

Schriftenreihe

**Empirische Personal- und Organisationsforschung:
Band 59**

Martina Maas

Karrierewege im Berufsfeld Investor Relations

Exploration eines neuen Berufsfeldes anhand eines
Mixed-Methods-Designs

herausgegeben von

**Dorothea Alewell – Rüdiger Kabst – Albert Martin – Wenzel Matiaske
Werner Nienhüser – Florian Schramm – Wolfgang Weber**

Rainer Hampp Verlag

Martina Maas:

Karrierewege im Berufsfeld Investor Relations – Exploration eines neuen Berufsfeldes anhand eines Mixed-Methods-Designs

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 59, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 264 S., ISBN 978-3-95710-225-6 (print), € 27.80
ISBN 978-3-95710-325-3 (e-book pdf), € 24.99

Karriereverläufe im Managementbereich sind bis heute ein wenig untersuchtes Forschungsfeld. Aus diesem Grund beschäftigt sich diese Arbeit mit den Karriereverläufen im Berufsfeld Investor Relations. Hierbei handelt es sich um ein relativ neues Berufsfeld in Deutschland, das erst um die Jahrtausendwende entstanden ist. Zum Aufgabenfeld Investor Relations gehören die direkte Kommunikation mit Analysten und Investoren, die Erstellung von Publikationen wie dem Geschäftsbericht und die Organisation und Durchführung der Hauptversammlung. Das Ziel dieser Arbeit liegt in der Exploration dieser Karriereverläufe. Zur Untersuchung wird ein Mixed-Methods-Design (sequenzielles Drei-Phasen-Design) verwendet, wobei die Analyse einem forschungspragmatischen Ansatz folgt, sodass die Daten flexibel in Abhängigkeit von der Forschungsfrage ausgewertet werden. Als wichtige Einflussfaktoren für die Karriere konnten die individuellen Handlungskompetenzen, das Sozialkapital, die Unternehmensstruktur und -akteure und die Professionalisierung des Berufsfeldes identifiziert werden.

Schlüsselwörter: Karriere, Investor Relations, Management, Professionalisierung, Mixed-Methods

Dr. Martina Maas, geb. 1983, studierte an der Universität Duisburg-Essen Sozialwissenschaften mit der Studienrichtung Soziologie und dem Wahlpflichtfach Psychologie. Danach arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hamburg am Fachbereich Sozialökonomie. Seit 2016 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Personal und Arbeit an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg.

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Band 59

herausgegeben von
Dorothea Alewell
Rüdiger Kabst
Albert Martin
Wenzel Matiaske
Werner Nienhüser
Florian Schramm
Wolfgang Weber

Martina Maas

Karrierewege im Berufsfeld Investor Relations

Exploration eines neuen Berufsfeldes
anhand eines Mixed-Methods-Designs

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-95710-225-6 (print)

ISBN 978-3-95710-325-3 (e-book)

Empirische Personal- und Organisationsforschung: ISSN: 0942-8984

DOI 10.1688/9783957103253

1. Auflage, 2018

Zugl.: Dissertation, Universität Hamburg, 2018

© 2018 Rainer Hampp Verlag Augsburg, München
Vorderer Lech 35 86150 Augsburg
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Geleitwort

Die Wandlungen kapitalistischer Gesellschaften im vergangenen Vierteljahrhundert sind seit geraumer Zeit Gegenstand einer Reihe von Debatten in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Deutschland gilt in diesem Kontext besondere Aufmerksamkeit, weil die gesellschaftliche Organisationsform der Wirtschaft als „sozialer Marktwirtschaft“ gewissermaßen am Rand der Formation koordinierter Marktgesellschaften mit Blick auf liberale Marktgesellschaften steht. Beobachtungen der Wandlungstendenzen des spezifischen Typus koordinierter Marktgesellschaften sind entsprechend von großem Interesse, weil dieser als Prüfstein der Wandlungshypothese besonders geeignet ist.

Im Fokus des dominierenden politökonomischen Ansatzes der „Varietäten des Kapitalismus“ steht die Beziehung von Unternehmen zum Kapitalmarkt mit der Firma als Analyseeinheit. Die Ausgestaltung der Investor Relations (IR) ist aber nicht nur aus makrosoziologischer und ordnungspolitischer Sichtweise von Bedeutung, um den postulierten Wandel des korporatistischen Modells anhand der Auflösung der engen Verflechtungen von Großunternehmen und Banken nachzuvollziehen. Darüber hinaus ist in den vergangenen Dekaden ein neues Berufsfeld entstanden, das aus professions- und organisationssoziologischer Perspektive von Bedeutung ist. Dies ermöglicht es auf Mikroebene eine Entwicklung zu rekonstruieren, die aus der makrosoziologischen Distanz sonst nur vermutet werden könnte.

Es ist immer ein Glücksfall für die Sozialforschung, wenn sie das Entstehen und die Formation eines neuen sozialen Feldes beobachten kann. Diese Forschungsarbeit kommt genau zum richtigen Zeitpunkt, um die Entwicklung des neuen Berufsfeldes IR in den Blick zu nehmen. Sowohl Anforderungen als auch Qualifikationen sind noch im Werden begriffen und bedingen sich wechselseitig. Ausgehend von verschiedenen Karriereverläufen in das neue Berufsfeld gestalten die Akteure dieses und entwickeln zugleich Vorstellungen professioneller IR. Damit prägen die Akteure im Feld sowohl die von Klienten erwarteten Handlungsmuster als auch die von Organisationen gestalteten Qualifikations- und Anforderungsprofile.

Die Karrierewege in das Berufsfeld und die Entwicklung des IR sind entsprechend sowohl auf individueller als auch auf organisatorischer bzw. institutioneller Ebene empirisch zu untersuchen, will man dem Phänomen der Koevolution gerecht werden. Martina Maas entwickelt einen theoretischen Bezugsrahmen, der diese Mehr-Ebenen-Problematik abbildet und die Dynamik der Entwicklung des sozialen Feldes einbezieht. Auf der Individualebene identifiziert die Autorin im Zusammenspiel von Lebenslauf, Karriere und individuellen Entscheidungen insbesondere Ressourcen wie Handlungs-, Personal- und Sozialkompetenzen sowie das Sozialkapital, welches den Zugang

zu Ressourcen wie Informationen, Erfahrungen oder Suchkompetenzen ermöglicht. Bezogen auf die Meso- bzw. Makroebene von Organisationen und Institutionen erläutert die Autorin Rahmenbedingungen wie Instrumente und Kriterien der Personalgewinnung und organisationsübergreifenden Variablen wie sie insbesondere in funktionalistischen und machttheoretischen Überlegungen der Professionssoziologie erörtert werden.

Die theoretischen Überlegungen setzt die Forscherin in einem Multi-Method-Design empirisch um und nutzt sowohl standardisierte Daten aus Befragungen als auch Interviews mit IR-Managerinnen und -Managern sowie mit Personalberatern im Feld. Die vielfach geforderte Verbindung quantitativer und qualitativer Methoden wird hier angewendet, weil sie theoretisch geboten und dem Forschungsgegenstand adäquat ist.

