



# PROSEMINAR SOZIOLOGIE B:

## Vorlesung Wirtschaftssoziologie

FS15

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

# Verwendete Hauptquellen

- Bozoyan, C., and Wolbring, T., 2012. Körpermerkmale und Lohnbildung, in: Braun, N., Keuschnigg, M., Wolbring, T. (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie II, Anwendungen. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 227-253.
- Frank, R.H., and 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. New York: Free Press.
- Keuschnigg, M., 2012. Stars und ihre Entstehung, in: Braun, N., Keuschnigg, M., Wolbring, T. (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie II, Anwendungen. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 173-192.
- Keuschnigg, M., and Groß, J., 2012. Nationale und internationale Einkommensverteilung, in: Braun, N., Keuschnigg, M., Wolbring, T. (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie II, Anwendungen. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 195-226.
- Keuschnigg, M., Negele, E., and Wolbring, T., 2012. Einkommen und Lebenszufriedenheit, in: Braun, N., Keuschnigg, M., Wolbring, T. (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie II, Anwendungen. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 255-281.
- Osterloh, M. and Rost, K., 2011. Der Anstieg der Management-Vergütung: Markt oder Macht?, Nomos, Sonderband 1, Die Unternehmung (DU).
- Piketty, T., 2014. Capital in the 21st century, Harvard University Press, Cambridge and London.
- Rost, K., 2010. Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft, Die Unternehmung (DU), 3/2010, 315 - 344.
- Rost, K. and 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: Braun, 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?

# Richard Wilkinson: Ungleichheit - worüber wir sprechen müssen

UMVERTEILEN. 

MACHT. 

GERECHTIGKEIT. 



Kongress 24.–26. Mai 2013 TU Berlin

# 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 ist allen Ungleichheitsfaktoren eine negative Assoziation mit Einkommen gemein
- **Ungleiche Einkommensverteilungen**
  - Historisch kein neues Phänomen
  - Bis 1820: Einkommensungleichheiten insbesondere innerhalb von Ländern
  - Industrielle Revolution/Weltkriege: Nivellierung nationaler Verteilungen, Zuwachs der Ungleichheit zwischen Ländern
  - Seit 1970: erneutes Anwachsen der Einkommensungleichheiten innerhalb von Ländern => allerdings in Folge von Messproblemen umstritten

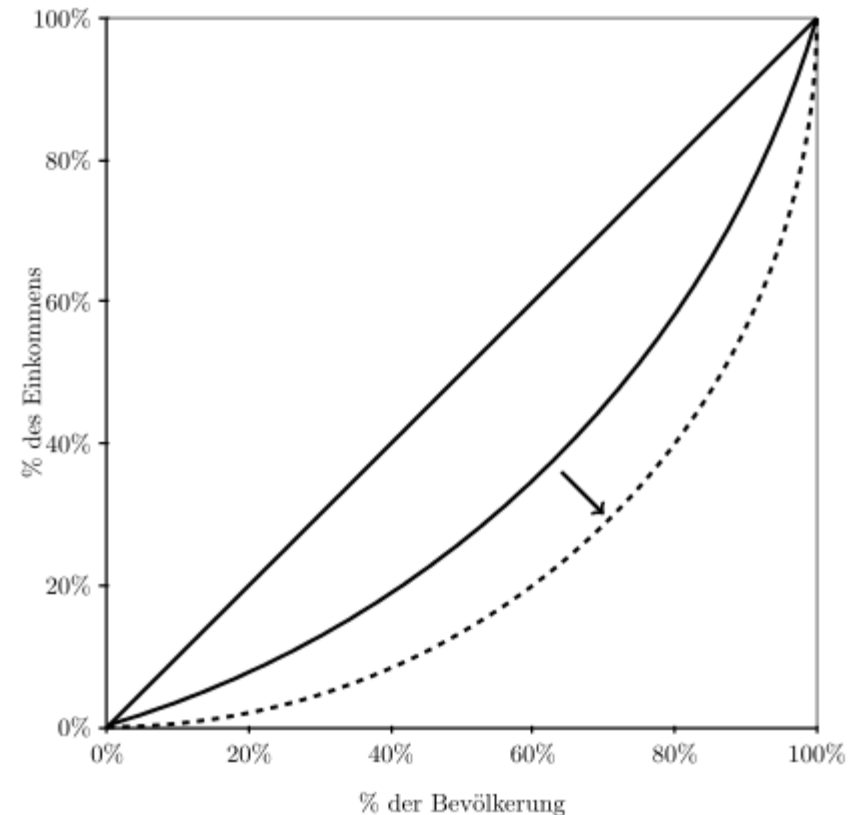
# Messung von Einkommen

---

- **Einkommen**
  - Brutto-Einkommen aus Löhnen, Renten, Arbeitslosenversicherungen sowie Vermögensbeständen vs. Netto-Einkommen (Verfügbares Einkommen abzgl. Steuern zzgl. Transferleistungen = oft nützlicheres Einkommenskonzept)
- **Erhebungsebene**
  - Individuum (alle, nur Erwerbstätige) vs. 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 bei Befragungen**
  - Arme und Reiche sind oft unterrepräsentiert
  - 10-20% des Einkommens werden nicht angegeben
  - Saisonale Effekte bleiben unberücksichtigt
- **Praktische Erhebungsprobleme mittels Einkommenssteuerdaten**
  - Keine Haushaltsvermögen
  - unzureichende Informationen zur Demographie

# Lorenzkurve

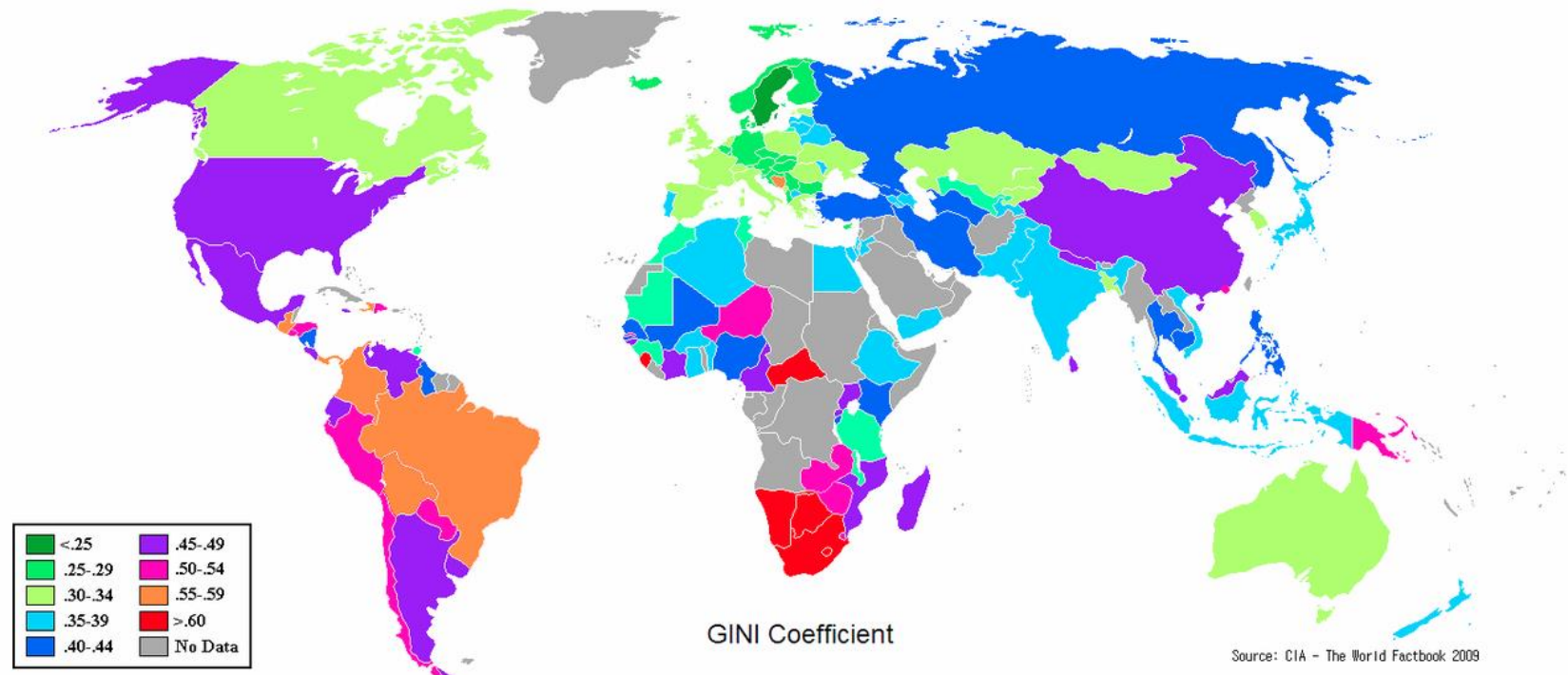
- veranschaulicht das Ausmaß an *Disparität (Ungleichheit)* innerhalb der Verteilung
- jeder Punkt auf der Lorenz-Kurve steht für eine Aussage wie „die unteren 20 % aller Haushalte beziehen 10 % des Gesamteinkommens“
- der „Bauch“ der Lorenz-Kurve unterhalb der Diagonalen gibt das Mass der Ungleichverteilung wieder
- Liefert keine Informationen über die Top-1% oder 0.1%





# Gini-Koeffizient

- Statistisches Mass für die Grösse der Fläche zwischen Diagonale und Lorenzkurve (0=keine Ungleichheit, 1=maximale Ungleichheit)
- Liefert Aussagen über Transfers im Zentrum der Verteilung, aber keine Aussagen über die Verteilungsform der gemessenen Ungleichheit an den Rändern (z.B. viele Arme oder wenige Reiche)



# Quantil-Vergleiche

- Bildung von Einkommensquantilen/-quintilen /-decilen und Vergleich zwischen Erhebungsjahren, z.B. wie hoch ist das Gesamteinkommen der 20% Reichsten/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 (weniger Arme) und Downgrading (weniger Reiche)
- Masse für soziale Ungleichheit messen nicht Armut: hohe Einkommensungleichheit kann mit und ohne absoluter Armut einhergehen!

# Messung der Ressourcenstärke der Reichsten einer Gesellschaft - Versteuerbare Kapazität

- Zusätzliche Steuerfähigkeit der Top-1% = Überschuss von 1% vom Nettoeinkommen multipliziert mit (1-durchschnittliche Steuerrate)

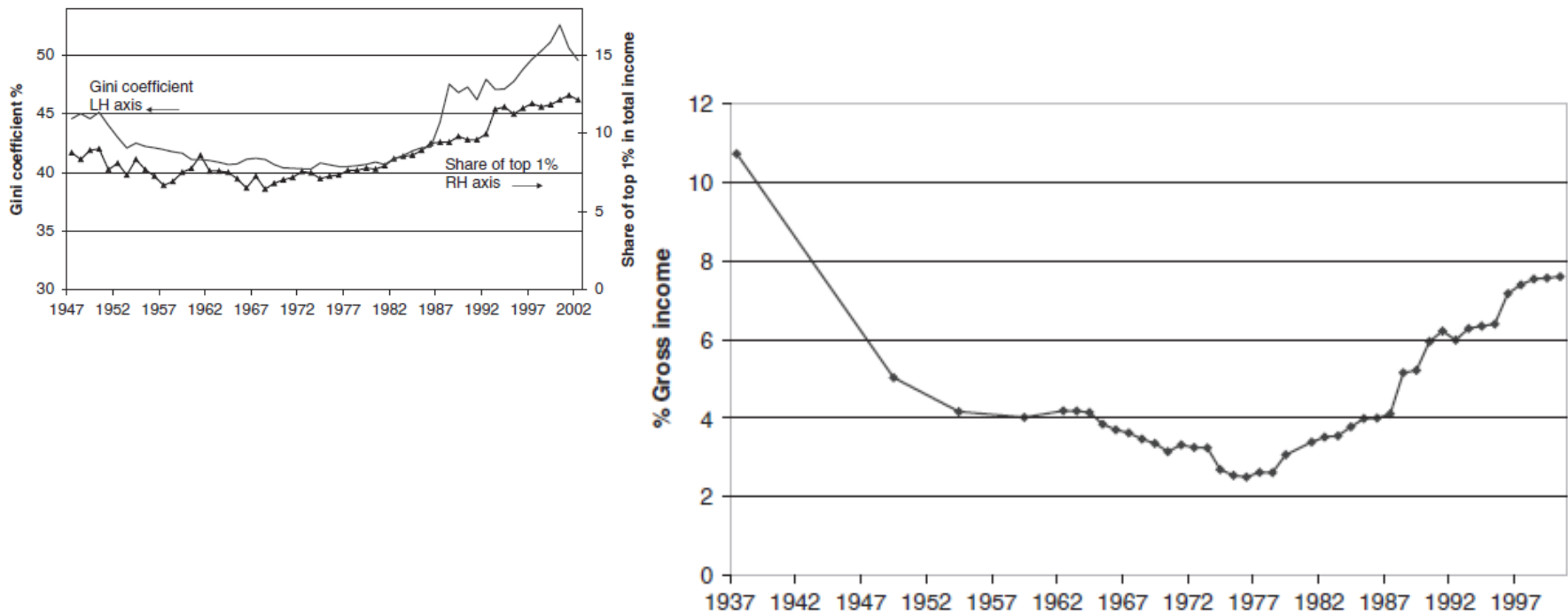


Figure 2.2 'Taxable capacity' of top 1% in the UK, 1937–2000

# Messung der Befehlskraft der Reichsten einer Gesellschaft - Beschäftigungskapazität

- Reiche können sich z.B. bei arbeitsintensiven Dienstleistungen wie Bildung, Gesundheit, sicheres Wohnen aus der öffentlichen Hand rauskaufen
- Misst Kaufkraft des Einkommens ausgedrückt in der Anzahl der Personen, die zu einem durchschnittlichen Bruttolohn beschäftigt werden könnten
- Z.B. für UK Berücksichtigung der Personen, die mindestens 10 Personen beschäftigen könnten
  - Vor 1939: 100,000-150,000 Personen (1.4 Mil. Privatangestellte in Haushalten)
  - seit 1945-1979: 20,000 Personen (200,000 Privatangestellte in Haushalten)
  - Seit 2000: 100,000-150,000 Personen

# Messung der Reichsten der Welt – internationale Vergleiche

- Änderung der sozialen Ungleichheit in einem Land, um in die Top-5% aufzusteigen, z.B. Pareto-Koeffizient für die Änderung des Anteils der Top-5% (z.B. 20.3%) im Verhältnis zu den Top-10% (z.B. 30.8%) eines Landes, d.h.  $1/(1-\log(30.8/20.3)/\log 2)=2.509$
- Plot des prozentualen Anteils der Welt- resp. Landesbevölkerung, die mehr als das x-fache des durchschnittlichen Pro-Kopf-Welt-einkommens verdienen

