldungen werden nicht berücksichtigt.
- ❖ Am Dienstag, den **21.03.2023**, werden Sie per E-Mail informiert, ob Sie einen Seminarplatz erhalten haben und wer Ihr Seminarpartner ist.

- ❖ Bis Freitag, den **31.03.2023**, um **12:00 Uhr** müssen Sie die **Annahme des Seminarplatzes** per E-Mail bestätigen (an aline.grahn@fu-berlin.de). Bei keiner Rückmeldung bis zu diesem Termin gilt der Platz als nicht angenommen und wird neu vergeben.
- ❖ Am Mittwoch, den **19.04.2023**, findet von **12:00-14:00 Uhr** eine **obligatorische** Einführungsveranstaltung in der Thielallee 73, Raum 010, statt. Es werden Einzelheiten zum Seminarablauf und allgemeine Hinweise zum Verfassen von Seminararbeiten gegeben. Bei Nichtteilnahme gilt das Seminar als nicht bestanden.
- ❖ Außerdem wird am **19.04.2023** von **14:00-16:00 Uhr** eine **Bibliotheksschulung** im Atelier, dem Schulungsraum der Bibliothek, stattfinden. Auch hier ist die Teilnahme **verpflichtend**.
- ❖ Am Mittwoch, den **19.04.2023**, beginnt auch die Bearbeitungszeit. Die Seminarthemen erfahren Sie während der Einführungsveranstaltung.
- ❖ Bitte beachten Sie, dass eine Fristverlängerung im Krankheitsfall nur unter Einreichen eines Attests möglich ist. Die Abgabefrist verlängert sich dann um ein Drittel der krankgeschriebenen Werkzeuge, maximal jedoch 4 Werkzeuge. Wird die Arbeit nicht abgegeben, so gilt das Seminar als nicht bestanden und wird mit 5,0 bewertet.

Betreuung:

Die Betreuung findet durch Prof. Grahn statt.

Prüfungsleistung und Benotung:

Die **Prüfungsleistung** besteht aus drei zu erbringenden Teilleistungen:

- (1) Anfertigung der Seminararbeit (50%),
- (2) Kurzvortrag der Seminararbeit mit anschließender Diskussion (20%),
- (3) aktive Beteiligung an der Diskussion aller Seminarthemen (15 %),
- (4) Korreferat zu einer zugeteilten Seminararbeit (15 %)

Es werden 6 Themen für bis zu 12 Studierende angeboten, die in Teams von jeweils zwei Studierenden bearbeitet werden. Die Seminararbeit wird als gemeinsame Prüfungsleistung auch gemeinsam benotet. Die Vorträge sowie die aktive Beteiligung an den Diskussionen anderer Seminarthemen werden individuell bewertet.

Nach dem Ende der Bearbeitungszeit (am 16.06.2023) wird jedem Teilnehmenden eine Seminararbeit eines Kommilitonen zugeteilt, zu der ein maximal fünf Folien umfassendes Korreferat ausgearbeitet werden soll. Das Korreferat ist eine Stellungnahme, in der kurz wesentliche Aussagen der Seminararbeit wiedergegeben sowie Stärken und Schwächen kritisch diskutiert werden sollen. Auch das Korreferat wird individuell bewertet. Sollte eine der vier Teilleistungen mit mangelhaft bewertet werden, so gilt das Seminar als nicht bestanden, auch wenn die anderen Teilleistungen hervorragend sein sollten.

Die Seminararbeit zum vergebenen Thema (Umfang: max. 20 A4-Textseiten, ohne Literaturverzeichnis) ist bis Freitag, **den 16.06.2023 (12:00 Uhr)** per E-Mail als Textdatei (z.B. docx- oder vergleichbares Format, *zusätzlich* pdf-Format) einzureichen (aline.grahn@fu-berlin.de). Die Präsentationen für den Vortrag sowie die Korreferate müssen bis Montag, den **10.07.2023 (24:00 Uhr)** per Email eingereicht werden.

Themenliste und Literatur:

| Nr. | Thema | Literatur |
|-----|--|---|
| 1 | Managerversgütung in Deutschland und in den USA | Jensen, M. C. & Murphy, K. J. (1990): Performance Pay and Top-Management Incentives, <i>Journal of Political Economy</i> , Vol. 98, No. 2, pp. 225-264. |
| | | Beck, D., Friedl, G., & Schäfer, P. (2020): Executive compensation in Germany, <i>Review of Journal of Business Economics</i> , 90, pp. 787-824. |
| 2 | Gender Pay Gap im Top Management | Handschumacher-Knors, F. (2022): Does a gender pay gap exist on executive boards? An empirical multilevel analysis of executive board compensation in German listed companies, <i>Journal of Business Economics</i> . |
| | | Maume, D. J., Heymann, O., & Ruppner, L. (2019): National Board Quotas and the Gender Pay Gap among European Managers, <i>Work, Employment and Society</i> , Vol. 33(6), pp. 1002–1019. |
| 3 | Managerversgütung und Corporate Governance | Fahlenbrach, R. (2009): Shareholder Rights, Boards, and CEO Compensation, <i>Review of Finance</i> , 13, pp. 81-113. |
| | | Elmagrhi, M.H., Ntim, C.G., Wang, Y., Abdou, H., & Zalata, A. (2020): Corporate governance disclosure index-executive pay nexus: the moderating effect of governance mechanisms, <i>European Management Review</i> , 17(1), pp. 121-152. |
| 4 | Umweltbezogene Performance-Maße in Vergütungsverträgen | Goldsmith, P. D. & Basak, R. (2001): Incentive Contracts and Environmental Performance Indicators, <i>Environmental and Resource Economics</i> , 20, pp. 259-279. |
| | | Deegan, C. & Islam, M. A. (2012). Corporate Commitment to Sustainability – Is it All Hot Air? An Australian Review of the Linkage between Executive Pay and Sustainable Performance, <i>Australian Accounting Review</i> , No. 63, Vol. 22, Issue 4, pp. 384-397. |
| 5 | Managerversgütung in Familienunternehmen | Croci, E., Gonenc, H., & Ozkan, N. (2012): CEO compensation, family control, and institutional investors in Continental Europe, <i>Journal of Banking & Finance</i> , 36, pp. 3318-3335. |
| | | Michiels, A., Voordeckers, W., Lybaert, N., & Steijvers, T. (2012): CEO compensation in private family firms, <i>Family Business Review</i> , 26(2), pp. 140–160. |
| 6 | Managerversgütung in kleinen Unternehmen | Cole, R. A. & Mehran, H. (2016): What do we know about executive compensation at small privately held firms?, <i>Small Business Economics</i> , 46(2), pp. 215-237. |
| | | Farrell, Kathleen A. and Winters, Drew B. (2008): An Analysis of Executive Compensation in Small Businesses, <i>Journal of Entrepreneurial Finance and Business Ventures</i> , Vol. 12, 3, pp. 1-21. |