Damit ist ein ambitioniertes Vorhaben umrissen, welches sowohl auf Ebene der Organisation als auch insbesondere auf Ebene der individuellen Berufsverläufe das neue Feld der IR exploriert. In der Verbindung von quantitativen und qualitativen Methoden gelingt Martina Maas eine „dichte Beschreibung“ der IR, welche die Studie ebenso für die betriebswirtschaftliche als auch für die soziologische Organisations- und Personalforschung lesenswert macht.

Hamburg, August 2018

Wenzel Matiaske

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Juni 2017 als Dissertation der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg vorgelegt und angenommen. Mein besonderer Dank gilt an dieser Stelle allen Mitgliedern der Prüfungskommission. Herrn Prof. Dr. Professor Beyer und Herrn Prof. Dr. Alexander Bassen danke ich für die vielen Gespräche während meiner Promotionszeit, durch die ich wertvolle Anregungen für die Fertigstellung meiner Dissertation bekommen habe. Mein besonderer Dank gilt auch Herrn Prof. Dr. Wenzel Matiaske, der mir nicht nur als vertrauensvoller Gesprächspartner während meiner Promotionszeit zur Seite stand, sondern sich auch spontan für die Übernahme des Zweitgutachtens bereit erklärt hat und mir eine berufliche Perspektive an seinem Lehrstuhl eröffnet hat. Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle auch bei Prof. Dr. Stefanie Kley, die den Vorsitz meiner Prüfungskommission übernommen hat und mich bei der Organisation der Disputation tatkräftig unterstützt hat.

Danken möchte ich an dieser Stelle auch allen Interviewteilnehmern, die sich die Zeit genommen haben mir umfassend meine Fragen zu beantworten. In jedem einzelnen Gespräch wurden mir wertvolle und differenzierte Einblicke über die Karriereverläufe im IR-Bereich sowie über das Berufsfeld gewährt, welche den Erfolg meiner Arbeit maßgeblich mitbestimmten.

Fürs Zuhören, Korrekturlesen, Kritisieren etc. danke ich insbesondere Dr. Clemens Ohlert, Simon Dombrowski, Dr. Julia Häuberer, Dr. Doris Holtmann und Dr. Axel Czaya.

Einen besonderen Dank gilt an dieser Stelle auch meinem Lebensgefährten Dr. Sebastian Dumm, der mich in vielfältiger Weise unterstützt und unendliche Geduld bewiesen hat. Ganz besonders bedanke ich mich auch bei meiner Familie, die mich in all meinen Entscheidungen unterstützt hat und immer für mich da war.

Ich wünsche allen, denen dieses Werk zufällig oder absichtsvoll in die Hände fällt eine interessante Lektüre.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	IV
1 Problemstellung	1
2 Berufsbild Investor Relations (IR)	7
2.1 Investor Relations aus der Perspektive der Prinzipal-Agent-Theorie	8
2.2 Ziele und Aufgabenfelder im IR-Bereich	11
2.3 Organisatorische Einbindung der Investor Relations im Unternehmen ...	16
2.3.1 Einbindung der IR-Funktion in die Unternehmensstruktur	17
2.3.2 IR-Positionen im Unternehmen	19
3 Karriereverläufe aus verschiedenen Perspektiven	22
3.1 Karriereverlaufsperspektive	22
3.2 Individualperspektive	26
3.2.1 Zusammenspiel von Lebenslauf, Karriere und individuellen Entscheidungen	27
3.2.2 Individuelle Ressourcenausstattung	30
3.2.3 Individuelle Kontextfaktoren	33
3.3 Institutionenperspektive	38
3.3.1 Unternehmensbezogene Institutionen	39
3.3.2 Unternehmensübergreifende Institutionen	45
3.4 Verbindung von Individual- und Institutionenperspektive	50
3.5 Karrierewege im Berufsfeld IR – Relevante Forschungsfragen	52
4 Analyse der Karriereverläufe anhand eines Mixed-Methods-Designs	54
4.1 Vor- und Nachteile eines Mixed-Methods-Designs gegenüber einem monomethodischen Forschungsansatz	54
4.2 Notwendigkeit eines Mixed-Methods-Ansatzes für die Analyse von Karriereverläufen	56
4.3 Anwendung eines Mixed-Methods-Ansatzes zur Analyse von Karrierewegen	57
4.3.1 Arten von Mixed-Methods-Designs	58
4.3.2 Mixed-Methods-Design in dieser Arbeit	60
4.4 Datenerhebung und Auswertungsverfahren im Rahmen des Mixed- Methods-Designs	62

4.4.1 Vorgehen bei der qualitativen Vorstudie und der quantitativen Befragung.....	62
4.4.2 Vorgehen bei der qualitativen Vertiefungsstudie.....	64
5 Karriereverläufe im Berufsfeld Investor Relations eine empirische Analyse	80
5.1 Individuelle Karriereverläufe.....	80
5.1.1 Ausbildungs- und Berufsvorbereitungsphase	81
5.1.2 Berufswahlentscheidung und Einstieg in den IR-Bereich	83
5.1.3 Berufsphase	89
5.1.4 Karrierebewertung und Zukunftspläne.....	104
5.2 Potenzielle Einflussfaktoren	121
5.2.1 Rolle individueller Handlungsressourcen	121
5.2.2 Rolle des Unternehmens und der Unternehmensakteure	169
5.2.3 Rolle der unternehmensübergreifenden Faktoren	187
6 Schlussbetrachtung und Ausblick	204
Literaturverzeichnis.....	218
Anhang.....	238
1 Leitfaden für die Interviews mit den IR-Verantwortlichen.....	238
2 Leitfaden für die Experteninterviews mit den Personalberatern	240
3 Überblick über die verwendeten Variablen aus der quantitativen Befragung	242

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Karriereverläufe der Vorstandsmitglieder der DAX-30- Unternehmen	4
Abb. 2: Zielgruppen der IR-Arbeit.....	12
Abb. 3: Zielsystem der Investor Relations	13
Abb. 4: Aufgabenbereiche mit hohem Anteil an der IR-Arbeit.....	15
Abb. 5: Bedeutung der IR-Instrumente für die IR-Arbeit.....	16
Abb. 6: Einbindungsformen der Investor Relations.....	17
Abb. 7: Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Größe der IR- Abteilung.....	20
Abb. 8: Instrumente zur Personalbeschaffung von Führungskräften (in %)	42
Abb. 9: Vorgehen im sequenziellen Drei-Phasen-Design	60
Abb. 10: Netzwerkkarte zur Erhebung karriereförderlichen Sozialkapitals.....	67
Abb. 11: Varianten der qualitativen Inhaltsanalyse	71
Abb. 12: Kodierbaum zum Thema Karriereverläufe	76
Abb. 13: Kodierbaum zur Rolle individueller Handlungskompetenzen.....	77
Abb. 14: Kodierbaum zur Rolle des Unternehmens und der Unternehmensakteure.....	78
Abb. 15: Kodierbaum zur Rolle unternehmensübergreifender Faktoren.....	79
Abb. 16: Studienfächer (in %)......	81
Abb. 17: Gründe für den IR-Einstieg von Befragten mit Berufserfahrung	84
Abb. 18: Gründe für den IR-Direkteinstieg nach dem Studium oder der Ausbildung	84
Abb. 19: Alter bei erster IR-Tätigkeit	90
Abb. 20: Größe des ersten Unternehmens, bei dem die erste IR-Tätigkeit ausgeübt wurde	91
Abb. 21: Wunsch der zukünftigen Position im IR-Bereich	114
Abb. 22: Wunsch der zukünftigen Tätigkeit außerhalb des IR-Bereichs	118
Abb. 23: Anzahl der Einstiege im IR-Bereich im historischen Verlauf	195
Abb. 24: Karriererahmenmodell	210