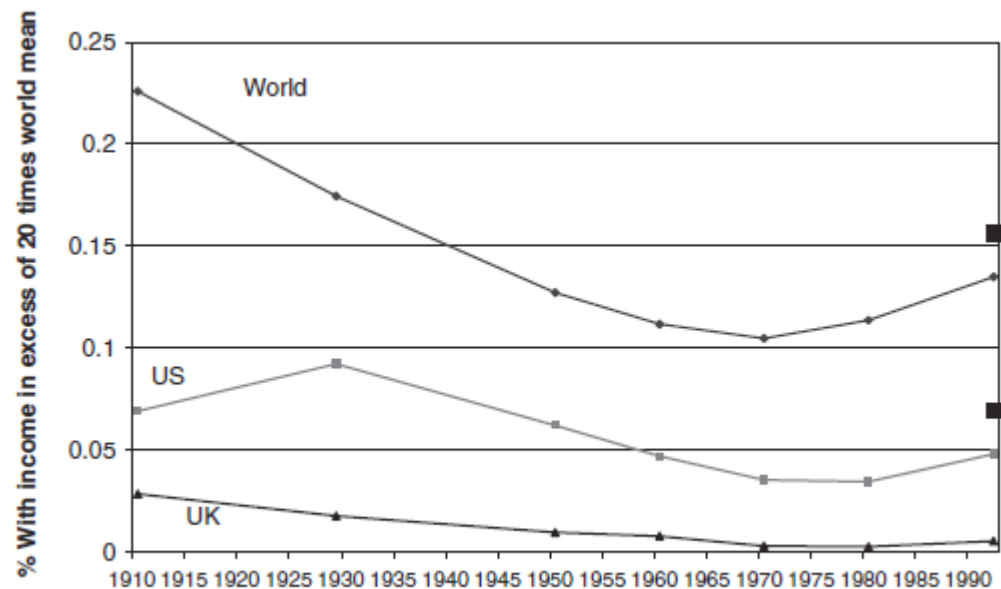


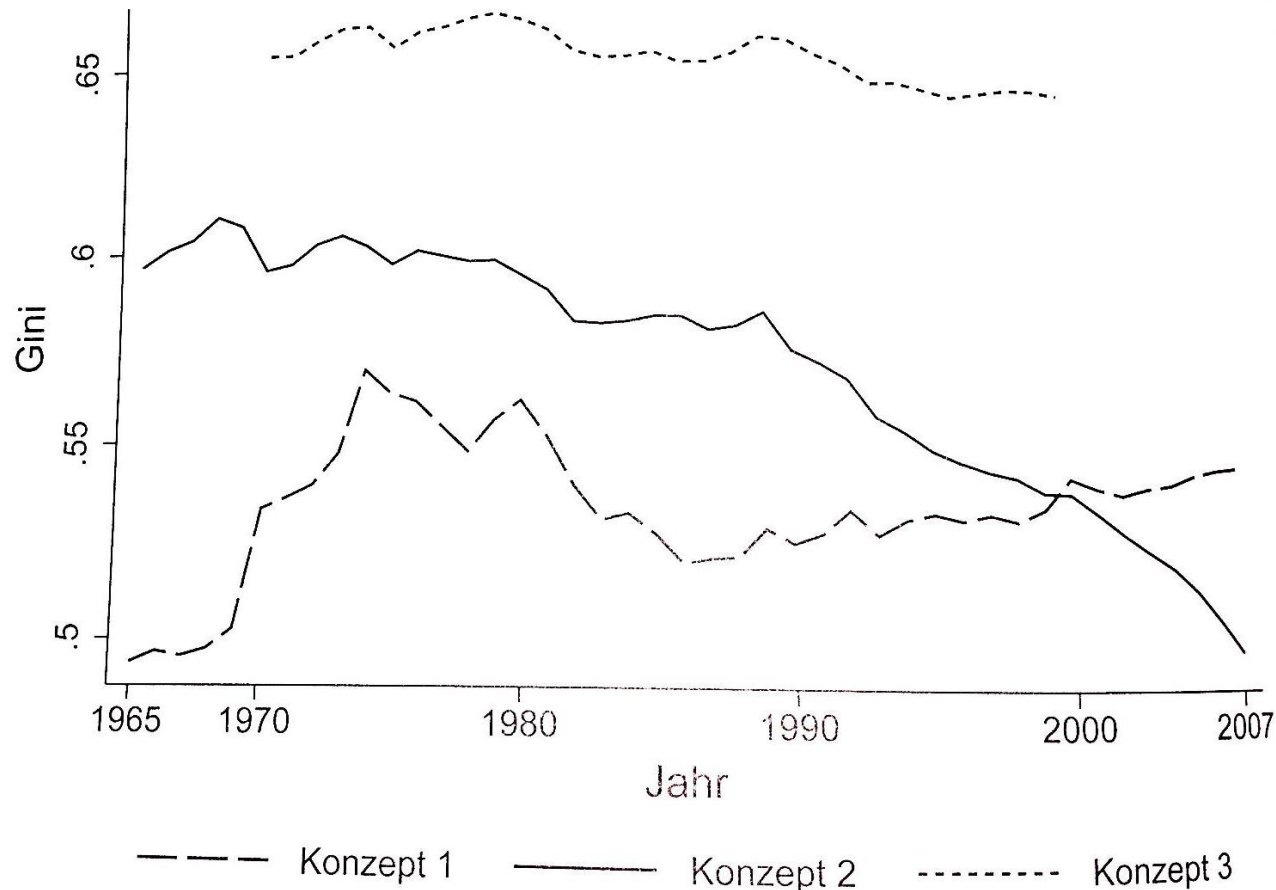
Figure 2.3 Globally rich as % world population, 1910–92

# Messung der internationalen Einkommensverteilung

	<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. ergänzt durch Angaben der volkswirt. Gesamtrechnung
Anpassung von Währungsungleichheit	über Wechselkurse oder Kaufkraftparitäten (\$PPP)	über Wechselkurse oder Kaufkraftparitäten (\$PPP)	über Wechselkurse oder Kaufkraftparitäten (\$PPP)

... die Darstellung in Milanovic (2005: 10).

# Implikationen zur internationalen Einkommensverteilung nach Messkonzept



# Beispiel für Ungleichheit aus Arbeitseinkommen - Leistungsgesellschaft

Share of different groups in total labor income	<b>Low inequality</b> (≈ Scandinavia, 1970s-80s)	<b>Medium inequality</b> (≈ Europe 2010)	<b>High inequality</b> (≈ U.S. 2010)	<b>Very high inequality</b> (≈ U.S. 2030 ?)
<b>The top 10%</b> "Upper class"	<b>20%</b>	<b>25%</b>	<b>35%</b>	<b>45%</b>
<i>including: the top 1%</i> <i>("dominant class")</i>	5%	7%	12%	17%
<i>including: the next 9%</i> <i>("well-to-do class")</i>	15%	18%	23%	28%
<b>The middle 40%</b> "Middle class"	<b>45%</b>	<b>45%</b>	<b>40%</b>	<b>35%</b>
<b>The bottom 50%</b> "Lower class"	<b>35%</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>	<b>20%</b>
Corresponding Gini coefficient (synthetic inequality index)	0.19	0.26	0.36	0.46

In societies where labor income inequality is relatively low (such as in Scandinavian countries in the 1970s-1980s), the top 10% most well paid receive about 20% of total labor income, the bottom 50% least well paid about 35%, the middle 40% about 45%. The corresponding Gini index (a synthetic inequality index going from 0 to 1) is equal to 0.19. See technical appendix.



# Rechenbeispiel für Ungleichheit aus Arbeitseinkommen

Average labor income of the different groups	<b>Low inequality</b> (≈ Scandinavia, 1970s-80s)	<b>Medium inequality</b> (≈ Europe 2010)	<b>High inequality</b> (≈ U.S. 2010)	<b>Very high inequality</b> (≈ U.S. 2030 ?)
<b>The top 10%</b> "Upper class"	<b>48'000 €</b>	<b>60'000 €</b>	<b>84'000 €</b>	<b>108'000 €</b>
<i>including: the top 1%</i> <i>("dominant class")</i>	120'000 €	168'000 €	288'000 €	408'000 €
<i>including: the next 9%</i> <i>("well-to-do class")</i>	40'000 €	48'000 €	61'333 €	74'667 €
<b>The middle 40%</b> "Middle class"	<b>27'000 €</b>	<b>27'000 €</b>	<b>24'000 €</b>	<b>21'000 €</b>
<b>The bottom 50%</b> "Lower class"	<b>16'800 €</b>	<b>14'400 €</b>	<b>12'000 €</b>	<b>9'600 €</b>
Per adult and per year average labor income	24'000 €	24'000 €	24'000 €	24'000 €

For the same average labor income of 24 000€ per adult and per year (€2 000 a month) , the average income for the least well-paid 50% can vary from €16 800 per year (€1 400 a month) in a society with little inequalities to €9 600 per year (€800 a month) in a highly unequal society. See formulas and technical appendix.

# Beispiel für Ungleichheit aus Vermögen - Erbengesellschaft

Share of different groups in total capital	Low inequality (never observed; ideal society?)	Medium inequality (≈ Scandinavia, 1970s-1980s)	Medium-high inequality (≈ Europe 2010)	High inequality (≈ U.S. 2010)	Very high inequality (≈ Europe 1910)
<b>The top 10% "Upper class"</b>	<b>30%</b>	<b>50%</b>	<b>60%</b>	<b>70%</b>	<b>90%</b>
<i>including: the top 1% ("dominant class")</i>	10%	20%	25%	35%	50%
<i>including: the next 9% ("well-to-do class")</i>	20%	30%	35%	35%	40%
<b>The middle 40% "Middle class"</b>	<b>45%</b>	<b>40%</b>	<b>35%</b>	<b>25%</b>	<b>5%</b>
<b>The bottom 50% "Lower class"</b>	<b>25%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>
Corresponding Gini coefficient (synthetic inequality index)	0.33	0.58	0.67	0.73	0.85

In societies with "medium" inequality of capital ownership (such as Scandinavian countries in the 1970s-1980s), the top 10% richest in wealth own about 50% of aggregate wealth, the bottom 50% poorest about 10%, and the middle 40% about 40%. The corresponding Gini coefficient is equal to 0.58. See technical appendix.

# Rechenbeispiel für Ungleichheit aus Vermögen

Average wealth of the different groups	<b>Low inequality</b> (never observed; ideal society?)	<b>Medium inequality</b> (≈ Scandinavia, 1970s-1980s)	<b>Medium-high inequality</b> (≈ Europe 2010)	<b>High inequality</b> (≈ U.S. 2010)	<b>Very high inequality</b> (≈ Europe 1910)
<b>The top 10%</b> "Upper class"	<b>600'000 €</b>	<b>1'000'000 €</b>	<b>1'200'000 €</b>	<b>1'400'000 €</b>	<b>1'800'000 €</b>
<i>including: the top 1%</i> ("dominant class")	2'000'000 €	4'000'000 €	5'000'000 €	7'000'000 €	10'000'000 €
<i>including: the next 9%</i> ("well-to-do class")	444'444 €	666'667 €	777'778 €	777'778 €	888'889 €
<b>The middle 40%</b> "Middle class"	<b>225'000 €</b>	<b>200'000 €</b>	<b>175'000 €</b>	<b>125'000 €</b>	<b>25'000 €</b>
<b>The bottom 50%</b> "Lower class"	<b>100'000 €</b>	<b>40'000 €</b>	<b>20'000 €</b>	<b>20'000 €</b>	<b>20'000 €</b>
Per adult average wealth	200'000 €	200'000 €	200'000 €	200'000 €	200'000 €

For the same average wealth of €200 000 per adult, the average wealth for the poorest 50% can vary from €100 000 in a society with little inequalities to €20 000 in a highly unequal society. See formulas and technical appendix.

# Beispiel für Ungleichheit aus Gesamteinkommen (Arbeitseinkommen & Vermögen)

Share of different groups in total income (labor + capital)	<b>Low inequality</b> (≈ Scandinavia, 1970s-80s)	<b>Medium inequality</b> (≈ Europe 2010)	<b>High inequality</b> (≈ U.S. 2010, Europe 1910)	<b>Very high inequality</b> (≈ U.S. 2030 ?)
<b>The top 10%</b> "Upper class"	<b>25%</b>	<b>35%</b>	<b>50%</b>	<b>60%</b>
<i>including: the top 1%</i> ("dominant class")	7%	10%	20%	25%
<i>including: the next 9%</i> ("well-to-do class")	18%	25%	30%	35%
<b>The middle 40%</b> "Middle class"	<b>45%</b>	<b>40%</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>
<b>The bottom 50%</b> "Lower class"	<b>30%</b>	<b>25%</b>	<b>20%</b>	<b>15%</b>
Corresponding Gini coefficient (synthetic inequality index)	0.26	0.36	0.49	0.58

In societies where the inequality of total income is relatively low (such as Scandinavian countries during the 1970s-1980s), the 10% highest incomes receive about 20% of total income, the 50% lowest income receive about 30%. The corresponding Gini coefficient is equal to 0.26. See technical appendix.

