



Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>

Soziologisches Institut – Prof. Dr. Katja Rost

# PROSEMINAR SOZIOLOGISCHE FORSCHUNG

## Vorlesung Wirtschaftssoziologie

Block 4: Masslosigkeit, Gier und Neid:  
Exemplarische Anwendungen zum Kapitel  
Jüngere Klassiker der Wirtschaftssoziologie

# Verwendete Hauptquellen

- Bozoyan, Ch., Wolbring, T. (2012), Körpermerkmale und Lohnbildung, in: Brau, N., Keuschnigg, M., Wolbring, T. (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie II, Anwendungen. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 227-253.
- Frank, R.H., Cook, P.J. (1995), The winner-take-all society: how more and more Americans compete for ever fewer and bigger prizes, encouraging economic waste, income inequality, and an impoverished cultural life. Free Press.
- Keuschnigg, M. (2012), Stars und ihre Entstehung, in: Brau, N., Keuschnigg, M., Wolbring, T. (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie II, Anwendungen. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 173-192.
- Keuschnigg, M., Groß, J. (2012), Nationale und internationale Einkommensverteilung, in: Brau, N., Keuschnigg, M., Wolbring, T. (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie II, Anwendungen. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 195-226.
- Keuschnigg, M., Negele, E., Wolbring, T. (2012), Einkommen und Lebenszufriedenheit, in: Brau, N., Keuschnigg, M., Wolbring, T. (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie II, Anwendungen. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 255-281.
- Osterloh, M., Rost, K. (Hrsg.) (2011), "Der Anstieg der Management-Vergütung: Markt oder Macht?", Nomos, Sonderband 1 Die Unternehmung (DU)
- Rost, K. (2010), Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft, Die Unternehmung (DU), 3/2010, 315 - 344.
- Rost, K., Weibel, A. (2013), CEO Pay from a Social Norm Perspective: The Infringement and Re-establishment of the Fairness Norm, Corporate Governance. An International Review, 21(4), 351-372.
- Wolbring, T. (2012), Status, Positionswettbewerb und Signale, in: Brau, N., Keuschnigg, M., Wolbring, T. (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie II, Anwendungen. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 47-70.

## Einführungsfragen



- Neigen moderne Wirtschaftssysteme zu Masslosigkeit und Gier?
- Erfolgt eine politische Legitimation im Dienste des „Kapitals“?
- Führt dies zum „Klassenkampf“?
- Greift eine utilitaristische Betrachtung nicht zu kurz?

# Gliederung der heutigen Vorlesung

- 1. Nationale und internationale Einkommensverteilung**
2. Marktstrukturen und soziale Ungleichheit
3. Körpermerkmale und Lohnungleichheit
4. Einkommensungleichheit und Lebenszufriedenheit



# Soziale Ungleichheit

---

- Ungleichverteilung individueller Merkmalsausstattungen innerhalb einer Population
  - Bildung
  - Medizinische Versorgung und Lebenserwartungen
  - Möglichkeit, ein selbstbestimmtes Leben zu führen
  - Typischerweise haben alle Faktoren eine negative Assoziation mit Einkommen
- Ungleiche Einkommensverteilungen
  - Historisch kein neues Phänomen
  - Bis 1820: Einkommensungleichheiten insbesondere innerhalb von Ländern
  - Industrielle Revolution: Nivellierung nationaler Verteilungen, Zuwachs der Ungleichheit zwischen Ländern
  - Seit 1980: erneutes Anwachsen Einkommensungleichheiten innerhalb von Ländern => allerdings in Folge von Messproblemen umstritten

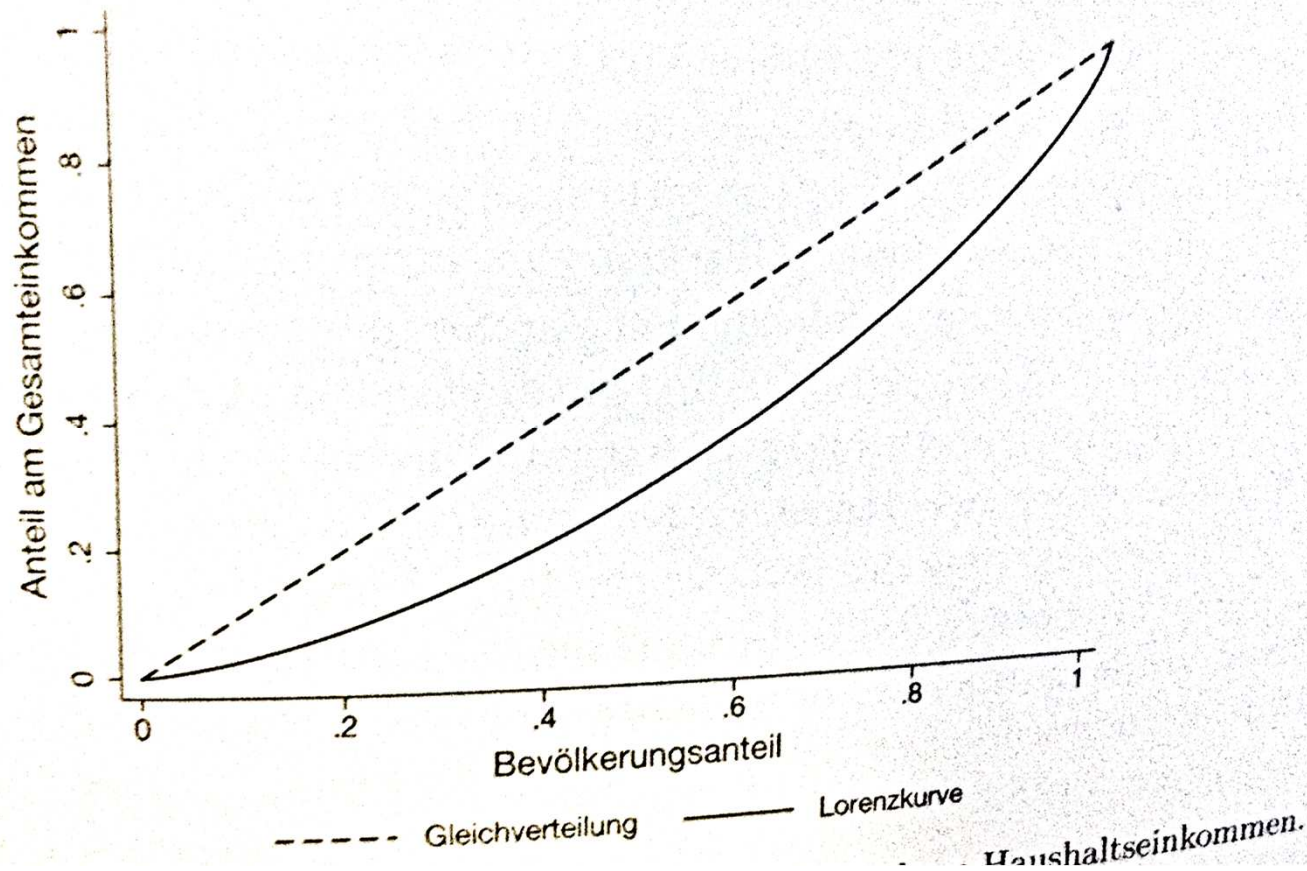
# Methodische Grundlagen: Definition und Messung von Einkommen

- Einkommen
  - Brutto-Einkommen aus Löhnen, Renten, Arbeitslosenversicherungen sowie Vermögensbeständen
  - Netto-Einkommen (Verfügbares Einkommen abzgl. Steuern zzgl. Transferleistungen) = oft nützlicheres Einkommenskonzept
- Erhebungsebene
  - Individuum
    - Alle
    - Nur Erwerbstätige
  - Haushalt = oft nützlicher, da sonst Überschätzung
- Periodenlänge
  - Monats- vs. Jahreseinkommen
  - Längere Zeiträume in Folge von saisonalen Effekten sinnvoller
  - Befragte erinnern sich mehr an das Monatseinkommen
- Praktische Erhebungsprobleme
  - 10-20% des Einkommens werden nicht angegeben
  - Arme und Reiche sind oft unterrepräsentiert

# **Methodische Grundlagen: Statistische Masse für Ungleichheit (1)**

- Lorenzkurve
  - Zeigt an, wie viel Prozent der Bevölkerung (x-Achse) wie viel Prozent am in der Population verfügbaren Einkommen besitzen
  - je grösser die Fläche unterhalb der 45% Linie (Diagonale) desto grösser ist die Ungleichverteilung
- Gini-Koeffizient
  - Statistisches Mass für die Grösse der Fläche zwischen Diagonale und Lorenzkurve
  - 0=keine Ungleichheit, 1=maximale Ungleichheit
  - Liefert allerdings keine Aussagen über die Verteilungsform der gemessenen Ungleichheit (z.B. viele Arme oder wenige Reiche)

# Lorenzkurve für Deutschland



# Methodische Grundlagen: Statistische Masse für Ungleichheit (2)

---

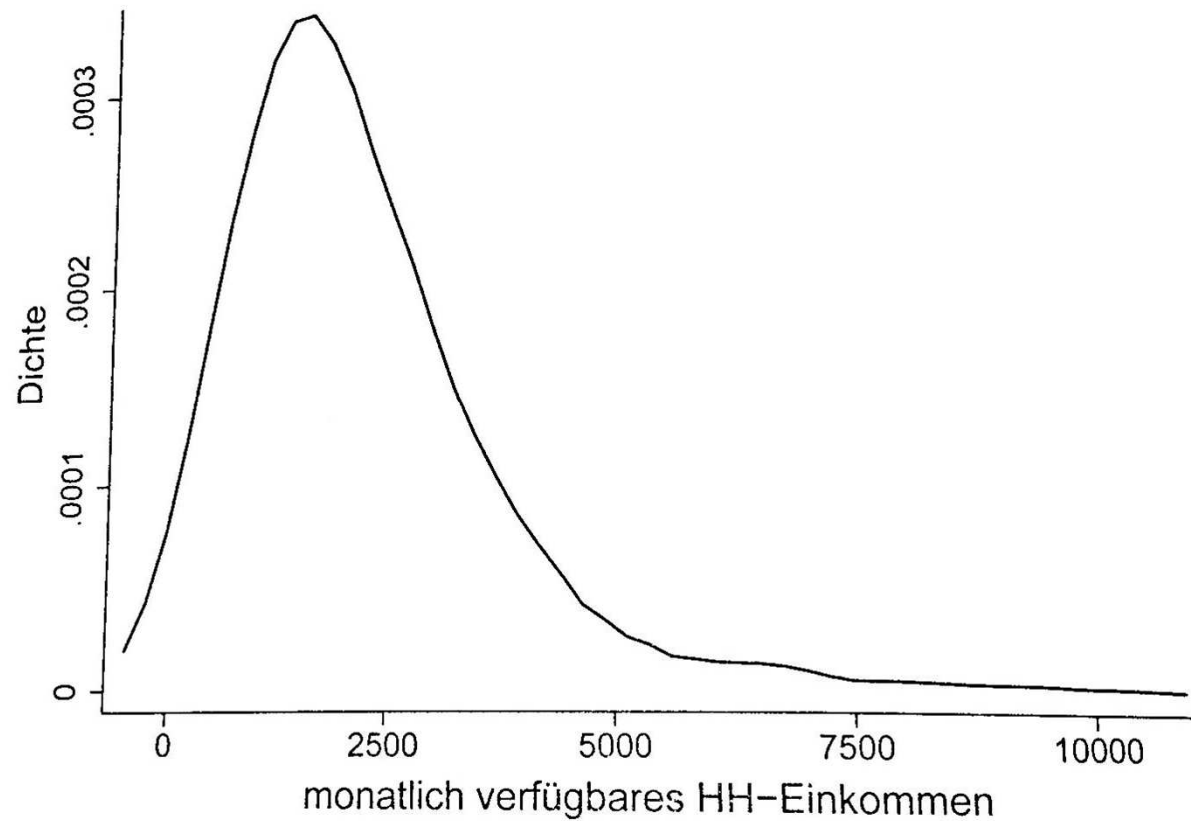
- Quantilvergleiche
  - Bildet Einkommensquantile/-quintile und vergleicht diese zwischen der Erhebungsjahren, z.B. wie hoch ist das Gesamteinkommen der 20% Ärmsten
  - Erlaubt Analysen der Verteilungsveränderungen innerhalb einer Population zwischen zwei Zeitperioden
  - Liegt zwischen -1 (Angleichen der Einkommen) bis +1 (Polarisierung der Einkommensverteilung); 0=konstant geblieben
  - Erlaubt zudem Rückschlüsse auf Upgrading (Verkleinerung der Armen) und Downgrading (Verkleinerung der Reichen)
  - Verschiedene Studien deuten eine wachsende Polarisierung in verschiedenen Ländern an; insbesondere USA (Upgrading) und Grossbritannien (Downgrading)
- Achtung: Masse für soziale Ungleichheit messen nicht Armut (hohe Einkommensungleichheit kann mit und ohne absolute Armut einhergehen!)

# **Beobachtbare nationale Einkommensverteilungen: Deutschland**

- ALLBUS-Daten 2008
  - Gini-Koeffizient:  $G=0,336$
  - 20% Ärmsten: 5,4% am monatlichen Gesamteinkommen
  - 20% Reichsten: 41,8% am monatlichen Gesamteinkommen
  - Quintilsvergleich:  $V=0,13$ , d.h. Arme verfügen nur über 13% von dem der Reichen
- ALLBUS-Daten 1991
  - $G=0,309$
  - $V=0,071/0,382=0,185$
  - D.h. wachsende soziale Ungleichheit in Folge von Upgrading

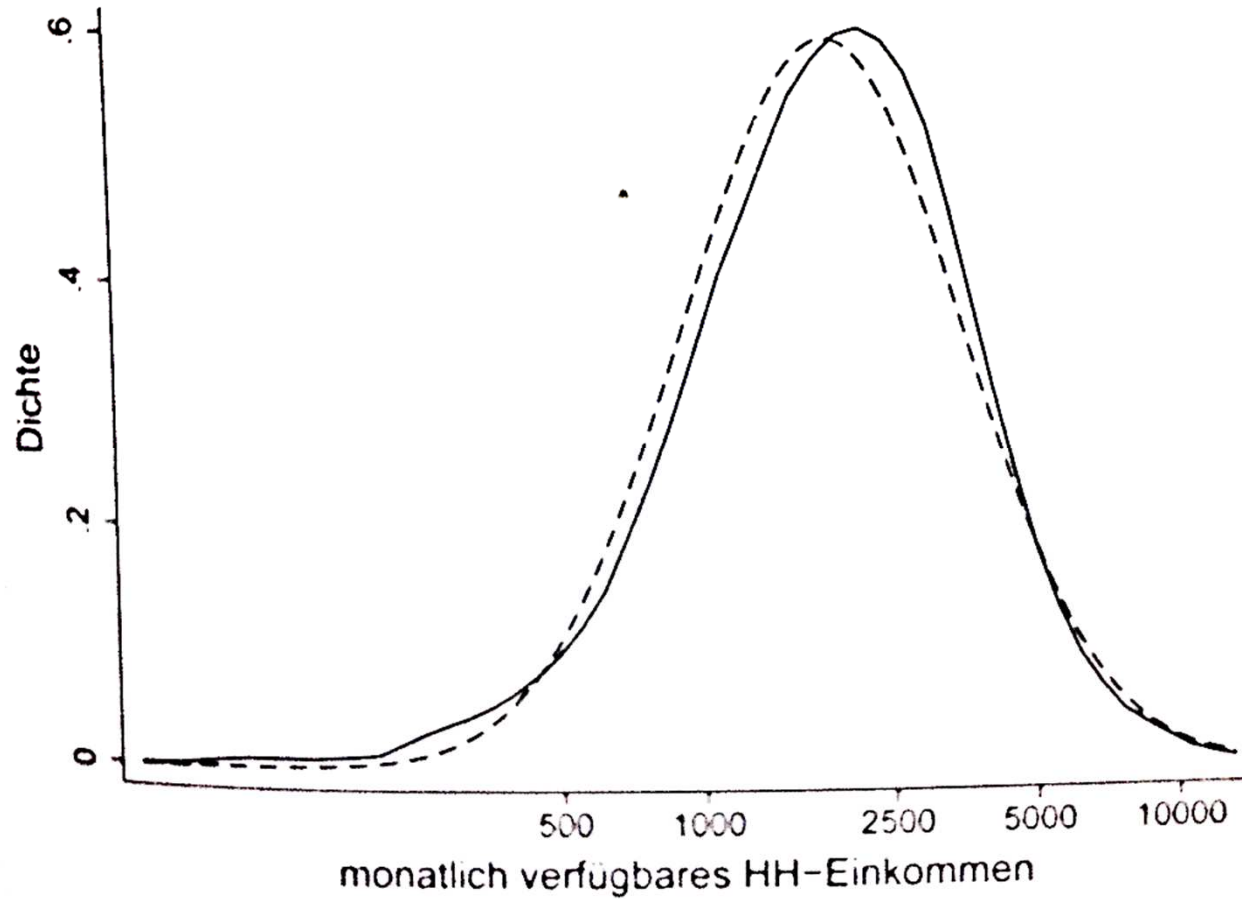
# Dichteverteilung der Haushaltseinkommen in DE 2008

---



# Logarithmierte Dichteverteilung der Haushaltseinkommen in DE 2008

---





# Entwicklung der Einkommensungleichheit im International. Vergleich

## ○ Gini-Messungen

TABELLE 10.1: ENTWICKLUNG DER EINKOMMENSUNGLEICHHEIT IM INTERNATIONAL. VERGLEICH

	OECD				Osteuropa		Lateinamerika		
	Deutschland	Frankreich	Schweden	UK	USA	Russland	Polen	Mexiko	Brasilien
2000er	0,30	0,28	0,25	0,34	0,44	0,44	0,35	0,52	0,58
1990er	0,29	0,29	0,27	0,34	0,42	0,41	0,29	0,54	0,58
1980er	0,30/0,19 <sup>a</sup>	0,35	0,26	0,30	0,41	0,26	0,24	0,51	0,59
1970er	0,33/0,20 <sup>a</sup>	0,37	0,32	0,29	0,41	0,26	0,24	0,52	0,59
	Nordafrika		Subsahara-Afrika			Mittlerer Osten		Asien	
	Marokko	Ägypten	Botswana	Kenia	Südafrika	Israel	Iran	China	Indien
2000er	0,41 <sup>b</sup>	0,36	0,61 <sup>c</sup>	0,43 <sup>b</sup>	0,57	0,38	0,45 <sup>b</sup>	0,46	0,5
1990er	0,39	0,34	0,54	0,59	0,59	0,35	0,44	0,37	0,5
1980er	0,44	0,32 <sup>c</sup>	0,56	0,57	0,47	0,35	0,47 <sup>c</sup>	0,30	0,5
1970er	0,57	0,38	0,57	0,62	0,49	0,36	0,56	0,29	0,5

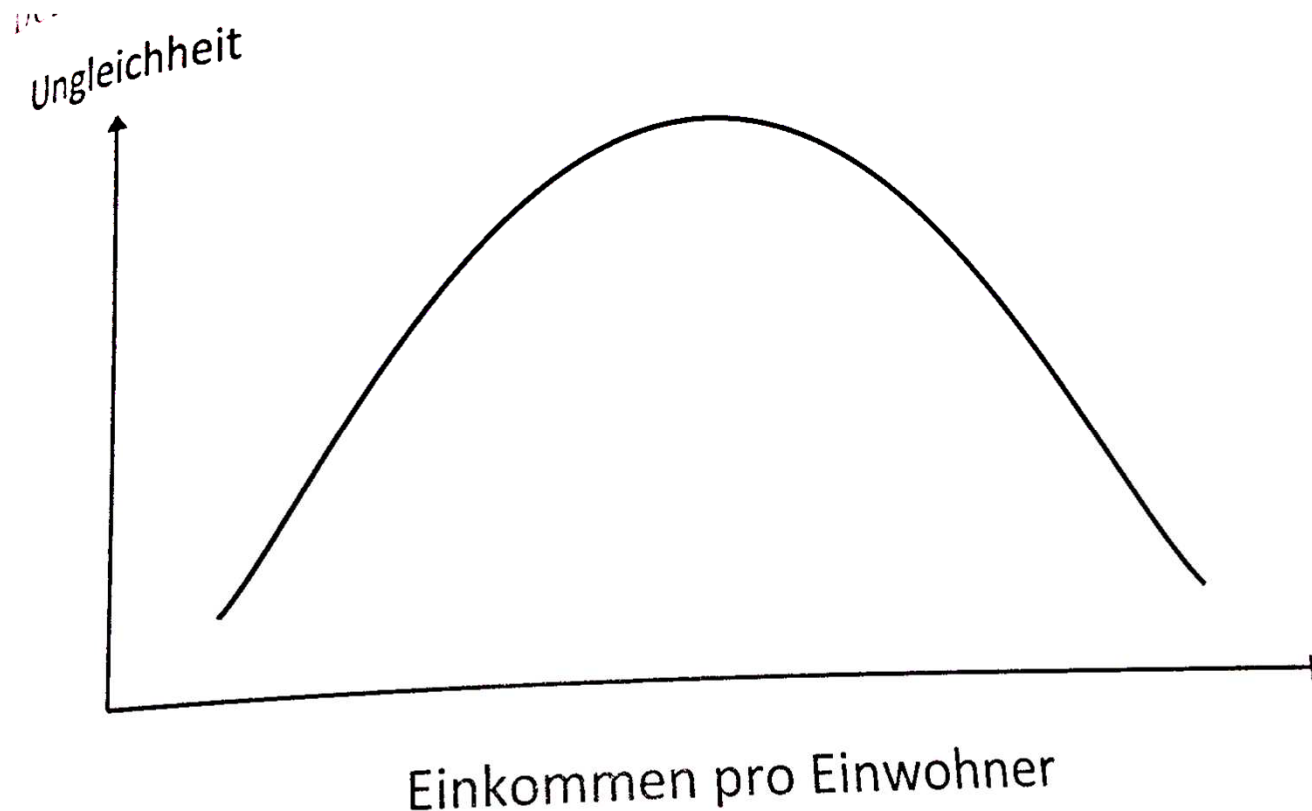
# Entwicklung der Einkommensungleichheit im International. Vergleich

## Top Income Shares Vary Across Countries



Note: Incomes exclude capital gains and are measured before taxes.  
Source: Alvaredo, Atkinson, Piketty, and Saez (The World Top Incomes Database)

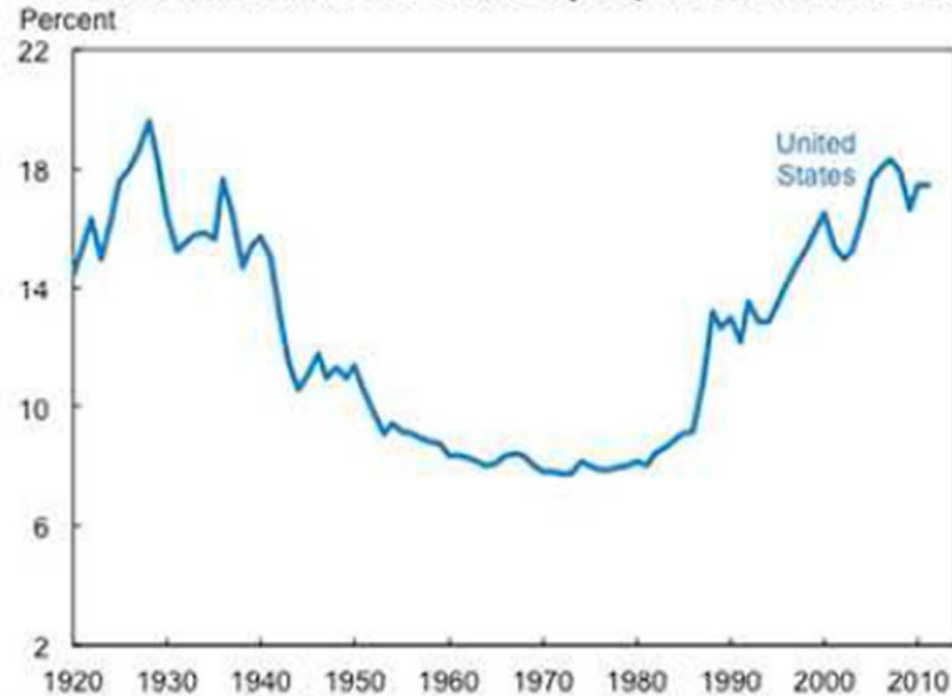
# „Kuznets-Kurve“ zur Entwicklung von nationaler Einkommensungleichheit



# Beispiel USA zeigt das Gegenteil

**In the U.S., the Share of Income Earned by the Top 1 Percent Has Doubled Since 1979**

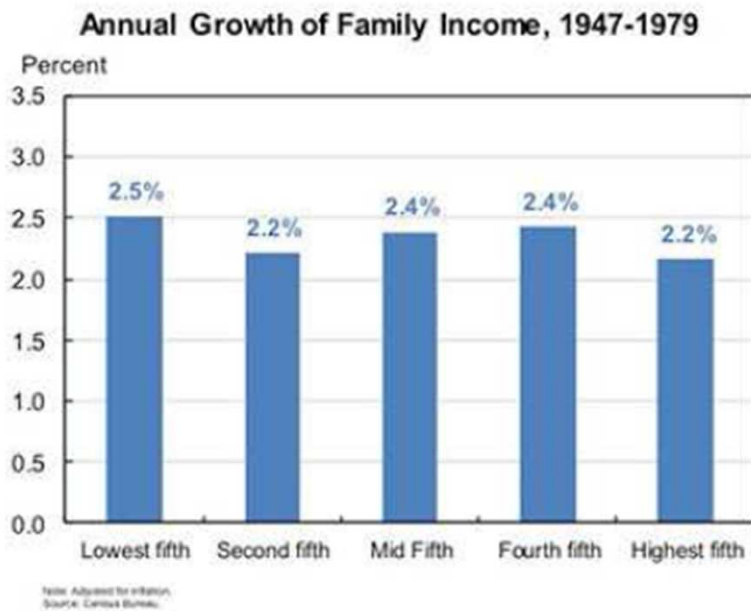
**Share of National Income Earned by Top 1 Percent, 1920-2011**



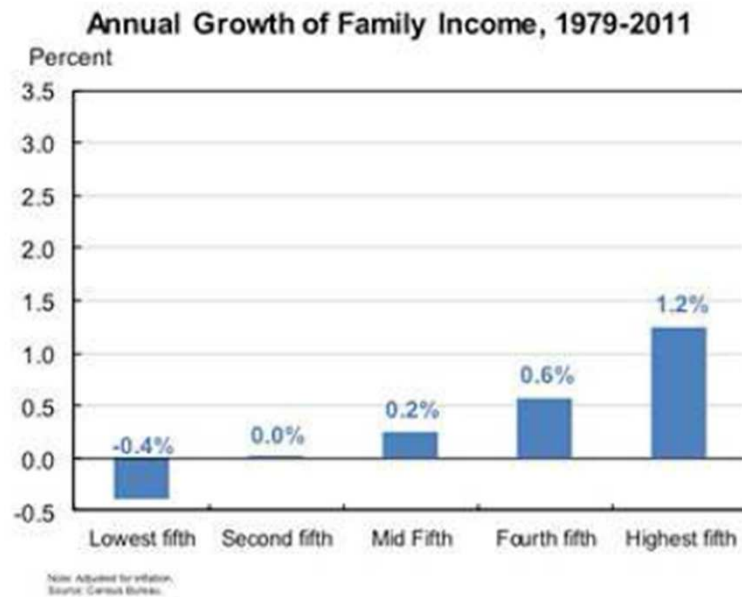
Note: Incomes include capital gains and are measured before taxes.  
Source: Alvaredo, Atkinson, Piketty, and Saez (The World Top Incomes Database)

# USA früher und heute

## All Income Groups Grew Together in the Post-War Period Through 1979



## Since 1979, the Top has Done Better than the Middle



# **Zunahme sozialer Ungleichheit trotz hohen BIPs**

---

- Institutionelle Regelungen
  - Verkleinerung staatlicher Umverteilung, Bedeutungsverlust Gewerkschaften, Deregulierung von Arbeitsmärkten
- Erwerbbeteiligung
  - Bevölkerungsrückgang und Überalterung, Einwanderung, Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen
- Nachfrage von Arbeitskräften
  - Globalisierung, Konjunkturzyklus
- Beschäftigungssituation
  - Teilzeitarbeit, Flexibilisierung und Zunahme leistungsabhängiger Entlohnungsstrukturen
- Familienstruktur
  - Zunahmen von Single-Haushalten/Alleinerziehenden, Reduktion auf Kernfamilien, „Patchwork“-Familien
- Technologischer Wandel und Winner-take-it-all Märkte