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Aufgabenfeld mit hohem Anteil an der IR-Arbeit nach Position.....	21
Tab. 2: Einteilung der Karrierephasen von Führungskräften in Altersklassen	36
Tab. 3: Vor- und Nachteile einer internen und externen Personalbeschaffung	41
Tab. 4: Arten von Mixed-Methods-Designs	59
Tab. 5: Berufliche Tätigkeit vor der ersten IR-Tätigkeit	82
Tab. 6: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Entscheidung in den IR-Bereich einzusteigen	86
Tab. 7: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zum IR-Einstieg durch Abwerbung.....	87
Tab. 8: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zum IR-Einstieg durch eine Bewerbung	87
Tab. 9: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zum IR-Einstieg durch unternehmensinterne Entwicklungsmöglichkeiten	88
Tab. 10: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zum IR-Einstieg durch ein Traineeprogramm.....	88
Tab. 11: Börsensegment des ersten Unternehmens in Verbindung mit dem Einstiegszeitpunkt	91
Tab. 12: Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der ersten IR-Position.....	92
Tab. 13: Zusammenhang von Alter und erster IR-Position	92
Tab. 14: Zusammenhang zwischen der ersten IR-Position und dem beruflichen Einstiegszeitpunkt.....	92
Tab. 15: Erste IR-Position in Verbindung mit der Mitarbeiteranzahl des Unternehmens	93
Tab. 16: Zusammenhang zwischen dem Börsensegment des ersten Unternehmens und der Einstiegsposition.....	94
Tab. 17: Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der derzeitigen IR-Position.....	96
Tab. 18: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu Karriereverlaufsmöglichkeiten auf Juniorebene	97
Tab. 19: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu Karriereverlaufsmöglichkeiten auf Seniorebene	98
Tab. 20: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu Karriereverlaufsmöglichkeiten auf Leitungsebene	99
Tab. 21: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu IR als Karriereschritt im Rahmen der Personalplanung eines Unternehmens.....	101
Tab. 22: Neuer Tätigkeitsbereich des Vorgängers.....	103
Tab. 23: Unterschiede in der Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Tätigkeit nach Position.....	105
Tab. 24: Unterschiede in der Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit nach Altersgruppen	105

Tab. 25: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu familienbezogenen Gründen für den IR-Einstieg.....	106
Tab. 26: Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit.....	107
Tab. 27: Zusammenhang zwischen der Größe der IR-Abteilung und der Zufriedenheit mit der derzeitigen IR-Tätigkeit.....	107
Tab. 28: Einschätzung der beruflichen Entwicklung nach Positionszugehörigkeit.....	109
Tab. 29: Einschätzung der beruflichen Entwicklung nach Altersgruppen	109
Tab. 30: Einschätzung der beruflichen Entwicklung nach Geschlecht.....	110
Tab. 31: Einfluss der Unternehmensgröße auf die Einschätzung der beruflichen Entwicklung	111
Tab. 32: Einfluss der Größe der IR-Abteilung auf die Einschätzung der beruflichen Entwicklung	111
Tab. 33: Einfluss des Geschlechts auf die Karriereplanung	112
Tab. 34: Einfluss des Alters auf die Karriereplanung	113
Tab. 35: Einfluss der derzeitigen IR-Position auf die Karriereplanung.....	113
Tab. 36: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur IR-Karriere als eigenständige Karriereform.....	114
Tab. 37: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu Unsicherheiten über Karrieremöglichkeiten im Anschluss an eine IR-Tätigkeit	116
Tab. 38: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu Karrieremöglichkeiten auf Vorstandsebene	117
Tab. 39: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu Karrieremöglichkeiten im Bankenbereich im Anschluss an eine IR-Tätigkeit.....	119
Tab. 40: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Bedeutung von wirtschaftsbezogenen Kenntnissen	123
Tab. 41: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Bedeutung von Englischkenntnissen.....	124
Tab. 42: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Bedeutung von finanzwirtschaftlichen Fachkenntnissen	125
Tab. 43: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Bedeutung von unternehmensspezifischen Fachkenntnissen.....	127
Tab. 44: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu arbeitsplatzbezogenen Lernprozessen	129
Tab. 45: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu formalen Weiterbildungsangeboten.....	131
Tab. 46: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Bedeutung des Beziehungsmanagements für die IR-Arbeit.....	133
Tab. 47: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Bedeutung des Einfühlungsvermögens für die IR-Arbeit	135
Tab. 48: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Bedeutung des Erwartungsmanagements für die IR-Arbeit	136

Tab. 49: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Bedeutung der Kommunikationsfähigkeit für die IR-Arbeit	137
Tab. 50: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zum Sozialkapital im beruflichen Umfeld	140
Tab. 51: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zum Sozialkapital im privaten Umfeld.....	141
Tab. 52: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Personalkompetenz „Eigeninitiative“	144
Tab. 53: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Personalkompetenz „Flexibilität“.....	145
Tab. 54: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Personalkompetenz „Verantwortungsbereitschaft“	147
Tab. 55: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Personalkompetenz „Analysefähigkeit“	149
Tab. 56: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Personalkompetenz „Stressresistenz“.....	150
Tab. 57: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Personalkompetenz „Organisationsfähigkeit“	152
Tab. 58: Handlungskompetenzen im Berufsfeld Investor Relations	153
Tab. 59: Handlungskompetenzen der IR-Befragten (quantitative Studie).....	156
Tab. 60: Fachkompetenzen nach Position.....	157
Tab. 61: Sozialkompetenzen nach Position	159
Tab. 62: Personalkompetenzen nach Position.....	160
Tab. 63: Fachkompetenzen nach Geschlecht	161
Tab. 64: Sozialkompetenzen nach Geschlecht.....	162
Tab. 65: Personalkompetenzen nach Geschlecht.....	162
Tab. 66: Erfolgsfaktoren für eine IR-Karriere	165
Tab. 67: Erfolgsfaktoren für eine IR-Karriere nach Position.....	166
Tab. 68: Erfolgsfaktoren für eine IR-Karriere nach Geschlecht.....	167
Tab. 69: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Personalauswahl anhand von individuellen Kompetenzen	170
Tab. 70: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Personalauswahl anhand von Persönlichkeitseigenschaften	172
Tab. 71: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Rolle von Unternehmensmerkmalen bei der Personalauswahl.....	174
Tab. 72: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur externen Personalsuche	176
Tab. 73: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Ausgestaltung der IR-Funktion	179
Tab. 74: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur internen Einbindung der IR-Funktion im Unternehmen.....	180
Tab. 75: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Anerkennung der IR-Funktion	182