# Entwicklung der Einkommensungleichheit im internat. Vergleich

## Top Income Shares Vary Across Countries



# Die Schweiz im Vergleich mit den USA und Frankreich

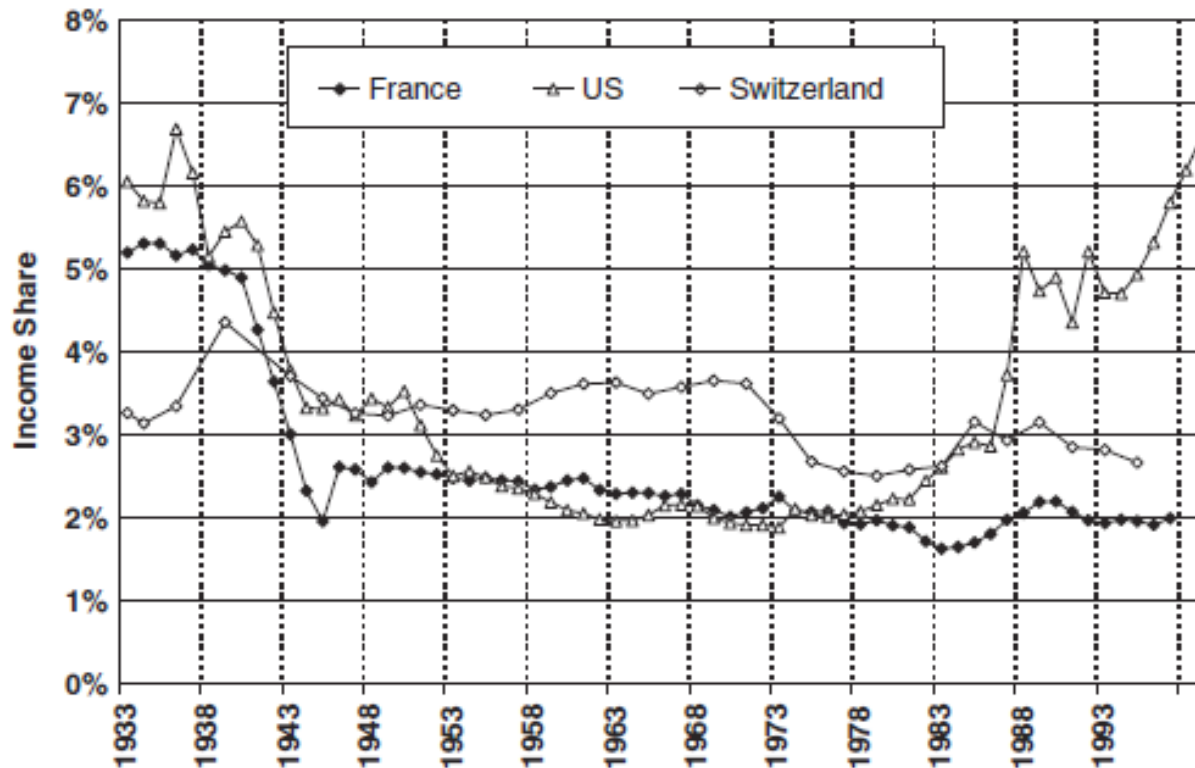
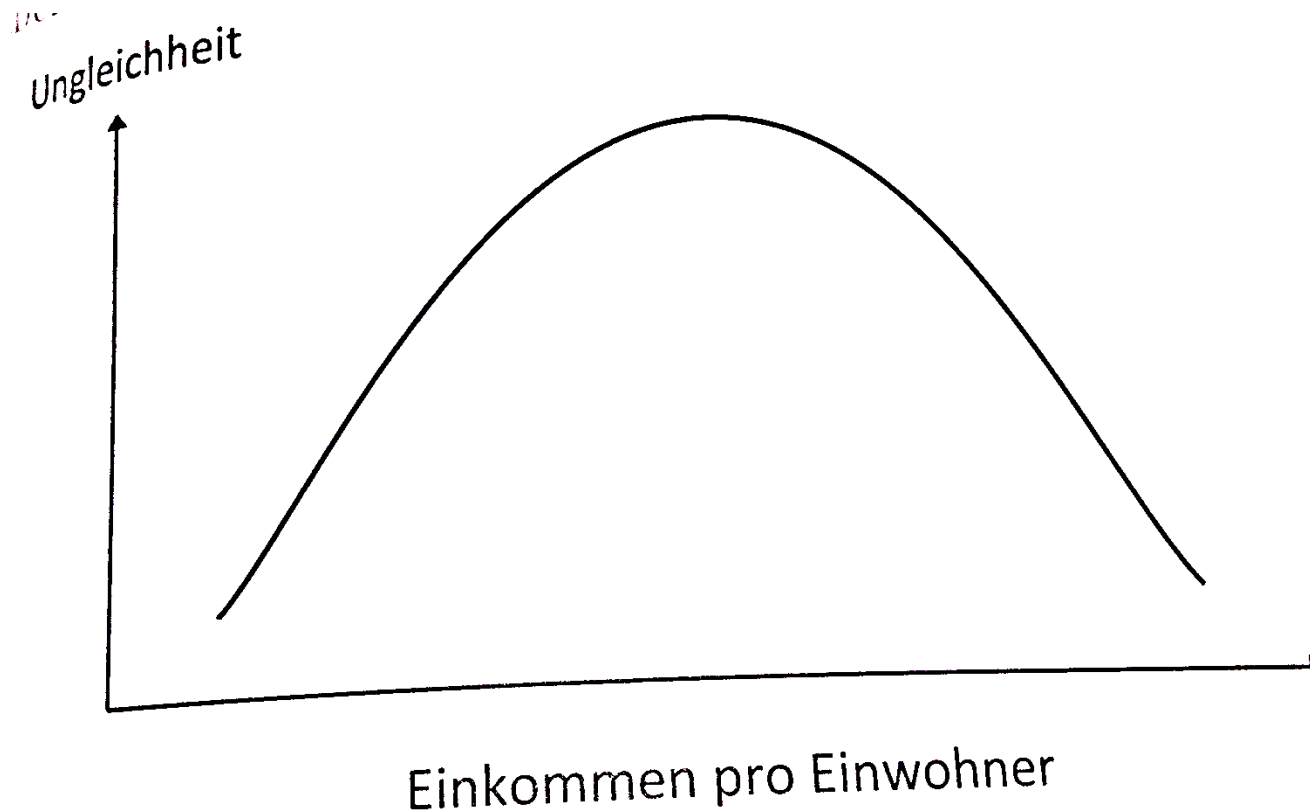


Figure 11.6 The top 0.1% income share in France, the US, and Switzerland 1933–97

Sources: US: Piketty and Saez (Chapter 5, this volume): table A1, col. top 0.1%; France: Piketty (2003, and Chapter 3, this volume); Switzerland: Table 11.2, column Top 0.1% income share.

# „Kuznets-Kurve“ zur Entwicklung von nationaler Einkommensungleichheit

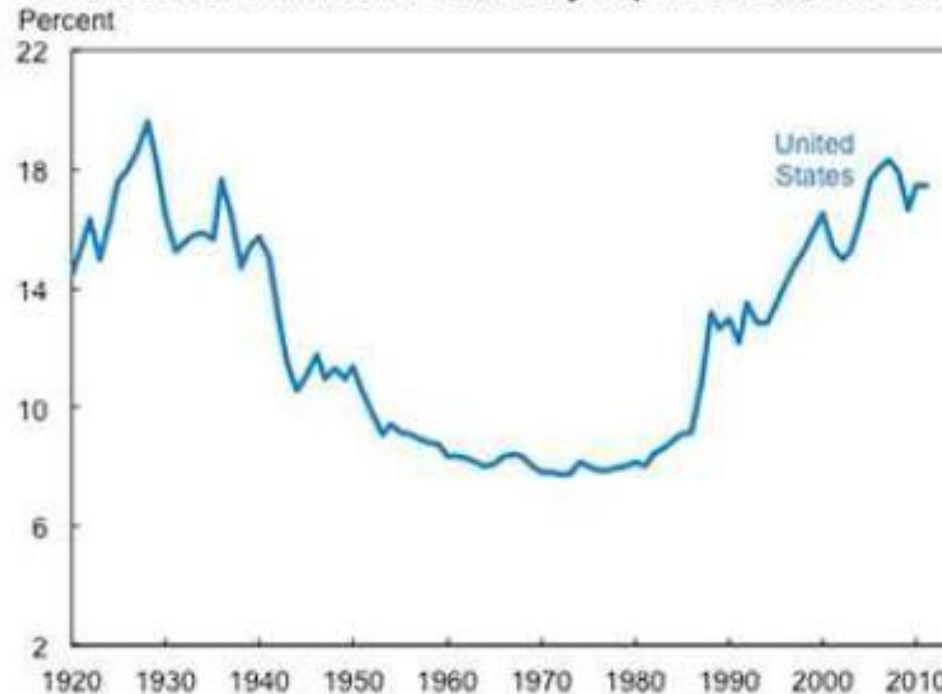
---



# 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



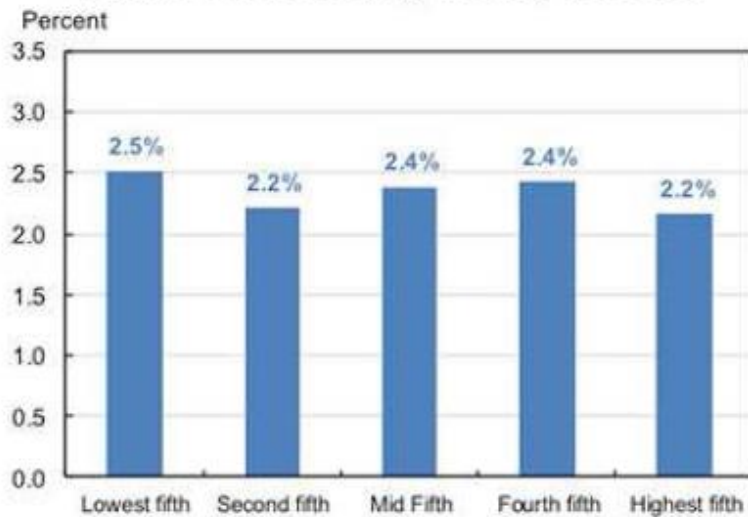
Note: Incomes include capital gains and are measured before taxes.  
Source: Alvaredo, Atkinson, Piketty, and Saez (The World Top Income Database).



# USA früher und heute

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

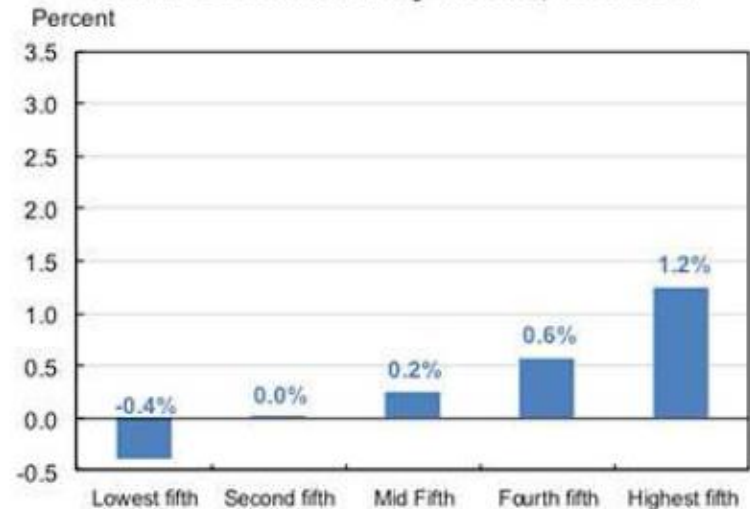
Annual Growth of Family Income, 1947-1979



Notes: Adjusted for inflation.  
Source: Census Bureau.

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

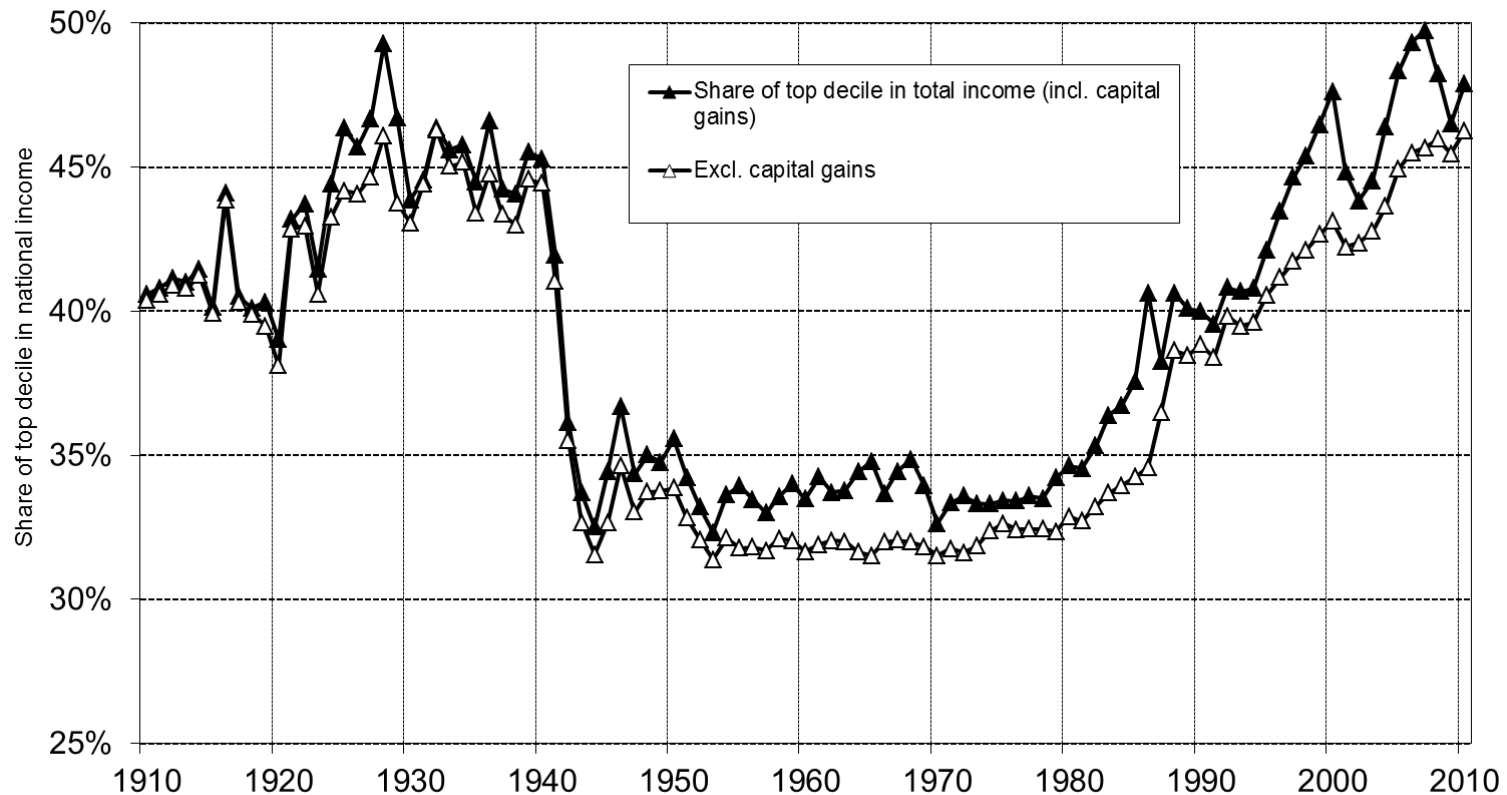
Annual Growth of Family Income, 1979-2011



Notes: Adjusted for inflation.  
Source: Census Bureau.