# Erklärung rechtsschiefer Einkommensverteilungen: Klassisches Modell

- Einkommen ist eine Funktion aus  $f(A,K)$ :
  - A: Besitz menschlicher Arbeitskraft & spezifischer Fähigkeiten
  - K: Besitz an Kapital, Land und Produktionsmitteln
  - A & K werden durch Angebot und Nachfrage zum jeweiligen Marktpreis entlohnt
- A und K sind innerhalb der Population ungleich verteilt
- Kapitalgewinne können reinvestiert werden und kumulieren sich
- Kritik:
  - keine kausale Erklärung für Ungleichheit
  - Annahme der Homogenität und perfekten Handelbarkeit von Produktionsfaktoren unrealistisch
  - Individuelle Unterschiede der Einkommensbezieher werden ausgeblendet

# Erklärung rechtsschiefer Einkommensverteilungen: Humankapital

- Individuelle Investitionen in Bildung erklären Lohn
- Formale Bildungsabschlüsse, berufliche Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung erhöhen die individuelle Produktivität
- Annahmen:
  - Humankapital ist beobachtbar und handelbar
  - Arbeitnehmer werden anhand ihrer Grenzproduktivität entlohnt
  - Humankapital = Opportunitätskosten für entgangenen Arbeitslohn
- Eine Person investiert so lange in ihr Humankapital bis der Grenzertrag der Bildung ihren Grenzkosten entspricht
  - Erklärt warum Kinder reicher Eltern eine bessere Ausbildung haben
  - Intelligente Schüler ein höheres Bildungsniveau erreichen
- Einkommensungleichheit wird nicht nur die Folge von Humankapital, sondern stellt auch einen Anreiz für Investitionen in Humankapital dar

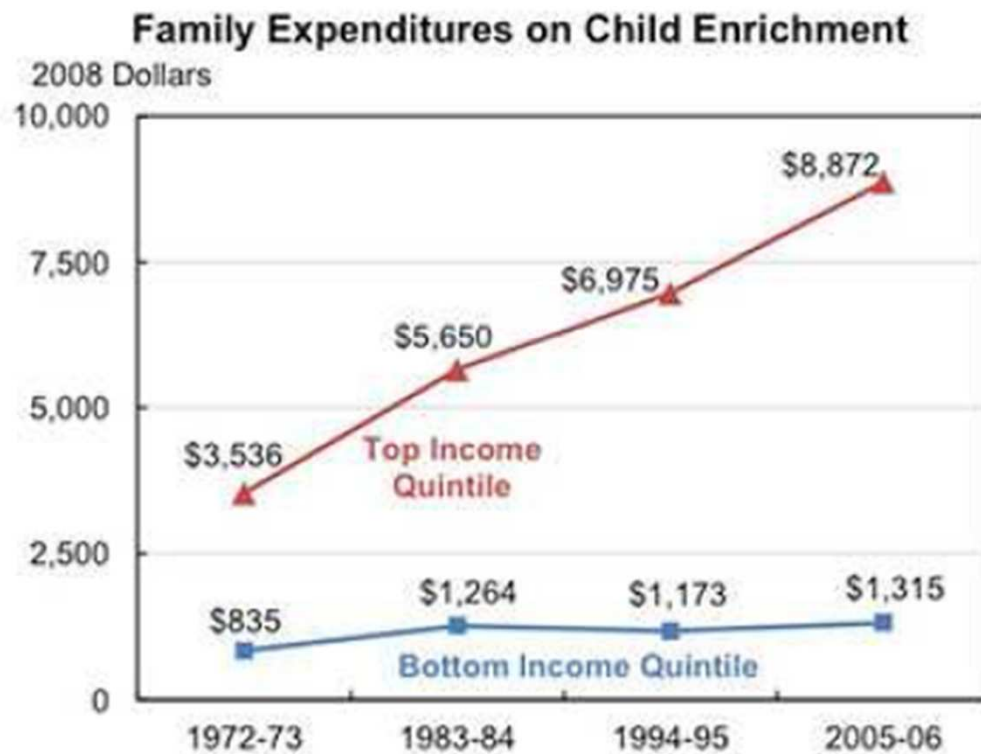


# Erklärung rechtsschiefer Einkommensverteilungen: Vererbung

- Direkte Vererbung ökonomischen Kapitals erklärt Einkommensunterschiede teilweise
  - ca. 50% können an die nachfolgende Generation weitergeben werden
- Indirekte Vererbung
  - Bildung
    - 10% höheres Einkommen der Eltern erhöht Bildung der Kinder um 4,5%
  - Persönlichkeitsmerkmale
    - Positive Effekte durch Weitergabe von Zukunftsorientierung, Arbeitsmoral und Risikofreude
  - Ethnische und soziale Gruppenzugehörigkeit

# Zunahme der Bedeutung indirekter Vererbung (1)

## The Gap in Spending on Child Enrichment Has Widened



Note: Child enrichment expenditures defined as education-related items and activities such as music and art lessons, children's books and toys, sports equipment and classes, and tutoring.  
Source: Duncan and Murnane (2011)

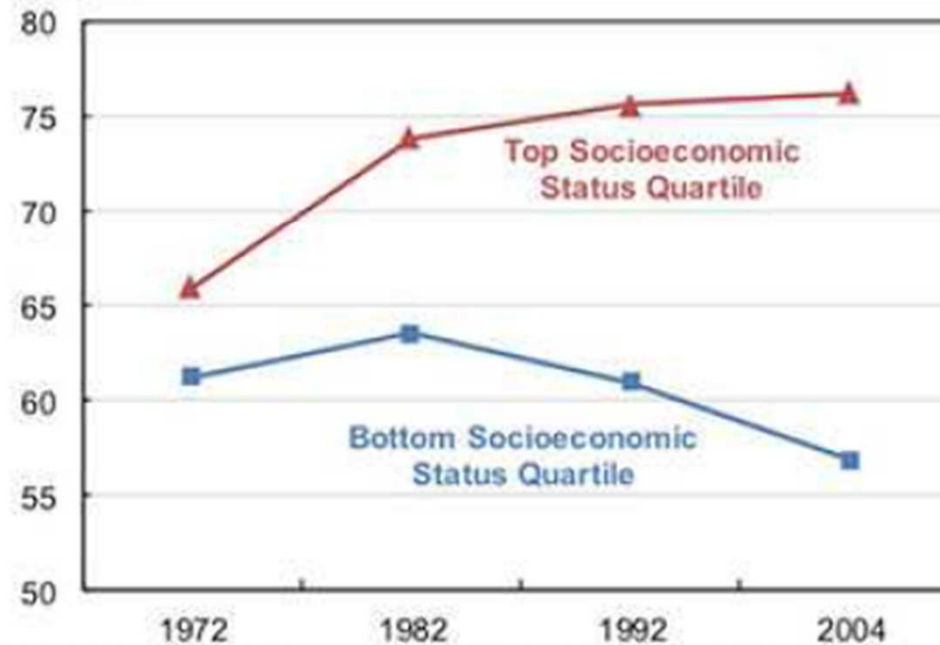
# Zunahme der Bedeutung indirekter Vererbung (2)

---

## The Gap in Participation in Extracurricular Activities Has Widened

Participation in Extracurricular Activities, 12th Grade

Percent



Note: Households assigned to socioeconomic status quartiles based on an index of income, parents' education, and parents' occupation.  
Source: Putnam (2012).

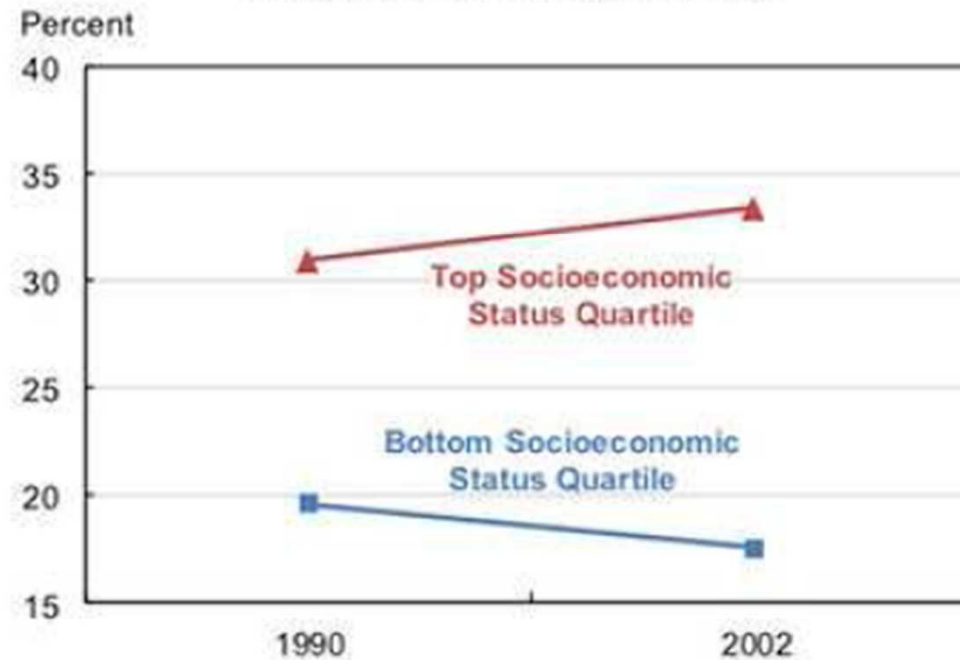
# Zunahme der Bedeutung indirekter Vererbung (3)

---

## The Gap in Participation in Music, Dance and Art Outside of School Has Widened

---

Participation in Music, Dance or Art Outside School, 10th Grade



Note: Households assigned to socioeconomic status quartiles based on an index of income, parents' education, and parents' occupation.  
Source: Putnam (2012)

# Erklärung rechtsschiefer Einkommensverteilungen: Matching

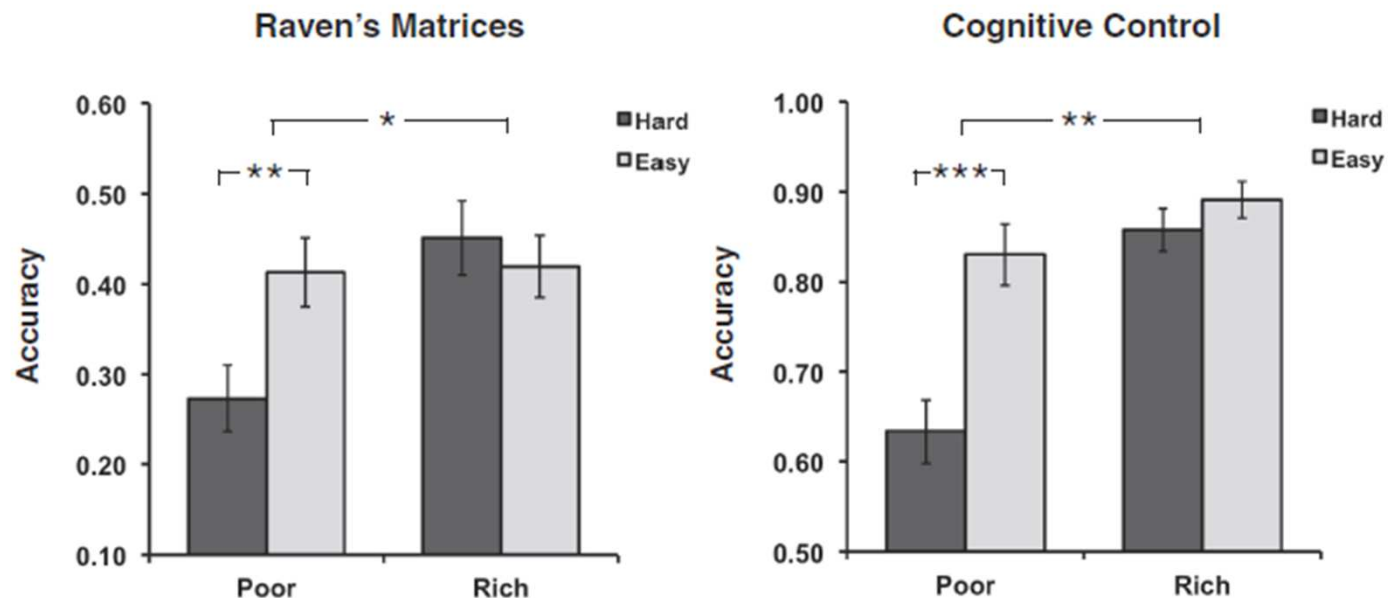
- Berufswahl von Arbeitnehmern
  - Kontakte (Matches) zwischen Arbeitgeber und -nehmer finden unter unvollständiger Information statt
  - Arbeitnehmer entscheiden in Folge ihres Talents über Berufswahl
  - Hohes Talent = anspruchsvolle Berufe/ hohe Positionen
- Arbeitnehmerwahl durch Arbeitgeber
  - Produktivität der Zusammenarbeit wird im Zeitablauf erlernt
  - Rechtschiefe Lohnkurve da unproduktive Matches abgebrochen werden und altgediente Arbeitnehmer mehr verdienen
- Theorie erklärt auch, warum Arbeitslosigkeit trotz guter Konjunktur bestehen bleibt

## **Erklärung rechtsschiefer Einkommensverteilungen: Kumulative Vorteile**

- Selbstverstärkende Karriereverläufe in Folge anfänglicher Vorteile an kognitiven Fähigkeiten, Bildung, Kapital, persönlichen Kontakten oder früheren Führungspositionen
  - Beispiel Arbeitslosigkeit oder interne Karrieren
  - Karrieren als Turnierverläufe: Erfolg in früheren Runden bestimmt Erfolg in der nächsten Runde
  - Kapitalvermögen: Verzinsung und Risikodiversifikation

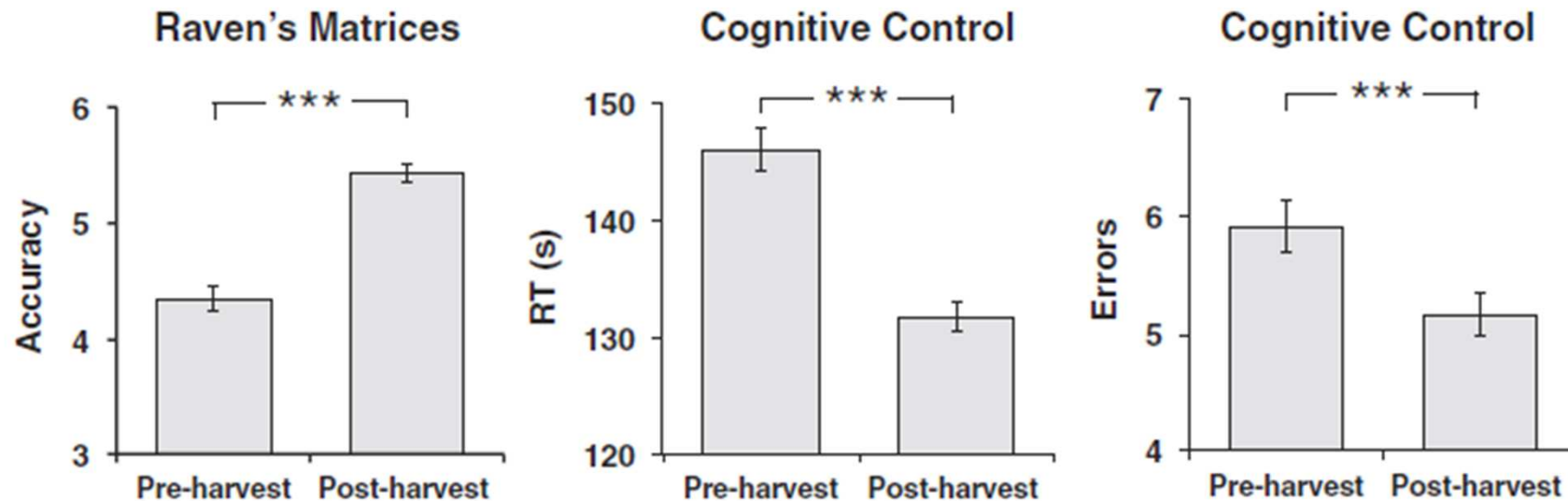
## Beispiel für kumulative Vorteile (1)

- These: Arme Menschen haben kumulative Nachteile in kognitiven Fähigkeiten, da sie täglich mit mehr Problemen (sporadisches Einkommen, Trade-off Entscheidungen etc.) konfrontiert werden



**Fig. 1. Accuracy on the Raven's matrices and the cognitive control tasks in the hard and easy conditions, for the poor and the rich participants in experiment 1. (Left) Performance on the Raven's Matrices task. (Right) Performance on the cognitive control task. Error bars reflect  $\pm 1$  SEM. Top horizontal bars show two-way interaction (poor versus rich  $\times$  hard versus easy).  $*P < 0.05$ ,  $**P < 0.01$ ,  $***P < 0.001$**  Anandi Mani et al. (2013), Poverty Impedes Cognitive Function, Science 341, 976-980

## Beispiel für kumulative Vorteile (2)



**Fig. 4. Accuracy on the Raven's matrices and the cognitive control tasks for pre-harvest and post-harvest farmers in the field study. (Left) Performance on Raven's matrices task. (Middle and Right) Stroop task (measuring cognitive control) response times (RT) and error rates, respectively; error bars reflect  $\pm 1$  SEM. Top horizontal bars show test for main effect of pre- versus post-harvest ( $***P < 0.001$ ).**



# Erklärung rechtsschiefer Einkommensverteilungen: Marktstrukturen

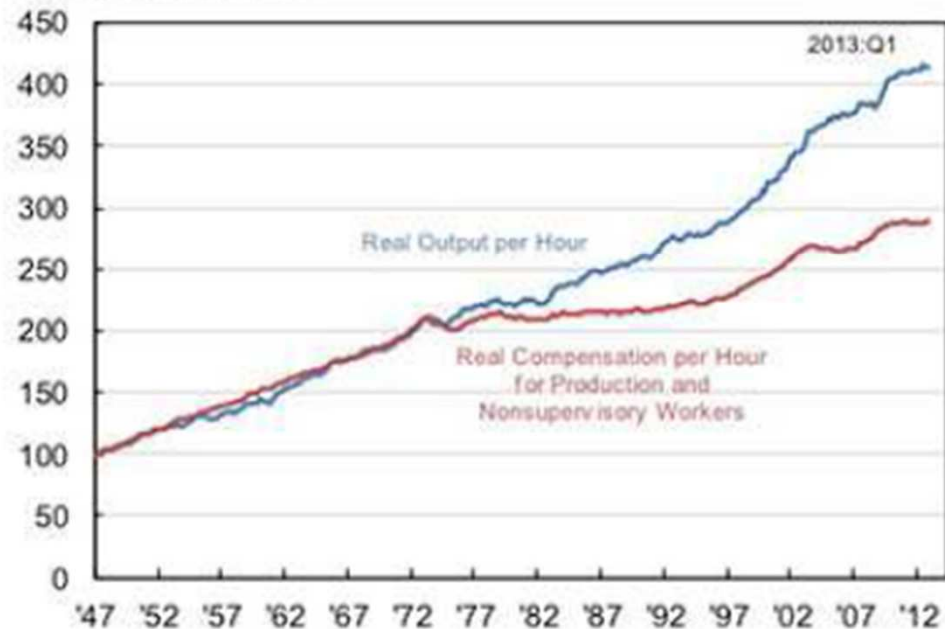
- Arbeitsmärkte sind nicht homogen sondern segmentiert und teils intransparent
- Zwei-Segment-Modell des Arbeitsmarktes
  - Einfacher Tätigkeitsbereich & Gehobene Positionen
  - Arbeitsplatzsuche in den Sektoren erfolgt auf Grundlage des Humankapitals
  - Lohnhöhe ermittelt sich aus Angebot an Arbeitskräften und technologischem Fortschritt
  - Löhne in gehobenen Positionen steigen bei technologischem Fortschritt, während der einfache Tätigkeitsbereich durch Abwanderung von Arbeitsplätzen und damit sinkende Löhne gekennzeichnet ist
- Mangelnde Kontrollmöglichkeiten
  - Löhne werden für Positionen hoch angesetzt, die nur schwer kontrollierbar sind
  - Schafft Anreize für hochqualifizierte Bewerber und erhöht Regeltreue durch Angst vor Positionsverlust

# Humankapital kann Entwicklung nicht erklären: Sind es die Marktstrukturen?

Beginning in the 1980s, Compensation for Production and Non-Supervisory Workers Failed to Keep Pace With Productivity

Labor Productivity and Compensation

Index, 1947:Q1=100



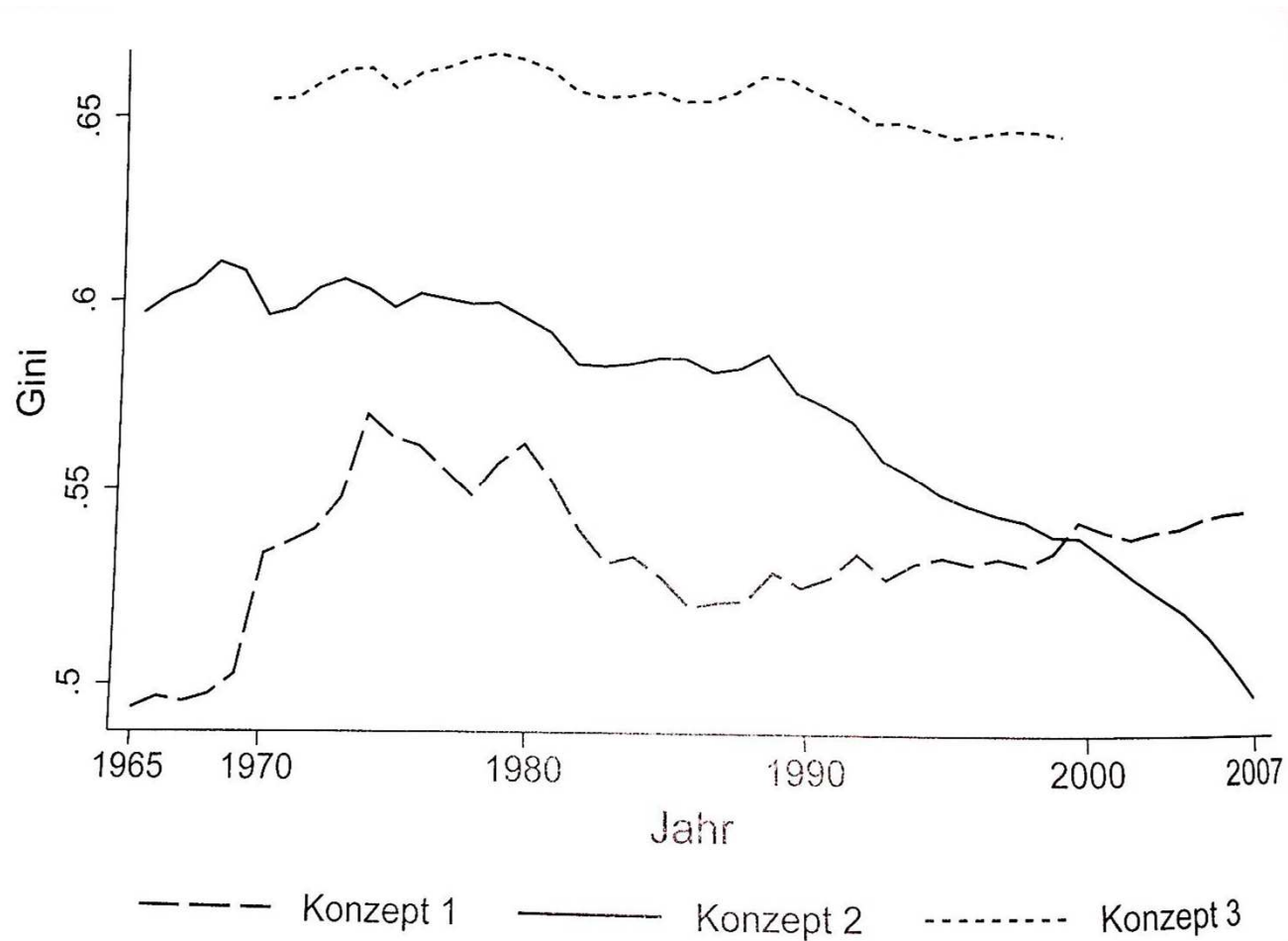
Note: Compensation series based on average hourly wage for production and non-supervisory workers in goods-producing industries (pre-1964) and all private sector industries (1964-present). Series is adjusted to account for growth of non-wage compensation using the wage-and-salary share of employee compensation as measured in the National Income and Product Accounts. Both series shown are deflated by price index for output in the nonfarm business sector.  
Source: Bureau of Labor Statistics, Bureau of Economic Analysis, CEA calculations.

# Internationale Einkommensverteilung: Messkonzepte

	<b>Konzept 1</b> Ungewichtete internationale Einkommensungleichheit	<b>Konzept 2</b> Gewichtete internationale Einkommensungleichheit	<b>Konzept 3</b> Globale personelle Einkommensungleichheit
Untersuchungseinheit	Nationalstaaten	Nationalstaaten gewichtet nach Bevölkerungsgröße	Individuen oder Haushalte
Einkommensmaß	reales BIP pro Kopf	reales BIP pro Kopf	verfügbares Einkommen (oder Ausgaben) pro Kopf oder Haushalt
Ungleichheitsdimension	zwischen Staaten	zwischen Staaten	innerh. u. zwischen Staaten
Vorrangige Datenquelle	Angaben statistischer Ämter (volkswirtschaftl. Gesamtrechnung)	Angaben statistischer Ämter (volkswirtschaftl. Gesamtrechnung)	Haushaltssurveys, ggf. er- gänzt durch Angaben der volkswirt. Gesamtrechnung
Anpassung von Währungsungleichheit	über Wechselkurse oder Kaufkraftparitäten (\$PPP)	über Wechselkurse oder Kaufkraftparitäten (\$PPP)	über Wechselkurse oder Kaufkraftparitäten (\$PPP)

... nach der Darstellung in Milanovic (2005: 10).