Tab. 76: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Zusammenarbeit mit dem Vorstand	185
Tab. 77: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zu regulatorischen Veränderungen im Kapitalmarktumfeld	189
Tab. 78: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Veränderung der Informationsverfügbarkeit und dem Informationsbedarf auf dem Kapitalmarkt.....	191
Tab. 79: Veränderung des Bewerberangebots	192
Tab. 80: IR-Einstiegs nach dem Studium oder mit Berufserfahrung im Zeitverlauf.....	196
Tab. 81: Einstiege anhand der Studienfächer im historischen Verlauf.....	196
Tab. 82: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Herausbildung eines IR-Spezialwissens.....	197
Tab. 83: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Veränderung von IR-Aufgaben	199
Tab. 84: Ausschnitt aus dem Kodierleitfaden zur Veränderung des Ansehens der IR-Funktion	200

1 Problemstellung

Beim Berufsfeld Investor Relations (IR) handelt es sich um ein spezialisiertes Berufsfeld, dessen Funktion für börsennotierte Unternehmen von zentraler Bedeutung ist. Dieser hohe Stellenwert der IR-Funktion ist auf den seit den 1990er Jahren zunehmenden Einfluss der globalen Finanzmärkte auf die Unternehmensentwicklung börsennotierter Unternehmen zurückzuführen (vgl. Windolf 2005b, S. 8). Dieser Prozess wird in der Literatur als Finanzmarkt-Kapitalismus beschrieben¹. Aktienmärkte stellen dabei das zentrale Steuerungs- und Handelszentrum dar, indem sich die Unternehmens- und Finanzmarktakteure gegenüberstehen (vgl. Windolf 2005c, S. 20). Aufgrund dieser Entwicklung kommt dem IR-Verantwortlichen als Vermittler zwischen dem Unternehmen und den Kapitalmarktakteuren ein immer höherer Stellenwert zu. IR-Verantwortliche sind in einem Unternehmen für die Kapitalmarktkommunikation zuständig. Zu den Hauptaufgaben eines IR-Verantwortlichen² gehören die direkte Kommunikation mit Analysten und Investoren, die Erstellung von Berichten und Pressemitteilungen sowie die Organisation und Durchführung der Hauptversammlung. Dabei zeichnet sich Investor Relations durch eine zielgerichtete und strategisch geplante Kommunikation zwischen einem börsennotierten Unternehmen und dem Kapitalmarkt aus (vgl. Drill 1995, S. 55). Aufgrund der hohen Bedeutung der Kapitalmarktkommunikation für börsennotierte Unternehmen, ist die IR-Abteilung häufig direkt unterhalb der Geschäftsführung angesiedelt, sodass IR-Aufgaben oft vom Management eines Unternehmens bearbeitet werden. Bei den Karriereverläufen von IR-Verantwortlichen handelt es sich somit vorwiegend um Managementkarrieren.

Die Karriereverläufe von Managern sind bisher jedoch noch ein nicht erschlossenes Forschungsfeld. Sowohl in Deutschland als auch international gibt es bislang nur wenige Studien, die sich systematisch mit den Berufsverläufen von Managern im mittleren und höheren Management beschäftigen (vgl. Gattiker 1988; Vinkenburg, Weber 2012; Eberwein, Tholen 1990; Reitman, Schneer 2003). Die Berufsverläufe von Managern stellen in vielen Fällen nur einen Teilaspekt einer Untersuchung dar, wie bspw. zu Studien zu den Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen des mittleren und höheren Managements oder des Managementverhaltens (vgl. Matiaske 1992, S. 193-200; Witte, Bronner 1974; Hartmann, Bock-Rosenthal, Helmer 1973; Walgenbach 1994, S. 132-139; Delmestri, Walgenbach 2005, Pross, Boetticher 1971).

¹ Eine ausführliche Beschreibung zum Finanzmarkt-Kapitalismus findet sich in dem Buch „Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen“ von Paul Windolf (2005a).

² Zur Vereinfachung der Lesbarkeit wird in dieser Arbeit nur die männliche Form verwendet. In jedem Fall ist implizit auch die entsprechende weibliche Form gemeint. Im empirischen Teil dieser Arbeit wird bei gendersensiblen Themen das Geschlecht berücksichtigt und nicht nur die männliche Form verwendet.

Dass bislang kaum Erkenntnisse über Karrierewege im Management vorliegen, ist auf drei Ursachen zurückzuführen: 1. die fachliche Ausrichtung von Forschungsdisziplinen, 2. die Schwierigkeiten bei der Vergleichbarkeit von Managementpositionen und 3. Definitions- und Abgrenzungsschwierigkeiten.

Die zuerst genannte Ursache begründet sich darin, dass Fragen zu Karriereverläufen im Schnittpunkt verschiedener Forschungsdisziplinen liegen (vgl. Dalton 1989, S. 106). Während in der Betriebswirtschaftslehre Karriereverläufe häufig aus einer Unternehmensperspektive untersucht werden, befasst sich die Soziologie mit individuellen Berufsverläufen aus einer unternehmensübergreifenden Perspektive (vgl. u. a. Hillmert 2010; Konietzka 2010). Diese unterschiedlichen Forschungsperspektiven tragen dazu bei, dass immer nur ein Teilaspekt eines Karriereverlaufs untersucht wird. So beschäftigt sich die Soziologie vorwiegend aus einer Ungleichheitsperspektive mit individuellen Berufsverläufen. Es geht bspw. um Fragen von geschlechtsspezifischen Karriereunterschieden oder um Lohnungleichheit (vgl. u. a. Busch 2013; Sauer, Valet, Liebig 2016). Karriereverläufe in Unternehmen, insbesondere in Managementbereichen, werden nur selten soziologisch im Rahmen der Lebenslauf- oder Biographieforschung untersucht, weil Unternehmensstrukturen und Managementaufgabenfelder dem Soziologen häufig fremd sind. Im Gegensatz dazu beschäftigt sich die Betriebswirtschaftslehre vor allem im Rahmen der Personalentwicklung der Unternehmen mit Karriereverläufen. Dabei geht es um Fragen der Personalsicherung, der Laufbahngestaltung, der leistungsbezogenen Vergütung und um Karriereformen³ in Unternehmen (vgl. u. a. Scholz 2014; Drumm 2005; Oechsler 2006; Alewell 1993; Osterman 1994). Diese thematische Abgrenzung innerhalb der Forschungsdisziplinen führt dazu, dass Wechselwirkungen von individuellen Karriereentscheidungen und betrieblicher Personalentwicklung bisher kaum untersucht worden sind. Um Karriereverläufe aber im Detail verstehen und erklären zu können, müssen beide Forschungsperspektiven innerhalb einer Untersuchung berücksichtigt werden. In dieser Arbeit wird aus diesem Grund ein interdisziplinärer Ansatz verfolgt. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt auf einer soziologischen Betrachtungsweise von individuellen Karriereverläufen, die mit Erkenntnissen aus der Betriebswirtschaft ergänzt wird. Dieses Vorgehen ermöglicht es, umfassende Erkenntnisse über individuelle Karriereverläufe in Unternehmen zu gewinnen.

Die zweite Ursache verortet sich in Schwierigkeiten bei der Vergleichbarkeit von Managementpositionen. So unterscheiden sich die Positionen im mittleren und höheren Management je nach Unternehmen erheblich, wodurch ein Vergleich von

³ Es gibt seit einigen Jahren eine Debatte über die Auflösung der Aufstiegskarriere in Unternehmen. Thematisiert werden vor diesem Hintergrund neue Karriereformen, die stärker die Eigenverantwortung des Individuums in den Mittelpunkt rücken. Karrierekonzepte, die in diesem Zusammenhang thematisiert werden, sind die „boundaryless career“ und die „protean career“ (vgl. Hall 1996; Briscoe, Hall 2006; Arthur, Rousseau 1996). Aufgrund der hohen Fachbezogenheit von Karrieren in Deutschland und den damit verbundenen hohen Anteil von Kaminkarrieren ist diese Debatte nur begrenzt auf die Situation in Deutschland übertragbar.