# Explosion sozialer Ungleichheit in den USA seit den 1980-er Jahren: Top 10%

Figure 8.5. Income inequality in the United States, 1910-2010

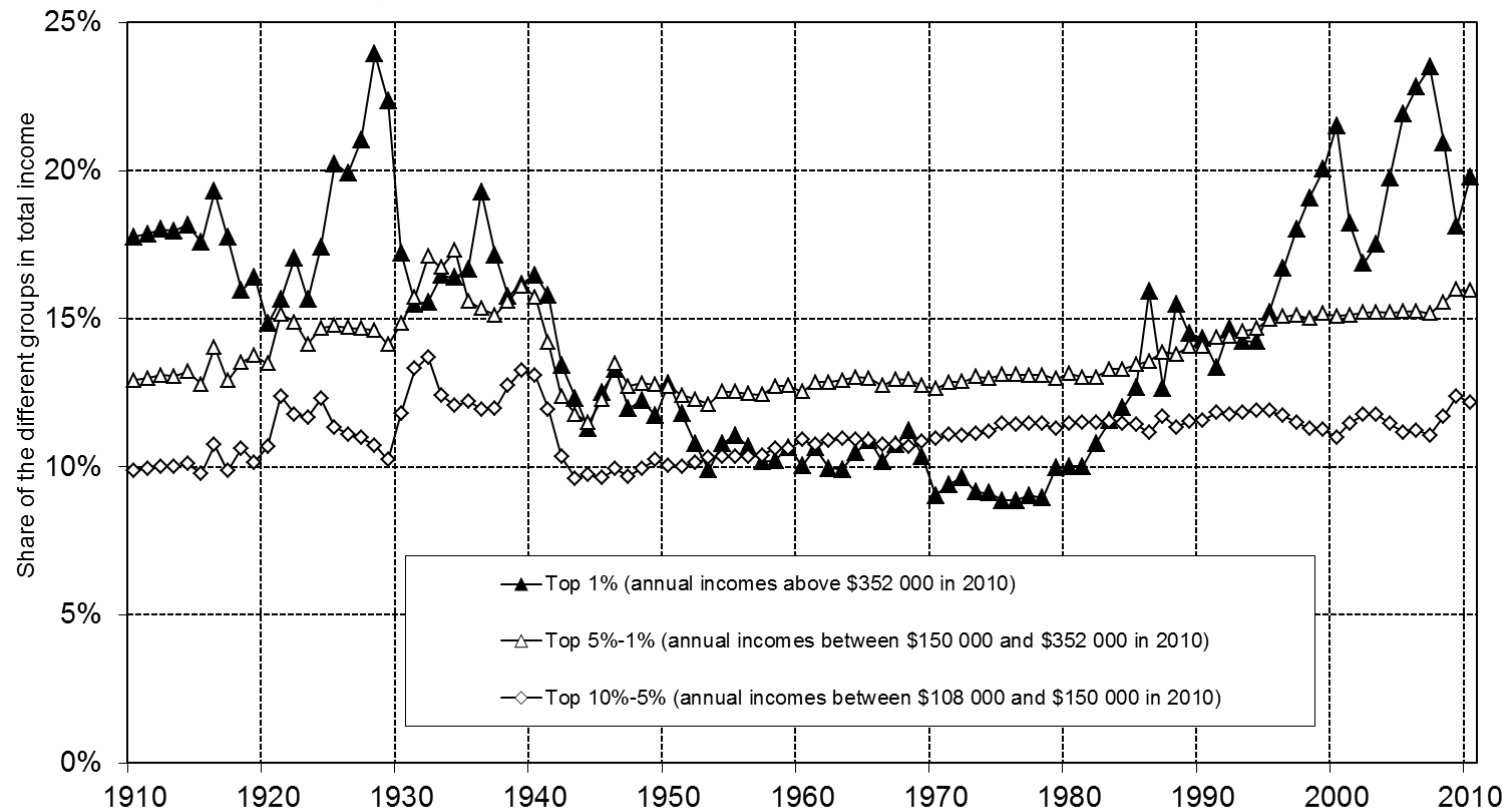


The top decile income share rose from less than 35% of total income in the 1970s to almost 50% in the 2000s-2010s.

Sources and series: see [piketty.pse.ens.fr/capital21c](http://piketty.pse.ens.fr/capital21c).

# Die rasante Zunahme der Top-1% in den USA

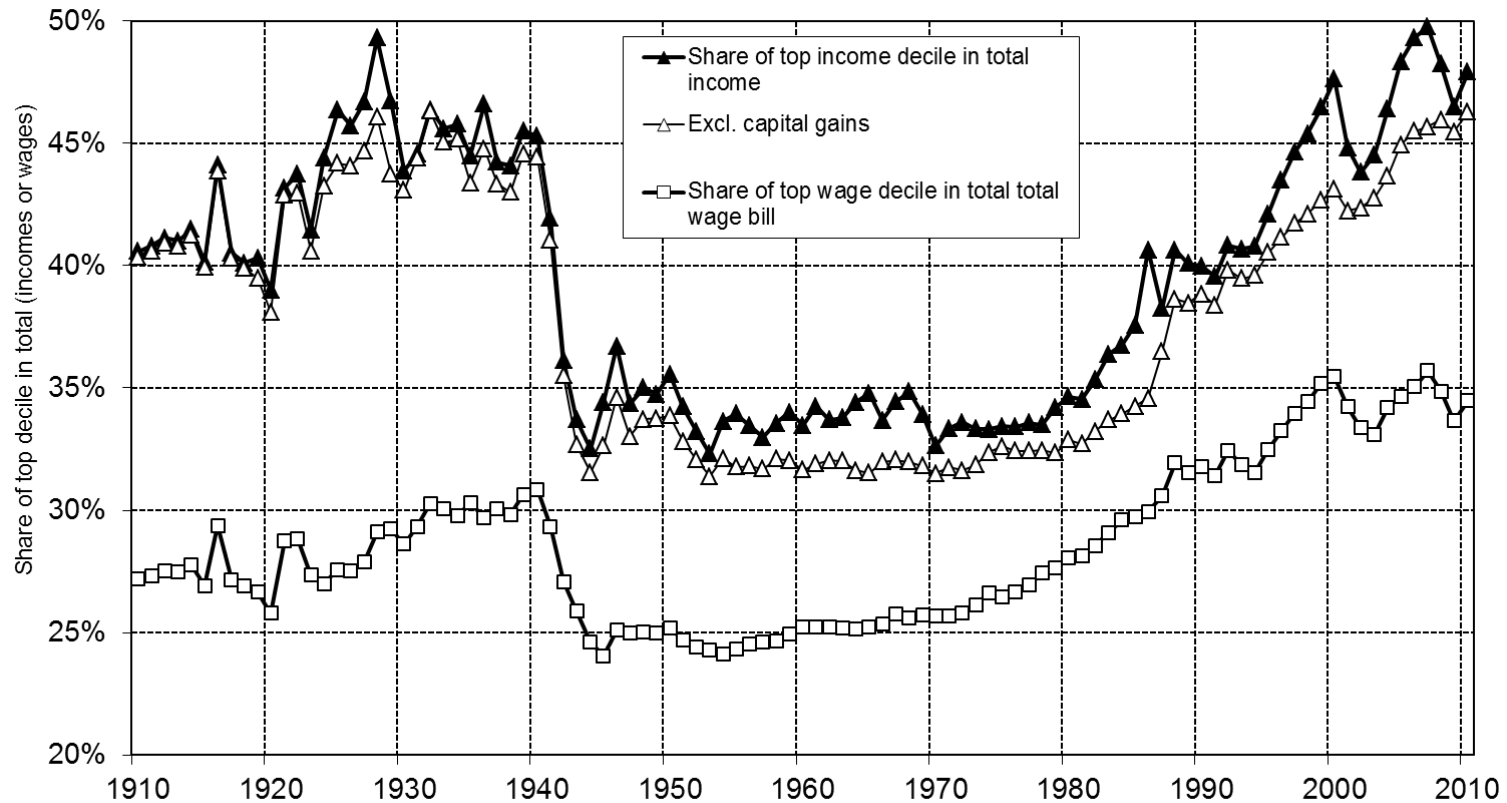
Figure 8.6. Decomposition of the top decile, U.S. 1910-2010



The rise of the top decile income share since the 1970s is mostly due to the top percentile.  
Sources and series: see [piketty.pse.ens.fr/capital21c](http://piketty.pse.ens.fr/capital21c).

# 2/3 der Zunahme sozialer Ungleichheit beruht auf Einkommen aus Arbeit der Top-10%

Figure 8.7. High incomes and high wages in the U.S. 1910-2010

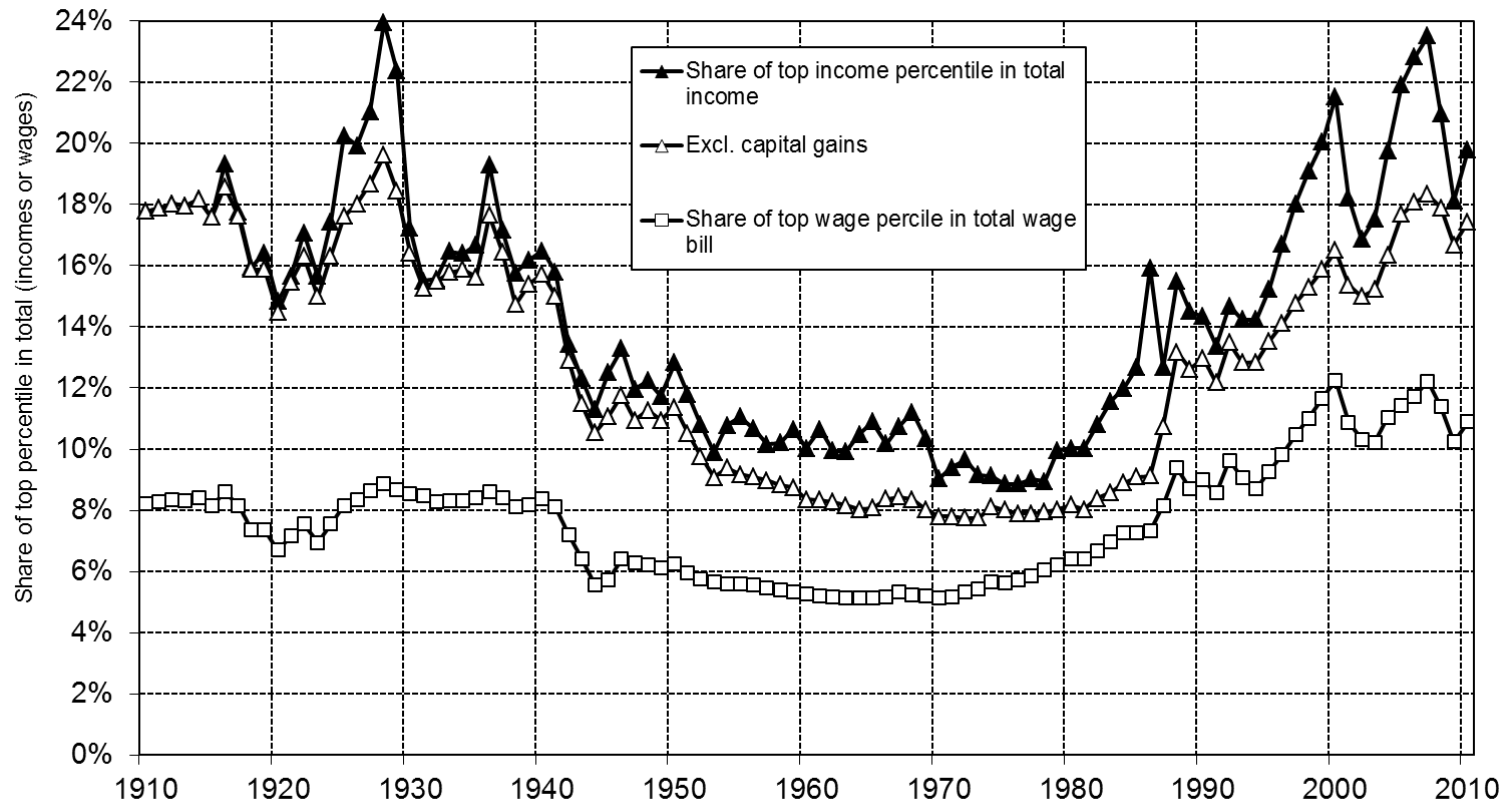


The rise of income inequality since the 1970s is largely due to the rise of wage inequality.

Sources and series: see [piketty.pse.ens.fr/capital21c](http://piketty.pse.ens.fr/capital21c).

# Zunahme sozialer Ungleichheit beruht hierbei insbes. auf Einkommen aus Arbeit der Top-1%

Figure 8.8. The transformation of the top 1% in the United States



The rise in the top 1% highest incomes since the 1970s is largely due to the rise in the top 1% highest wages. Sources and series: see [piketty.pse.ens.fr/capital21c](http://piketty.pse.ens.fr/capital21c).

# Wealth Inequality in America



# 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
- Langsames Wirtschaftswachstum und Geburtenrückgang

# 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

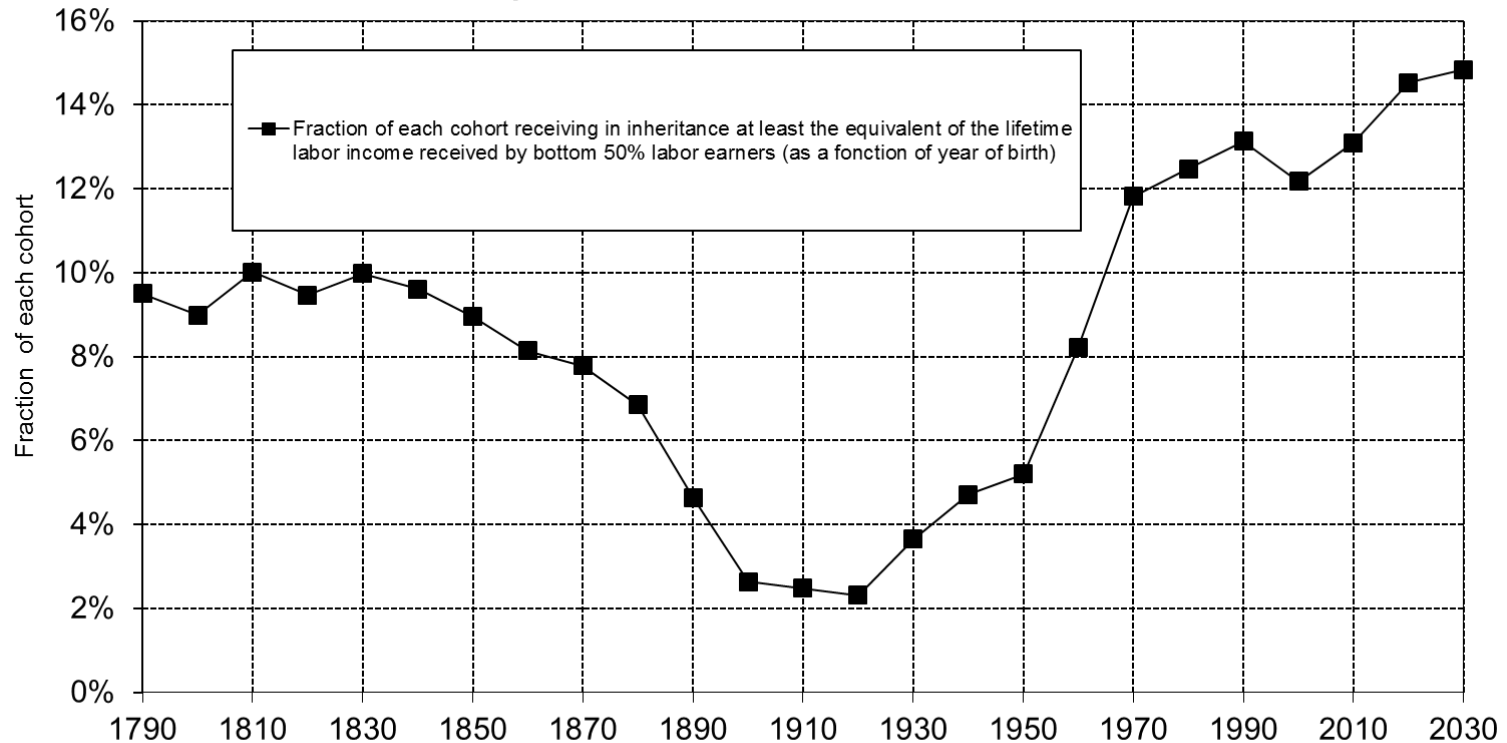
- Individuelle Investitionen in Bildung erklären Lohn
- Formale Bildungsabschlüsse, berufliche Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung erhöhen die individuelle Produktivität
- Annahmen:
  - Humankapital ist beobachtbar und handelbar
  - Arbeitnehmer werden anhand ihrer Grenzproduktivität entlohnt
  - 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
  - ..und 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 weitergegeben 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