# Internationale Einkommensverteilung: Entwicklung (1)



## **Internationale Einkommensverteilung: Entwicklung (2)**

- Sinkende Einkommensungleichheit innerhalb von Staaten bis Mitte des 20 Jh. und seitdem deutlicher Anstieg
- Zunehmende Einkommensungleichheit zwischen den Staaten von 1820-1980 und seitdem Stagnation (bzw. leichte Abnahme)

# **Internationale Einkommensverteilung: Globalisierung**

---

- Verringerte Transportkosten
- Abbau von Handelshemmnissen
- Liberalisierung der Kapitalmärkte

# **Globale Einkommensungleichheiten: Ökonomische Erklärungsansätze**

- Aussenhandelstheorien implizieren
  - Spezialisierungsgewinne insbesondere in wenig entwickelten Regionen => sollte Konvergenz fördern und zwischenstaatliche Ungleichheit reduzieren
  - Erhöhung des Relativpreises für vergleichsweise billige Produktionsfaktoren => sollte in armen Ländern zur Angleichung personeller Einkommen führen

# **Globale Einkommensungleichheiten: Soziologische Erklärungsansätze**

- **Dependenztheorien**
  - Entwickelte Länder schöpfen den Mehrwert ab, der in weniger entwickelten Ländern geschaffen wird
  - Sollte inner- als auch zwischenstaatliche Lohnungleichheit erhöhen
- **Weltsystemansatz**
  - Persistente Machtunterschiede zwischen Kern- (Kapital/Bildung) und Peripherie- (Arbeit)Ländern
- **Zwischenstaatliche Lohnungleichheit erhöht sich**
- **World-Polity-Ansatz**
  - Konvergenz von Institutionen und Löhnen



# **Globale Einkommensungleichheiten: Empirische Befunde**

- Zwischenstaatliche Einkommensungleichheit durch Globalisierung
  - Untersuchungen zeigen positive Effekte der Globalisierung auf Löhne
  - Ergebnisse werden kritisch gesehen, z.B. könnten reiche Staaten auch einfach mehr Handel betreiben
- Innerstaatliche Einkommensungleichheit durch Globalisierung
  - Einige Studien finden Ungleichheitssteigerungen in armen Ländern und Ungleichheitsabnahme in reichen Ländern
  - Andere Studien finden für OECD-Ländern eine Verschärfung der innerstaatlichen Einkommensungleichheit

## Gliederung der heutigen Vorlesung

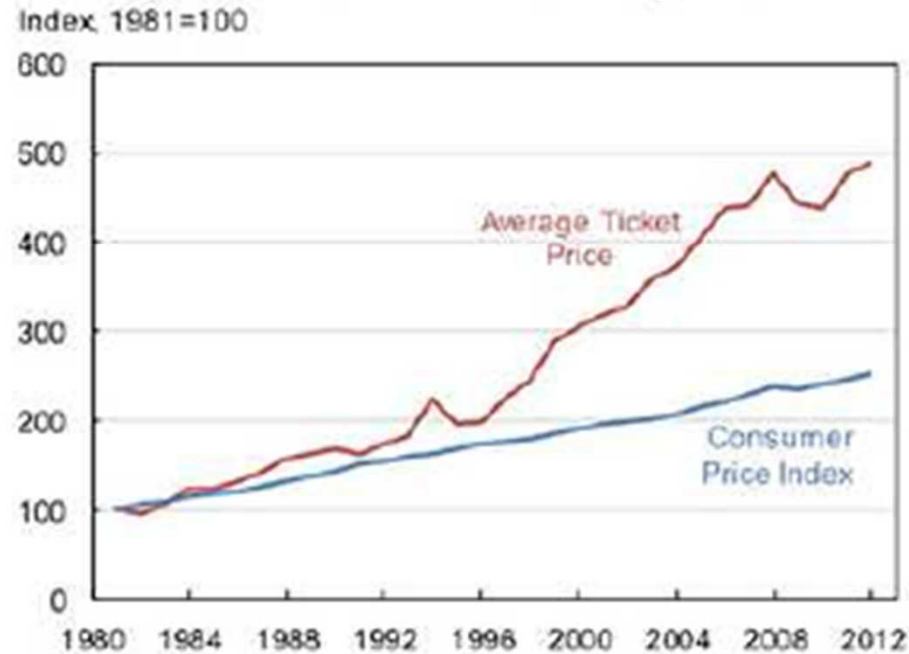
1. Nationale und internationale Einkommensverteilung
- 2. Marktstrukturen und soziale Ungleichheit**
3. Körpermerkmale und Lohnungleichheit
4. Einkommensungleichheit und Lebenszufriedenheit

# „Rockonomics“ und soziale Ungleichheit (1)



## Concert Ticket Prices Have Risen Much Faster Than Overall Consumer Price Inflation

Growth in Concert Ticket Prices, 1981-2012



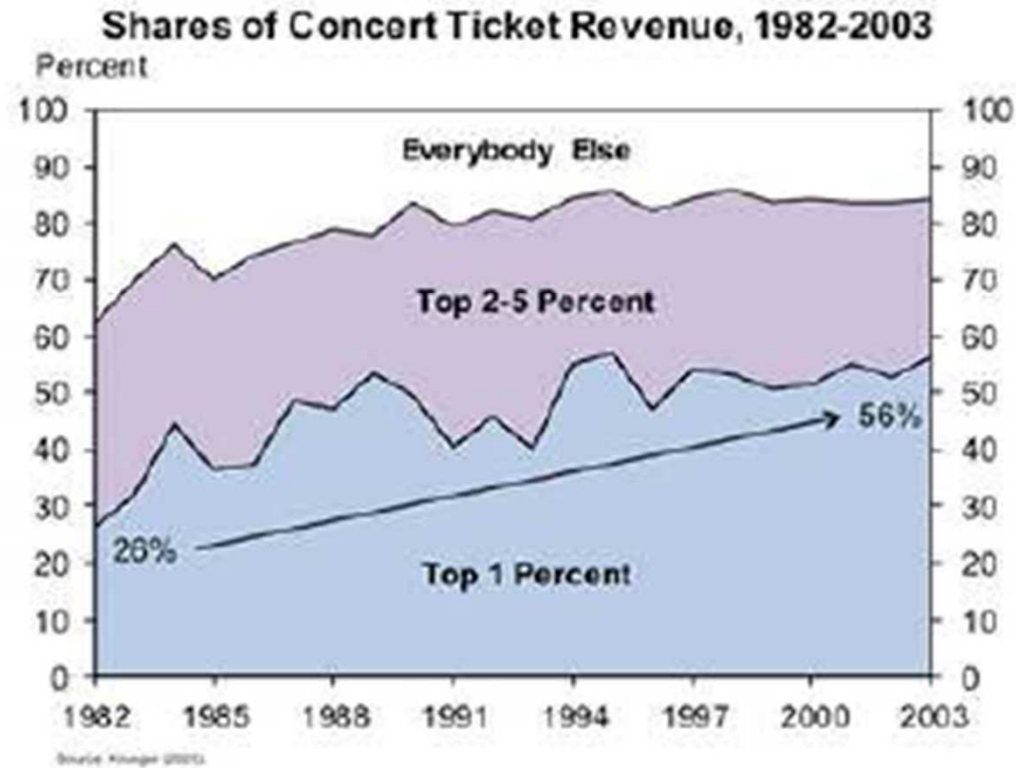
Notes: Data for 2007-2012 provided by Pollstar for top 100 North American tours by revenue. Extrapolated from Nader (2005). The average ticket price after 2005 is assumed to grow at the rate of the average for the top 100 tours.  
Source: Pollstar (2005); Bureau of Labor Statistics, (BLS) inflation.

# „Rockonomics“ und soziale Ungleichheit (2)

---

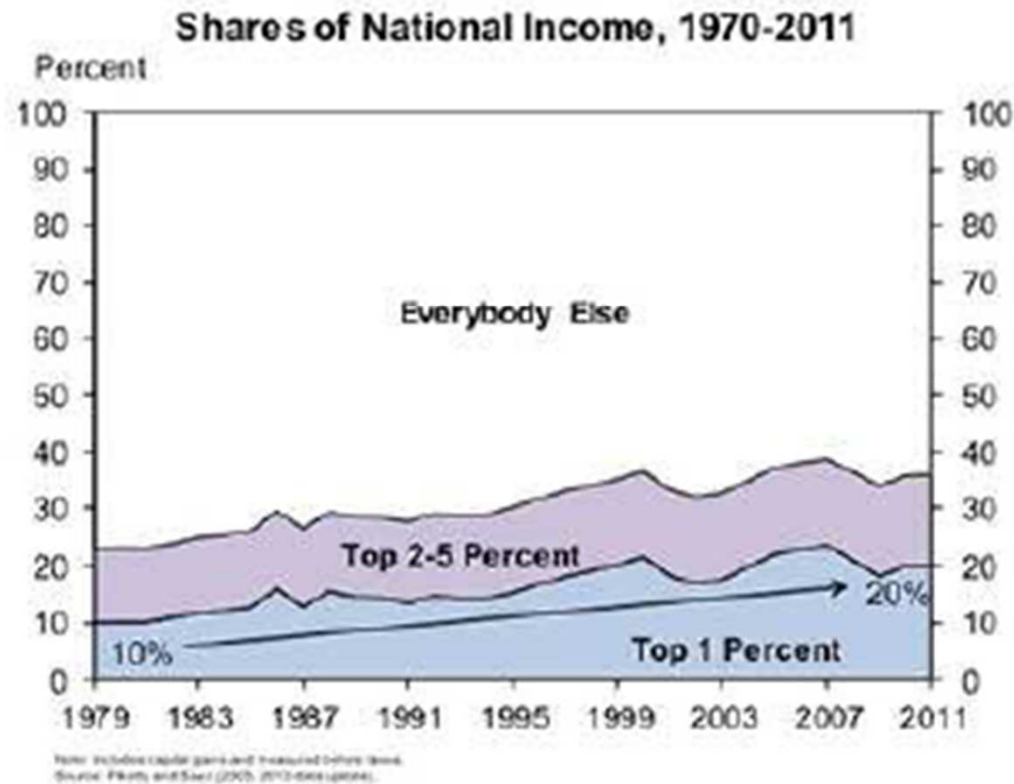
The Top Artists are Getting a Larger Share  
of Total Ticket Revenue...

---



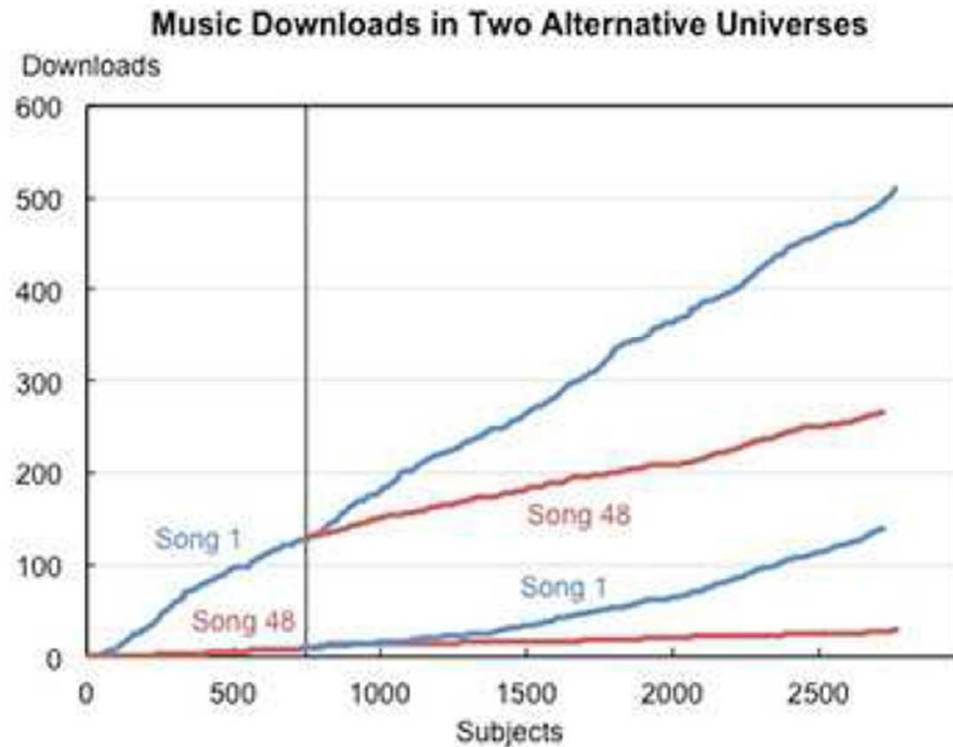
# „Rock and Roll Economics“ und soziale Ungleichheit (3)

...As the Top Earners are Getting a Larger Share  
of National Income



# Ist das „gerecht“?

The *Belief* that a Song is Popular has a Profound Effect on its Popularity, Even if it Wasn't Truly Popular to Begin With



Note: The experiment included two "inverted" worlds with approximately 2,000 subjects in each. The download counts from the two alternative worlds are averaged here.  
Source: Salganik and Watts (2006).

# The Winner-take-all Society

Why does the top 1% of the population capture such a disproportionate amount of the wealth?

Why does one product become a runaway success, while others flounder and fail?

The answer is the rise of ‘winner-take-all’ markets, in which small differences in performance lead to huge differences in reward.

In today’s hyper-competitive world, in business, as in sport, thousands are competing for only a handful of top prizes. This relentless emphasis on coming out on top has shaped our society and how we define success in troubling ways. But a more equitable *and* more prosperous future is possible. *The Winner-Take-All Society* reveals how.



# **Veränderungen in Technologien und Marktinstitutionen**

---

- Massenproduktion
- Positive Netzwerkexternalitäten
- Lock-in-Effekte und Pfadabhängigkeit
- Macht einzelner Entscheidungsträger
- Selektive Wahrnehmung und Gewöhnungseffekte
- Konzentration der Kaufkraft



# Jackpot-Wettbewerb

---

- Talentwettbewerb auf
  - Massenpublikumsmärkten (unlimitierte Vervielfältigung)
  - Deep-Pocket-Märkten (Vervielfältigung des Angebotes limitiert)
- Zerfall sozialer Normen und Institutionen der Einkommensbeschränkung
- Grund? Informationstechnologien
  - Globale Reichweite
  - Rapide sinkende Transaktionskosten
  - Kompetitive Kapitalmärkte mit globalen Grossinvestoren
- Positive Feedbackeffekte
  - Entstehung von Jackpot-Märkten für Jackpot-Gewinner
  - Falsche Ursachenforschung, z.B. Glaube, dass fehlender Wettbewerb im Bildungssystem wachsende soziale Ungleichheit erklärt

## **Schattenseiten von Turnier-Märkten**

- Wachsende soziale Ungleichheit
- Verschwendung von Humanressourcen und damit Verringerung sozialer Wohlfahrt
- Zunahme der Manipulation
- Relativer Konsum führt zu Verschuldung bzw. unnötige Mehrkostenkaskaden um im Statuswettbewerb mitzuhalten (z.B. für Wohnort der Familien für optimale Bildungschancen der Kinder oder Bekleidung im Berufsleben)
- Rückgang kultureller Diversität und Qualität durch Präferenz für Serien/Wiederholungen und Celebrities

# **Staatliche Begrenzung des Positionswettbewerbs**

---

- Staat soll Handlungsfreiheit der Bürger einschränken, wenn dieser Schaden für Andere verursacht
- 1. Kollektive Vereinbarungen und soziale Normen z.B. über Maximalgehälter (Bsp. Salary Caps im Profisport)
- 2. Verteuerung von Prestige-Gütern über Mehrwert- und Luxussteuern

## Relativer Positionswettbewerb

- Der Mensch orientiert sich als soziales Wesen an anderen Menschen (relative Position) im Streben nach Prestige, Ansehen und Anerkennung
  - Konsumentscheidungen
  - Glück
  - Berufswahl
  - Beurteilung von Vertrauensgütern anhand des Ansehens des Anbieters
  - ...
- Führt zur Entstehung von Rangordnungen in Folge erworbenem (Fähigkeiten/individuelle Entscheidungen) und zugeschriebenem (Demographie) Status

## Merkmale von sozialem Status

- Positionsgut
  - Vorteile des einen sind Nachteile des anderen = gesamtgesellschaftliches Nullsummenspiel insofern keine Leistungsanreize berücksichtigt werden
- Wertvolles Gut
  - Direkte materielle und immaterielle Vorteile
  - Signalcharakter bei unvollständiger Information
- Unhandelbares Gut
  - Vermittelt sich in sozialer Interaktion

## Ursachen für sozialen Status

- Motivation nach Statusstreben evolutionär begründet
  - Höhere Reproduktionsrate
  - Überleben in Hungersnöten
- Evolutionäre Sicht begründet Status zudem als lokales Phänomen, welches von der umgebenden Referenzgruppe abhängt (Frog-Pond-Effekt)

## Entstehung von sozialem Status

- Entsteht aus paarweisen Wettkämpfen, die im Idealfall zu einer transitiven Hackordnung führen  $A > B > C$
- Empirisch ist Transitivität oft nicht erfüllt, was unterschiedliche Rankingresultate und die soziale Dynamik von Statushierarchien begründet
- Soziale Interaktionen und gegenseitige Beobachtung spielen eine massgebliche Rolle für die Resultate von Statusbildungsprozessen
- Beispiel Buntbarsche: in 27% verändern sich die Positionen in der Statushierarchie und in 18% werden exakt die selben Positionen zu zwei Zeitpunkten erlangt (Chase et al. 2002)

## Verfestigung von sozialem Status

- Roger Gould erklärt Status über Qualitäts-/Leistungsunterschiede, die durch die Asymmetrie von sozialem Kapital evaluiert werden
  1. bereits in kleinen Gruppen führen geringe Qualitäts-/Leistungsunterschiede zu überproportionalen Differenzen im sozialen Kapital/ Status
  2. Ist Qualität schwer beobachtbar, ist Status selbstverstärkend, sodass sich Akteure an den Handlungen Anderer, d.h. dem vorhanden sozialen Kapital orientieren
  3. Mit der Gruppengröße nimmt die Bedeutung von Qualität ab, da diese schwer beobachtbar ist
  4. Status ist ungleicher verteilt als soziales Kapital, aus dem Status entsteht



# **Wirkung von sozialem Status: Statussignale aus Sicht der Ökonomie**

---

- Status entsteht, weil Qualität/Leistung/Vertrauen nicht direkt beobachtbar sind
- Status ist somit ein Signal, welches Informationsasymmetrie reduziert und die Entscheidungsfindung erleichtert
- Signale sind glaubwürdig, wenn
  - diese mit Kosten verbunden sind und diese Kosten zwischen den Akteuren variieren
  - Signale durch die Akteure beeinflussbar sind
  - Grenzkosten des Signals mit der Qualität des Akteurs korrelieren
- Beispiel Gebrauchtwagenmarkt (Akerlof 1970), z.B. Garantie als Signal für gute Gebrauchtwagen

# **Wirkung von sozialem Status: Statussignale aus Sicht der Soziologie**

- Statussignale sind nicht für alle Akteure verfügbar
  - Positionsgüter, d.h. der Nutzen eines Akteurs reduziert den Nutzen andere Akteure
- Statussignale senken Produktionskosten bei gleicher Qualität
  - Reduktion Informations-, Vermarktungskosten bei Transaktionen
- Kleine Qualitätsunterschiede führen zu disproportionalen Verteilung von Marktmacht
- Anreize zur Homophilie um Status nicht zu senken (kein Vordringen in Niedrigpreissegmente)

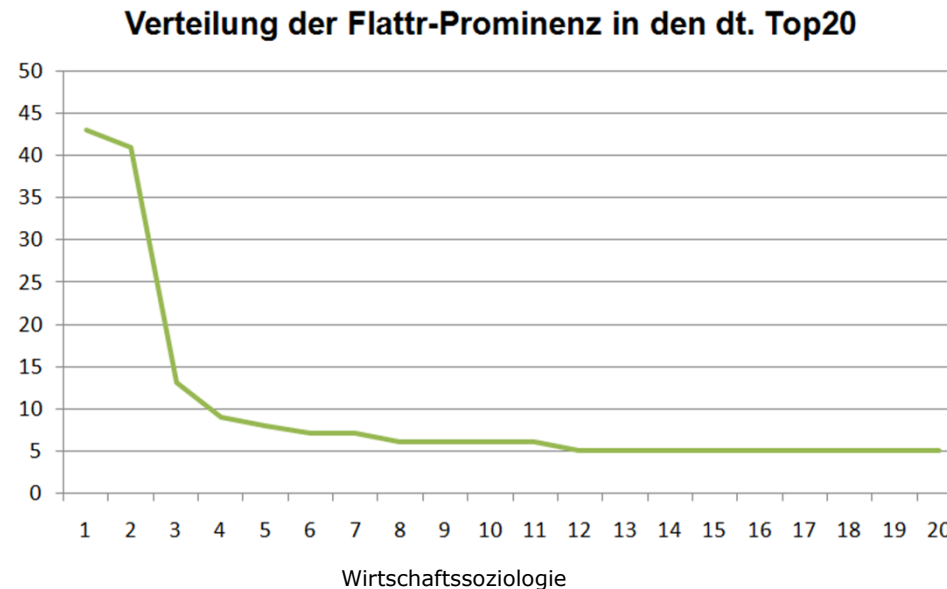
## Status, Arbeitsmärkte, Ehrungen

- Berufliches Ansehen und Einkommen hoch korreliert, aber unterschiedliche Anreize
  - Ansehen: eher intrinsisch
  - Einkommen: eher extrinsisch
- Ehrungen/Auszeichnungen vs. Geld
  - Kopplung an soziale Interaktion
  - Würdigung abstrakter Leistungen
  - Öffentlichkeit
  - Hoher Nutzen für Empfänger, geringe Kosten für Sender
- Positionales Gut: Leistungsbereitschaft verringert sich für diejenigen, die keine Ehrung erhalten (Neckermann, Frey 2008)

# Star-Phänomene aus der Makroperspektive

---

- Häufigkeit folgt nicht der Glockenkurve sondern dem Power-Law- bzw. der Zipf-Verteilung
- konstante Elastizitäten, d.h. prozentuale Veränderungen in  $y$  führen über den gesamten Wertebereich von  $x$  zu identischen Prozentänderungen in  $y$



## **Startheorien: Nachfragekonzentration durch Optimierung**

- Vollständig informierte Konsumenten mit strikter Qualitätspräferenz (keine Substituierbarkeit guter durch schlechte Angebote)
- Marginale Qualitätssteigerungen führen zu überproportionalen Nachfragesteigerungen, d.h. eine Normalverteilung an Talent wird in einer Power-Law-Verteilung des Erfolgs transformiert
- In homogenen Märkten setzt sich ein Star durch, in heterogenen Märkten entsteht bei genügend Wettbewerb ein sozial effizientes Marktergebnis

# **Startheorien: Nachfragekonzentration durch Konformität**

---

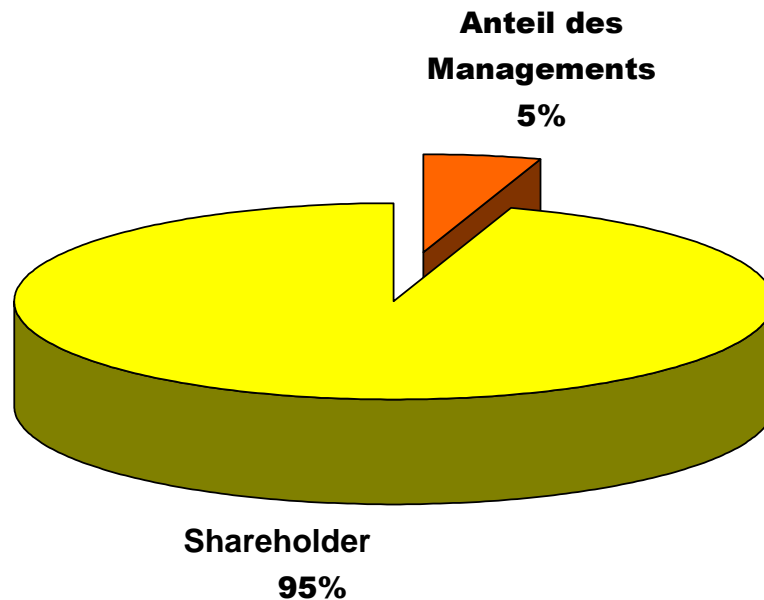
- Auf Erfahrungsgutmärkten ist Annahme vollständiger Information vor dem Kauf nicht erfüllt
  - Kaufentscheidung unter Konformität/Gewohnheit: Die Kaufwahrscheinlichkeit eines Angebotes nimmt mit der Anzahl vorangegangener Käufer (Bandwagon) und der Stabilisierung kollektiver Nachfragemuster zu
  - Entstehung erstmaliger Erfolge: Geringe konstante Wahrscheinlichkeit für Wahl eines zufälligen Alternativangebotes, welches noch nie gekauft wurde
- Soziale Feedbacks führen zu pfadabhängigen, sich selbst verstärkenden Prozessen; Stars können auch ohne Qualitätsvorteile entstehen
- Snob-Effekte können Konformität entgegenwirken und heterogene Nachfrage erzeugen

## **Bisherige empirische Evidenz**

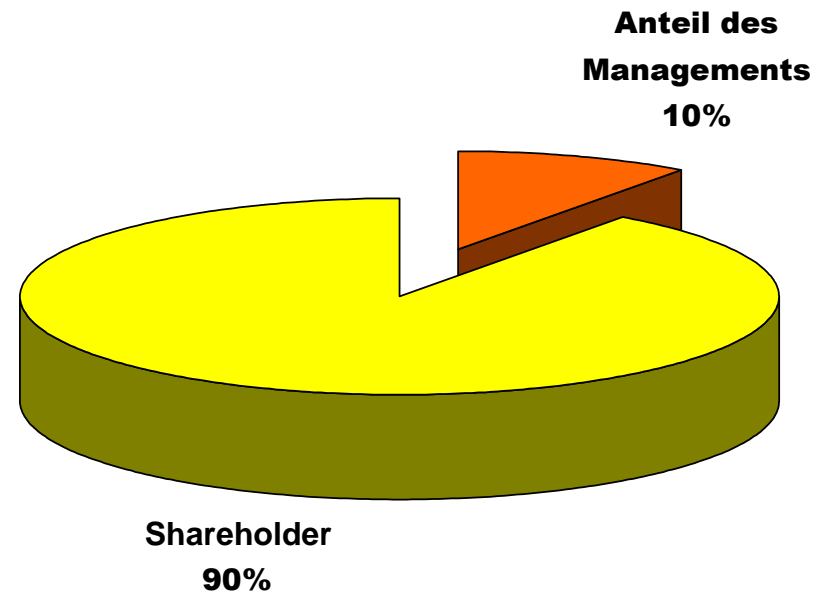
- Im Sport scheint tendenziell Optimierungstheorie zu stimmen; aber Franck und Nüsch (2012) zeigen im Fussball, dass die Optimierungstheorie nur für indirekte Leistungsindikatoren nachweisbar ist und der Popularitätseffekt überwiegt
- Musikmärkte reagieren stärker auf Konformität als auf Optimierung (Doods und Watt, 2006 sowie Salganik und Watts, 2008)
- Buchmärkte reagieren stark auf Gewohnheitskapital und Konformität, während Qualität (insbesondere für Erstentscheidungen) nachrangig ist

# Beispiel CEO-Gehälter: Umverteilung von Shareholdern zum Management

## Mitte 90-er Jahre: Unternehmensgewinn



## Ende 90-er Jahre: Unternehmensgewinn

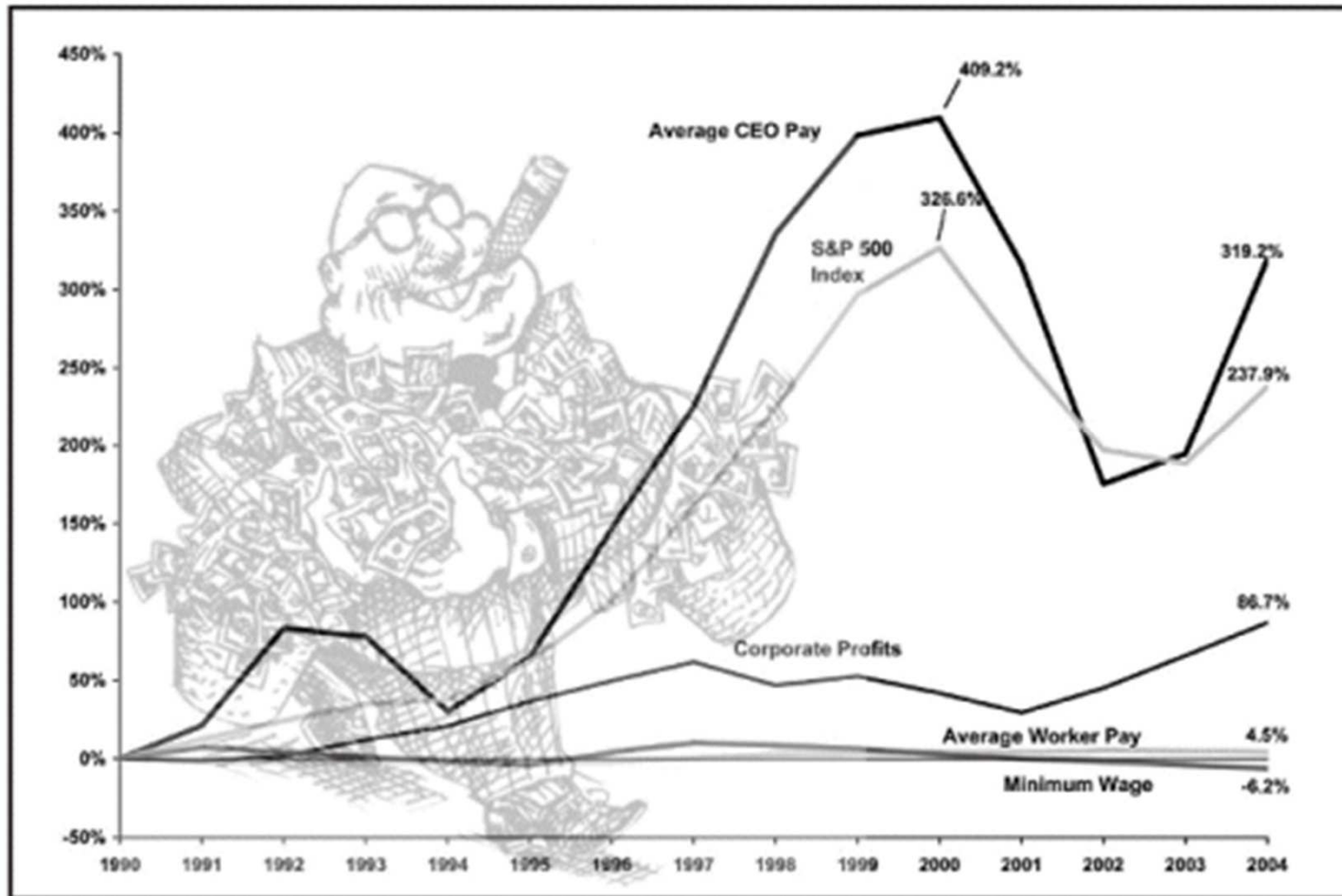


Bebchuk, L.A., J.M. Fried. 2005. Pay without Performance: Overview of the Issues. Journal of Applied Corporate Finance 17(4).