Positionen erschwert wird. Dies ist vor allem auf die unterschiedlichen Unternehmensmerkmale zurückzuführen, zu denen u. a. Unternehmensgröße (Umsatz und Mitarbeiteranzahl), Branchenausrichtung, Indexzugehörigkeit und Unternehmenshierarchie gehören. Walgenbach (1994) stellt in diesem Zusammenhang jedoch fest, dass sich trotz der gravierenden Unterschiede der Unternehmensmerkmale auch Gemeinsamkeiten hinsichtlich der Aufgaben und Funktionen im mittleren Management von deutschen Unternehmen finden lassen. So ähneln sich nicht nur Bildungsabschlüsse und Qualifikationsstruktur, die durch eine hohe fachliche und branchenspezifische Ausrichtung gekennzeichnet sind, sondern auch die Karrieremuster, die sich als Kaminkarriere⁴ beschreiben lassen (vgl. ebd., S. 136).

Die dritte Ursache für das bisher kaum bearbeitete Feld der Managementkarrieren liegt in Definitions- bzw. Abgrenzungsproblemen. So gibt es bislang keine einheitliche Definition vom mittleren und höheren Management ebenso wenig wie eine eindeutige Abgrenzung der Personengruppen, die zum jeweiligen Management gehören (vgl. Stewart 1987, S. 385). Eine von Delmestri und Walgenbach angebotene Unterscheidungsmöglichkeit liegt im Aufgabenspektrum. „What distinguishes middle managers from higher managers is their involvement in technical/practical tasks, in terms of both responsibility and knowledge” (Delmestri, Walgenbach 2005, S. 215). Ein anderer Definitionsansatz rekurriert auf die Entscheidungsebene. Macharzina und Engelhard (vgl. 1982, S. 169f.) haben in diesem Zusammenhang ein idealtypisches Bild der Führungsebenen in Unternehmen einschließlich der Entscheidungskompetenzen gezeichnet. Dem Topmanagement wird hier der politische, dem mittleren Management der administrative und dem unteren Management der operative Entscheidungsbereich zugeordnet. In der Praxis weisen Managementebenen aber unterschiedliche Entscheidungsbereiche auf, sodass eine Zuordnung zur jeweiligen Managementebene aufgrund der Entscheidungsbefugnisse schwierig ist (vgl. Bonsiepp 2002, S. 35ff.). Erschwerend kommt hinzu, dass die genaue Festlegung der Aufgaben oder Entscheidungsbereiche, nach denen die Abgrenzung zwischen höherem und mittlerem Management erfolgt, im Ermessen des Forschers liegt. Ein Vergleich der existierenden Studien ist in diesem Forschungsfeld daher häufig nicht möglich.

Besser erforscht ist der Bereich des Topmanagements, wobei auch für den Begriff Topmanager keine einheitliche Definition vorliegt. Häufig wird hierzu eine kleine Gruppe von Personen an der Spitze einer Unternehmenshierarchie gezählt, die mit Entscheidungs- und Handlungsmacht ausgestattet ist (vgl. Hambrick, Mason 1984, S. 196; Buß 2012). In der Managementforschung gehören hierzu vor allem die Vorstände eines Unternehmens, die entweder als Angestellte oder als Eigentümer im Unternehmen tätig sind (vgl. Buß 2012; Krummacker 2007, S. 23f.; Dülfer, Jöstingmeier 2008, S. 1). In Bezug auf die Karriereverläufe von Vorständen zeigt

⁴ Eine Kaminkarriere zeichnet sich durch einen kontinuierlichen ranghierarchischen Aufstieg im Unternehmen innerhalb einer Funktion bzw. eines Funktionsbereichs aus (vgl. Pohlmann 2006, S. 229; Minssen 2009, S. 29).

sich, dass diese überwiegend männlich sind, hohe formale Qualifikationen aufweisen und über langjährige Auslandserfahrungen verfügen (vgl. von Rosenstiel 2014, S. 31). Überraschend ist, dass Vorstände in DAX-Unternehmen mit einem Durchschnitt von 2,85 Unternehmenswechselln nur wenige Wechsel im Rahmen ihrer beruflichen Laufbahn vollzogen haben (vgl. ebd.).⁵

Abb. 1: Karriereverläufe der Vorstandsmitglieder der DAX-30-Unternehmen

Geschlecht:	92,8 % männlich
Alter:	Streuung von 41-72 Jahren; M: 53,5
Alter der Erstberufung in den Vorstand:	M: 45,8 Jahre
Jahre im jetzigen Unternehmen:	M: 13,3 Jahre; Streuung von 0,5-47 Jahre
Qualifikation:	94 % Hochschulabschluss
Promotionsquote:	41,7 % Promotion
Jahre als Vorstand:	M: 7,5 Jahre
Berufserfahrung:	M: 27,1 Jahre
Auslandserfahrungen:	M: 5,9 Jahre; Median: 2 Jahre
Anzahl der Unternehmen, für die man gearbeitet hat:	M: 2,85 Jahre
Kürzeste Verweildauer in einem Unternehmen:	M: 8,8 Jahre; Median: 4 Jahre
Verweildauer pro Unternehmen:	M: 12,8 Jahre; Median: 10 Jahre

Quelle: von Rosenstiel 2014, S. 31; Analysen der Lebensverläufe der DAX-30-Vorstände aus den Jahren 2011 und 2012; M: Mittelwert.

Andere Untersuchungen konnten in diesem Zusammenhang nachweisen, dass für den Aufstieg ins Topmanagement vor allem gute Bildungszertifikate verbunden mit der Zugehörigkeit zu einer höheren Bildungsschicht ausschlaggebend sind (vgl. Buß 2012; Buß 2007; Hartmann 1996, 2002; Useem, Karabel 1986). Eine besondere Rolle kommt in diesem Zusammenhang den Persönlichkeitsmerkmalen als Signal der Schichtzugehörigkeit zu, die Hartmann als das entscheidende Auswahlkriterium für die Besetzung von Vorstandspositionen identifizierte (vgl. Hartmann 2001, S. 189f.). Zu den relevanten Persönlichkeitsmerkmalen gehören Sprachfertigkeiten, souveränes

⁵ Auch frühere Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass die Karrieren von Topmanagern vorwiegend in ein und demselben Unternehmen verlaufen (vgl. Zapf 1965, S. 143f.; Eberwein, Tholen 1990, S. 80-91).