# Beispiel direkter Vererbung: Kohortenanteil, der mehr erbt als ein Durchschnittslebensseink.

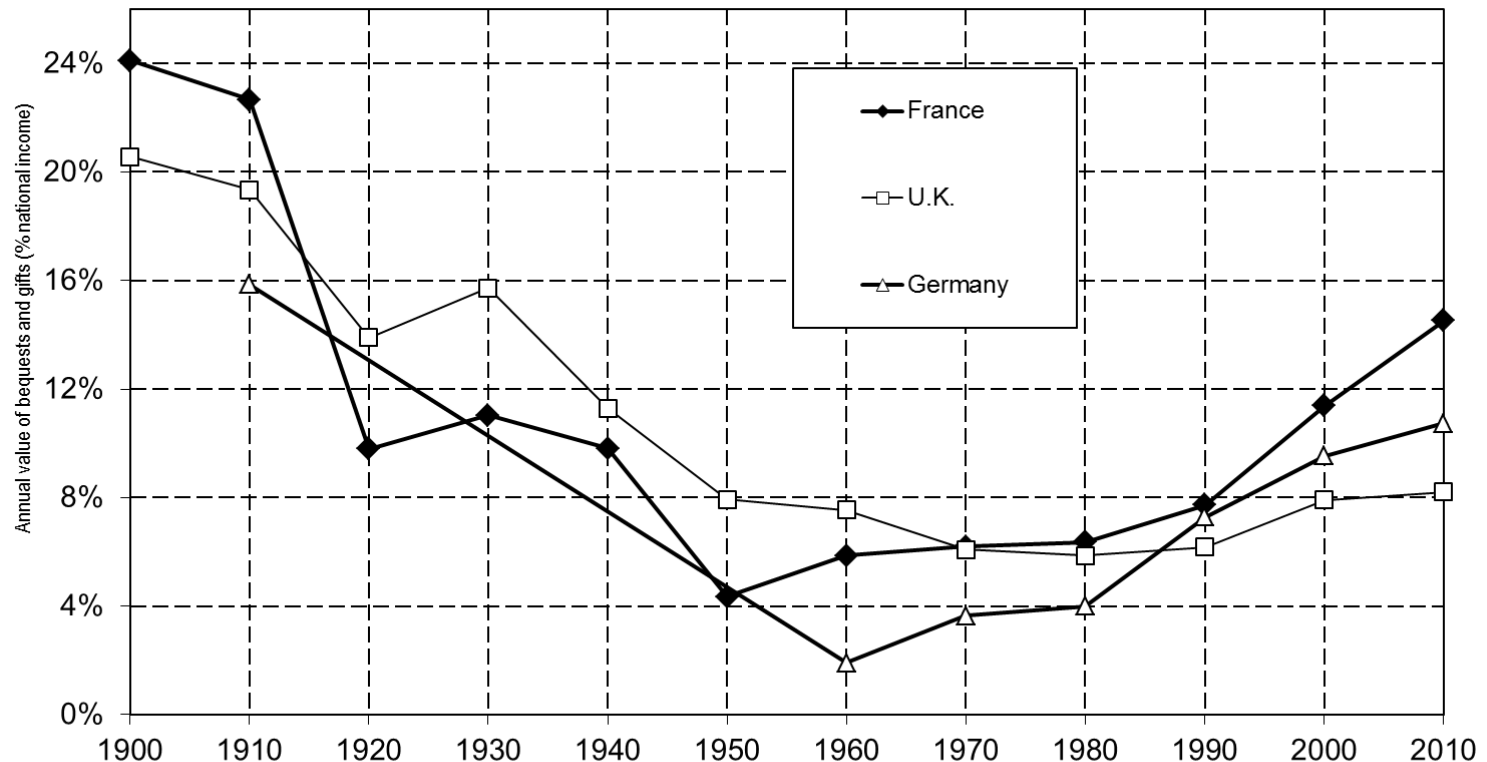
Figure 11.11. Which fraction of a cohort receives in inheritance the equivalent of a lifetime labor income?



Within the cohorts born around 1970-1980, 12-14% of individuals receive in inheritance the equivalent of the lifetime labor income received by the bottom 50% less well paid workers. Sources and series : see [piketty.pse.ens.fr/capital21c](http://piketty.pse.ens.fr/capital21c)

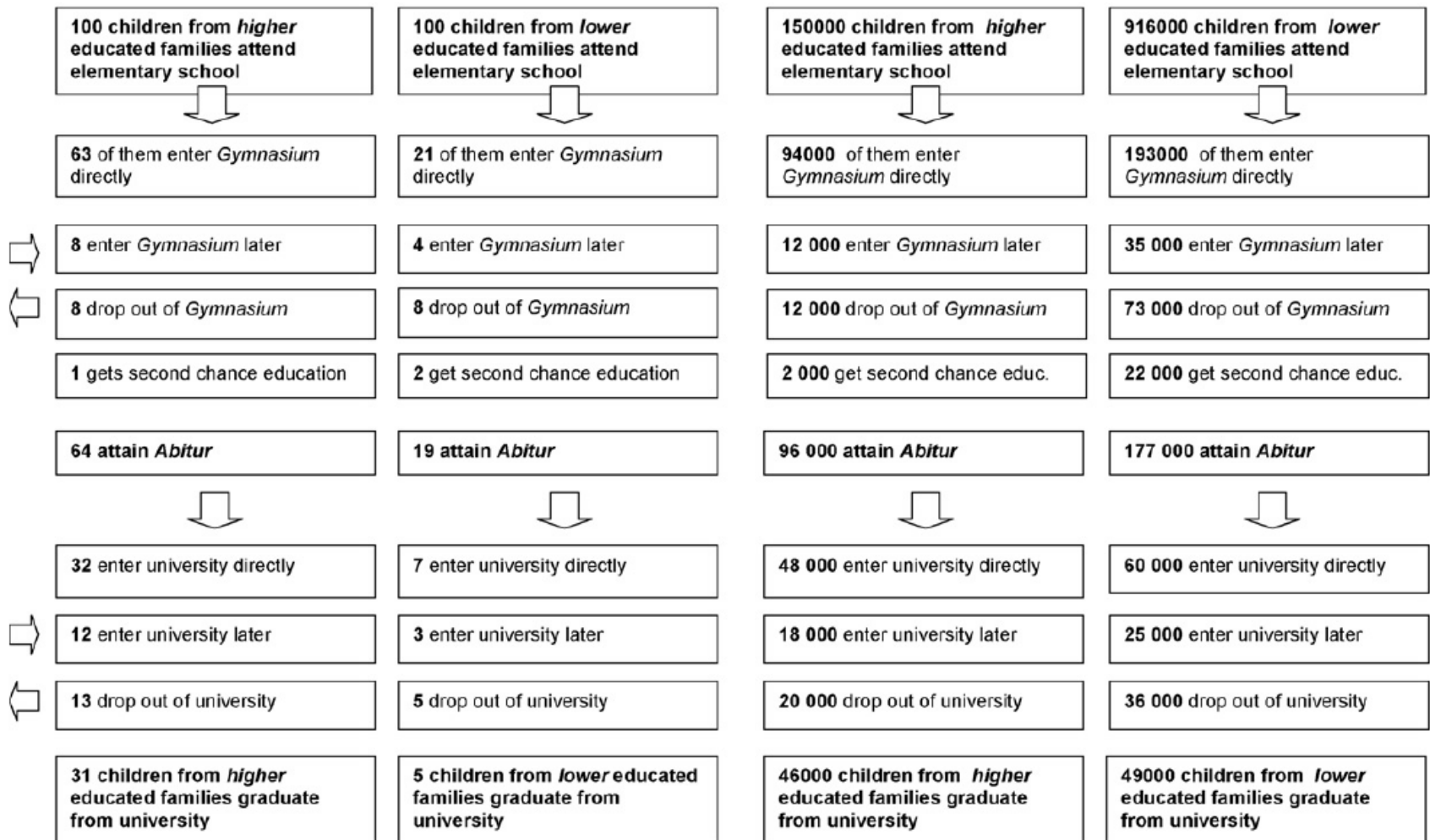
# Beispiel direkter Vererbung: Die Entwicklung von Erbe in Europa

Figure 11.12. The inheritance flow in Europe 1900-2010

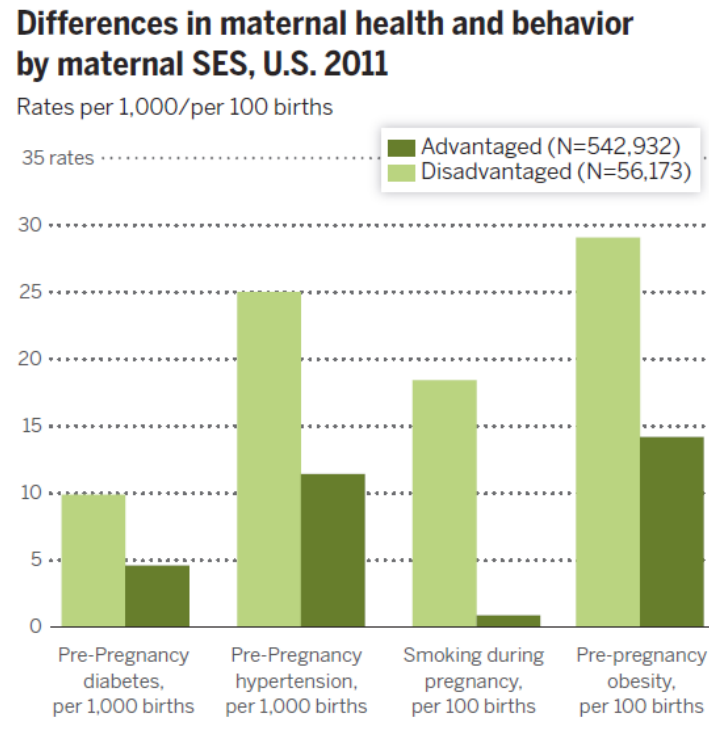


The inheritance flow follows a U-shaped in curve in France as well as in the U.K. and Germany. It is possible that gifts are under-estimated in the U.K. at the end of the period. Sources and series: see [piketty.pse.ens.fr/capital21c](http://piketty.pse.ens.fr/capital21c).

# Beispiel indirekter Vererbung (1): Bildungserfolg und SES



# Beispiel indirekter Vererbung (2): Gesundheitsverhalten Schwangerer und SES



**Fig. 3. Differences in maternal health and behavior by maternal SES, United States 2011.** The sample is defined as in Fig. 1. Disadvantaged is defined as African American, less than a high school education, and unmarried. Advantaged is defined as white, college education, and married. Given the large sample sizes, SEMs are very small (<0.2 units).

Aizer, Anna and Currie, Janet, 2014. The intergenerational transmission of inequality: Maternal disadvantage and health at birth. *Science*, 344(6186), 856-861.

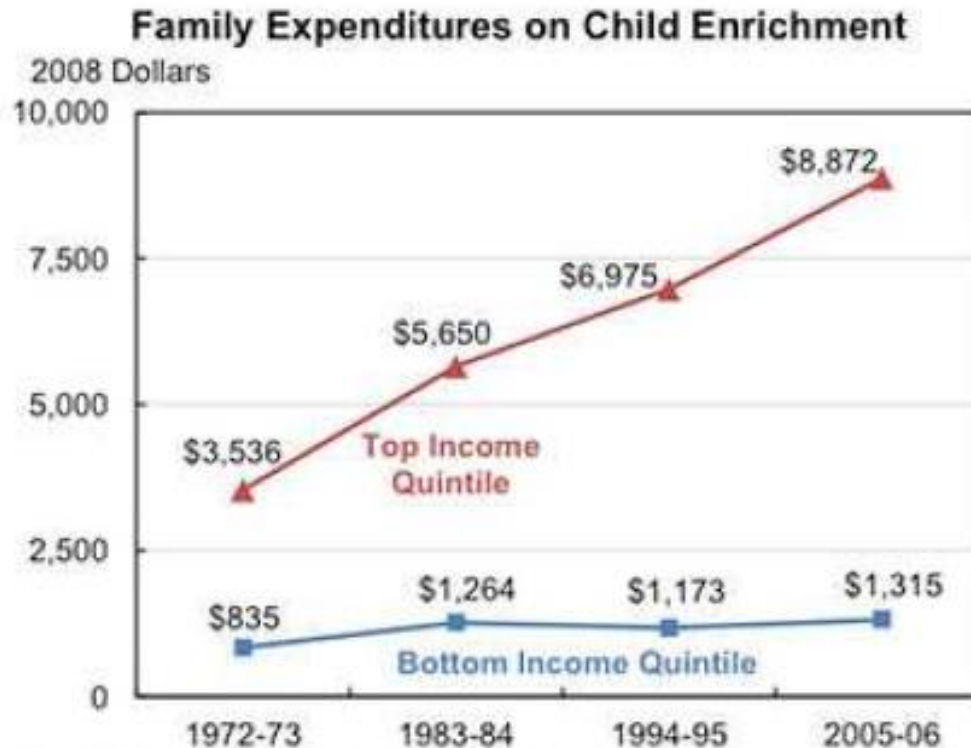
## **Beispiel indirekter Vererbung (3): Biodatenbanken und SES**

---

- Funktionalität des menschlichen Genoms ist u.a. von Umwelteinflüssen determiniert (ENCODE-Projekt)
- Kinder aus Elternhäusern mit geringem SES entwickeln weniger Abwehrkräfte (bis zum 5. Lebensjahr), was zu mehr Erkrankungen im Lebensverlauf führt (z.B. Atemweg-, Herz-Kreislaufkrankungen und Krebs) –> dieser Effekt ist stabil, auch dann wenn die Kinder später ein hohes SES erreichen!
- Mütterliche Geborgenheit/Wärme kann diesen Effekt teils kompensieren