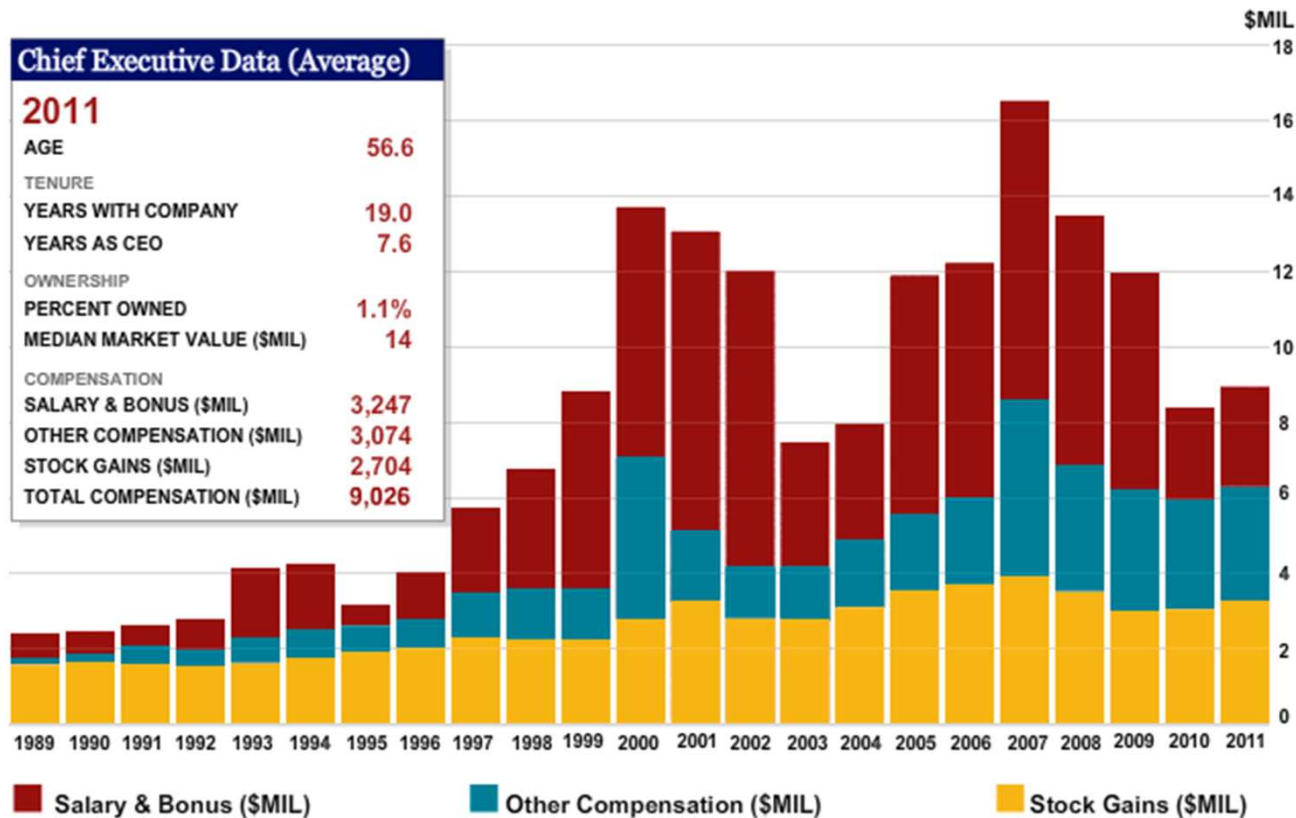


# Aufgehen der Lohnschere

Figure 4: Cumulative Percent Change in Economic Indicators, 1990-2004 (in 2004 dollars)



# CEO Löhne USA (Höhe und Zusammensetzung)



Market value of stock owned & compensation figures are in 2011 dollars.

The dates above represent the issue years for the Forbes Executive Compensation reports. For years 1989 through 1999, our universe was the 800 biggest companies in the U.S. For years 2000 through the present, our universe was the 500 biggest companies in the U.S.

Sources: Forbes Annual Executive Compensation Reports; U.S. Bureau of Labor Statistics([www.bls.gov](http://www.bls.gov))

# Warum steigen die Gehälter?



## Optimale Verträge (Optimierung)



Krieg um  
Managertalent



## Suboptimale Verträge (Konformität)



Zunahme der  
Managermacht

Rost, K., M. Osterloh. 2008. Unsichtbare Hand Des Marktes Oder Unsichtbares Handschütteln? Wachstum Der Managerlöhne in Der Schweiz. Die Unternehmung 2008(3) 207-304

# **Markthypothese: Der Markt *kann* nicht anders.**

---

*„... Denn gerade die Internationalisierung der europäischen Großkonzerne innerhalb der letzten zehn Jahre, die immer eine Amerikanisierung war, hat dazu geführt, dass die hiesigen Unternehmen auch die amerikanischen Millionengehälter übernommen haben. ...“*

*(vgl. Schütz, 2005: 7)*

## **Basisannahmen der Markthypothese**

- War früher Finanzkapital ein knappes und wertvolles Gut, gilt dies heute für „Wissenskapital“.
- Die ansteigenden Managergehälter sind somit eine Folge der Knappheit an talentierten Managern.

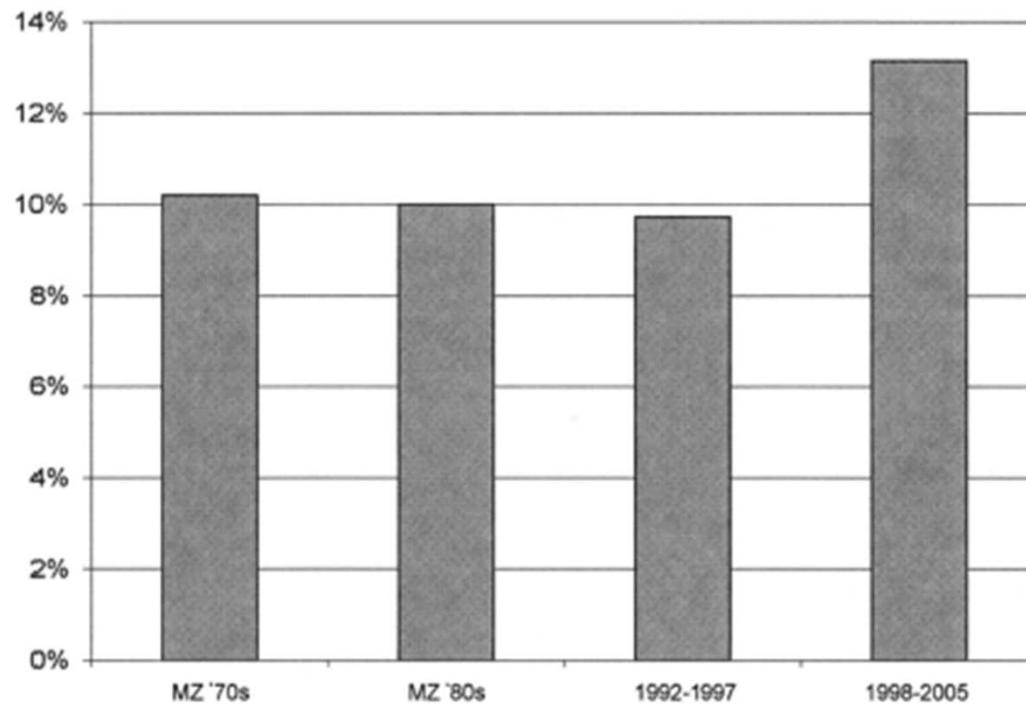
# Detailargumente der Markthypothese

- Selektionsargument:
  - Globalisierung erfordert besondere Manager; diese Fähigkeiten können nicht erlernt werden
  - größere Unternehmen brauchen noch bessere Manager
- Qualifikationsargument:
  - Informations- und Kommunikationstechniken entwerten fortlaufend die bereits erworbene Managementfähigkeiten.
- Hebelargument:
  - Manager großer Unternehmen haben mehr Verantwortung
- Kapitalentwertungsargument:
  - Finanzkapital verliert gegenüber Wissenskapital an Wert

# Zunahme externer Rekrutierungen: Der CEO Job wird riskanter

---

**Figure 11**  
**Internal CEO Turnover from 1970–2005 by Sub-period**



Source: Kaplan and Mintor (2008) and Murphy and Zabochnik (2004)

Kaplan, S.N. 2008. Are U.S. Ceos Overpaid? *Academy of Management Perspectives* 22(2) 5-20.

# Die Internationalisierungsthese

- Internationalisierung führt zu globalen Wettbewerb
  1. Aufwärtsgerichtete Angleichung der Gehälter rarer Humanressourcen zwischen Ländern
  2. Verhandlungspotenzial rarer Humanressourcen
  3. Anpassung der Gehälter in gesamten Unternehmen, zunächst im Gastland und durch zurückkehrende Expatriats auch im Heimatland

Doerig, H.-U., H.P. Stoehr. 2011. What Drives Compensation in Banking? M. Osterloh, K. Rost, eds. Der Anstieg Der Management-Vergütung: Markt Oder Macht? Nomos, 35-50.



# Eine typische Situation in der Credite Suisse

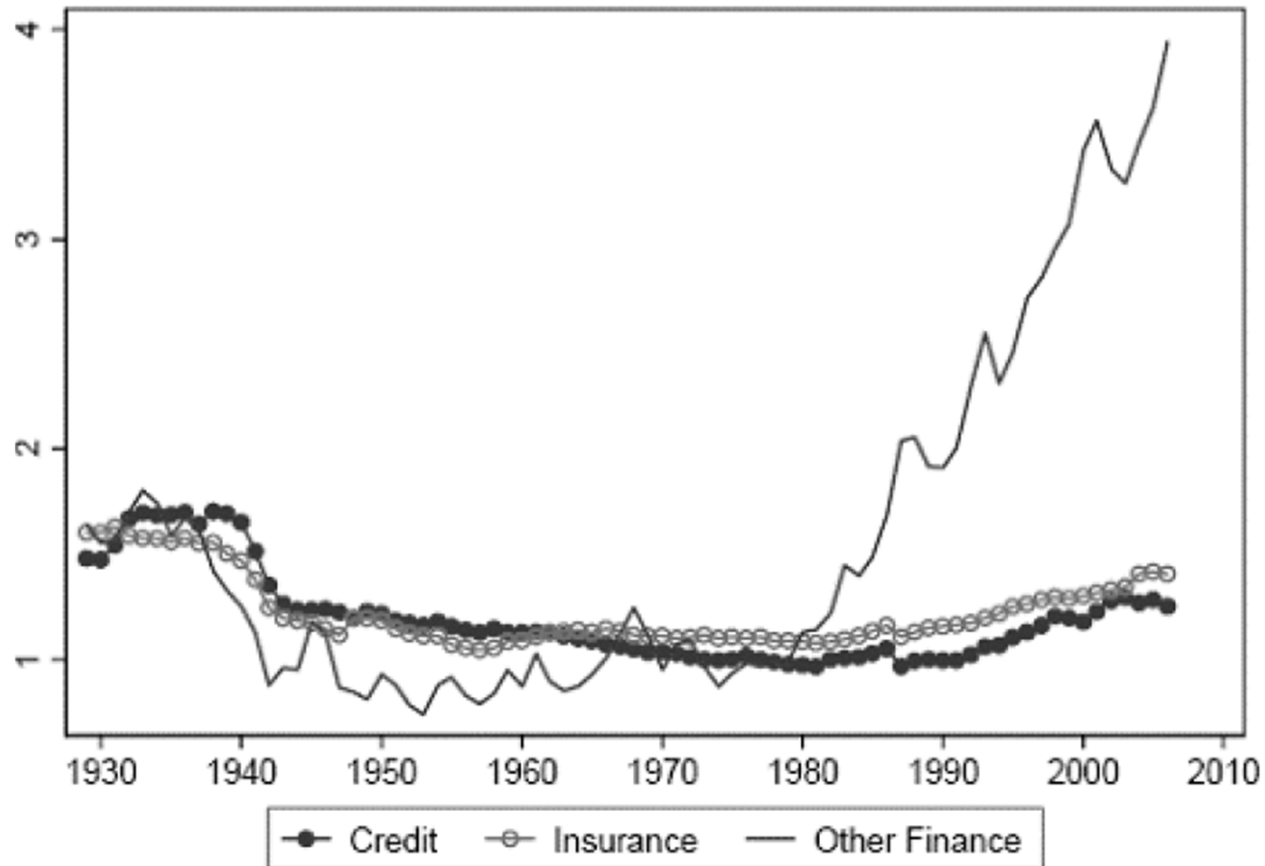


Hans-Ulrich Doerig/Harald P. Stoehr

- Vor 1980
  - interne Rekrutierungen
  - langfristige Arbeitsbeziehungen
  - Fixgehälter
- Ab 1980
  - Deregulierungen -> Ausbau des Investmentbanking
  - Eintritt in U.S.-Markt -> aber kein entsprechendes Marktwissen
  - U.S.-Gehälter um einiges höher + U.S.-Investmentbanker waren nur gegen Risikoaufschlag bereit für ausländische Unternehmen zu arbeiten
- Was nun?
  - Gehaltsungleichgewichte USA – Schweiz/ Inländer - Ausländer?
  - Pay-for-Performance (hohe Gehälter aber Risiko einkalkuliert)

Doerig, H.-U.,  
H.P. Stoehr.  
2011. What  
Drives  
Compensation in  
Banking? M.  
Osterloh, K.  
Rost, eds. Der  
Anstieg Der  
Management-  
Vergütung:  
Markt Oder  
Macht? Nomos,  
35-50.

# Die 90er – Hype um Investmentbanker



Doerig, H.-U., H.P. Stoehr. 2011. What Drives Compensation in Banking? M. Osterloh, K. Rost, eds. Der Anstieg Der Management-Vergütung: Markt Oder Macht? Nomos, 35-50.

# Neue Rekrutierungsstrategien

- Anstieg der Nachfrage nach Spezialisten (und nicht Generalisten)
- High-Performance Kultur: Innovation, Wettbewerb, Stressresistenz stehen im Vordergrund
- Partnerschaftskultur: flache Hierarchien & kleine Teams als Grundlage für neue Kompensationskonzepte
- Akquisitionen: Takeover Firmen zahlen „Bleibepremien“
- Strategische Personalabwerbung: ganze Teams werden Wettbewerbern weggekauft

# Vergütungsentwicklung im Investmentbanking

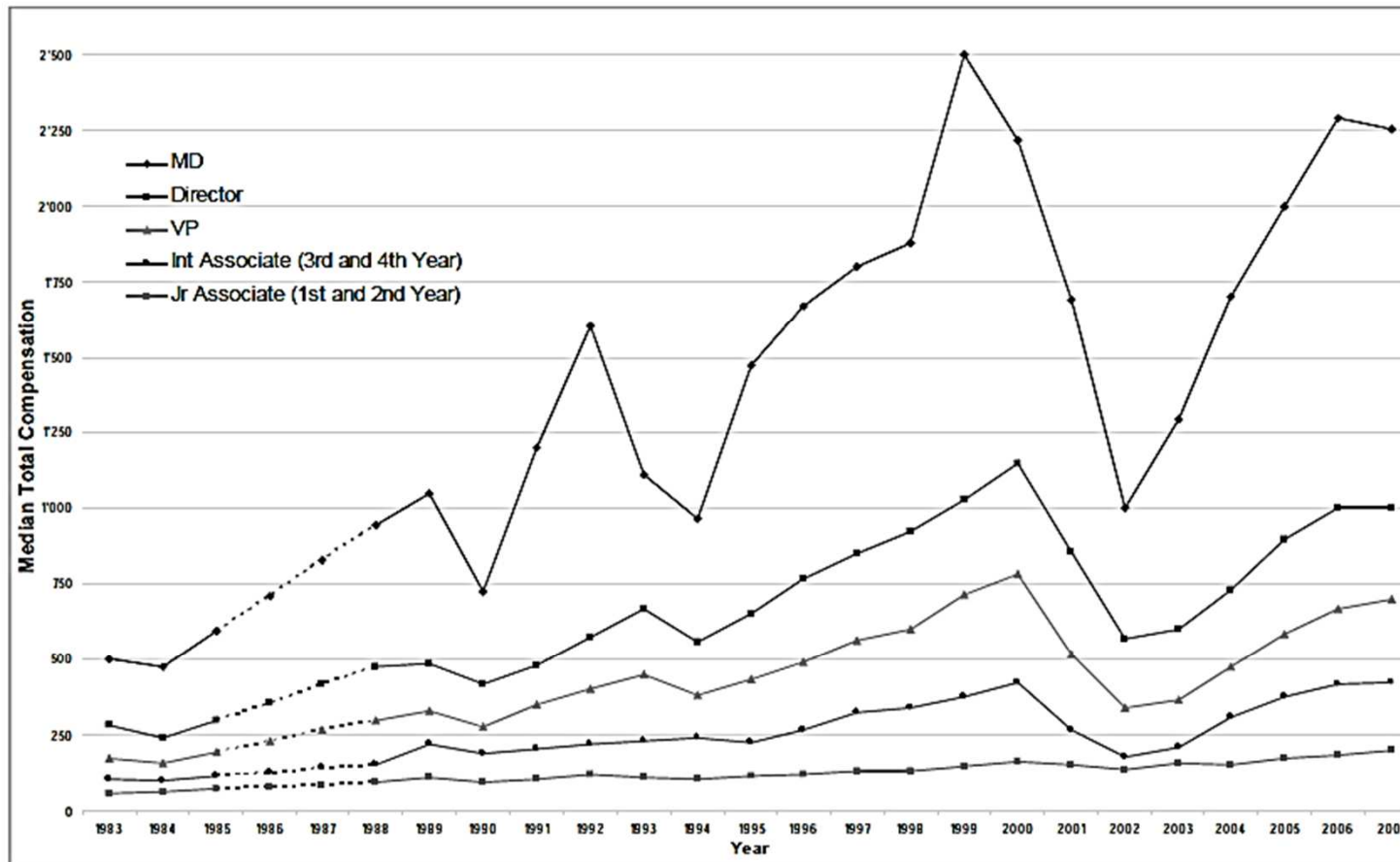


Figure 2: Historical Total Compensation by Title U.S. Investment Banking (Source: McLagan 2010)

Doerig, H.-U., H.P. Stoehr. 2011. What Drives Compensation in Banking? M. Osterloh, K. Rost, eds. Der Anstieg Der Management-Vergütung: Markt Oder Macht? Nomos, 35-50.

# Befunde zur Markthypothese

- Selektionsargument:
  - Internationalisierte Unternehmen zahlen Managern mehr
  - Unternehmensgröße erklärt die Höhe von Managergehältern zu 40%:  
Mit der Größe steigt das Gehalt
- Qualifikationsargument:
  - Wissensintensive Branchen zahlen Managern mehr
- Hebelargument:
  - Die größeren Unternehmen in den USA implizieren mehr Verantwortung = höhere Gehälter in den USA
- Kapitalentwertungsargument:
  - Die steigende Bedeutung von Wissen ist zumindest nicht abstreitbar

## Vorwürfe gegenüber CEOs

1. CEOs sind überbezahlt!
  2. CEOs werden nicht für Leistungen bezahlt!
  3. Aufsichtsgremien machen einen schlechten Job!
- Vorwürfe sind falsch, falsch, falsch!!!
    - CEO Gehälter beruhen auf Marktkräften
    - Einkommensungleichheit ist insgesamt angestiegen (und nicht nur für CEOs)



Steve Kaplan

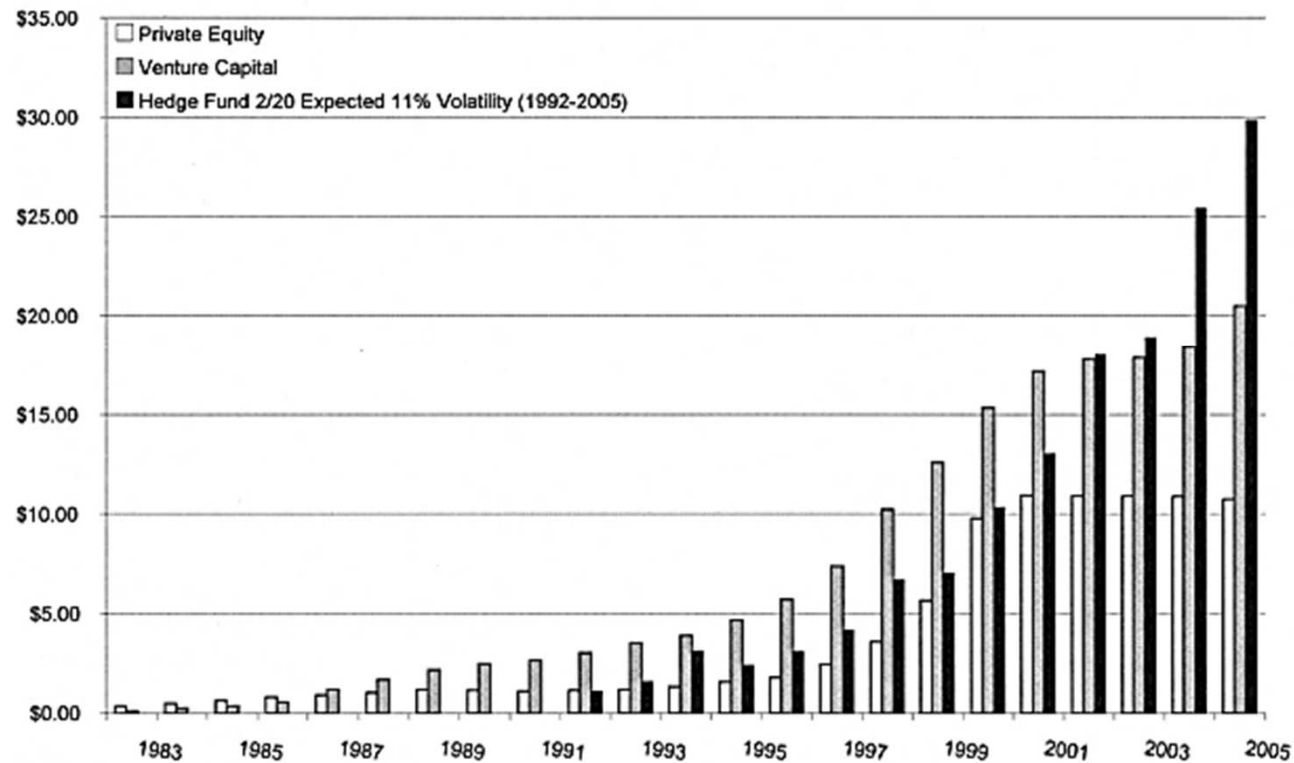
## Gründe für Falsch, Falsch, Falsch!!!

- Wirtschaftswachstum – Unternehmen sind nicht schlecht gemanagt!
- Andere Talente haben einen höheren Gehaltsanstieg als CEOs erlebt
  - für CEOs von 1994-2005 3-facher Anstieg
  - für Hedge Fonds, Private Equity, Venture Capital Investoren, Sportler, Schauspieler, Top-Rechtsanwälte von 1994-2005 10-facher Anstieg
- CEOs, die mehr leisten, verdienen mehr
- Boards werden nicht von ihren CEOs dominiert

Kaplan, S.N. 2008. Are U.S. Ceos Overpaid? Academy of Management Perspectives 22(2) 5-20.

# Nicht nur CEOs profitieren (1)

**Figure 7**  
**Estimated Private Equity, Venture Capital, and Hedge Fund Fees**



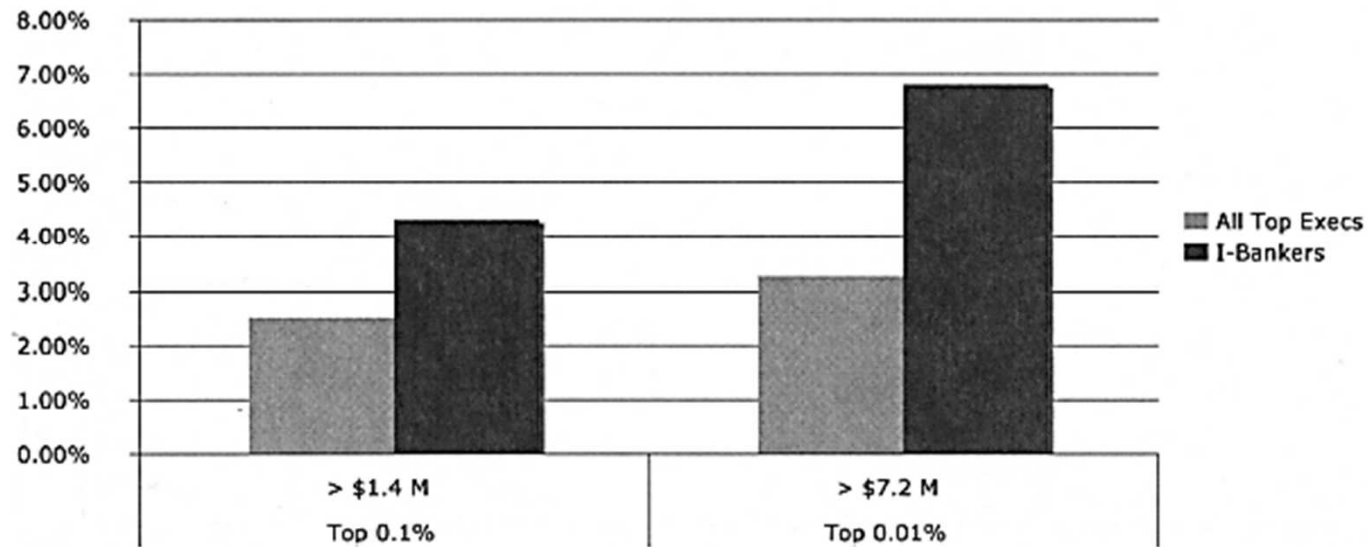
Source: Kaplan and Rauh (2008)

Kaplan, S.N. 2008. Are U.S. Ceos Overpaid? *Academy of Management Perspectives* 22(2) 5-20.



## Nicht nur CEOs profitieren (2)

**Figure 8**  
**ExecuComp Top Executives (Estimated Pay) and Investment Bankers in Top AGI Brackets in 2004**

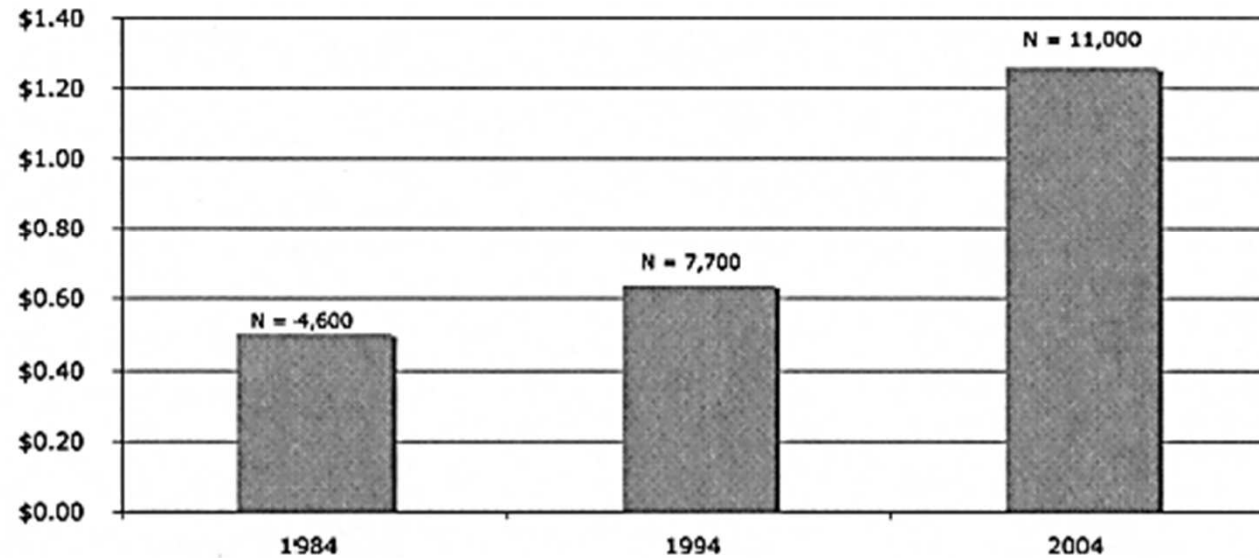


Source: Kaplan and Rauh (2006)

Kaplan, S.N. 2008. Are U.S. Ceos Overpaid? Academy of Management Perspectives 22(2) 5-20.