Auftreten, optimistische Lebenseinstellungen, unternehmerisches Denken und Vertrautheit mit den gültigen Verhaltens- und Dresscodes (vgl. ebd., S. 184). Diese Persönlichkeitsmerkmale sind häufig Kennzeichen einer höheren Schichtzugehörigkeit (vgl. ebd. 2002). Ob diese Ergebnisse aber auf das höhere und mittlere Management übertragen werden können, ist fraglich, weil sich bereits Aufgabenfelder und Verantwortungsbereiche zwischen Vorstands- und Managementebene erheblich unterscheiden, wodurch unterschiedliche Qualifikationsprofile erforderlich sind (vgl. Walgenbach 1993, S. 195ff.; Eberwein, Tholen 1990, S. 35-39). Studien zeigen in diesem Zusammenhang, dass Topmanager häufig ein höheres formales Qualifikationsniveau aufweisen als mittlere Manager (vgl. Walgenbach 1994). Weitere Studien verweisen wiederum darauf, dass auch bei Managern die soziale Herkunft eine wichtige Rolle für die Karriere spielt (vgl. Matiaske 1992, S. 192; Pross, Boetticher 1971).

Wenn also die Ergebnisse der Studien zu den Karriereverläufen der Topmanager nicht einfach auf das mittlere und höhere Management übertragbar sind, ist die Frage nach den Karrierewegen von Managern in Unternehmen ein noch zu bearbeitendes Forschungsfeld. Um die oben beschriebenen Schwierigkeiten der Karriereforschung im Management zu verringern, ist es erforderlich, einen Fokus zu setzen und sich auf ein Berufsfeld von Managern zu konzentrieren. Durch dieses Vorgehen wird die Abgrenzung zu anderen Managementfeldern erleichtert und die Vergleichbarkeit von Managementpositionen erhöht. Als Untersuchungsgegenstand wurde in dieser Arbeit das Berufsfeld Investor Relations ausgewählt. Dieses Berufsfeld ist nicht nur in Deutschland relativ neu und bisher kaum erforscht, sondern die IR-Funktion ist auch für Unternehmen von hoher Bedeutung.

Nach einer Schätzung der Beratung „cometis“ gibt es in Deutschland ca. 1000 IR-Vollzeitstellen in Unternehmen und Beratungen (vgl. Diegelmann 2014). Zu berücksichtigen ist dabei, dass IR-Aufgaben in vielen, insbesondere in kleineren Unternehmen nicht im Rahmen einer Vollzeittätigkeit ausgeübt werden, sodass die Anzahl der Personen, die in diesem Berufsfeld tätig sind, weitaus größer ist. Personen, die im IR-Bereich tätig sind, werden in der Literatur als IR-Manager oder IR-Officer bezeichnet. Diese Bezeichnungen sind aber mit dem Problem behaftet, weil nicht jede Person im IR-Bereich eine Managementposition besetzt. So können IR-Tätigkeiten von Personen auf unterschiedlichen Positionsebenen in einem Unternehmen übernommen werden. Die Spannweite reicht vom IR-Leiter, der eine Managementfunktion ausübt, bis hin zur IR-Assistenz, deren Verantwortungsbereich deutlich geringer ist. Als besser geeigneter Begriff wird der IR-Verantwortliche angesehen, weil diese Bezeichnung lediglich eine Verantwortung hinsichtlich des IR-Aufgabenfeldes ausdrückt, die auf verschiedenen Positionsebenen angesiedelt und somit unterschiedlich umfangreich sein kann. Des Weiteren ist der Begriff in seiner Ausdeutung flexibel, weil er keine Aussage darüber trifft, ob noch weitere Aufgabenbereiche wie Öffentlichkeitsarbeit oder Marketing im Verantwortungsbereich des IR-Verantwortlichen liegen.

Viele Publikationen, die zum Themenfeld Investor Relations veröffentlicht wurden, stammen aus der Perspektive der Praxis, während eine wissenschaftliche Reflexion zu diesem Themenfeld vergleichsweise selten stattfindet. In Deutschland wurden die Karrierewege erstmals im Forschungsprojekt „Karrierewege von IR-Managern“ systematisch untersucht.⁶ Auch im englischsprachigen Raum gibt es bislang nur wenige vorwiegend populärwissenschaftliche Versuche, Karrieren in diesem Berufsfeld zu beschreiben (vgl. Bevan 2013). *Vor diesem Hintergrund liegt das Ziel dieser Arbeit in der detaillierten Exploration der Karriereverläufe innerhalb des Berufsfeldes Investor Relations anhand eines Mixed-Methods-Designs. Konkret geht es um die Fragen, wie Karriereverläufe im IR-Bereich verlaufen und durch welche Einflussfaktoren diese Verläufe erklärt werden können.*

Hierfür ist zu Beginn eine ausführliche Beschreibung der Untersuchungsgruppe der IR-Verantwortlichen notwendig, die es ermöglicht, ein Grundverständnis des Berufsbildes IR zu erlangen, das anschließend für die Interpretation der Karriereverläufe erforderlich ist (vgl. Kap. 2). Im Anschluss daran folgt in Kapitel drei ein Überblick über die gängigen und anzuwendenden Theorien und Ansätze in den Forschungsfeldern der Lebenslauf-, Biographie- und Karriereforschung. Hierbei finden mehrere Ebenen des Karriereverlaufs eine Berücksichtigung – speziell die Individual- und die Institutionsebene sind für die Arbeit von essenziellem Interesse. Am Ende dieses Kapitels werden die zentralen Untersuchungsbereiche für die anschließende Analyse der Karriereverläufe von IR-Verantwortlichen abgeleitet.

In Kapitel vier richtet sich der Blick auf das methodische Vorgehen dieser Arbeit. Hierzu wird zu Beginn dieses Kapitels das methodische Rahmenkonzept dieser Arbeit als Mixed-Methods-Design vorgestellt. Die Notwendigkeit eines Mixed-Methods-Designs begründet sich u. a. darin, dass nur auf diese Weise Karriereverläufe aus einer umfassenden Perspektive untersucht werden können, da sowohl objektive als auch subjektive Merkmale bei der Exploration des Karriereverlaufs eine Berücksichtigung finden. Am Ende dieses Kapitels wird konkret auf die Datenerhebung und Auswertung im Rahmen des Mixed-Methods-Designs eingegangen. Die Analyse folgt dabei einem forschungspragmatischen Ansatz, sodass es, wie es in der Mixed-Methods-Forschung häufig der Fall ist, aufgrund der Komplementarität der qualitativen und quantitativen Methoden eine Abweichung von dem Vorgehen eines monomethodischen Forschungsansatzes stattfindet.

Im Anschluss daran folgt im Kapitel fünf die empirische Analyse der Karriereverläufe im Berufsfeld Investor Relations und die jeweilige Rückbindung an die in Kapitel drei erarbeiteten theoretischen Grundlagen. Der erste Abschnitt beschäftigt sich mit der Beschreibung der Karriereverläufe, während im zweiten Abschnitt die Erklärung

⁶ Das dieser Arbeit zugrunde liegende Forschungsprojekt wurde an der Universität Hamburg von 2012 bis 2015 von Prof. Dr. Betina Hollstein und Prof. Dr. Alexander Bassen im Auftrag des Deutschen Investor Relations Verbands durchgeführt. Eine ausführliche Beschreibung zum Projekt findet sich in Kapitel vier in dieser Arbeit.

dieser Karriereverläufe im Mittelpunkt steht. Hieraus können am Ende der Arbeit nicht nur Rückschlüsse auf die Karriereverläufe im Berufsfeld IR gezogen werden, sondern auch für die Karriere- und Mixed-Methods-Forschung sowie für die Forschung zum Finanzmarktkapitalismus.