# 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)

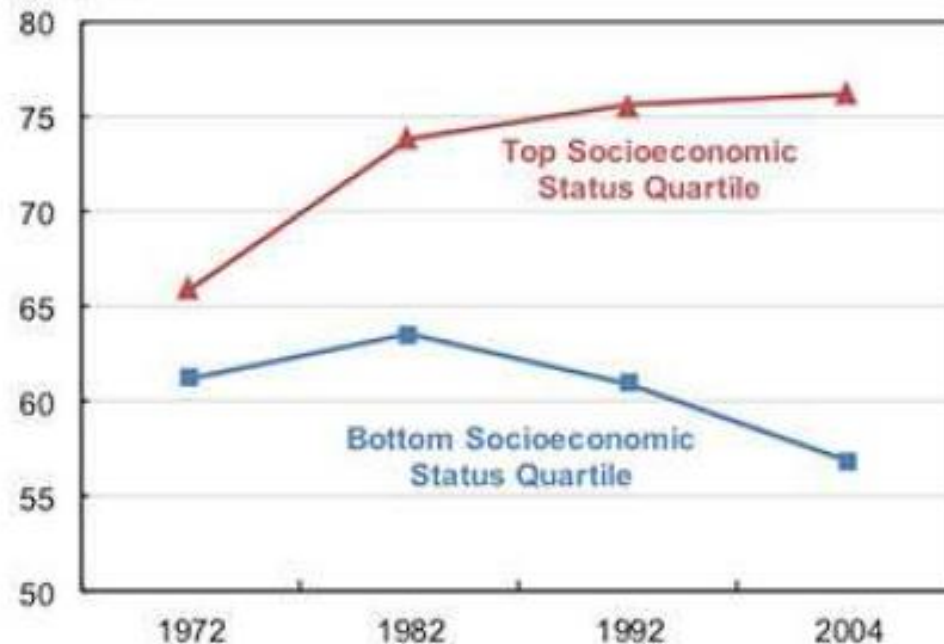


# Zunahme der Bedeutung indirekter Vererbung (2)

## The Gap in Participation in Extracurricular Activities Has Widened

Participation in Extracurricular Activities, 12th Grade

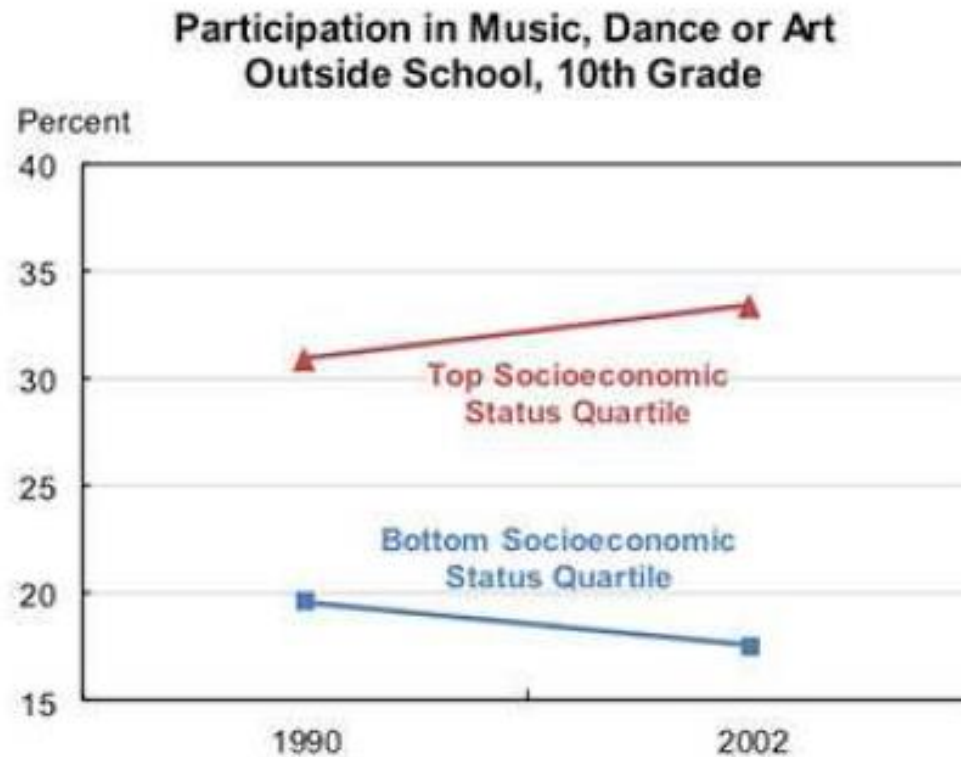
Percent



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



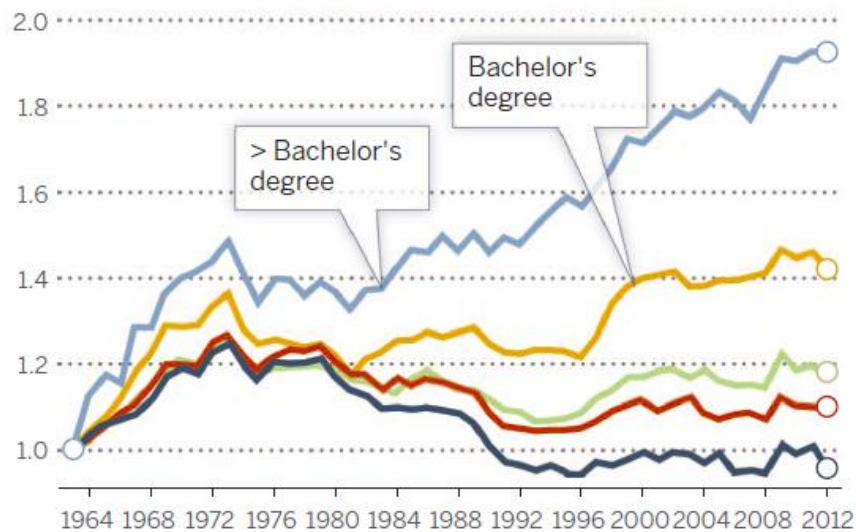
Note: Households assigned to socioeconomic status quartiles based on an index of income, parents' education, and parents' occupation.  
Source: Putnam (2012).

# Zunahme der Bedeutung indirekter Vererbung (4)

## Changes in real wage levels of full-time U.S. workers by sex and education, 1963–2012

Real weekly earnings relative to 1963 (men)

A



Real weekly earnings relative to 1963 (women)

B

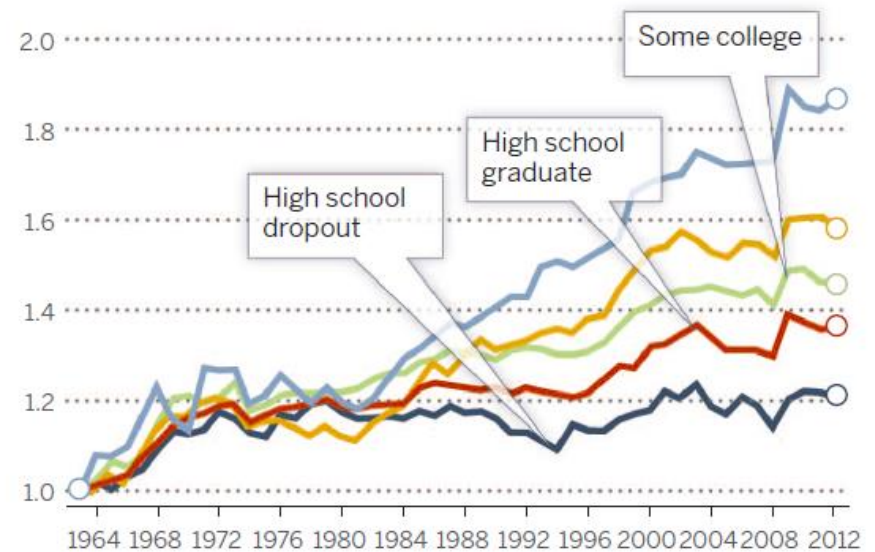


Fig. 6. Change in real wage levels of full-time workers by education, 1963–2012. (A) Male workers, (B) female workers. Data and sample construction are as in Fig. 3.

# Erklärung rechtsschiefer Einkommensverteilungen: Matching

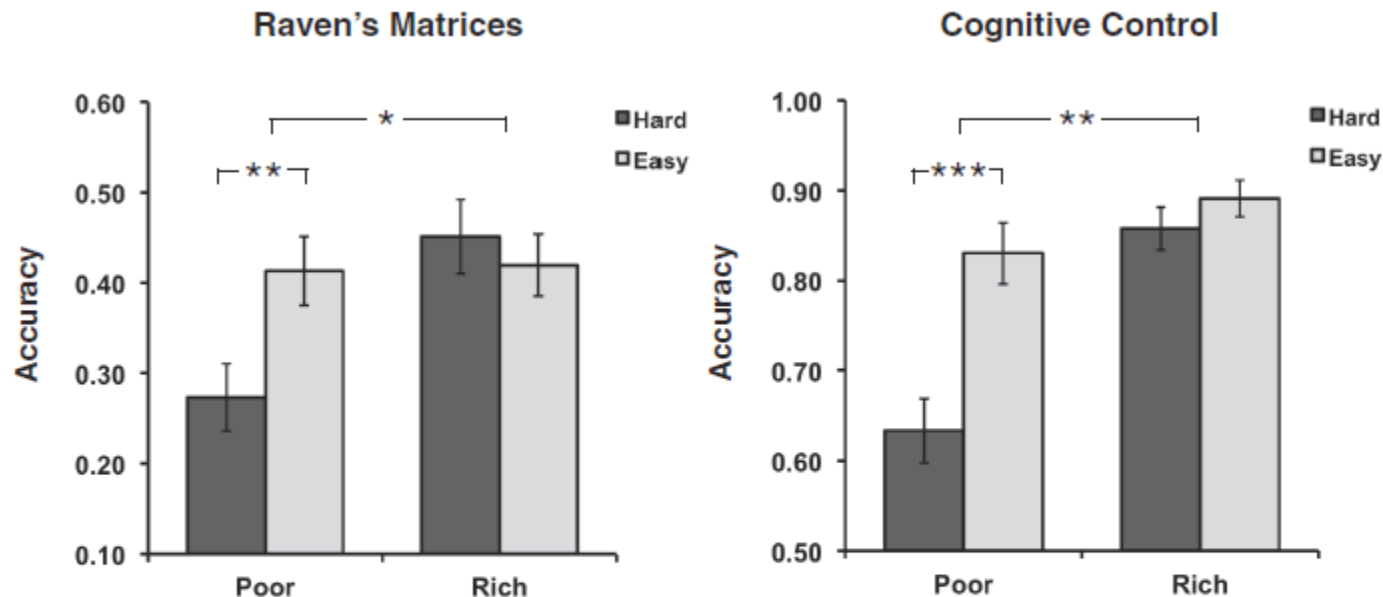
- Berufswahl von Arbeitnehmern
  - Kontakte (Matches) zwischen Arbeitsgeber und -nehmer finden unter unvollständiger Information statt
  - Arbeitnehmer entscheiden in Folge ihres Talents über Berufswahl
  - Hohes Talent = anspruchsvolle Berufe/ hohe Positionen
- Arbeitnehmerwahl durch Arbeitgeber
  - 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

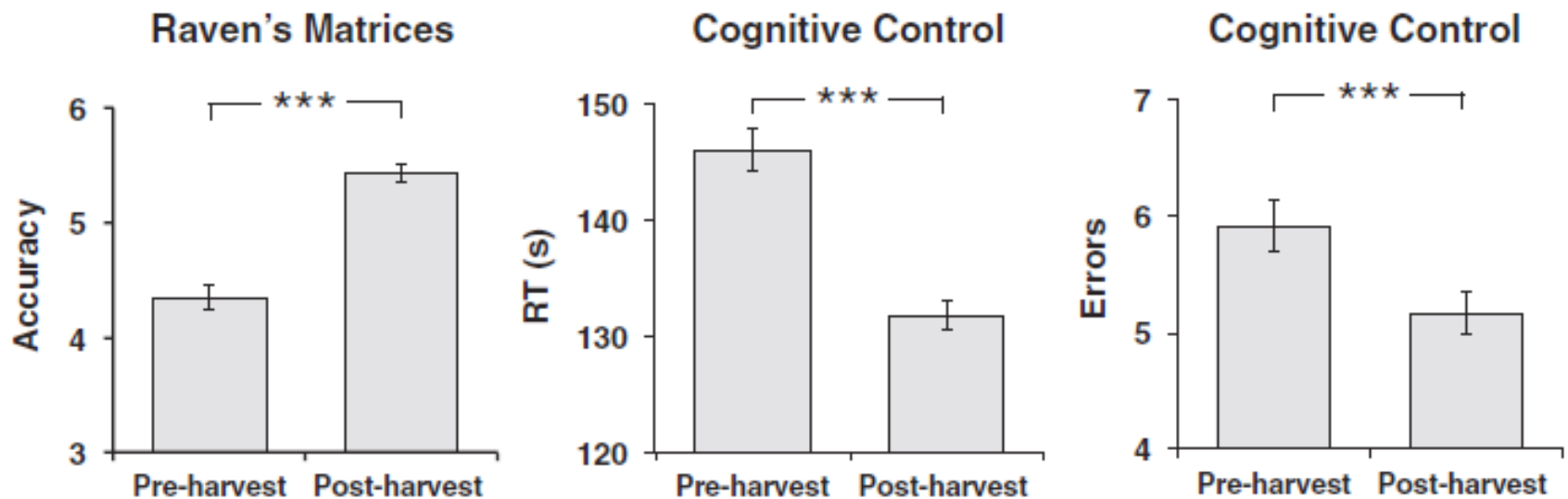
## Beispiel für kumulative Vorteile (1)

- 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). \* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$ , \*\*\* $P < 0.001$**

## 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 ( $***P < 0.001$ ).**

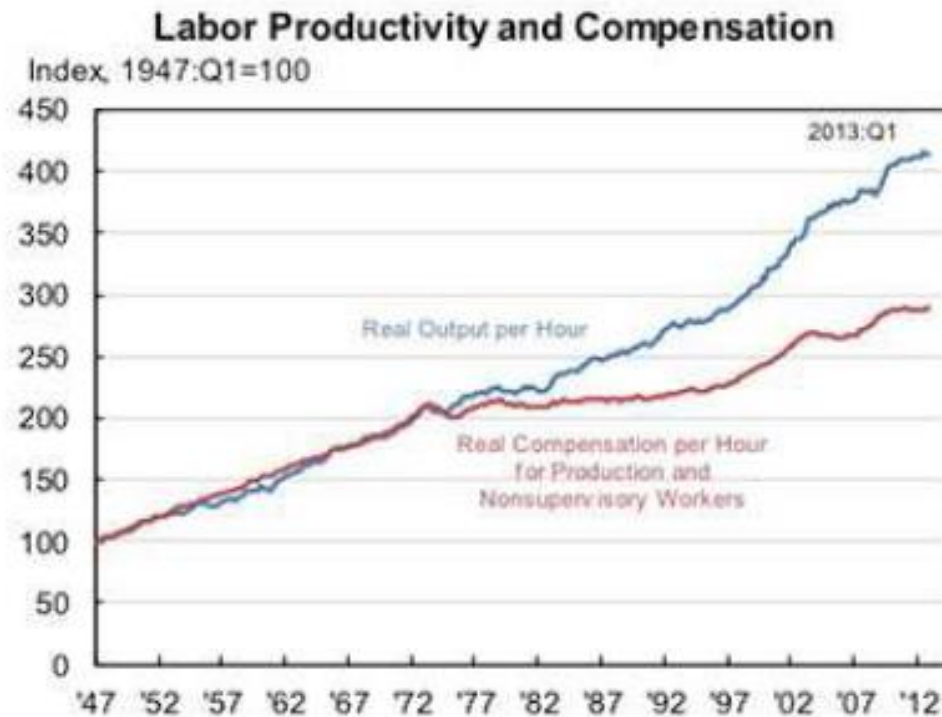
# Erklärung rechtsschiefer Einkommensverteilungen: Marktstrukturen

- 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



Note: Compensation series based on average hourly wage for production and nonsupervisory 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, BLS calculations.