## Nicht nur CEOs profitieren (3)

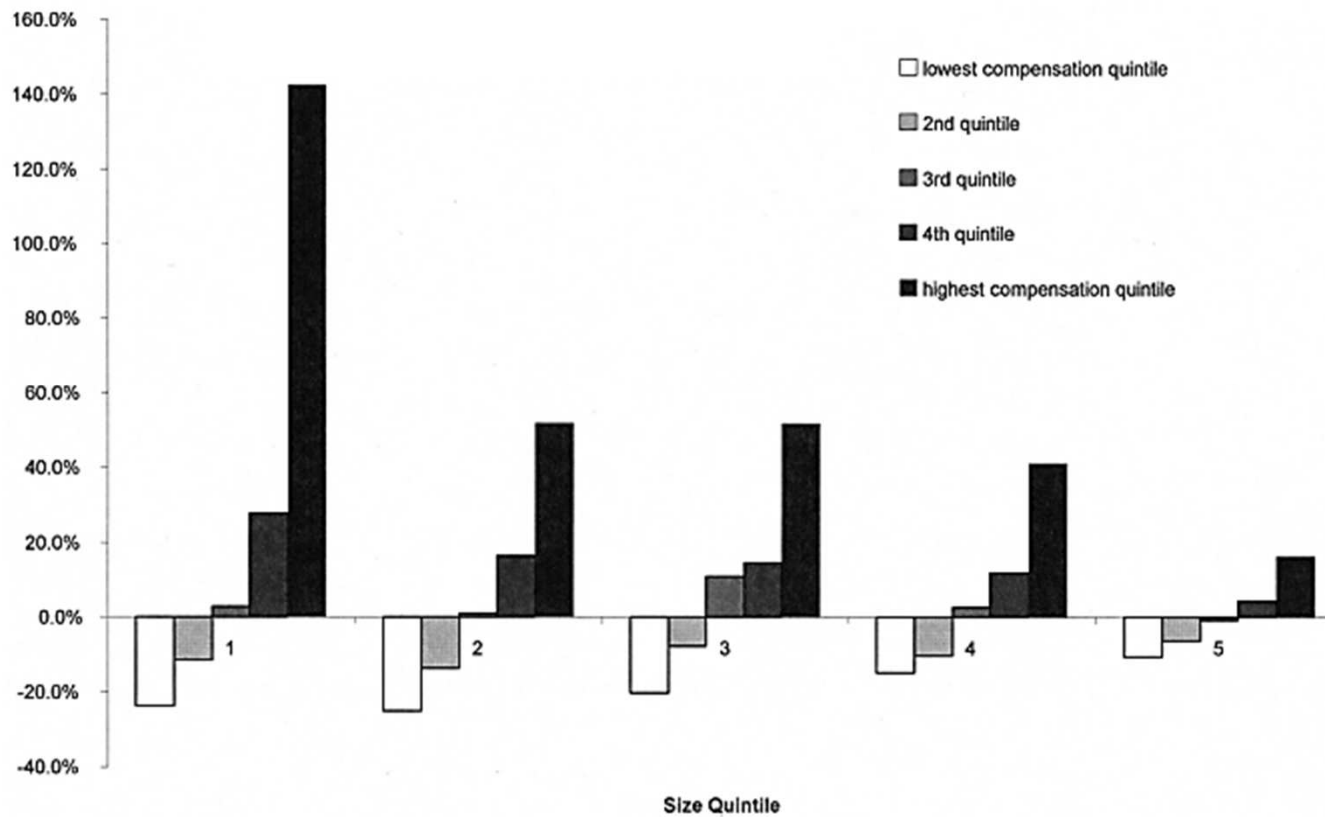
**Figure 9**  
**Average Profits Per Partner at Top 50 Law Firms (in \$ 2004)**



Source: Kaplan and Rauh (2008)

# CEOs werden für Leistungen bezahlt

**Figure 10**  
**Three Year Performance Relative to Value Weighted Industry CEOs Only**



Source: Kaplan and Rauh (2008)

Kaplan, S.N. 2008. Are U.S. Ceos Overpaid? Academy of Management Perspectives 22(2) 5-20.

# **Machthypothese: Manager wollen nicht anders.**

*„... Mit Leistung haben die z. T. ja völlig abgehobenen Millionenbezüge nun wirklich nichts zu tun. Symptom ist nicht zuletzt, dass diese Bezüge in Geschäftsjahren mit schlechtem Firmenergebnis meistens nicht oder nur marginal sinken.*

*Und überhaupt: Kein Mensch kann x-hundert mal mehr leisten als die andern Mitarbeiter einer komplex arbeitsteiligen Organisation! (...) Die Firmen mit den maßlosesten Gehältern der obersten Ebene sind keineswegs immer die erfolgreichsten Firmen. ...“*

*(vgl. Ulrich, 2005: 6)*

## Basisannahmen der Machthypothese

- Macht der Manager seit den 90er Jahren angewachsen weil:
  - Auseinanderfallen von Eigentums- und Verfügungsgewalt aufgrund von Informationsasymmetrien zwischen Management und Aktionären wird durch Aufkommen spekulativer Märkte in den 90er Jahren verstärkt
  - Gesetzliche Verstärkung von Anti-Takeover-Richtlinien in den 90er Jahren in den USA
- Managementvergütung ist nicht nur ein Instrument zur Lösung des Agency-Problems sondern ein Teil des Agency-Problems selbst
- Manager haben Einfluss auf den Vergütungsprozess!

# Unzulänglichkeiten der Markterklärung (Optimale Verträge): I



Lucian A. Bebchuk

- Warum sollen Boards im Interesse des Shareholders kontrollieren?
  1. Haben Eigeninteresse an Wiederwahl, attraktivem Gehalt ...
  2. Dies lässt sich besser erreichen, wenn man die Interessen des Managements verfolgt:
    1. Management bestimmt, wer ins Board kommt und wer nicht
    2. Management determiniert die Gehälter
    3. Personen vermeiden Konflikt; insbesondere mit alteingesessenen Managern

# Unzulänglichkeiten der Markterklärung (Optimale Verträge): II

- Welcher Markt kontrolliert CEOs?
  1. Markt für Unternehmensübernahmen?
    - Nein - Goldene Fallschirme, Poison Pills
  2. Arbeitsmarkt für Manager?
    - Nein - es gibt keinen Markt, wenn ein CEO von einem Softdrink-Unternehmen zu einem Technologiekonzern wechseln kann
  3. Unabhängige Vergütungsberater?
    - Nein - Bekommen eine anteilige Erfolgsprämie
    - Nein - Bekommen Folgeaufträge durch den CEO für das gesamte Unternehmen
    - Nein - Kein Board gibt gern zu, einen unterdurchschnittlichen CEO eingestellt zu haben (Referenzgruppeneffekt – Fahrstuhleffekt)

# Die Sicht eines Vergütungsberaters



Stephan Hostettler

- Das *Management* hat die kompaktesten Interessen. Es tendiert dazu, sich selbst zu legitimieren, zu festigen und zu verstärken.

Akteure	Informationsmacht	Entscheidungsmacht	Handlungsmacht
Management	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Informationsvorsprünge gegenüber anderen Gruppen</li><li>▪ De facto Definitionsmacht über Traktanden und Datentiefe.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Verhandlungsposition bei Anstellung / Sondersituationen → Kündigung als Ultima Ratio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mitwirkung und oft Leaderrolle bei Ausgestaltung der Salärkonzepte</li><li>▪ „Insider“-Argumentation und -Definition bei Zielsetzungen für Vergütungssysteme</li><li>▪ Initiierung von Compensationsthemen</li></ul>

Hostettler, S. 2011. Über die Konstruktion von Salären. Wer macht, hat Macht: Beobachtungen aus der Praxis. M. Osterloh, K. Rost, eds. Der Anstieg Der Management-Vergütung: Markt Oder Macht? Nomos, 81-93.



# Das Management: Viele Fäden in der Hand...

---

Zum Einen wird die Erarbeitung von Salärsystemen häufig vom Verwaltungsrat an das Management delegiert und von ersterem nur am Rand begleitet. Es ist nicht verwunderlich, dass die involvierten Manager die Instrumente und Parameter bei Renumerationskonzepten selten zu den eigenen Ungunsten wählen und definieren. Wer macht, hat bekanntlich Macht. Dies ist ethisch nicht verwerflich, sondern es ist natürlich, dass in Verhandlungsprozessen die eigene Position vertreten wird. Ein Ausgleich sollte durch die Positionen der Gegenpartei stattfinden.

Zum Anderen ist das Management meistens in vielerlei Hinsicht besser informiert als der Verwaltungsrat. Es kann dieses Wissen zu eigenen Gunsten nutzen. Beispiele sind Informationen über die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung, etwa wenn Saläre an finanzielle Ziele geknüpft werden; Informationen über die technischen und finanziellen Eigenheiten von Salärinstrumenten wie etwa Optionen oder so genannte Performance Shares oder Units. Oder Informationen über die marktgängigen Saläre und über Angebot und Nachfrage im Markt für Manager.

Zum Dritten arbeiten in vielen Unternehmen Verwaltungsrat und Management über viele Jahre eng zusammen. Es liegt in der Natur der zwischenmenschlichen Beziehungen, dass die dem Verwaltungsrat zugeordnete Rolle des Aufsichtsorgans in solchen Fällen in den Hintergrund tritt. Ein freundschaftlicher Kitt zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsführung kann für die unternehmerische Entwicklung durchaus gewinnbringend sein. Für Salärfragen trifft dies aber nicht zu. Hier können die Interessen zwischen den vom Verwaltungsrat vertretenen Aktionären und dem Management auseinander gehen – namentlich was die Fragen betrifft, wie stark die Managersaläre dem unternehmerischen Risiko ausgesetzt werden sollen oder wie stark sich eine mögliche Outperformance auf den Bonus auswirkt.

# Schwache Kontrolle

---

Gehälter sind höher wenn ...

1. das Board schwach ist
2. kein großer Blockholder existiert
3. wenig institutionelle Shareholder vorhanden sind
4. Manager durch “Antitakeover arrangements” geschützt sind

# Befunde zu schwacher Kontrolle I

- Die CEO Gehälter sind niedriger, wenn
  - das Unternehmen einem Eigentümer gehört
  - sich unter den Aktionären druckresistente Großaktionäre (z.B. unabhängige Pensionskassen) befinden.
- Die CEO-Gehälter sind höher, wenn
  - sich unter den Aktionären drucksensitive Großaktionäre (z.B. Banken) befinden, welche mit dem Management Geschäftsbeziehungen pflegen
  - die VR-Mitglieder mehrere VR-Mandate innehaben
  - die VR-Mitglieder vom CEO vorgeschlagen werden
  - die Mitglieder des Kompensationsausschusses selber hohe Einkommen haben
  - Unternehmen “Anti-takeover”- Regelungen adaptiert haben



# Pay-without-Performance I

- Manager werden für die Unternehmensgröße (Empire-Building), aber nicht für die Performance bezahlt

	Total <i>n</i>	# of <i>r</i> 's	<i>r</i>	<i>SD</i> <i>obs</i>	<i>SD</i> <i>res.</i>	<i>Explained</i> <i>Variance</i>	<i>95% Confidence</i> <i>Interval of r</i>	$\chi^2$
Absolute Financial Performance Levels <sup>2</sup>								
Total Comp $r_{xy}$	1233	15	.392	.181	.156	.153	.343 to .439	56.06
Total Comp $r_{xf}$	1233	15	.403	.185	.162	.162	.354 to .449	60.32
Changes in Financial Performance								
Changes in Comp $r_{xy}$	1599	9	.180	.184	.169	.034	.132 to .228	57.75
Changes in Comp $r_{xf}$	1599	9	.203	.203	.190	.041	.155 to .250	71.96
Return on Equity—Short Term								
Total Comp $r_{xy}$	3046	24	.202	.102	.055	.041	.167 to .236	34.12*
Total Comp $r_{xf}$	3046	24	.212	.106	.065	.045	.178 to .246	37.85
Return on Assets								
Total Comp $r_{xy}$	2687	12	.107	.084	.051	.011	.069 to .144	19.21*
Total Comp $r_{xf}$	2687	12	.117	.091	.063	.014	.079 to .155	23.12
Absolute Firm Size								
Total Comp $r_{xy}$	8187	53	.413	.201	.191	.170	.394 to .431	482.68
Total Comp $r_{xf}$	8187	53	.520	.267	.262	.271	.504 to .536	1099.43
Change in Size								
Changes in Comp $r_{xy}$	1250	8	.148	.107	.072	.022	.093 to .202	53.93
Changes in Comp $r_{xf}$	1250	8	.225	.162	.143	.051	.171 to .277	36.20
Aggregated Firm Size								
Total Comp $r_{xy}$	8187	53	.412	.200	.189	.169	.393 to .430	475.61
Total Comp $r_{xf}$	8187	53	.643	.390	.389	.413	.630 to .656	3621.49

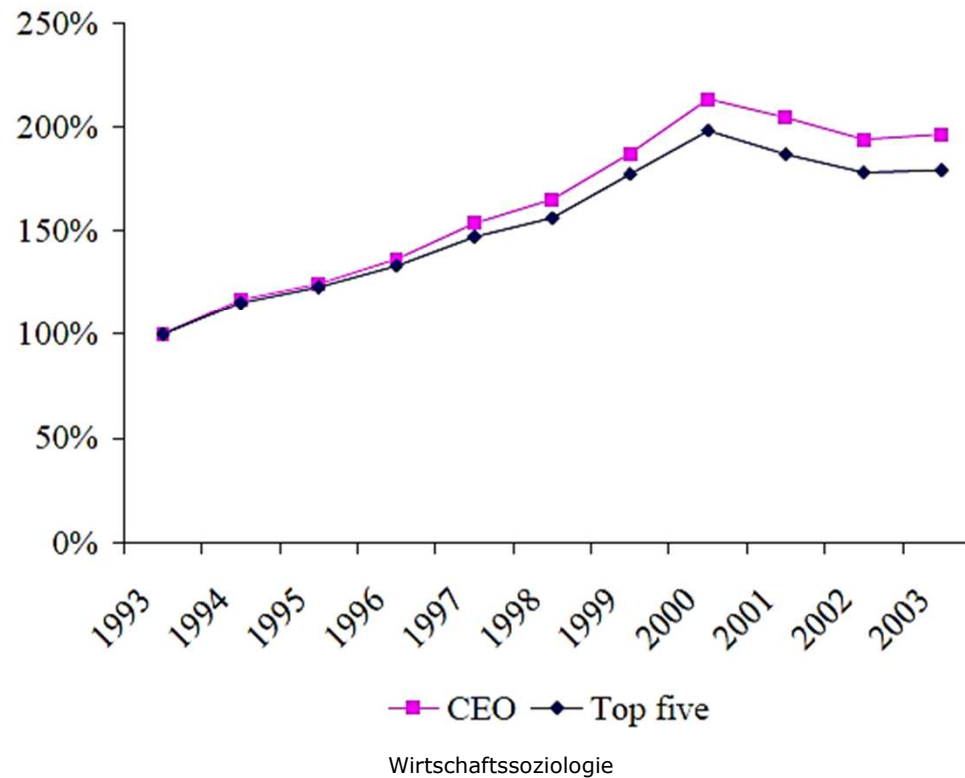
Tosi, H.L., S. Werner, J.P. Katz, L.R. Gomez-Mejia. 2000. How Much Does Performance Matter? A Meta-Analysis of Ceo Pay Studies. *Journal of Management* 26(2) 301-339.



## Pay-without-Performance II

- Gehälter steigen auch unter Kontrolle der Performance und der Unternehmensgröße an

**Increase in Compensation after Controlling for Size, Performance, and Fixed Effects**



Bebchuk, L., Y. Grinstein.  
2005. The Growth of  
Executive Pay. Oxford  
Review of Economic Policy  
21(2) 283-303.



## Pay-without-Performance III

- Manager manipulieren den Wert von Optionen:
  - Werden Aktienoptionen unregelmässig ausgegeben, gibt es höhere Kursanstiege nach Optionsvergabe, weil das Ausgabedatum manipuliert wurde.
  - Werden Aktienoptionen regelmässig ausgegeben, werden vor der Optionsvergabe mehr negative Unternehmensnachrichten verbreitet.

Bebchuk, L., J. Fried. 2003. Executive Compensation as an Agency Problem. *Journal of Economic Perspectives* 17 71-92.

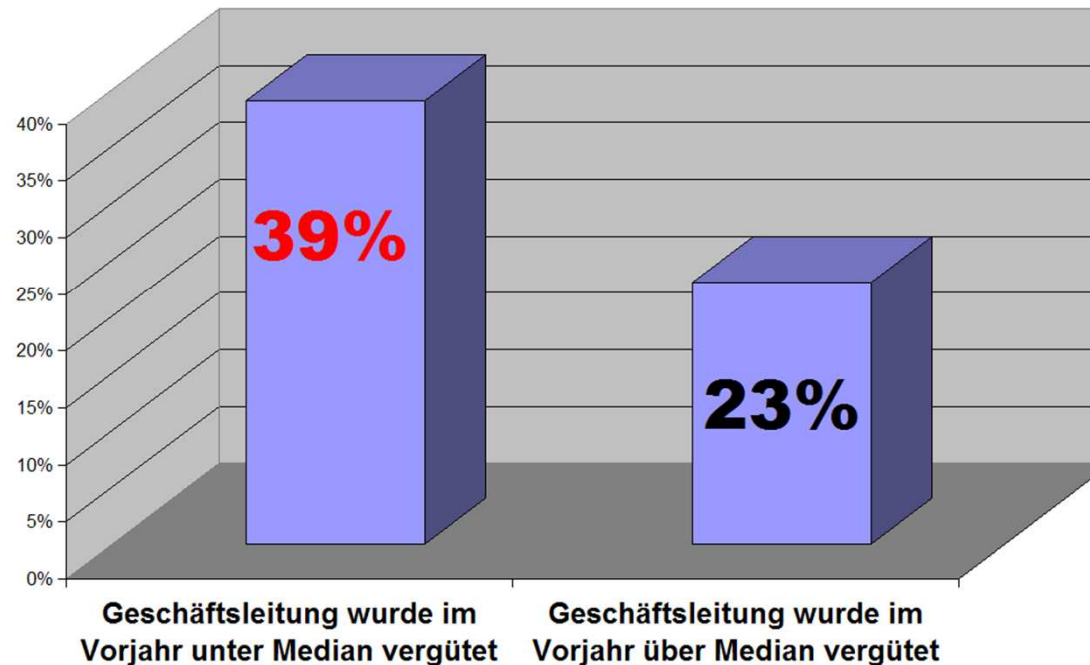
# **Befunde aus den USA zur Referenzgruppenentlohnung**

- 97% der US-Unternehmen orientieren sich bei der Gehaltsfindung an Referenzlohngruppen: Die große Mehrheit setzt die Entlohnung am oder über dem Median fest. Dies führt nicht zu „echten“ Marktpreisen, sondern zum „Fahrstuhleffekt“: Die Löhne steigen unabhängig von der Performance.
- Industriegruppenvergleiche werden systematisch verzerrt: 2/3 der grossen US-Firmen geben an, eine bessere Performance als die Referenzgruppe aufzuweisen.
- > Kein Zusammenhang zwischen „Pay-for-Performance“ und Performance
- Offen bleibt die Frage, warum Top-Manager im Vergleich zu anderen Stakeholdern besser in der Lage sind, die Referenzgruppenentlohnung zu ihren Gunsten auszunutzen (vgl. Markthypothese).

# Befunde aus der Schweiz zur Referenzgruppenentlohnung

- Fahrstuhleffekt der Referenzgruppenentlohnung unabhängig von Performance

**%-uale Gehaltssteigerung im Folgejahr**



Rost, K., M. Osterloh. 2008. Unsichtbare Hand Des Marktes Oder Unsichtbares Handschütteln? Wachstum Der Managerlöhne in Der Schweiz. Die Unternehmung 2008(3) 207-304



## Gliederung der heutigen Vorlesung

1. Nationale und internationale Einkommensverteilung
2. Marktstrukturen und soziale Ungleichheit
- 3. Körpermerkmale und Lohnungleichheit**
4. Einkommensungleichheit und Lebenszufriedenheit

## Benachteiligung am Arbeitsmarkt

- In Folge von Rasse, Ethnie, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexueller Identität, Körpermerkmalen (Grösse, Gewicht, Attraktivität) ...
  - In sozialen Interaktionen einfach wahrnehmbar
  - Werden oft auch mit Produktivität gleichgesetzt
- Schwierigkeiten
  - Erst bei Kontrolle um Leistungsunterschiede liegt reine Diskriminierung vor, d.h. wenn die Entlohnung nicht dem Wert der Grenzproduktivität entspricht
  - Rekursive Kausalität/Endogenität, da Lohn oft Diskriminierungsmerkmale, wie z.B. Gewicht, bestimmt
  - Unbeobachtete Drittvariablen führen zu Diskriminierung/Produktivitätsunterschieden

# Humankapitaltheorie zur Erklärung von Grenzproduktivität

- Summe aller erworbenen Fähigkeiten und Wissensbestände, welche sich positiv auf Renditen auswirken
  - Allgemeines/ übertragbares Humankapital
  - Spezifisches Humankapital
- Körpermerkmale wie Gewicht/ physische Attraktivität
  - *können* Humankapital sein, sofern diese für den Beruf/Gesundheit notwendig sind, in diese investiert wird und diese auf dem Arbeitsmarkt entlohnt werden
  - sind allerdings oft ererbt (z.B. Körpergröße)
- Diskriminierungsmodelle müssen deswegen um Humankapital kontrollieren; nur der über Grenzproduktivität / Humankapital unerklärte Stundenlohn kann auf Diskriminierung zurückgeführt werden

# **Beckers Präferenzmodell zur Erklärung von Diskriminierung**

- Präferenz für bestimmte Personengruppen führt zu höheren Löhnen/Preisen
  - Produzentendiskriminierung
  - Kundendiskriminierung
- Diskriminierendes Verhalten ist kostspielig
  - Wettbewerbsnachteil
  - Diskriminierung auf Arbeitsmärkten sinkt je höher der Wettbewerb

## Statistische Diskriminierung

- Statistische Diskriminierung = erwartbare Produktivität
  - Unvollständige Information über potenzielle Arbeitnehmer
  - Rückgriff auf eigene/berichtete Erfahrungen mit analogen Personengruppen
  - Nimmt mit Unternehmenstrenure ab
- Körpermerkmale und Lohn
  - Z.B. Vorurteil, dass übergewichtige Arbeitnehmer weniger belastbar sind
  - In gewissen Berufen ist allerdings mit einer Produktivitätssteigerung und damit Selbstselektion zu rechnen

## Soziobiologische Ansätze

- Körperliche Merkmale sind Signale für die psychische Fitness, welche Überlebenschancen erhöht
- Geltende Regeln/Urteilsheuristiken des Tierreichs finden noch auf heutigen Arbeitsmärkten Entsprechung
- Attraktivere Menschen werden entsprechend als sozial kompetenter, geselliger, moralischer, intelligenter, kreativer, anpassungsfähiger, fleissiger, erfolgreicher, gesünder eingeschätzt

## Messung von Körpermerkmalen

- Physische Attraktivität
  - Kulturspezifischer Konsens bzgl. Gesicht (Symmetrie etc.)
  - Externe Urteile (mind. 24) zu Zielperson
- Körpergröße/ Körpergewicht
  - Selbstangabe oder externe Messung
  - Verwendung des BMI mit Nachteilen der Über- und Unterschätzung in Anhängigkeit der Muskelmasse
  - Selbstangaben nicht besonders valide

# **Psychische Attraktivität und Arbeitsmärkte**

---

- Geschätzte Lohnprämien von 5-10%
- Arbeitsmarkt scheint tendenziell eher unattraktives Aussehen abzustrafen als attraktives Aussehen zu belohnen (Lohn als auch Anstellungschancen)
- Selbstselektion attraktiver Menschen in bestimmten Berufssparten, die das Erscheinungsbild honorieren
- Unterdurchschnittlich attraktive Frauen partizipieren in geringerem Ausmass am Arbeitsmarkt
- Ausgaben in Kosmetika/Kleidung erhöhen Lohn bis zu einem Schwellenwert
- Physisches Erscheinungsbild von Beschäftigten erhöht Umsätze



## Körpergrösse und Arbeitsmärkte

- Körpergrösse wirkt sich insbesondere bei Männern positiv auf den Lohn aus
- Zusammenhang scheint nicht linear; Grenzwert bei Männer: 1,95/1,85 und bei Frauen: 1,65
- Scheinkorrelation zwischen Grösse und Lohn, da Erfahrungen aus der Jugendzeit (Führungspositionen, soziale Aktivitäten)
- Selbstselektion von Personen in bestimmte Berufssparten, die Körpergrösse honorieren (z.B. Verkauf, Manager)

## Körpergewicht und Arbeitsmärkte

- Übergewichtige Frauen in USA/Kanada haben bis zu 10%-15% Lohneinbussen und 20% niedrigeres Familieneinkommen
- Neuere Untersuchungen bestätigen diese Effekte, auch wenn Effektstärken geringer ausfallen
- Übergewichtige Frauen in DE haben bis zu 9% Lohneinbussen; für übergewichtige Männer findet man keine Effekte (kann auf Messprobleme beim BMI zurückzuführen sein)
- Männer profitieren aus jedem Kilo fettfreie Masse
- Befunde variieren stark nach Berufsbranche

## Daten und Methode

- Statt BMI Schätzung des Anteils fettfreier Masse und totales Körperfett

*Daten u...*

TABELLE 11.1: VERGLEICH DER STICHPROBE DES BIADATA PROJECTS MIT DEM SOEP, ANGABEN IN PROZENT

		BIAdata 1993–1999	SOEP 2002
Frauen	BMI < 18,5	3,12	3,01
	18,5 ≤ BMI < 25,0	55,32	52,30
	25,0 ≤ BMI < 30,0	33,12	30,92
	BMI ≥ 30,0	8,44	13,77
Männer	BMI < 18,5	0,97	0,69
	18,5 ≤ BMI < 25,0	38,31	38,86
	25,0 ≤ BMI < 30,0	46,10	44,97
	BMI ≥ 30,0	14,61	15,47

# Deskriptive Statistiken

Variablen	Frauen		Männer	
	Mittelwert	SD	Mittelwert	SD
Stundenlohn in Euro	10,43	5,04	13,59	6,90
Körpergewicht in kg	68,01	12,74	85,21	13,78
Körpergröße in cm	166,52	6,30	179,25	7,00
TKF in kg	23,38	7,82	25,33	7,49
FFM in kg	44,63	5,35	59,88	7,72
BMI	24,53	4,44	26,49	3,81
Gesamtbildung der Eltern in Jahren	12,12	2,01	11,97	2,04
Schulbildung in Jahren	10,33	2,26	9,95	2,49
Arbeitserfahrung vollzeit in Jahren	13,05	9,88	19,52	10,52
Arbeitserfahrung teilzeit in Jahren	5,09	6,71	0,51	1,80
Arbeitserfahrung arbeitslos in Jahren	0,50	1,29	0,41	1,12
Dummy: Keine Lehre	0,26	–	0,25	–
Dummy: Lehre	0,70	–	0,68	–
Dummy: Meister	0,06	–	0,10	–
Dummy: Universität	0,29	–	0,27	–
Anzahl Arztbesuche in den letzten drei Monaten	2,27	3,39	1,65	3,01
Subjektive Gesundheitseinschätzung (von 0 - 10)	6,97	1,96	6,98	1,91
Anzahl Fehltage im Vorjahr	8,36	21,00	7,76	20,67
Dummy: Verheiratet	0,64	–	0,67	–
Dummy: Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	0,34	–	0,40	–
Alter in Jahren	42,53	9,94	42,72	9,87
Dummy: Westdeutschland	0,72	–	0,76	–
Dummy: Deutsche Staatsbürgerschaft	0,97	–	0,95	–
Dummy: Interviewer anwesend	0,24	–	0,25	–
Beobachtungen	15 240		17 309	
Individuen	5 587		5 960	