2 Berufsbild Investor Relations (IR)

Das Berufsfeld IR hat im Zuge der Entwicklung des Finanzmarktkapitalismus an Bedeutung gewonnen. Bis in die späten 1990er-Jahre finanzierten sich deutsche Unternehmen weniger über den Kapitalmarkt, sondern vielmehr über Banken und Versicherungen, insbesondere durch die Deutsche Bank und die Allianz anhand von Krediten und langfristig ausgerichteten Unternehmensbeteiligungen (vgl. Beyer 2006, S. 96-113). Banken und Versicherungen waren in Unternehmensnetzwerke eingebunden und konnten durch ihr Handeln übergeordnete gesamtwirtschaftliche Interessen in ein Unternehmen einbringen (vgl. Höpner 2003; Ziegler 1983). Diese Art der Unternehmensfinanzierung wird als organisierter Kapitalismus beschrieben (vgl. Höpner 2005a). Im Zeitverlauf kam es zu einer Entflechtung der Unternehmensnetzwerke mit der Folge, dass große Banken und Versicherungen ihre zentrale Position innerhalb des Netzwerks verloren haben (vgl. Faust, Thamm 2016, S. 12; Lütz 2000, S. 24; Beyer 2003). Im Verlauf dieses Entwicklungsprozesses setzte eine Hinwendung zu liberaler ausgerichteten Finanzierungsformen durch den Kapitalmarkt ein, die auch als Finanzmarkt-Kapitalismus beschrieben wird (vgl. Streeck, Höpner 2003; Beyer, Hassel 2003, Lütz 2000; Haipeter 2006, S. 17-25). Bereits Ende der 1990er- bis in die frühen 2000er-Jahre lässt sich ein Anstieg des Anteils der Aktiengesellschaften in Deutschland beobachten (vgl. Faust, Thamm 2016, S. 6f.). Dieser Anstieg ist vor allem auf die Neuemissionen innerhalb des New-Economy-Segments der Börse zurückzuführen. Nach dem Zusammenbruch des Neuen Marktes sinkt aber die Zahl der börsennotierten Unternehmen aufgrund von Insolvenzen oder Delisting. Kurz vor der Finanzkrise im Jahr 2008 stieg der Anteil der Aktiengesellschaften erneut an, verblieb anschließend aber auf annähernd demselben Niveau wie Anfang der 1990er-Jahre (vgl. ebd., S. 7f.).

Im Zuge dieser Entwicklung erfolgte eine aktionärsfreundlichere Ausgestaltung des Kapitalmarkts anhand von formellen und informellen Regelungen, sowohl durch den Gesetzgeber als auch durch die börsennotierten Unternehmen (vgl. ebd., S. 28; Lütz 2000, S. 20-23). Ein zentrales Ziel dieser Regelungen lag in der Erhöhung der Unternehmenstransparenz (vgl. Beyer, Hassel 2003, S. 180). Unterstützt wurde diese Entwicklung durch die Einführung der Richtlinien zu Basel II. Gleichzeitig setzte sich in börsennotierten Unternehmen nicht nur ein stärker an betriebswirtschaftlichen Finanzkennzahlen orientiertes Unternehmensverständnis durch, sondern auch bei der Festlegung der Unternehmensziele fanden die Interessen der Kapitalmarktakteure eine verstärkte Berücksichtigung (vgl. Freye 2009, S. 27; Eckert 2003; Becker 2003; Höpner, 2005b, S. 346-351). Durch die zunehmende Finanzmarktorientierung der Unternehmen und den damit verbundenen Börsengängen haben sich die Anforderun-

gen an die Kapitalmarktkommunikation erhöht, wodurch ein neues Berufsfeld – die Investor Relations – entstanden ist (vgl. Nix 2009, S. 334f.).⁷ Über die Karriereverläufe derjenigen, die in diesem Berufsfeld tätig sind, ist bislang wenig bekannt. Für ein umfassendes IR-Verständnis, das für die Analyse der Karriereverläufe erforderlich ist, wird in einem ersten Schritt die Entstehung der IR-Funktion mithilfe der Prinzipal-Agent-Theorie analysiert. Vor diesem Hintergrund können dann in einem zweiten Schritt die Aufgabenfelder und die organisatorische Einbindung der IR-Funktion in einem Unternehmen thematisiert werden.

2.1 Investor Relations aus der Perspektive der Prinzipal-Agent-Theorie

Die Notwendigkeit der Investor Relations ergibt sich aufgrund des Beziehungsgeflechts zwischen Unternehmensmanagement und Investoren. Um dieses Beziehungsgeflecht, das auf der Trennung von Eigentum (Investor) und Verfügungsmacht (Management) basiert, zu analysieren, wird in der Forschung häufig die Prinzipal-Agent-Theorie herangezogen.⁸ Diese Theorie findet auch in dieser Arbeit eine Anwendung, um die Notwendigkeit der Investor Relations für Unternehmen und Investoren herauszuarbeiten. Wichtig ist hierbei zentrale Aspekte der Theorie darzustellen⁹, die einen Erklärungsbeitrag zur Bedeutung der Investor Relation liefern.

Im Mittelpunkt der Prinzipal-Agent-Theorie steht die Beziehung zwischen einem Auftraggeber (Prinzipal) und einem Auftragnehmer (Agent). Diese Beziehung baut auf einem Vertragsverhältnis auf, in dem sowohl die Zusammenarbeit als auch die Erfolgsbeteiligung geregelt ist (vgl. Jost 2001, S. 12). Eine zentrale Grundannahme der Theorie ist, dass sowohl der Prinzipal als auch der Agent nach dem Nutzenmaxi-

⁷ Speziell während der Zeit des Neuen Marktes stieg die Bedeutung einer professionellen Kapitalmarktkommunikation, weil sich aufgrund des hohen Risikos von Wachstumsunternehmen die Informations- und Performanceansprüche erhöht hatten (vgl. Achleitner, Bassen 2001a, S. 5).

⁸ Bereits seit Ende des 19. Jahrhunderts stellt die Vertragsproblematik, also die Steuerung von Unternehmen im Spannungsfeld zwischen Kapitaleigentümer und Management von Aktienunternehmen, einen Forschungsgegenstand der Ökonomie dar. Unter anderem beschäftigten sich bereits Adam Smith in „Untersuchung über Wesen und Ursachen des Reichtums“ 1776 (1786) und John Stuart Mill in „Grundsätze der politischen Ökonomie: mit einigen ihrer Anwendungen auf die Sozialphilosophie“ 1824 (1848) mit dieser Problematik. Eine detaillierte Ausarbeitung der Steuerungsproblematik zwischen Eigentümern und Management in Kapitalgesellschaften und Genossenschaften im 19. Jahrhundert findet sich bei Brockhoff (im Erscheinen). In der heutigen Zeit erfolgt die Auseinandersetzung mit Vertragsproblemen vor allem durch die Prinzipal-Agent-Theorie, die ein zentraler Bestandteil der Neuen Institutionenökonomik ist (vgl. Richter, Furubotn 2010). Aber auch in der Soziologie findet diese Theorie bei der Analyse von Herrschaftsbeziehungen eine Anwendung (vgl. Coleman 1991, S. 186-224).