# **Internationale Einkommensverteilung: Entwicklung**

---

- 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**

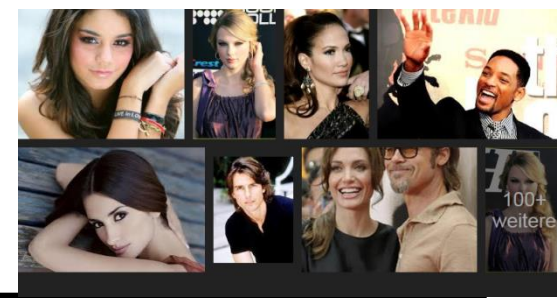
---

- 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

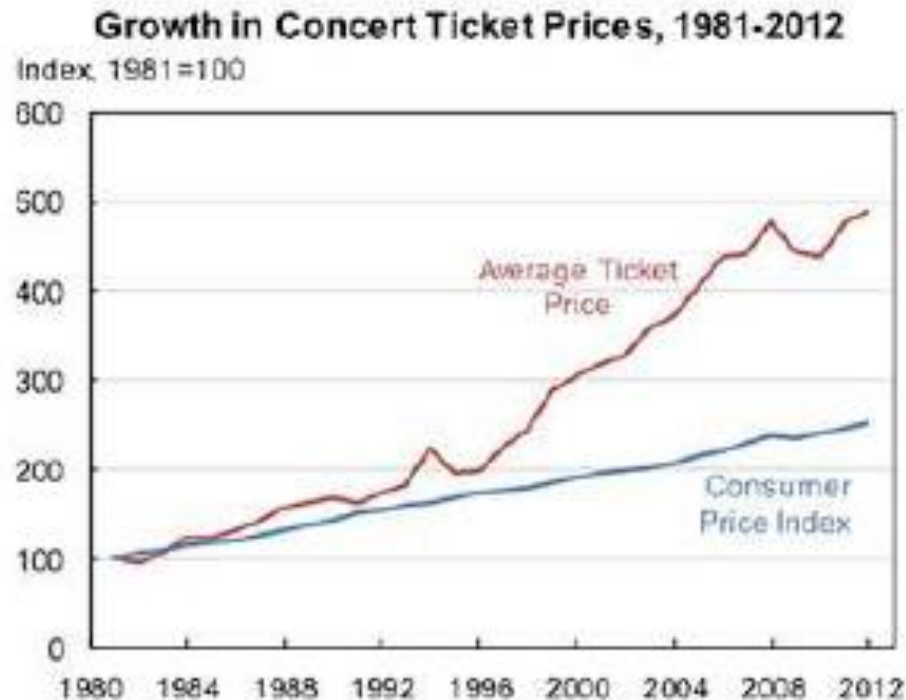
# Gliederung der heutigen Vorlesung

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

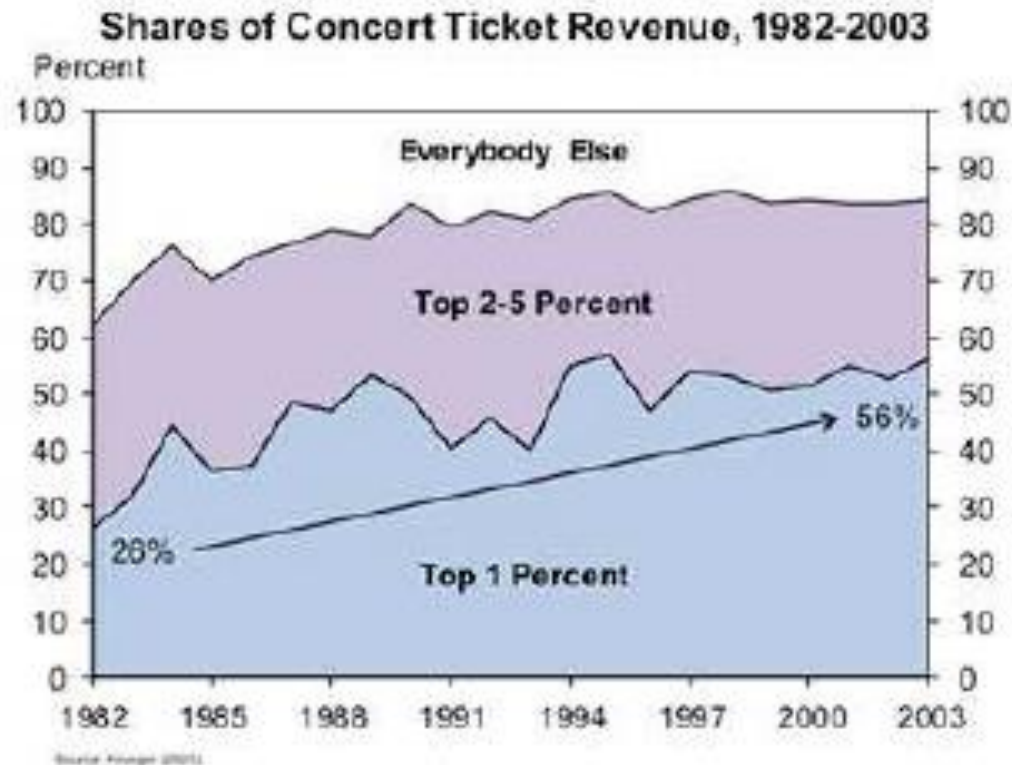


Note: Data for 2009-2012 provided by Pollstar for top 100 North America tour by revenue. Extrapolated from Kuegel (2007). The average ticket price after 2009 is assumed to grow at the same rate as the average for the top 100 tours.  
Source: Pollstar (2009); Bureau of Labor Statistics, BLS calculations.



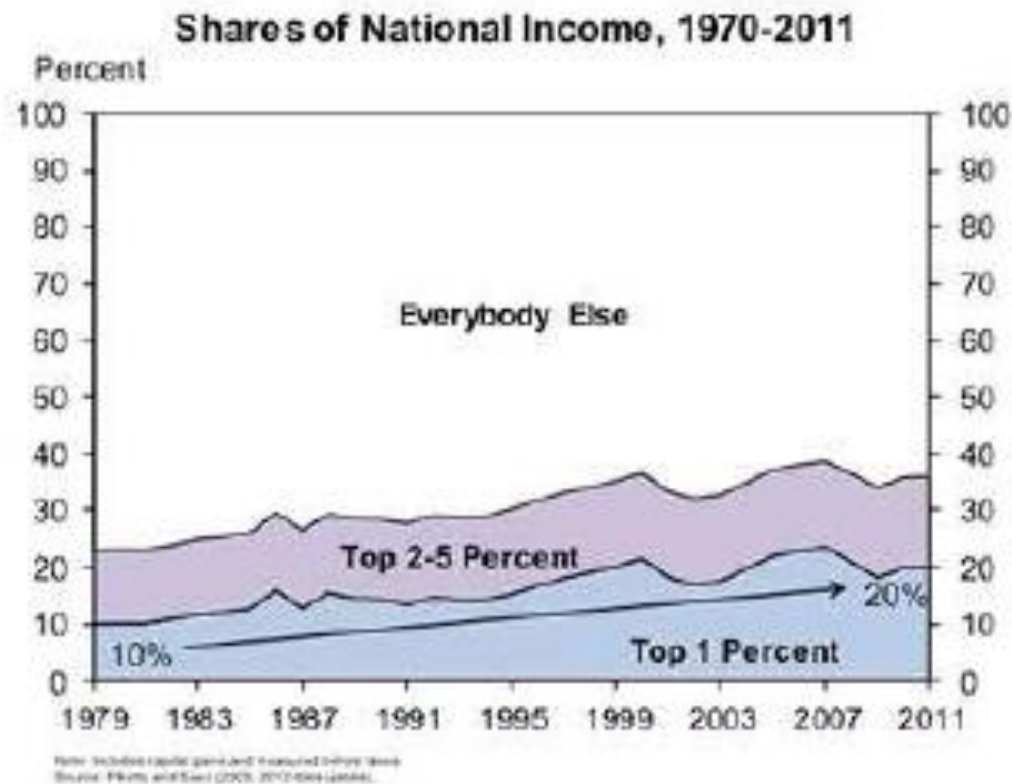
# „Rockonomics“ und soziale Ungleichheit (2)

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



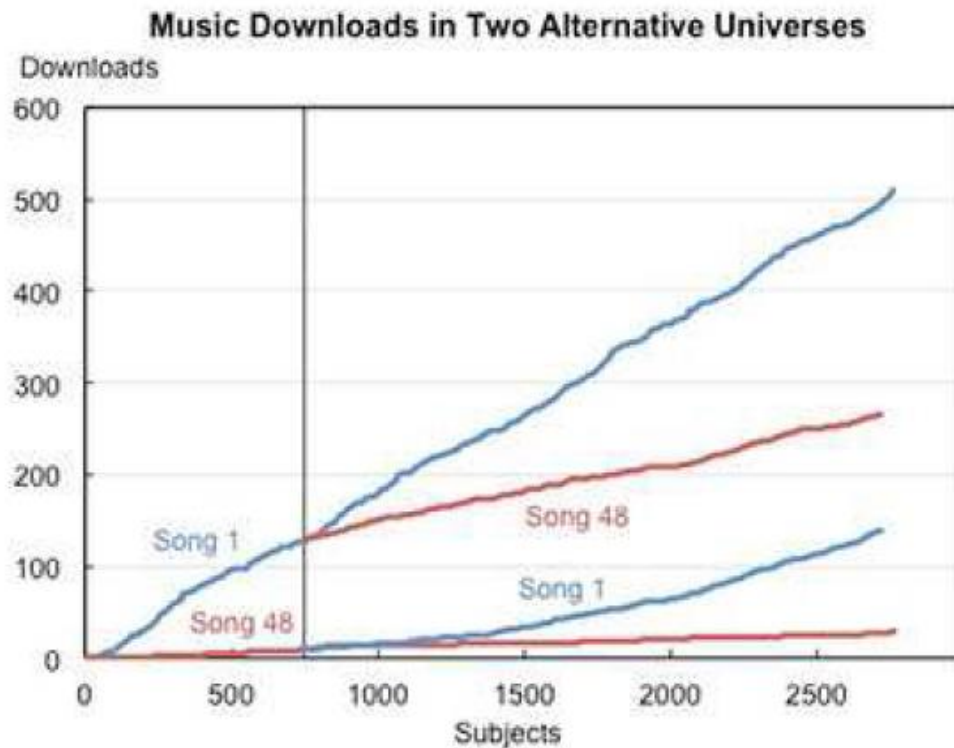
# „Rock and Roll Economics“ und soziale Ungleichheit (3)

...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

# Pierre Bourdieu – Der feine Unterschied



# 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 disproportionaler Verteilung von Marktmacht
- Anreize zur Homophilie, um Status nicht zu senken (kein Vordringen in Niedrigpreissegmente)



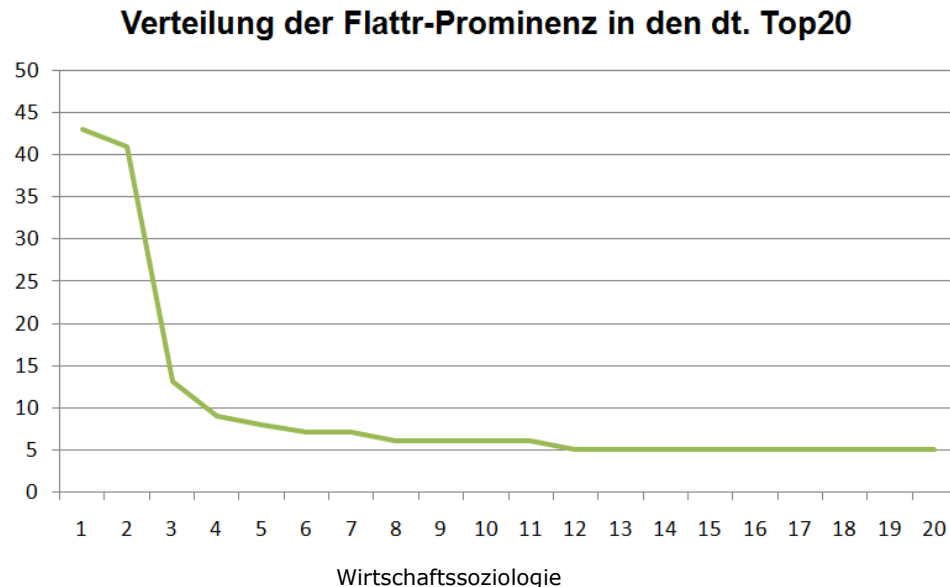
# Status, Arbeitsmärkte, Ehrungen

- 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

---

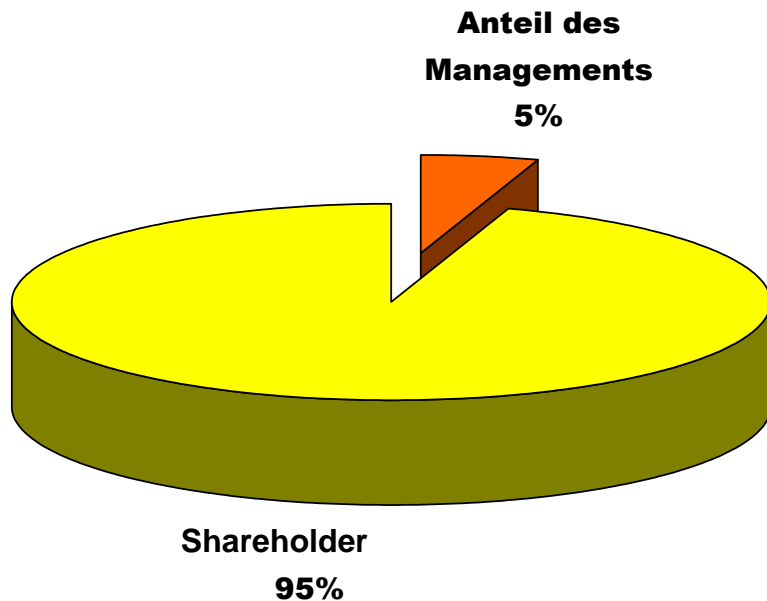
- Auf Erfahrungsgutmärkten ist Annahme vollständiger Information vor dem Kauf nicht erfüllt
  - Kaufentscheidung unter Konformität/Gewohnheit: Die Kaufwahrscheinlichkeit eines Angebotes nimmt mit der Anzahl vorangegangener Käufer (Bandwagon) und der Stabilisierung kollektiver Nachfragemuster zu
  - Entstehung 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