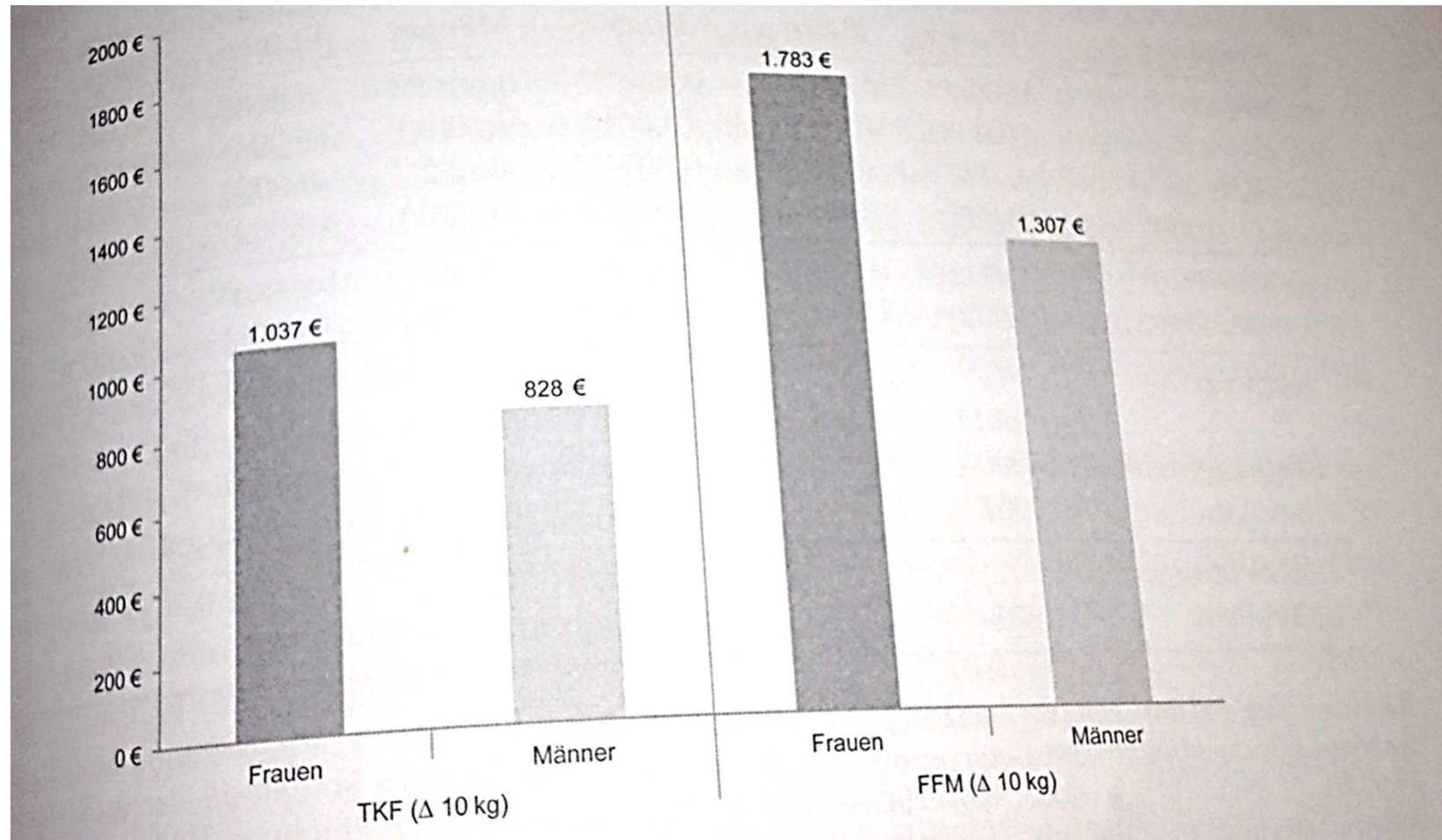
# Determinanten des Stundenlohnes

TABELLE 11.3: DETERMINANTEN DES LOGARITHMIERTEN STUNDENLOHNES

Variablen	TLM		REM		FEM	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
FFM	0,008** (0,003)	0,006*** (0,001)	0,009*** (0,001)	0,004*** (0,001)	-0,0001 (0,004)	-0,001 (0,002)
TKF	-0,005* (0,002)	-0,004** (0,001)	-0,005*** (0,001)	-0,002** (0,001)	-0,0004 (0,002)	0,0003 (0,001)
Schulbildung	0,023*** (0,005)	0,005 (0,003)	0,022*** (0,002)	0,005** (0,002)	0,010* (0,005)	0,004 (0,004)
Dummy: Lehre	-0,017 (0,054)	-0,055 (0,047)	-0,005 (0,026)	-0,031 (0,025)	0,043 (0,042)	0,084* (0,038)
Dummy: Meister	0,043 (0,058)	0,069 (0,054)	0,014 (0,029)	0,043 (0,026)	0,055 (0,051)	0,096* (0,042)
Dummy: Keine Lehre	0,044 (0,051)	-0,002 (0,047)	0,033 (0,027)	0,001 (0,025)	-0,012 (0,034)	0,015 (0,032)
Dummy: Univ. Abschluss	0,291*** (0,027)	0,333*** (0,024)	0,278*** (0,012)	0,280*** (0,015)	0,080* (0,040)	0,044 (0,038)
Dummy: Gesamtbildung der Eltern	0,011* (0,005)	0,010* (0,005)	0,023*** (0,002)	0,022*** (0,002)	-	-
Erfahrung VZ	0,007 (0,004)	0,011 (0,007)	0,017*** (0,002)	0,012*** (0,003)	0,009 (0,008)	0,015 (0,011)
Erfahrung TZ	-0,008 (0,004)	-0,009 (0,009)	0,005* (0,002)	-0,008 (0,004)	-0,002 (0,007)	-0,006 (0,010)
Erfahrung AL	-0,091*** (0,016)	-0,181*** (0,017)	-0,073*** (0,006)	-0,108*** (0,009)	-0,085*** (0,023)	-0,115*** (0,026)
Erfahrung VZ <sup>2</sup>	-0,0001 (0,0001)	-0,0004* (0,0001)	-0,0002*** (0,00003)	-0,0004*** (0,00004)	-0,0002*** (0,0001)	-0,0003*** (0,0001)
Erfahrung TZ <sup>2</sup>	0,0001 (0,0001)	-0,0002 (0,0007)	0,00001 (0,0001)	0,00002 (0,0002)	0,0001 (0,0001)	0,00004 (0,0004)
Erfahrung AL <sup>2</sup>	0,006** (0,002)	0,016*** (0,003)	0,004*** (0,001)	0,005*** (0,001)	0,004 (0,002)	0,006 (0,004)
subjektive Gesundheit	0,007 (0,005)	0,012* (0,005)	0,001 (0,001)	0,005*** (0,001)	0,002 (0,001)	0,002 (0,001)
Anzahl Arztbesuche	0,001 (0,003)	0,007* (0,003)	0,00003 (0,001)	-0,0003 (0,001)	-0,0004 (0,001)	-0,001 (0,0005)
Anzahl Fehltage	-0,0001 (0,0003)	-0,001* (0,0004)	-0,0002* (0,0001)	-0,0002** (0,0001)	-0,0003** (0,0001)	-0,0002* (0,0001)



# Lohnveränderungen für Beispielpersonen



# Fehlspezifikation durch Verwendung des BMI bzw. Gewicht

TADELLE 1.1.1

Variablen	TLM		REM		FEM	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
FFM	0,008** (0,003)	0,006*** (0,001)	0,009*** (0,001)	0,004*** (0,001)	-0,0001 (0,004)	-0,001 (0,002)
TKF	-0,005* (0,002)	-0,004** (0,001)	-0,005*** (0,001)	-0,002** (0,001)	-0,0004 (0,002)	0,0003 (0,001)
BMI	-0,002 (0,002)	-0,0002 (0,002)	-0,001 (0,001)	0,001 (0,001)	-0,001 (0,001)	0,0001 (0,001)
Körpergröße	0,004** (0,001)	0,005*** (0,001)	0,004*** (0,001)	0,003*** (0,001)	– –	– –
Körpergewicht	-0,0004 (0,001)	-0,0001 (0,001)	-0,0003 (0,0003)	0,0004 (0,0003)	-0,0003 (0,0004)	-0,0001 (0,0004)

# Attraktivität von Schweizer CEOs und Gehalt

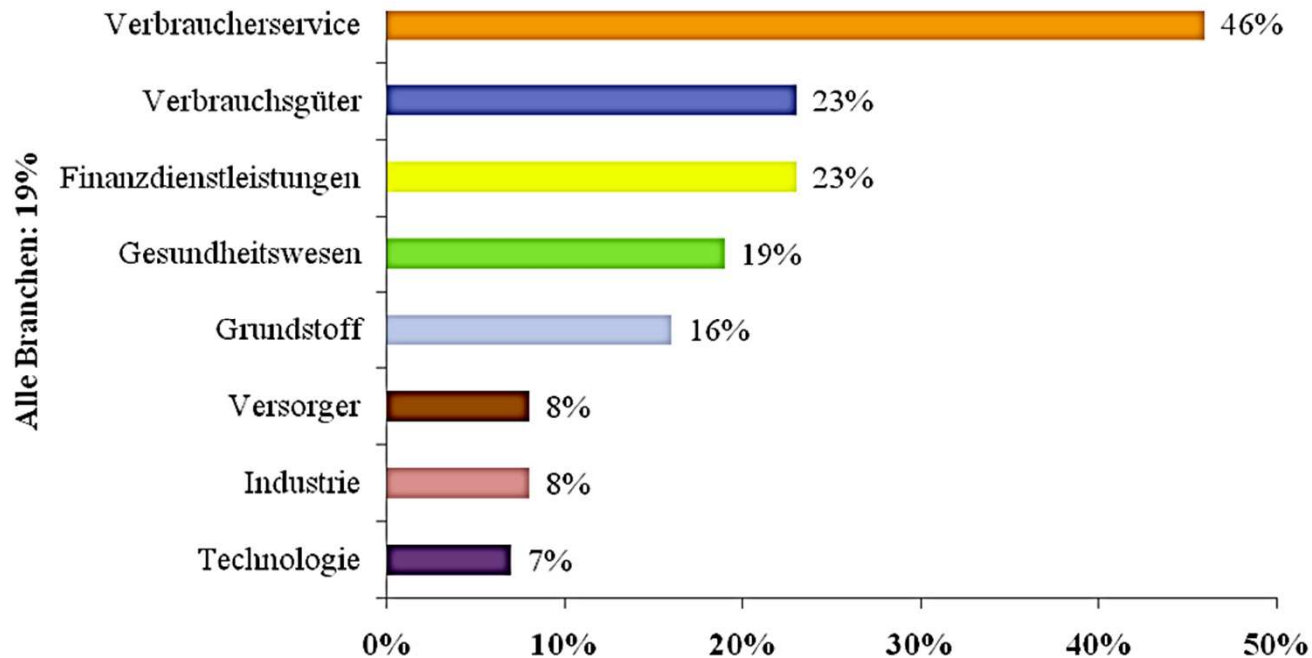
---

<b>Top-10 der Unattraktivsten</b>	<b>Attraktivität (1-10)</b>	<b>Gehalt</b>
Mittelwert	2.51	SFr. 4'027'011
Median	2.61	SFr. 2'933'959
<b>Top-10 der Attraktivsten</b>	<b>Attraktivität (1-10)</b>	<b>Gehalt</b>
Mittelwert	5.79	SFr. 5'690'863
Median	5.82	SFr. 1'280'051

**Tabelle 4:** Mittelwert und Median der Gehälter und Attraktivitätsbewertungen der zehn Top- und Bottom-CEOs/VRPs (eigene Darstellung)



# Frauen in Führungspositionen in der Schweizer Wirtschaft



Legende:

Eigene Erhebung (vgl. auch *Bublak* 2009)

Der Anteil erwerbstätiger Frauen beträgt in den gelisteten Branchen (*Bundesamt für Statistik* 2009):

- Gesundheitswesen = 69%
- Verbraucherservice/ Verbrauchsgüter = 55%
- Finanzdienstleistungen = 42%
- Technologie/ Versorger/ Grundstoff/ Industrie = 32%

Abbildung 1: Branchenspezifischer Anteil von Frauen im mittleren Management SIX kotierter Unternehmen

# Ursachen für den geringen Frauenanteil: Stereotype und Rollenvorstellungen

- Zuschreibungen von männlichen und weiblichen Attributen
  - Frauen: teilnehmend, hilfsbereit, freundlich, sympathisch, rücksichtsvoll, verständnisvoll, sanftmütig und fürsorglich
  - Männer: bestimmend, aggressiv, ehrgeizig, dominant, energisch, unabhängig, selbstbewusst und führungsbereit
  - im Zeitablauf und kulturübergreifend weitgehend stabil
- Geschlechterrollen können sich als nachteilig erweisen
  - Männliche Eigenschaften prägen oft den Stereotyp der Führungsperson z.B. das Streben nach Macht und Kontrolle, Stärke, Durchsetzungsfähigkeit, Entschlossenheit, Selbstsicherheit, Schlagkräftigkeit, Unabhängigkeit, Risikobereitschaft und Nüchternheit
  - Führt zur (unbewussten) Begünstigung von Männern in Geschäftsleitungspositionen
- Befunde
  - sowohl Frauen als auch Männer charakterisieren eine gute Führungsperson mit überwiegend maskulinen Eigenschaften
  - männlicher Kommunikationsstil wirkt sich positiv auf Beförderungen aus
  - Frauen werden selbst dann als Führungspersonen abgelehnt, wenn sie typisch männliche Verhaltensweisen adaptieren
  - in der Realität existieren keine Unterschiede im tatsächlichen Führungsverhalten zwischen Frauen und Männern

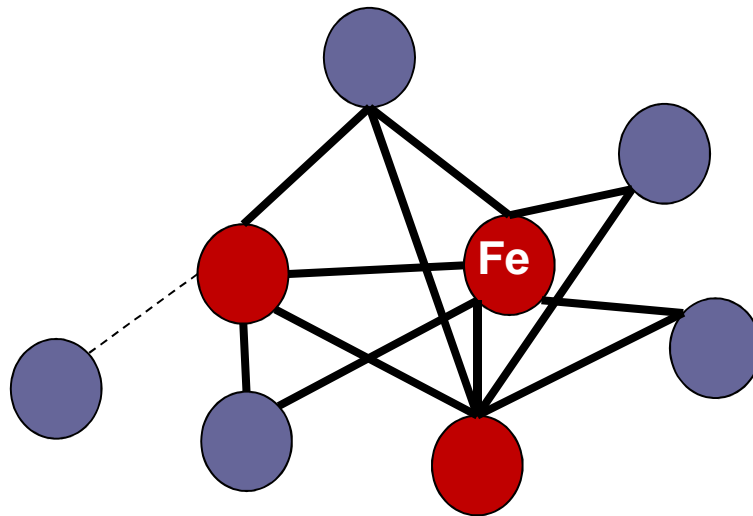
# Ursachen für den geringen Frauenanteil: Netzwerke

---

- Geschlechterspezifische Sozialkapitalunterschiede
  - Sozialkapital ist insbesondere für unternehmens-externe Kandidaten entscheidend, da nur unvollkommene Informationen über das Humankapital dieser Personen vorliegen
  - Männer in oberen Hierarchieebenen profitieren von breiten, lose gekoppelten und nicht-hierarchischen Netzwerken mit strukturellen Löchern; Frauen nicht
  - Männern unterhalten einen höheren Prozentsatz von „same sex ties“, d.h. gleichgeschlechtlichen Beziehungen, Frauen mehr „cross sex ties“ d.h. Beziehungen zu Männern und Frauen.
- Gründe
  - beruflicher Aufstieg von Frauen ist an einen höheren Bedarf an Legitimation gebunden, d.h. Frauen benötigen Mentoren
  - fehlende Zugang von Frauen zu „old boy networks“
  - Die überwiegende Besetzung höherer Hierarchieebenen mit Männern zwingt Frauen zur Aufteilung ihrer Netzwerke

# Vorteilhafte Netzwerkstruktur Frauen

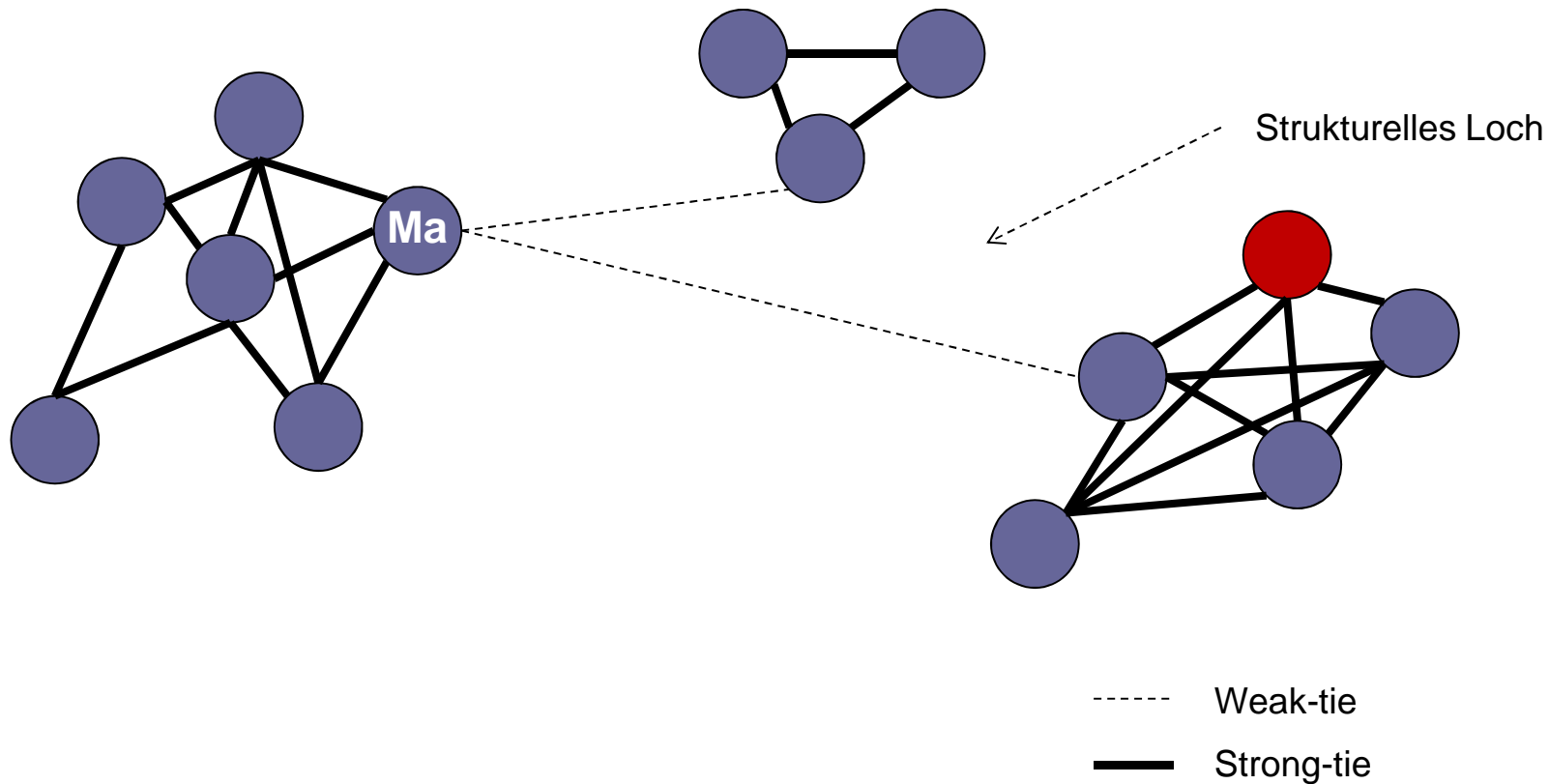
- Frauen: Hierarchisches Netzwerk um strategische Partner



----- Weak-tie  
———— Strong-tie

# Vorteilhafte Netzwerkstruktur Männer

- Männer: Netzwerke reich an «strukturellen Löchern»



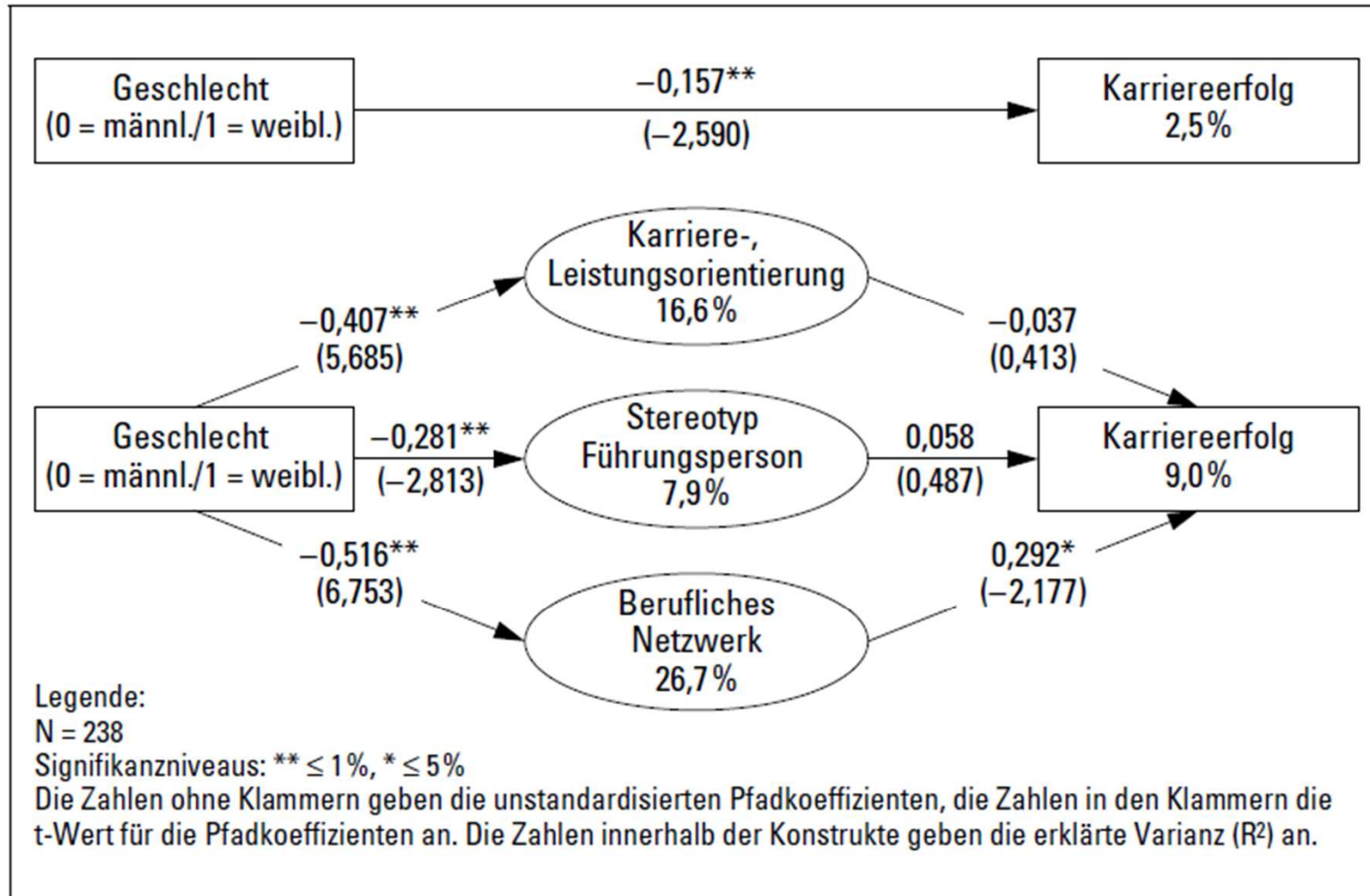
# **Ursachen für den geringen Frauenanteil: Einstellungen**

- tatsächliche Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern
  - Frauen haben im Vergleich zu Männern eine geringere Risikobereitschaft und eine geringere Wettbewerbsneigung
  - Aber: Untersuchungen bestätigen ebenso, dass Frauen ein höheres Unabhängigkeitsbedürfnis haben, stärker nach neuen, herausfordernden Aufgaben und eine realistischere Selbsteinschätzung eigener Fähigkeiten aufzeigen

# Ursachen für den geringen Frauenanteil: Unvereinbarkeit von Familie und Beruf

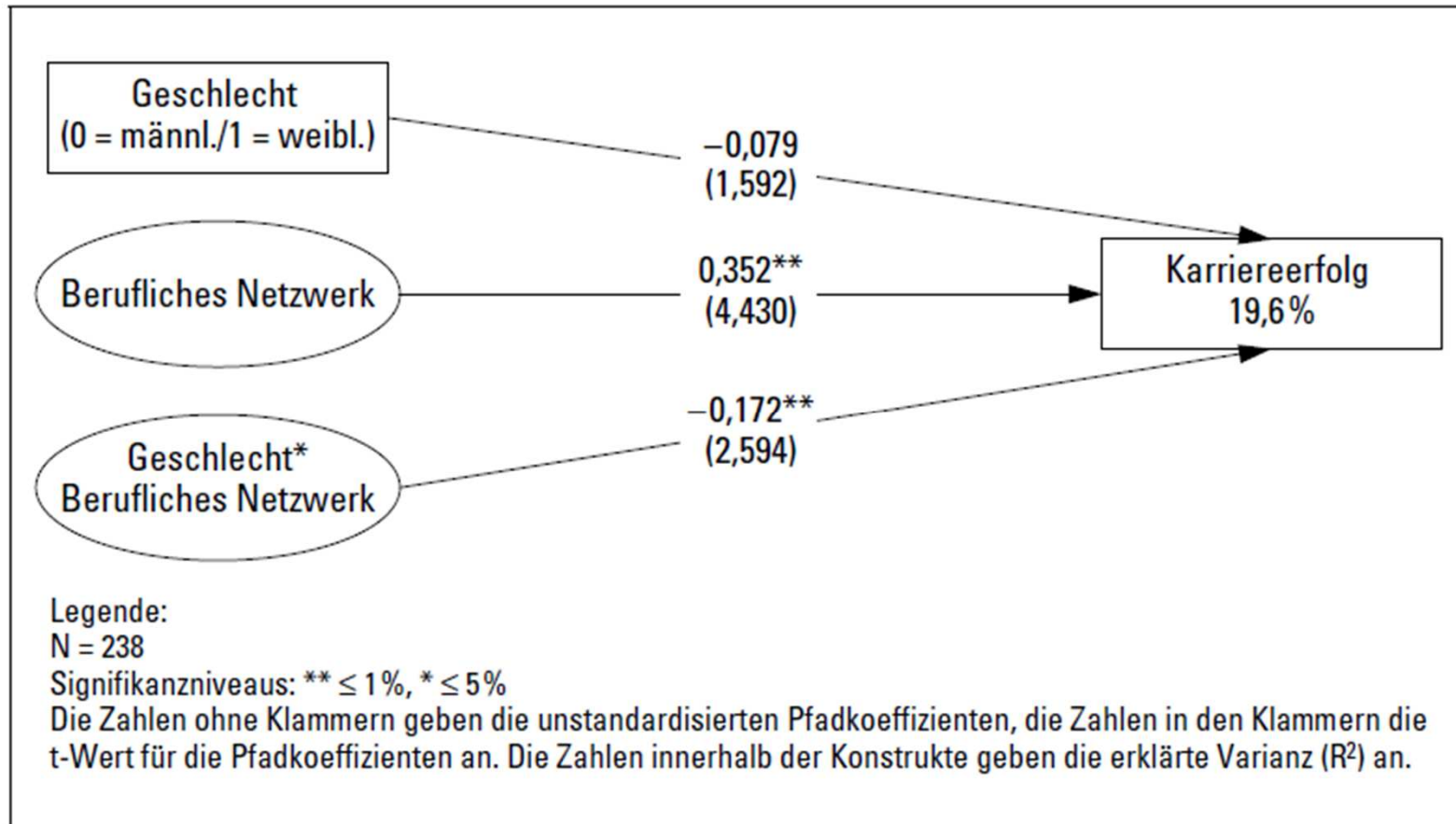
- Herkömmliche Rollenverteilung führt u.a. zur statischen Diskriminierung: Frauen wird aufgrund häufigerer Berufsunterbrechungen, der Doppelbelastung Beruf-Familie und dem Rollenkonflikt eine geringere Durchschnittsproduktivität unterstellt
- Befunde
  - Frauen in höheren Führungspositionen weisen keine systematisch höheren Fluktuationsquoten als Männer auf
  - treten Frauen einmal aus der Erwerbstätigkeit aus, erweist sich ein Wiedereinstieg, oder gar eine Beförderung als sehr schwierig
  - wiedereingegliederte Frauen arbeiten vielfach in Teilzeit und häufiger als vor einer Unterbrechung unterhalb ihres Ausbildungsniveaus
- In der Schweiz
  - wenn kleine Kinder im Haushalt leben, liegt der Beschäftigungsgrad von Frauen unter 50%
  - acht von zehn Schweizer Frauen, die Kinder unter 15 Jahren haben und mit dem Partner leben, tragen im Jahr 2007 die Verantwortung für die Hausarbeit alleine

# Befunde zur versteckten Diskriminierung für die Schweiz (1)





# Befunde zur versteckten Diskriminierung für die Schweiz (2)



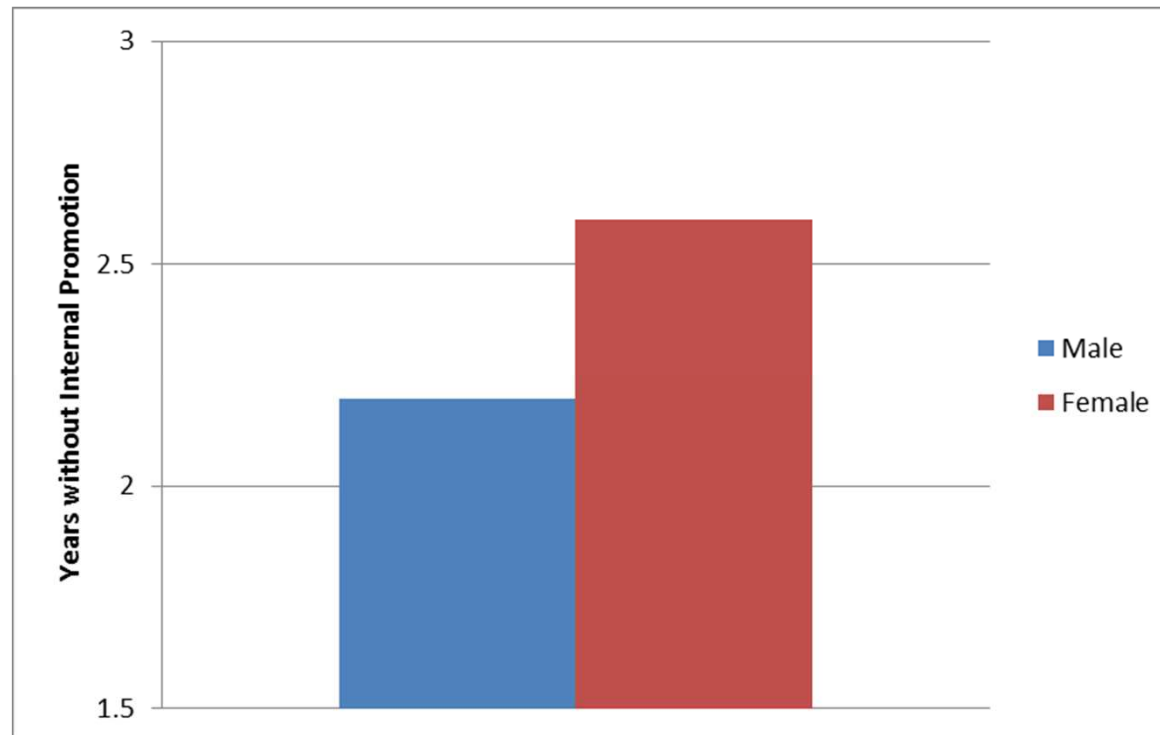
# Befunde zur versteckten Diskriminierung für die Schweiz (3)