⁹ Einen umfassenden Überblick über die Prinzipal-Agent-Theorie bietet bspw. das Buch: „Die Prinzipal-Agent-Theorie in der Betriebswirtschaftslehre“ von Jost (2001).

mierungsprinzip handeln, wobei in der Regel nicht sichergestellt ist, dass der zu maximierende Nutzen dieser beiden Akteursgruppen identisch ist (vgl. Hochhold, Rudolph 2009, S. 134-137). Während bspw. der Prinzipal an der bestmöglichen Aufgabenerfüllung durch den Agenten interessiert ist, richtet der Agent seinen Fokus auf ein Kosten-Nutzen-Kalkül, das bei der Umsetzung seiner Aufgabe ausschlaggebend ist (vgl. Jost 2001, S. 16f.). Neben den unterschiedlichen Interessen können auch Informationsasymmetrien zwischen Prinzipal und Agenten bestehen, die zu Fehleinschätzungen oder sogar zur Ausbeutung des Vertragspartners führen können (vgl. Brinkmann, Dörre 2006, S. 157). Die Informationsdefizite des Prinzipals verorten sich in nicht beobachtbaren Eigenschaften, in Informationsvorsprüngen und in der Unkenntnis über das Verhalten des Agenten (vgl. Arrow 1984, S. 38ff.; Jost 2001, S. 24-31). Vor diesem Hintergrund muss das vorrangige Ziel des Prinzipals sein, den Vertrag so zu gestalten, dass das Handeln des Agenten mit den eigenen Zielen übereinstimmt (vgl. ebd., S. 17). Darüber hinaus kann der Prinzipal durch bestimmte Maßnahmen ein abweichendes Verhalten des Agenten begrenzen, indem er bspw. bestimmte Anreize schafft oder Kontrollinstanzen einführt (vgl. Jensen, Meckling 1979, S. 308).¹⁰

Übertragen auf die Beziehung zwischen Managern und Investoren bedeutet dies, dass die Beziehung sowohl durch Interessensgegensätze als auch durch Informationsasymmetrien gekennzeichnet ist.¹¹ Ein möglicher Interessengegensatz kann in der jeweiligen Zielsetzung des Managers und Investors verortet sein. Während das primäre Ziel des Investors in der Steigerung des Shareholder Value liegt, richtet sich das Interesse des Managers vorrangig auf der persönlichen Wertsteigerung bzw. Verbesserung der eigenen Entlohnung (vgl. Copeland, Fred 1988, S. 665f.).¹² Ein weiterer Gegensatz kann auch in der unterschiedlichen Risikobereitschaft von Management und Investoren bestehen. So verfügt das Management tendenziell über eine höhere Risikoaversion, weil die berufliche Existenz eng mit dem Unternehmen verbunden ist, während Investoren durch die Investitionen in mehrere Unternehmen

¹⁰ Um die Kosten auf beiden Seiten zu reduzieren, kann der Aufbau einer Vertrauensbeziehung eine Alternative darstellen, wobei diese Möglichkeit im Rahmen der Prinzipal-Agent-Theorie aufgrund der Überbetonung des opportunistischen Verhaltens der Vertragspartner eher ausgeblendet wird (vgl. Gilbert 2003, S. 74).

¹¹ Eine Kritik an der Prinzipal-Agent-Theorie bezieht sich in diesem Zusammenhang auf die einseitige Fokussierung des Beziehungsverhältnisses zwischen Anteilseiger und Management, die dazu führt, dass andere Bezugsgruppen des Unternehmens ausgeblendet werden (vgl. Werder 2015, S. 9). Weitere Konfliktbeziehungen können in den Beziehungen zwischen Management und Analysten und zwischen Analysten und (potenziellen) Investoren verortet werden (vgl. Bassen, Basse, Ramaj 2010, S. 52).

¹² Zu berücksichtigen ist, dass es Positionen gibt, die die Annahme der Prinzipal-Agent-Theorie eines opportunistischen Verhaltens des Managements als realitätsfern und dysfunktional ansehen (vgl. Werder 2015, S. 9).

das Risiko diversifizieren und somit vereinzelt auch höhere Risiken eingehen können (vgl. Jensen, Meckling 1976).¹³

Im Hinblick auf die Informationsasymmetrien ist ein zentrales Problem darin zu sehen, dass der Kapitaleigentümer ein Informationsdefizit bezüglich der Unternehmensentwicklung aufweist, sodass sie auf die Loyalität bzw. das Wohlwollen der Manager angewiesen sind (vgl. Fligstein, Choo 2006, S. 102). Manager verfügen über einen Informationsvorsprung gegenüber den Investoren, weil sie über einen höheren Kenntnisstand über das Unternehmen verfügen, wodurch sie viel genauer die Entwicklungs- bzw. Wachstumspotenziale einschätzen können (vgl. Bassen, Basse, Ramai 2010, S. 53). Die Informationen, die Investoren zur Unternehmensbewertung heranziehen, sind als unvollkommen anzusehen, sodass Investitionen mit einem höheren Risiko verbunden sind (vgl. ebd.). Diese Informationsdefizite tragen dazu bei, dass der Investor ein Risikoaufschlag für seine Investments fordert (vgl. Frère, Jäger, Nadilo 2012, S. 37f.).

Um das Risiko der Investoren zu verringern bestehen mehrere Möglichkeiten. Zum einen gibt es den Aufsichtsrat, der die Aufgabe hat, im Interesse der Aktionäre das Management des Unternehmens zu kontrollieren (vgl. Fligstein, Choo 2006, S. 102). Darüber hinaus orientiert sich die Vergütung der Manager oft auch an der Performance des Unternehmens, sodass es zu einer Interessensangleichung zwischen Managern und Eigentümern kommt (vgl. ebd.). Eine weitere Möglichkeit, die insbesondere für diese Arbeit von Interesse ist, liegt im besseren Informationszugang durch Investor Relations. „In that case, investor relations activities with an appropriate disclosure strategy may reduce estimation risks because financial market participants can better evaluate the firm in a more cost-effective way” (Bassen, Basse, Ramai 2010, S. 53). Durch die Investor Relation können somit bestehende Informationsasymmetrien abgebaut werden, die nicht nur die Spielräume des Managements verringern, eigene Interessen zu verfolgen, sondern es kommt auch zu einer angemesseneren Unternehmensbewertung und Einschätzung zukünftiger Wertentwicklungspotenziale durch den Investor und dadurch zu einer Risikoreduktion (vgl. Wenzel 2005, S. 13, Theis 2013, S. 29; Günther 1998, S. 86). Besonders effektiv ist die Investor Relations zur Verringerung der Informationsasymmetrien, wenn die IR-Aktivitäten über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen, weil sich hierdurch nicht nur die Unternehmensbewertung durch den Investor verbessert, sondern auch das Vertrauen der Investoren gegenüber dem Management gestärkt wird (vgl. Kötzle, Niggemann 2001, S. 637). Zu berücksichtigen ist, dass auch für das Management Informationsdefizite im Hinblick auf das Verhalten der Investoren bestehen. Um bestehende Investoren langfristig an das Unternehmen zu binden und um neue zu gewinnen, ist es für das Management erforderlich, das

¹³ Zu beachten ist, dass es sich bei Theorien immer um komplexitätsreduzierende Annahmen über die empirische Wirklichkeit handelt, sodass davon auszugehen ist, dass sich Interessen im Zeitverlauf auch ändern können (vgl. Bühner 1990, S. 10f.).