Geschlecht	Anzahl Kinder im Haushalt				Alleinige Verantwortung Hausarbeit/ Kinderbetreuung <sup>1</sup>			
	Mittelw.	Std.abw.	F-Wert	Sig. (2-seitig)	Mittelw.	Std.abw.	F-Wert	Sig. (2-seitig)
<b>Personen mit niedriger beruflicher Stellung</b>								
Männlich	0,44	0,80			0,33	0,48		
Weiblich	0,54	0,84			0,38	0,49		
Gesamt	0,50	0,82	0,296	0,587	0,36	0,48	0,168	0,683
<b>Personen mit hoher beruflicher Stellung</b>								
Männlich	0,74	1,08			0,00	0,00		
Weiblich	0,43	0,73			0,34	0,48		
Gesamt	0,56	0,90	2,530	0,115	0,20	0,40	16,116	0,000
Legende: N = 238 1: Skala 0 = nein/1 = ja								

▲ Tab. 3 Doppelbelastung von Männern und Frauen in Abhängigkeit der Karriere

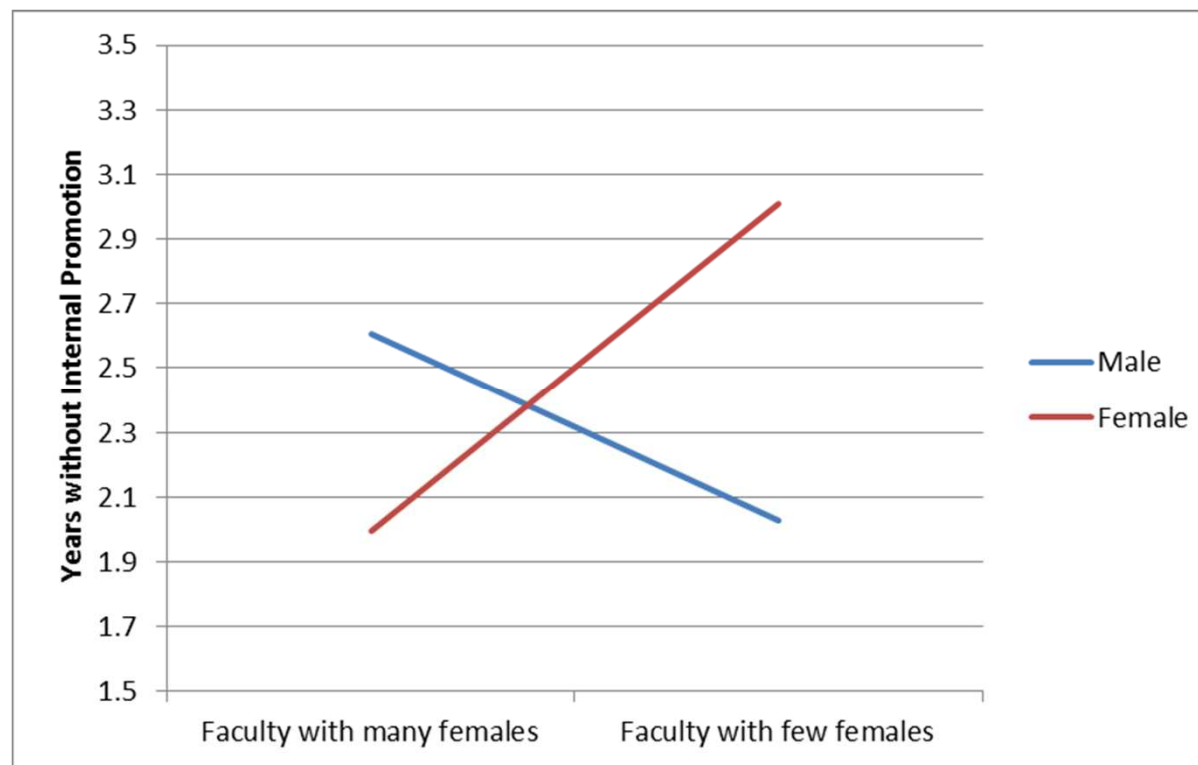
# Befunde zur Beförderung von Frauen im höheren Kader (1)

- Jahre ohne interne Beförderungen (nur Professuren)



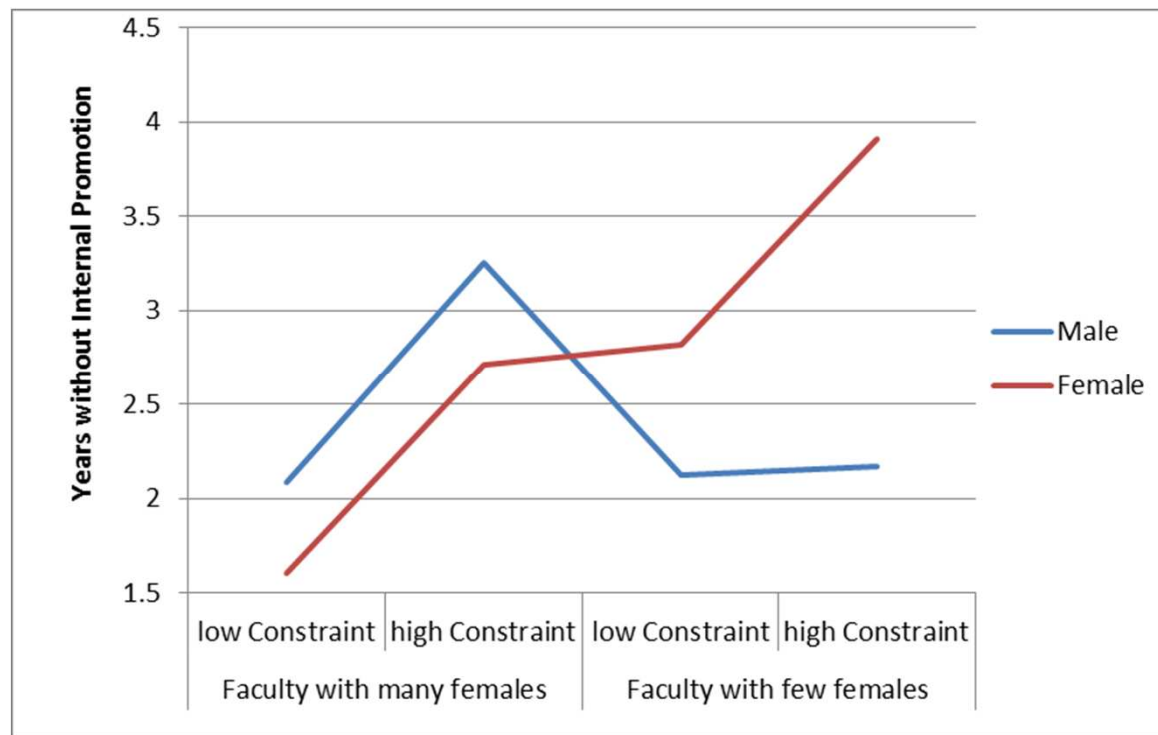
## Befunde zur Beförderung von Frauen im höheren Kader (2)

- Jahre ohne interne Beförderung in Abhängigkeit des Frauenanteils in der Fakultät



# Befunde zur Beförderung von Frauen im höheren Kader (3)

- Jahre ohne interne Beförderung in Abhängigkeit der Fakultäten & der individuellen Netzwerkstruktur



## Fixe Quoten?

---

- Braucht die Schweiz eine verbindliche Frauenquote bzw. verbindliche Quoten für andere benachteiligte Gruppe?
- Diskutieren Sie Pro- und Kontra-Argumente

## Gliederung der heutigen Vorlesung

1. Nationale und internationale Einkommensverteilung
2. Marktstrukturen und soziale Ungleichheit
3. Körpermerkmale und Lohnungleichheit
4. **Einkommensungleichheit und Lebenszufriedenheit**

# Wandel des Nutzenbegriffs in der Ökonomie

---

- Klassiker betonen neben der monetären Ausstattung auch Aspekte wie Moral und Hedonismus
  - Gemäss Aristoteles hängt Glück davon ab, wie tugendhaft, nach einem normativen Standard gerichtet, eine Person ihr Leben führt und ob es ihr dabei gelingt, das eigene Potential so zu entfalten, dass sie in einen Zustand der Glückseligkeit oder seelischen Wohlbefindens versetzt wird.
- Anfang des 20 Jh. fokussieren Arbeiten auf direkt messbaren monetären Konsequenzen und blenden psychologische und soziologische Nutzenkomponenten aus
- Seit ca. 10 Jahren rückt die hedonistischen Perspektive Glück wieder in den Mittelpunkt
  - resultiert Glück aus der Suche nach Vergnügen und der Verminderung von Leid
  - gängigere Begriffe für Glück dürften Lebensqualität, Wohlbefinden, Positiverfahrungen oder Zufriedenheit sein. Glück ist „(...) *the degree to which an individual judges the overall quality of his life favorably.*“



## Das Glücksparadox

- Drei scheinbar in Widerspruch stehende empirische Befunde
  - Auf Individualebene sind reiche Menschen etwas glücklicher als arme
  - Vergleicht man Einkommen und Lebenszufriedenheit zwischen Ländern, sind Menschen in reichen Ländern eindeutiger glücklicher als Menschen aus armen Ländern
  - Steigt das Einkommen innerhalb eines Landes, werden die Menschen nicht glücklicher

## Befriedigung von Grundbedürfnissen

- Nach Maslow
  - Geld dient der Befriedigung wesentlicher menschlicher Grundbedürfnisse
  - Geld hat einen abnehmenden Grenznutzen, sofern diese Grundbedürfnisse befriedigt sind
- Erklärt warum reicheren Menschen *etwas* glücklicher sind als arme Menschen

# Befunde zur Befriedigung von Grundbedürfnissen

- Geld ist ein wichtiger Aspekt im Leben. Es dient zur Befriedigung individueller Wünsche.

Table 1  
*Percent Distribution of Population by Happiness at Various Levels of Income, United States, 1994*

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Total household income (1994 dollars)	Mean happiness rating*	Very happy	Pretty happy	Not too happy	(Number of cases)
All income groups	2.4	28	60	12	(2,627)
75,000 and over	2.8	44	49	6	(268)
50–74,999	2.6	36	58	7	(409)
40–49,999	2.4	31	59	10	(308)
30–39,999	2.5	31	61	8	(376)
20–29,999	2.3	27	61	12	(456)
10–19,999	2.1	21	64	15	(470)
Less than 10,000	1.8	16	62	23	(340)

*Source:* National Opinion Research Center (1999) Question 157. ‘Don’t know’ and ‘no answer’ responses are omitted.

\* Based on score of ‘very happy’ = 4, ‘pretty happy’ = 2, ‘not too happy’ = 0.

Easterlin, R.A., 2001. Income and Happiness: Towards a unified Theory. *The Economic Journal*, 111(7), 465-484.

# Sozialer Vergleich

- Menschen sind an ihrer relativen Position in Gesellschaften interessiert
- Wahl der Referenzgruppen für soziale Vergleiche wesentlich
  - Abstrakte Referenzgruppen wie CEOs, Stars, Stadtviertel, Berufsgruppe
  - Konkrete Referenzgruppen wie Arbeitskollegen, Nachbarn, anhand soziodemographischer Merkmale (Homophilie)
- Soziale Vergleiche sollten umso relevanter werden,
  - Je stärker die Beziehung zur Referenzgruppe durch Wettbewerb gekennzeichnet sind
  - Je näher die räumliche Distanz zur Referenzgruppe, z.B. über face-to-face Kontakte
- Je höher das relative Einkommen umso höher die Zufriedenheit
- Gesamtgesellschaftliches Nullsummenspiel erklärt, warum Wohlfahrtssteigerung in einem Land nicht zu einer Glückssteigerung führt

# Adaption

---

- Hedonistische Tretmühle („Easterlin-Paradox“)
  - Menschliche Einbettung in den eigenen Lebensverlauf
  - Menschen vergleichen ihr heutiges mit ihrem vergangenen Einkommen
  - Ein hohes Einkommen in der Vergangenheit verschiebt das Anspruchsniveau = Adaptionfähigkeit
- Einkommensveränderung haben somit nur kurzfristige Effekte langfristig kehrt der Mensch zum Basisniveau zurück
  - Verluste senken das Glück stärker als Gewinne (Basisniveaus nicht mehr erfüllt)
  - Zeitlich länger zurückliegende Einkommensveränderungen haben gegenüber jüngeren Veränderungen keinen Einfluss auf das Glück

# „Easterlin-Paradox“

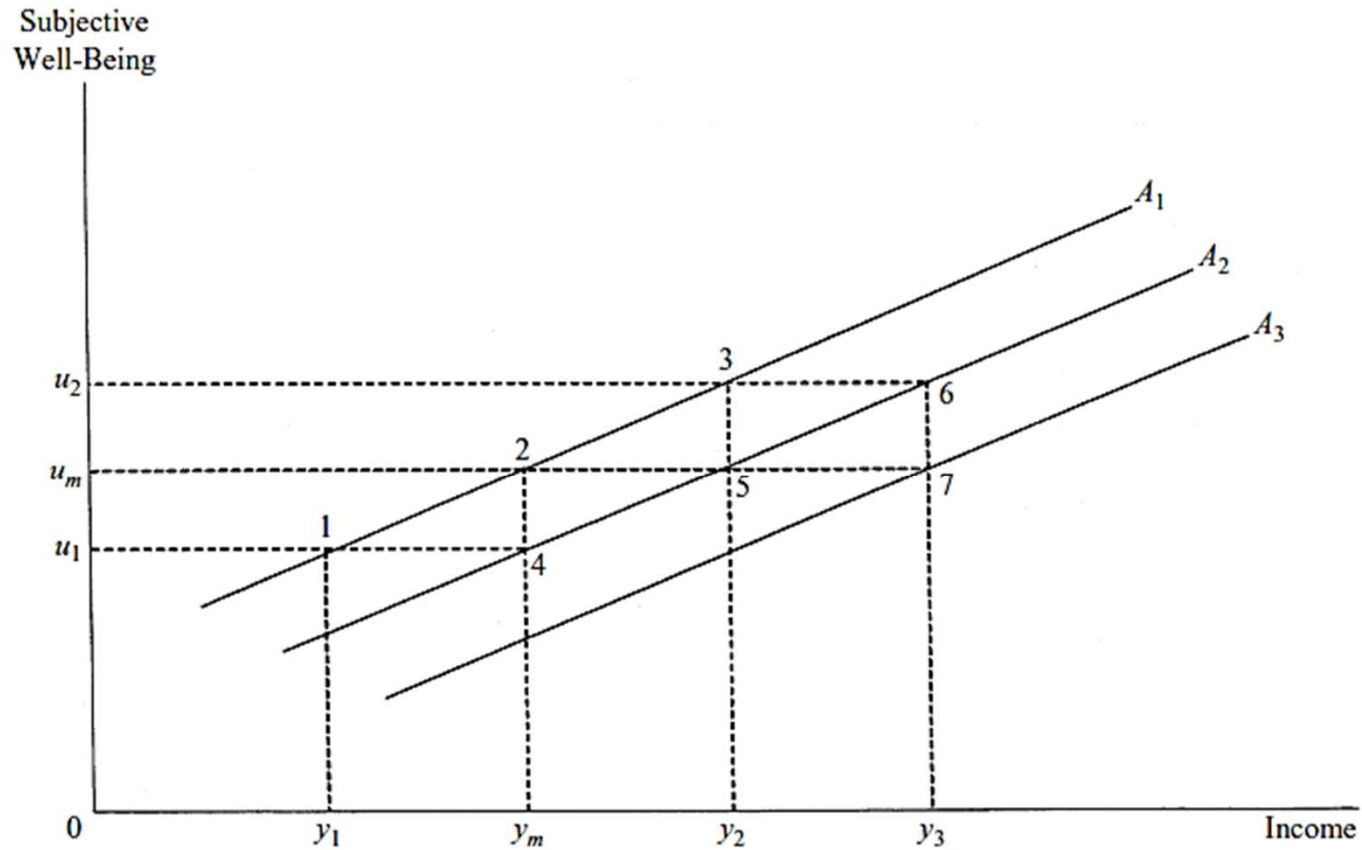


Fig. 2. Subjective Well-Being ( $u$ ) as a Function of Income ( $y$ ) and Aspiration Level ( $A$ )

Easterlin, R.A., 2001. Income and Happiness: Towards a unified Theory. The Economic Journal, 111(7), 465-484.

# Befunde zur Adaption (1)

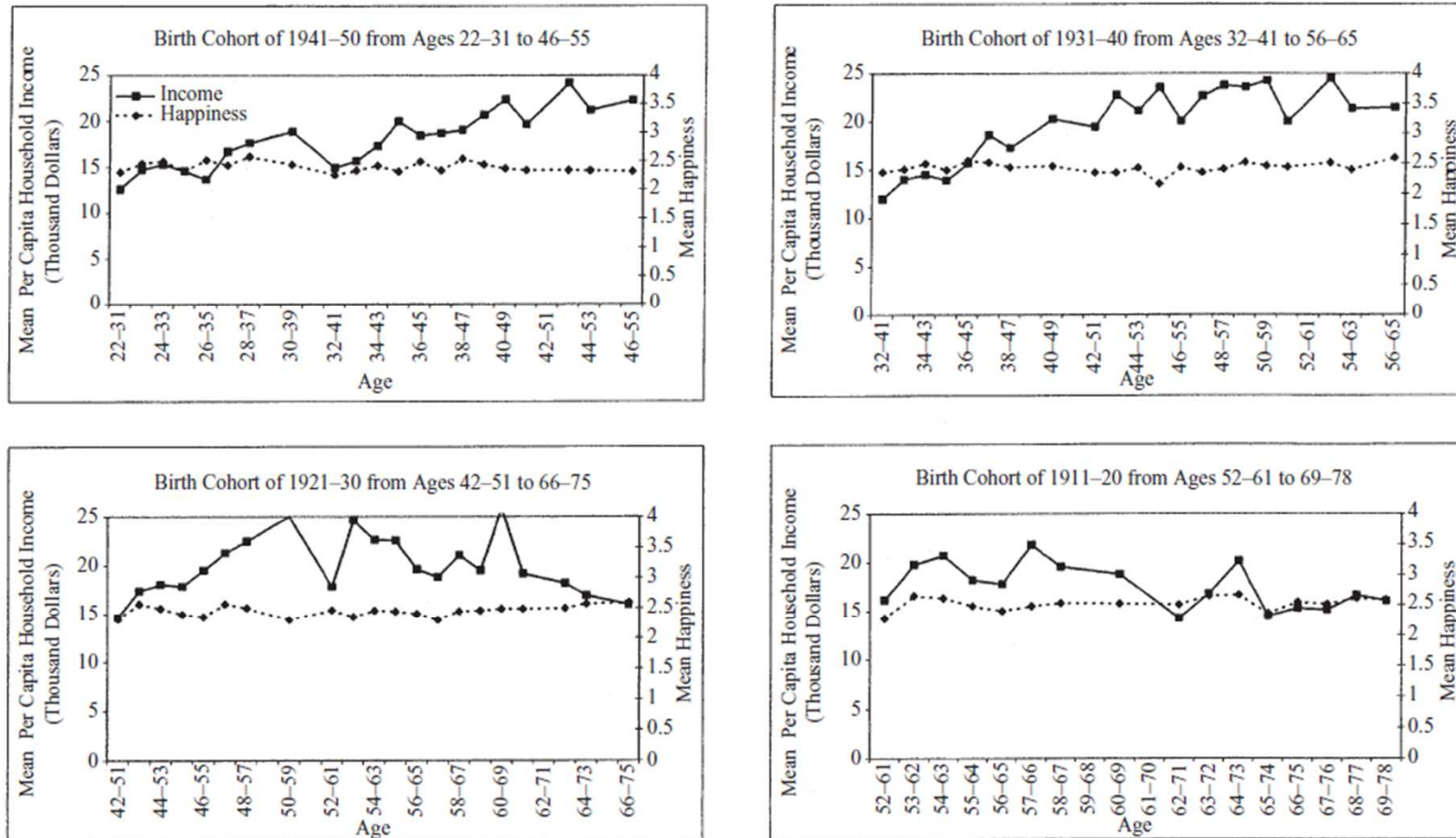


Fig. 1. *Happiness and Income over the Life Cycle*

Easterlin, R.A., 2001. Income and Happiness: Towards a unified Theory. *The Economic Journal*, 111(7), 465-484.

## Befunde zur Adaption (2)

Table 2  
*Past and Future Happiness Compared with Present Happiness, by Age,  
14 Countries, 1965*

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Past versus present happiness			Future versus present happiness	
Age group	Number of observations	Number rating past lower	Mean difference, present minus past	Number rating future higher	Mean difference, future minus present
18–29	14	14	1.0	14	2.2
30–49	22	22	0.8	22	2.0
50+	14	12	0.6	13	1.3
65+	4	2	0.1	4	0.4

Easterlin, R.A., 2001. Income and Happiness: Towards a unified Theory. *The Economic Journal*, 111(7), 465-484.



# Forschungsstand

---

- Grundbedürfnisse
  - Unterschiedliches Glück bei identischem Einkommen kann nicht erklärt werden
- Soziale Vergleiche
  - Einkommensungleichheit macht unglücklich
  - arme Nachbarn machen glücklich, sofern diese nicht zu nah wohnen (Infrastruktur)
- Gewöhnung/ Adaption
  - Lottogewinner werden nicht glücklicher
  - Nach 4 Jahren hat man sich an eine Lohnerhöhung gewöhnt; glücklicher macht langfristige hingegen das Berufsprestige

# Erhebung für Deutschland

Entsprechend...

TABELLE 12.1: VERTEILUNG VON LEBENSZUFRIEDENHEIT UND EINKOMMEN IN MÜNCHEN UND IN DEUTSCHLAND

Konstrukt	Erhebungsraum	Min	Mittel	Median	Modus <sup>a</sup>	Max	SD	n
Lebenszufriedenheit (L)	München	0	6,83	7	8	10	2,27	654
	Deutschland	0	6,98	7	8	10	1,75	19 568
Einkommen (Y)	München	33	1 883	1 600	1 000	25 000	1 674	584
	Deutschland	0	1 188	1 000	500	50 000	981	18 930

Quelle: Die Daten für München stammen aus einer eigenen Erhebung (2010); die Daten für Deutschland stammen aus dem Sozio-ökonomischen Panel (2008).

<sup>a</sup> Am häufigsten angegebene Einkommenskategorie unter Betrachtung von 500 Euro-Intervallen.

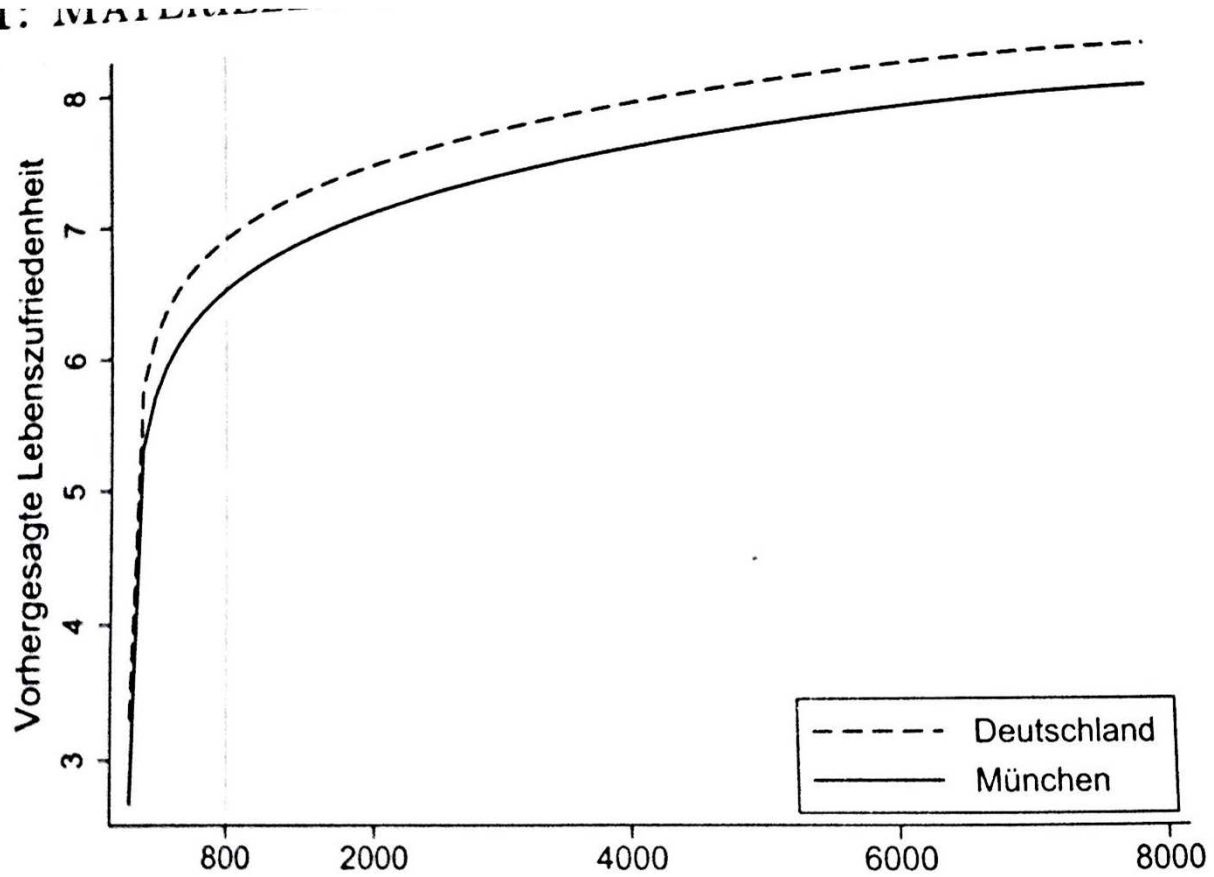
... Lebenszufriedenheit  $L_i$  erfolgt anhand einer in der

# Einkommen und Glück (1)

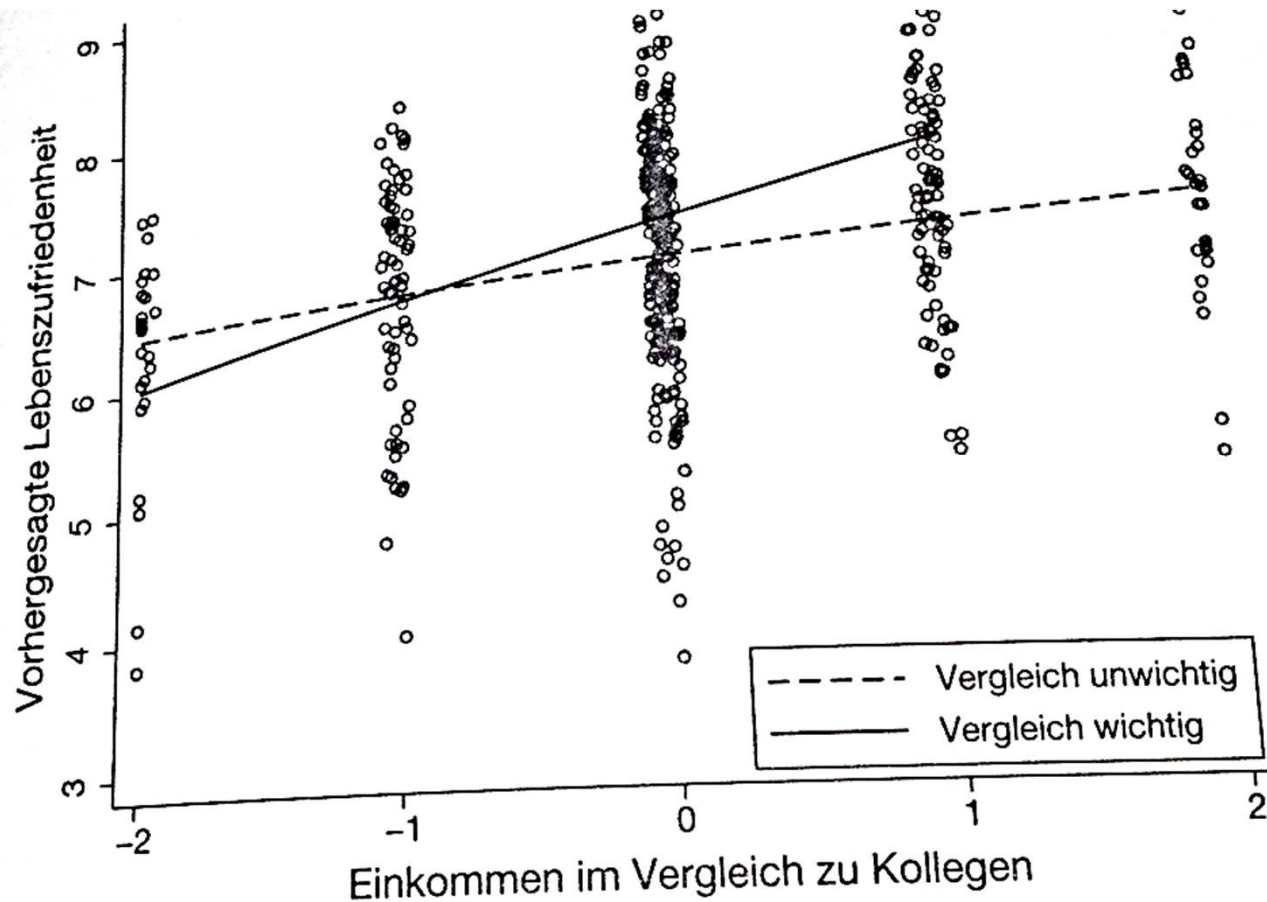
TABELLE 12.2: BESTIMMUNG DER WELTWEITEN GELÜCKSWELTWEITHEIT

	(1) Deutschland	(2) München	(3) München	(4) München	(5) München
ln Einkommen	0,535*** (0,169)	0,571*** (0,180)		0,554** (0,164)	0,540*** (0,166)
relatives Einkommen: Stadtviertel			0,645*** (0,192)		
relatives Einkommen: Kollegen				-0,329 (-0,141)	
Relevanz: Kollegen				0,110 (0,050)	
relat. EK × Relevanz: Kollegen				0,230* (0,216)	
relatives Einkommen: Freunde					0,217 (0,103)
Relevanz: Freunde					-0,039 (-0,013)
relat. EK × Relevanz: Freunde					-0,084 (-0,062)

# Einkommen und Glück (2)



# Soziale Vergleiche und Glück



# Adaption und Glück

TABELLE 12.3: ANSPRUCH...

	(1)	(2)
$\ln Y_{it}^-$	-0,015*** (-0,019)	-0,010*** (-0,013)
$\ln Y_{it}^+$	0,009*** (0,012)	0,009*** (0,012)
$\ln Y_{it-1}^-$	-0,011*** (-0,014)	-0,008*** (-0,010)
$\ln Y_{it-1}^+$	0,009*** (0,011)	0,007*** (0,009)
$\ln Y_{it-2}^-$	-0,006** (-0,008)	-0,005* (-0,006)
$\ln Y_{it-2}^+$	0,006** (0,008)	0,005* (0,006)
		-0,558***



# CEO-Löhne aus Sicht der Öffentlichkeit



Ethos fordert die Annullierung von Vasellas 72-Millionen-Deal

**23,45 Prozent** der an der Generalversammlung der Credit Suisse vertretenen Aktionärsstimmen richteten sich **gegen die Löhne und Millionenboni** des Top-Managements. (TA-Anzeiger, 29.4.2011)

## Initiative gegen Manager-Gier eingereicht

Der Soverän soll den Exzessen auf den Teppichetagen den Riegel schieben. Der Schaffhauser Kleinunternehmer Thomas Minder hat seine Volksinitiative «gegen die Abzockerei» mit 118 583 Unterschriften eingereicht.

## 130'000 für die Abzocker-Initiative «1:12»

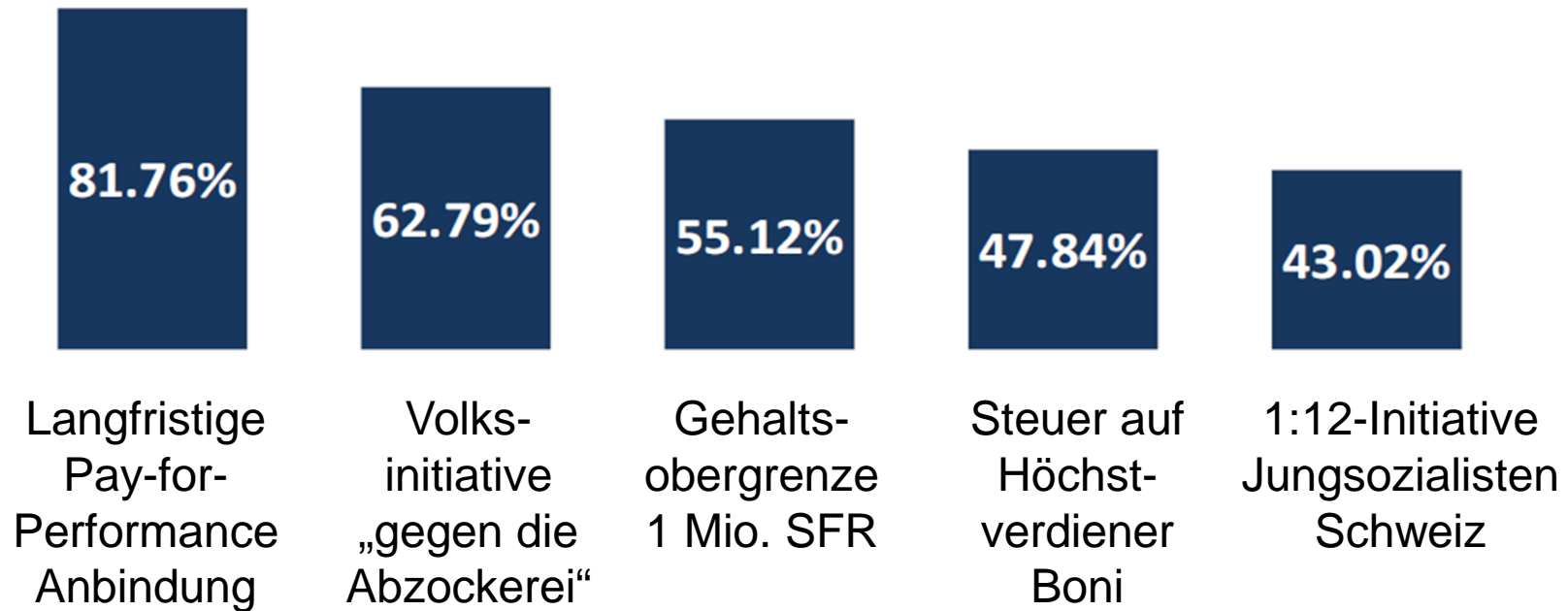
Ein Manager soll höchstens 12 Mal mehr verdienen als sein am schlechtesten bezahlter Mitarbeiter. Das verlangen die Jungsozialisten. Heute wurde die Initiative in Bern eingereicht. (Tages-Anzeiger, 12.03.2011)

Im Interview mit der «NZZ am Sonntag» bekräftigte **Vasella** auch seine frühere Aussage, der Pharmakonzern Novartis werde sein **Entlöhnungssystem nicht ändern**. «Wenn man anfängt zu schrauben, bloss weil das politische Umfeld sich verändert, würden das unsere Mitarbeiter nicht nachvollziehen können.» (20 Minuten, 26.10.2008)



# Stimmungsbild

---



Repräsentative Befragung von 786 SchweizerInnen, Mai 2010, Skala: -3=in keinem Fall/ 3= in jedem Fall  
Zustimmung: Antworten im Skalenbereich 1-3



# CEO Löhne und soziale Vergleiche

## **Soziale Deprivation:**

- Unzufriedenheit aufgrund sozialer (vertikaler) Vergleichsprozesse
- Frustration und Ärger aufgrund von Vergleichsprozessen und Solidarisierung mit der eigenen Statusgruppe

**H1: Sozial tiefer gestellte Individuen lehnen die momentane Lohnpraxis generell ab.**

## **CEO Löhne und soziale Vergleiche und Normdurchsetzung**

---

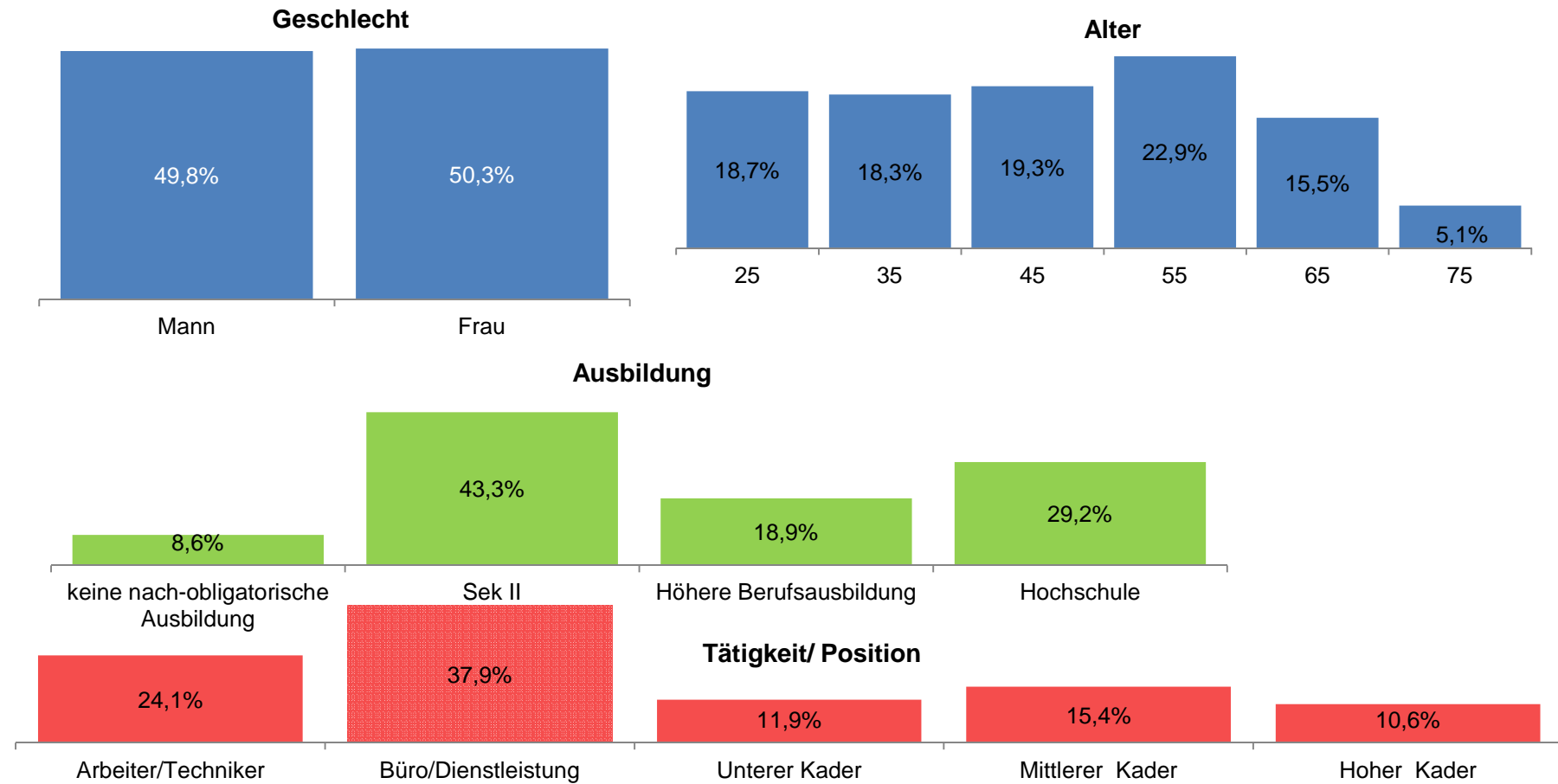
- Normdurchsetzung infolge geringer Kosten der Normdurchsetzung (low-cost Hypothese) bzw. Kosten-Nutzen-Überlegung

H2: Sozial tiefer gestellte Individuen engagieren sich in kostengünstiger Normdurchsetzung (Abstimmung), die auf Lohnumverteilung gerichtet ist.

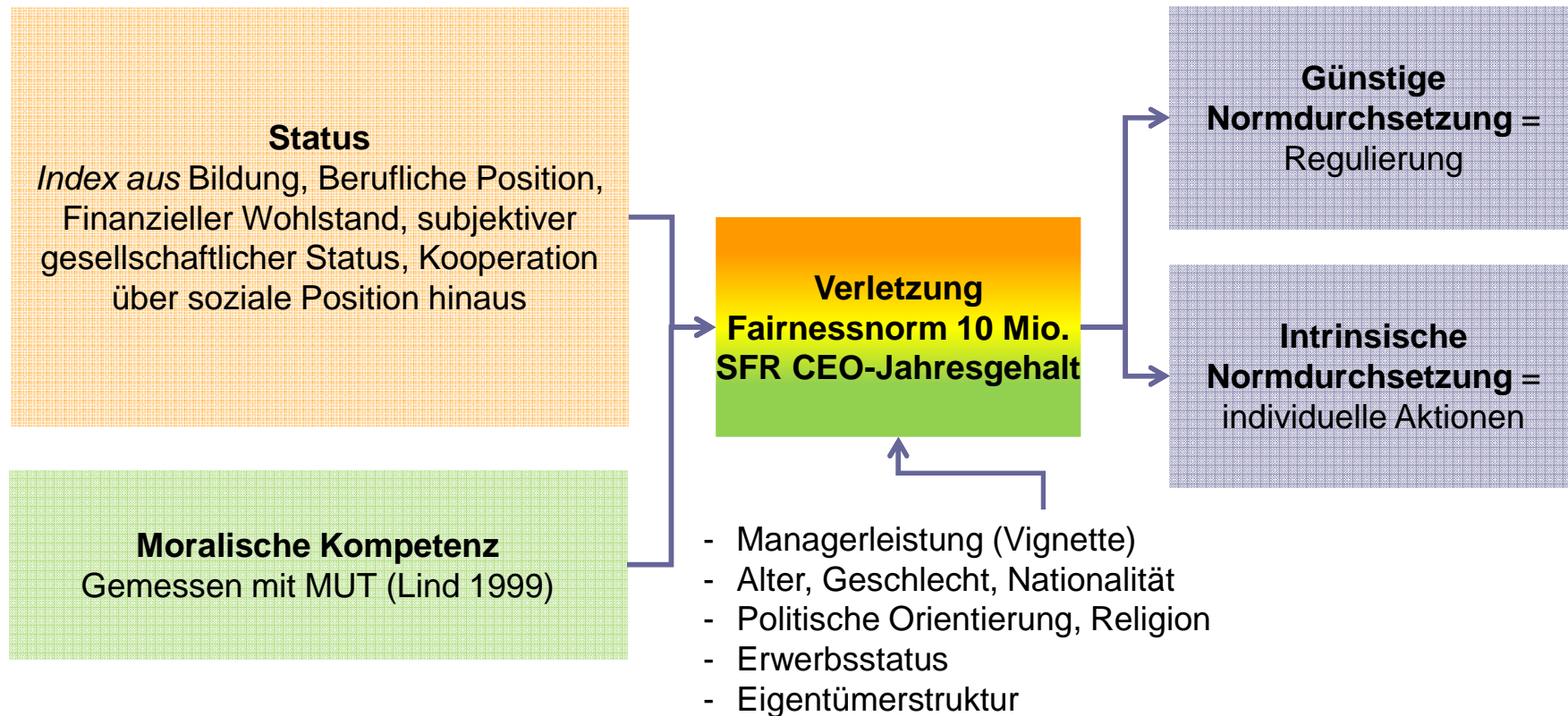
- Normdurchsetzung durch individuelles Handeln infolge negativer Emotionen (intrinsische Normdurchsetzung)

H5: Sozial tiefer gestellte Individuen nehmen teils hohe Kosten auf sich für die Normdurchsetzung, d.h. sie engagieren sich an individuellen Protestaktionen.

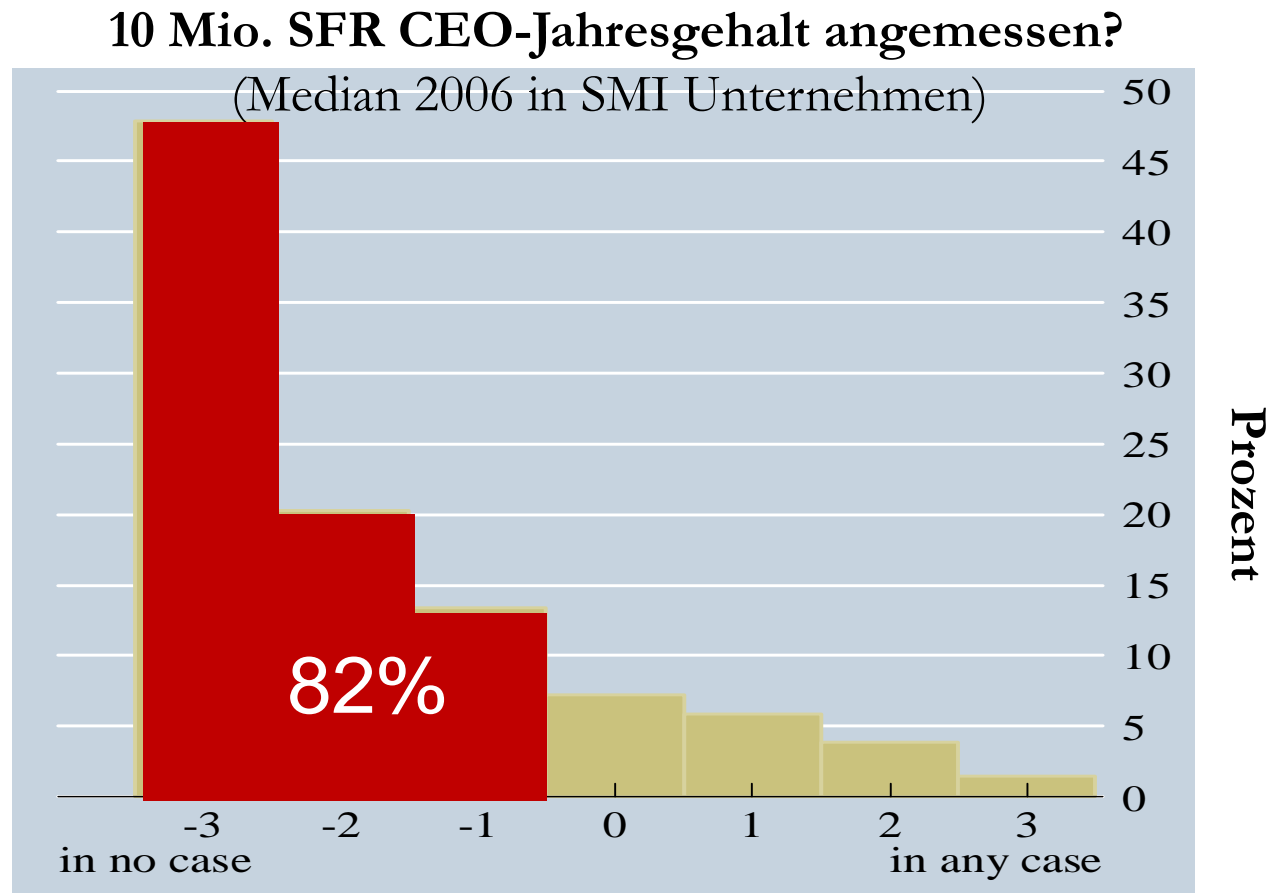
# Stichprobe



# Empirisches Modell und Operationalisierungen

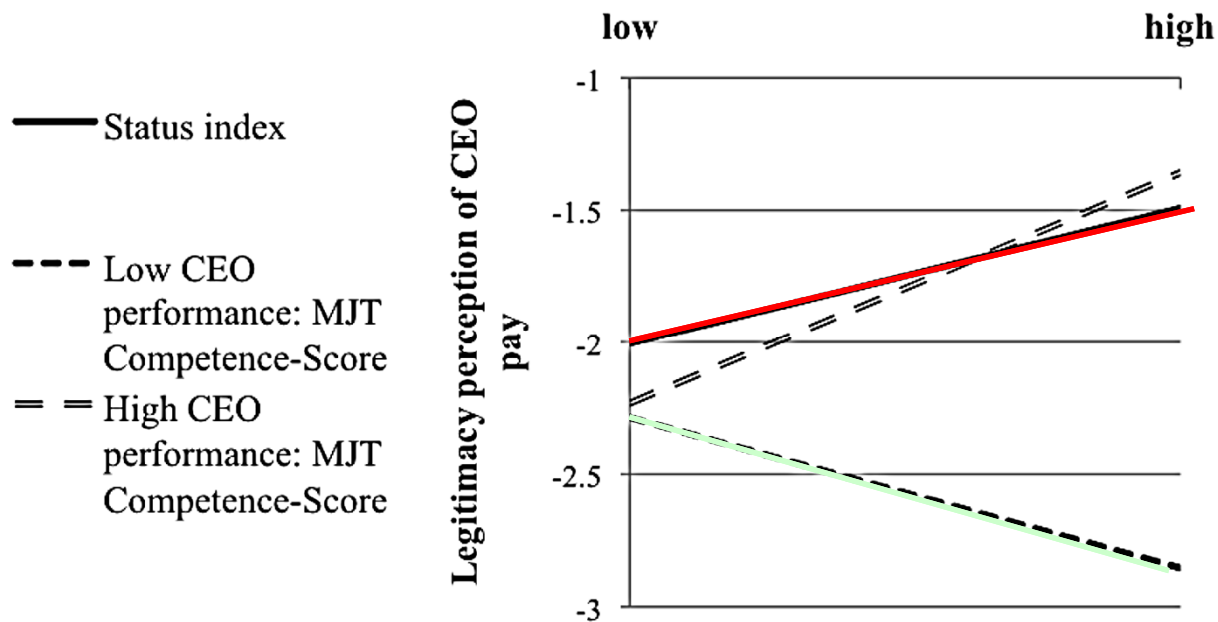


# Verletzung der generellen Fairnessnorm



# CEO Löhne und soziale Vergleiche

**Figure 3.** Social deprivation and violation of the equity principle and perceived infringement of the fairness norm



Legend: Marginal effects calculated for low (Mean+1SD) and high (Mean-1SD) status respectively moral judgment competence according to the findings in Table 5, Model 2

# Kostengünstige Normdurchsetzung I

TABLE 5  
Determinants of Organized Collective Actions Aimed at Redistributing Rewards

Redistributing rewards	Model 1			Model 2			Model 3		
	Beta	t	p >  t	Beta	t	p >  t	Beta	t	p >  t
Envy	.15	6.27	***	.05	1.80	†	.06	2.67	**
Dissatisfaction	.10	3.62	***	.02	.76		.01	.46	
Female	.11	5.68	***	.09	3.99	***	.07	3.37	***
Protestant (no religion)	.05	1.93	†	.05	1.79	†	.04	1.58	
Catholic (no religion)	.03	.62		.03	1.12		.03	.89	
Other religion (no religion)	.07	2.66	**	.06	2.79	**	.06	2.68	**
Age	.08	5.49	***	.13	6.02	***	.11	5.20	***
Swiss citizenship	-.02	-.74		-.03	-1.33		-.03	-1.29	
Political attitude	-.20	-11.86	***	-.18	-8.87	***	-.17	-8.08	***
(Federal) state (stock corporation)	.15	5.87	***	.12	5.07	***	.14	5.69	***
Private person (stock corporation)	.13	5.80	***	.11	4.44	***	.12	4.77	***
Partnership (stock corporation)	.02	.82		-.02	-.64		.00	.16	
Not applicable (stock corporation)	.05	3.62	***	.00	-.16		.02	.73	
Low education (high education)				.16	5.89	***			
Medium education (high education)				.13	5.39	***			
Blue-collar worker (top management)				.29	7.95	***			
White-collar worker (top management)				.23	6.08	***			
Low management (top management)				.10	3.46	***			
Middle management (top management)				.03	1.13	.			
No occupation (top management)				.19	6.83	***			
Financial wealth				-.03	-1.35				
Social status				-.10	-3.20	***			
Friends with higher social status				-.04	-1.76	†			
Status index							-.31	-12.80	***
Moral judgment competence (MJT)				-.01	-.34		-.01	-.53	
N observations		520			520			520	
R-squared		.1492			.2493			.2174	
F		32.54	***		28.21	***		35.27	***
Likelihood-ratio test					214.92	***		160.54	***

Legend: OLS regression; \*\*\*p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05, †p < .10.

# Kostengünstige Normdurchsetzung II

TABLE 6  
Determinants of Organized Collective Actions Aimed at Restoring Equity

Restoring equity	Model 1			Model 2			Model 3		
	Beta	t	p >  t	Beta	t	p >  t	Beta	t	p >  t
Envy	-.03	-1.14		.01	.21		.00	-.11	
Dissatisfaction	.02	1.03		.02	.87		.01	.20	
Female	-.03	-1.26		-.01	-.47		-.03	-1.20	
Protestant (no religion)	.01	.24		.01	.34		.01	.27	
Catholic (no religion)	-.03	-1.17		-.02	-.67		-.02	-.64	
Other religion (no religion)	.02	.84		.02	.76		.03	1.35	
Age	.07	3.27	***	.11	4.77	***	.08	3.38	***
Swiss citizenship	-.05	-2.11	*	-.05	-2.04	*	-.06	-2.77	**
Political attitude	.06	2.57	**	.06	2.68	**	.07	2.86	***
(Federal) state (stock corporation)	-.04	-1.40		-.02	-.74		-.02	-.62	
Private person (stock corporation)	.05	1.89	†	.05	1.67	†	.04	1.45	
Partnership (stock corporation)	-.02	-.81		-.01	-.28		-.01	-.50	
Not applicable (stock corporation)	.04	1.59		.07	2.48	**	.06	2.09	*
Low education (high education)				-.10	-3.32	***			
Medium education (high education)				.02	.68				
Blue-collar worker (top management)				.07	1.81	†			
White-collar worker (top management)				.08	1.85	†			
Low management (top management)				-.01	-.32				
Middle management (top management)				.07	2.31	*			
No occupation (top management)				.02	.71				
Financial wealth				-.01	-.31				
Social status				.00	.07				
Friends with higher social status				-.04	-1.61				
Status index							.03	.98	
Moral judgment competence (MJT)				.16	7.04	***	.16	6.84	***
N observations		520			520			520	
R-squared		.0232			.0621			.0476	
F		6.54	***		5.63	***		6.35	***
Likelihood-ratio test					214.92	***		160.54	***

Legend: OLS regression; \*\*\*p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05, †p < .10.



# Intrinsische Normdurchsetzung

TABLE 7  
Determinants of Individual Actions

Punishment of norm infringers	Model 1			Model 2			Model 3		
	Beta	t	p >  t	Beta	t	p >  t	Beta	t	p >  t
Envy	.01	.48	.	-.04	-.74		-.05	-1.84	†
Dissatisfaction	.12	5.02	***	.10	1.65	†	.14	5.26	***
Female	.01	.25		.04	.83		.01	.26	
Protestant (no religion)	-.09	-3.04	**	-.07	-1.06		-.04	-1.15	
Catholic (no religion)	-.13	-4.32	***	-.12	-1.90	†	-.09	-2.87	**
Other religion (no religion)	.05	2.10	*	.06	.99		.01	.25	
Age	.02	1.01		.05	.99		-.01	-.40	
Swiss citizenship	.09	4.36	***	.11	2.32	*	.11	4.97	***
Political attitude	-.03	-1.61		-.03	-.73		-.02	-.87	
(Federal) state (stock corporation)	.18	7.48	***	.18	3.32	**	.20	7.50	***
Private person (stock corporation)	.08	3.00	**	.08	1.42		.09	3.17	**
Partnership (stock corporation)	.00	-.18		.00	.08		.00	-.13	
Not applicable (stock corporation)	.07	2.97	**	.07	1.08		.07	2.54	*
Low education (high education)				-.08	-1.25				
Medium education (high education)				-.02	-.37				
Blue-collar worker (top management)				.13	1.48				
White-collar worker (top management)				.04	.51				
Low management (top management)				-.05	-.86				
Middle management (top management)				.00	-.03				
No occupation (top management)				.01	.21				
Financial wealth				-.08	-1.53				
Social status				-.01	-.12				
Friends with higher social status				-.02	-.39				
Status index							-.07	-2.79	**
Moral judgment competence (MJT)				-.10	-2.60	*	-.07	-3.26	***
N observations		520			520			520	
R-squared		.0807			.1206			.0683	
F		14.95	***		11.68	***		13.29	***
Likelihood-ratio test					214.92	***		160.54	***

Legend: OLS regression; \*\*\*p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05, †p < .10.



## Abzocker-Initiative

# Vasellas Masslosigkeit liefert keine neuen Argumente

Daniel Vasellas 72-Millionen-«Entschädigung» hat den Gegnern der «Abzocker»-Initiative einen schweren Schlag versetzt. Economiesuisse hat ein Glaubwürdigkeitsproblem, und die grossen Parteien geben der BDP den Vortritt.



«Ich habe überhaupt kein Verständnis für Herrn Vasella», sagte Economiesuisse-Präsident Rudolf Wehrli am Samstag. «Das macht einen sprachlos. Ich kann mir in keiner Weise vorstellen, wofür man so viel Geld benötigt», so der Chef des Wirtschaftsdachverbands weiter. «Die Dimensionen der Zahlung an Herrn Vasella überschreiten auch unsere Vorstellungskraft und schaden dem Ansehen der Wirtschaft in der Bevölkerung». liess sich Economiesuisse-Ge-