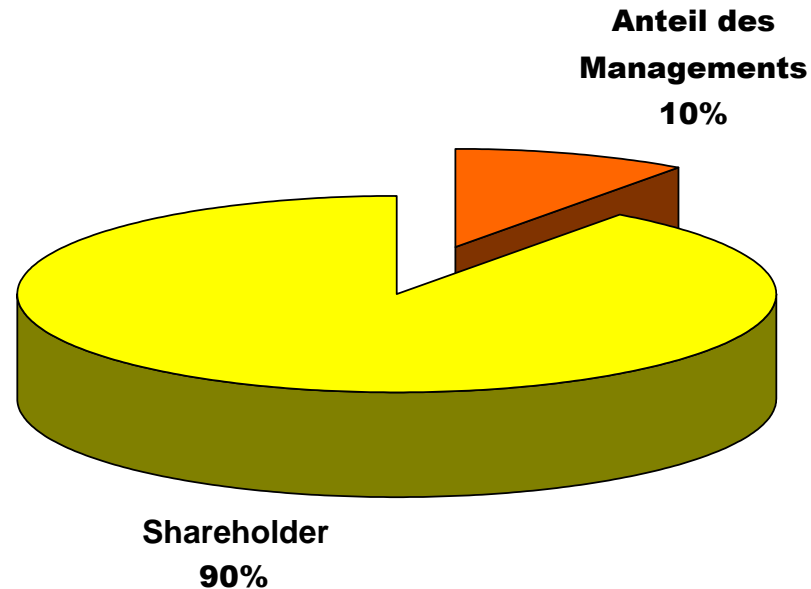
- Im Sport scheint tendenziell Optimierungstheorie zu stimmen; aber Franck und Nüsch (2012) zeigen im Fussball, dass die Optimierungstheorie nur für indirekte Leistungsindikatoren nachweisbar ist und der Popularitätseffekt überwiegt
- Musikmärkte reagieren stärker auf Konformität als auf Optimierung (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 C [VIEW INTERACTIVE on epi.org](#)

CEO-to-worker compensation ratio, with options granted and options realized, 1965–2012



**Note:** This figure uses the "Options granted" compensation data series which includes salary, bonuses, restricted stock grants, options granted, and long-term incentive payouts for CEOs at the top 350 firms ranked by sales. This figure also uses the "Options realized" compensation data series which includes salary, bonuses, restricted stock grants, options exercised, and long-term incentive payouts for CEOs at the top 350 firms ranked by sales.

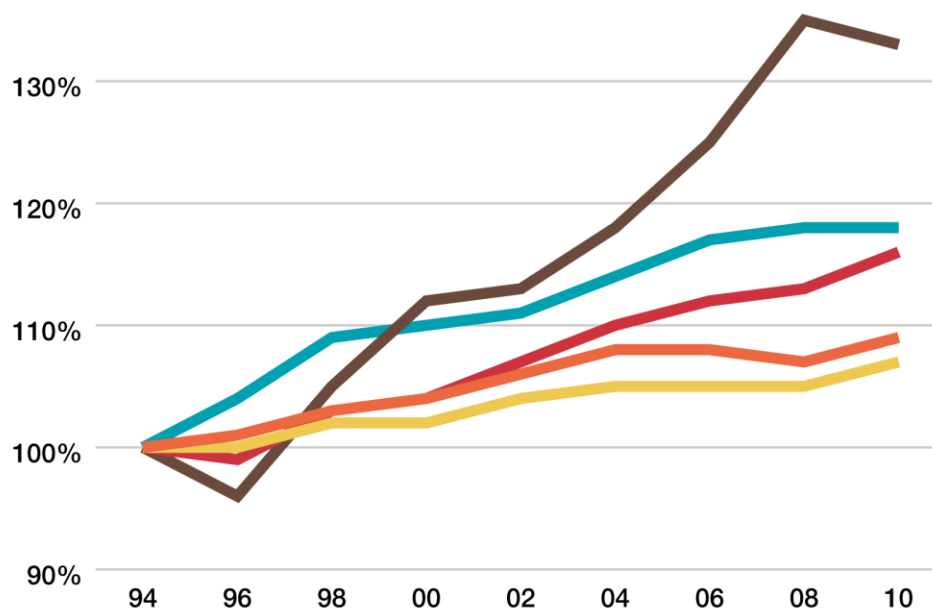
**Source:** Authors' analysis of data from Compustat's ExecuComp database, the Current Employment Statistics program, and the Bureau of Economic Analysis NIPA tables

ECONOMIC POLICY INSTITUTE

# Zunahme der Einkommensungleichheit

Wachstum der  
steuerungsberinigten  
Löhne 1994-2010  
(1994=100%)

- Produktivität
- Sehr hohe Löhne (p99)
- Hohe Löhne (p90)
- Mittlere Löhne (p50)
- Tiefe Löhne (p10)

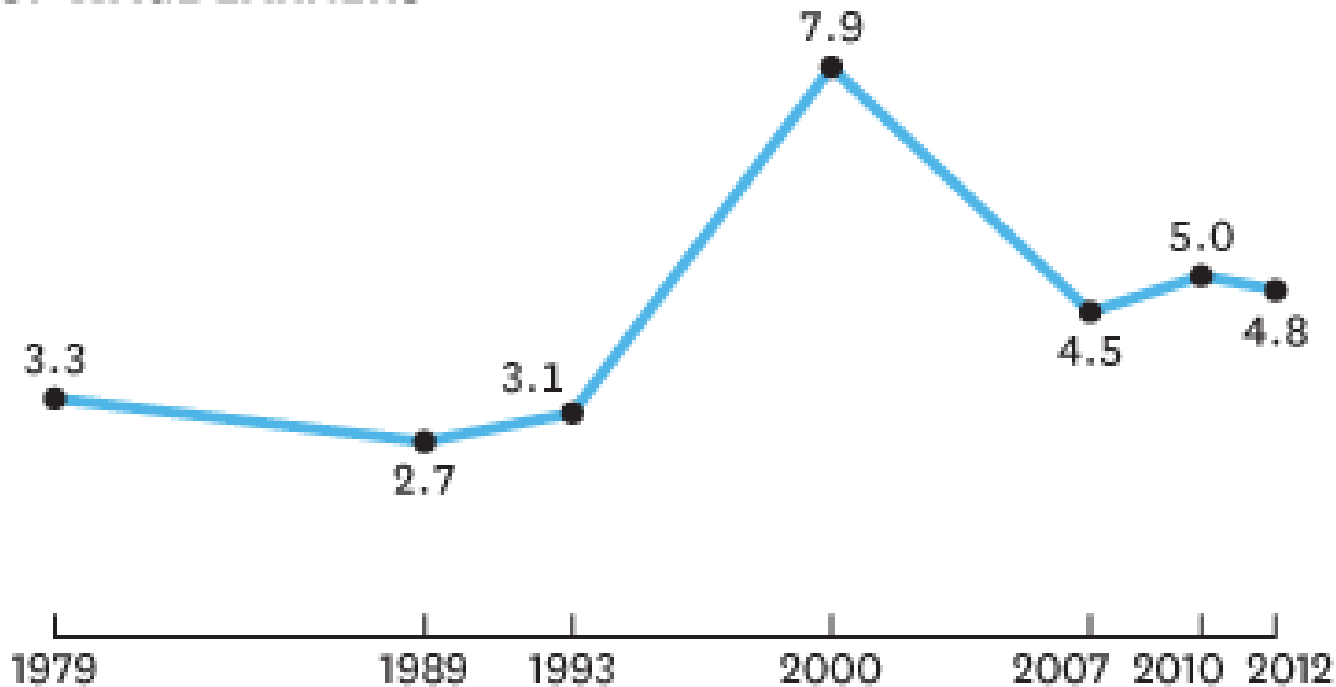


SGB 2012, [www.verteilungsbericht.ch](http://www.verteilungsbericht.ch)



# Ablösung von den Top-0.1% Verdienern

**RATIO OF CEO COMPENSATION TO THE TOP 0.1% OF WAGE EARNERS**



SOURCE ECONOMIC POLICY INSTITUTE

HBR.ORG

# 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 richten sich **gegen die Löhne und Millionenboni** des Top-Managements. (TA-Anzeiger, 29.4.2011)

## Initiative gegen Manager-Gier eingereicht

Der Souverän 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)

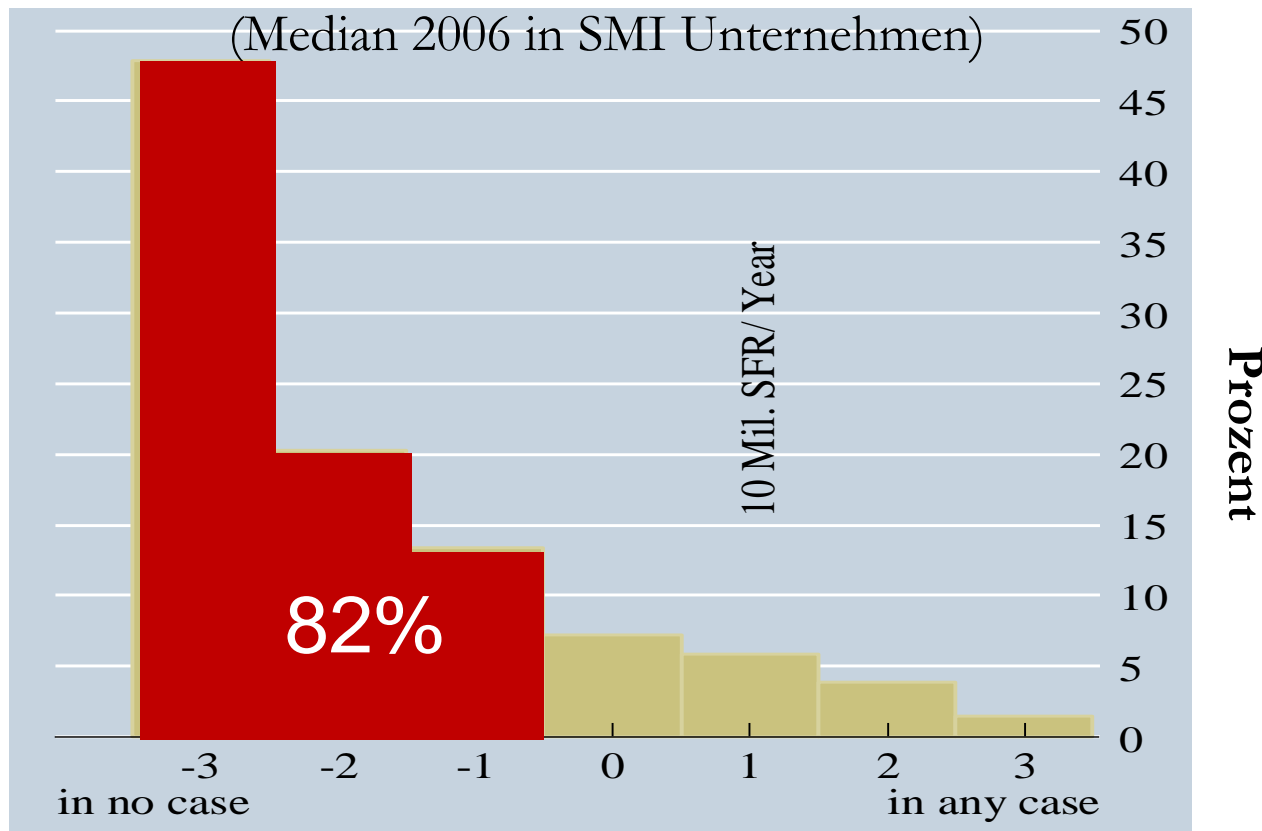
Im Interview mit der «NZZ am Sonntag» bekräftigte **Vasella** auch seine frühere Aussage, der Pharmakonzern Novartis werde sein **Entlöhnungssystem nicht ändern**. «Wenn man anfängt zu schrauben, bloss weil das politische Umfeld sich verändert, würden das unsere Mitarbeiter nicht nachvollziehen können.»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



# Verletzung der generellen Fairnessnorm

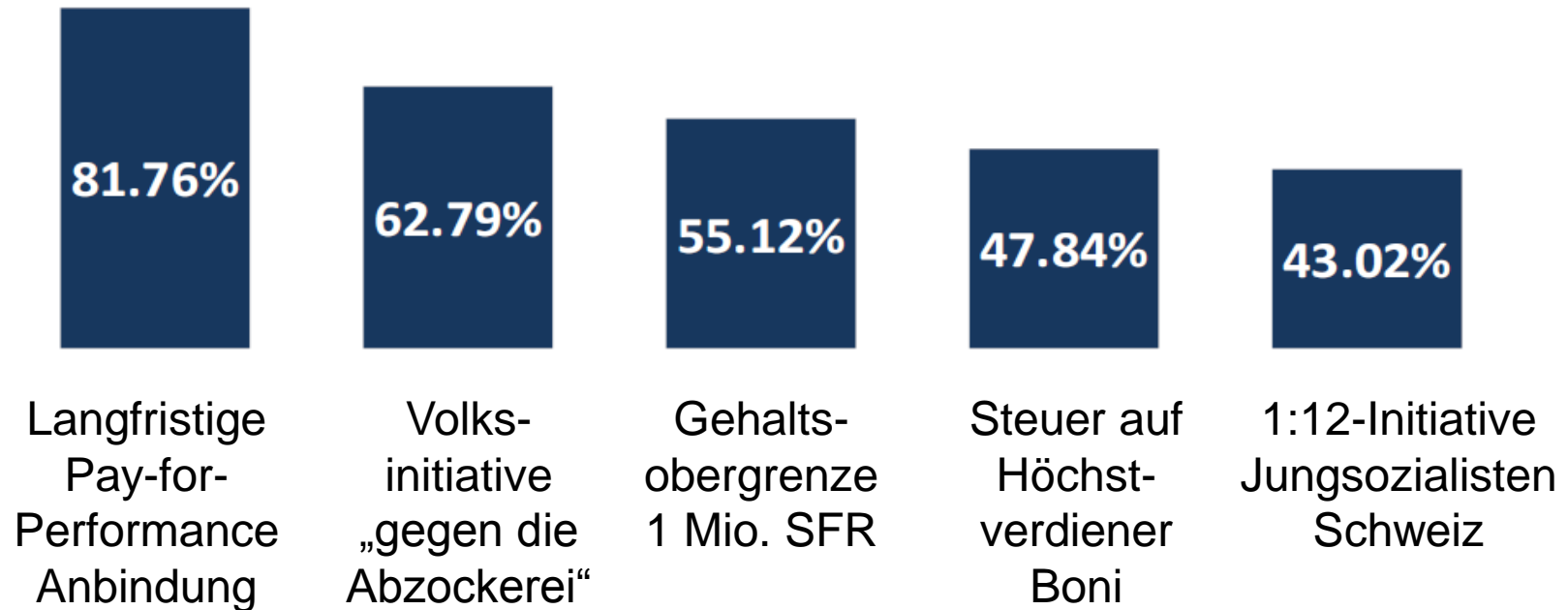
10 Mio. SFR CEO-Jahresgehalt angemessen?

(Median 2006 in SMI Unternehmen)



# Stimmungsbild

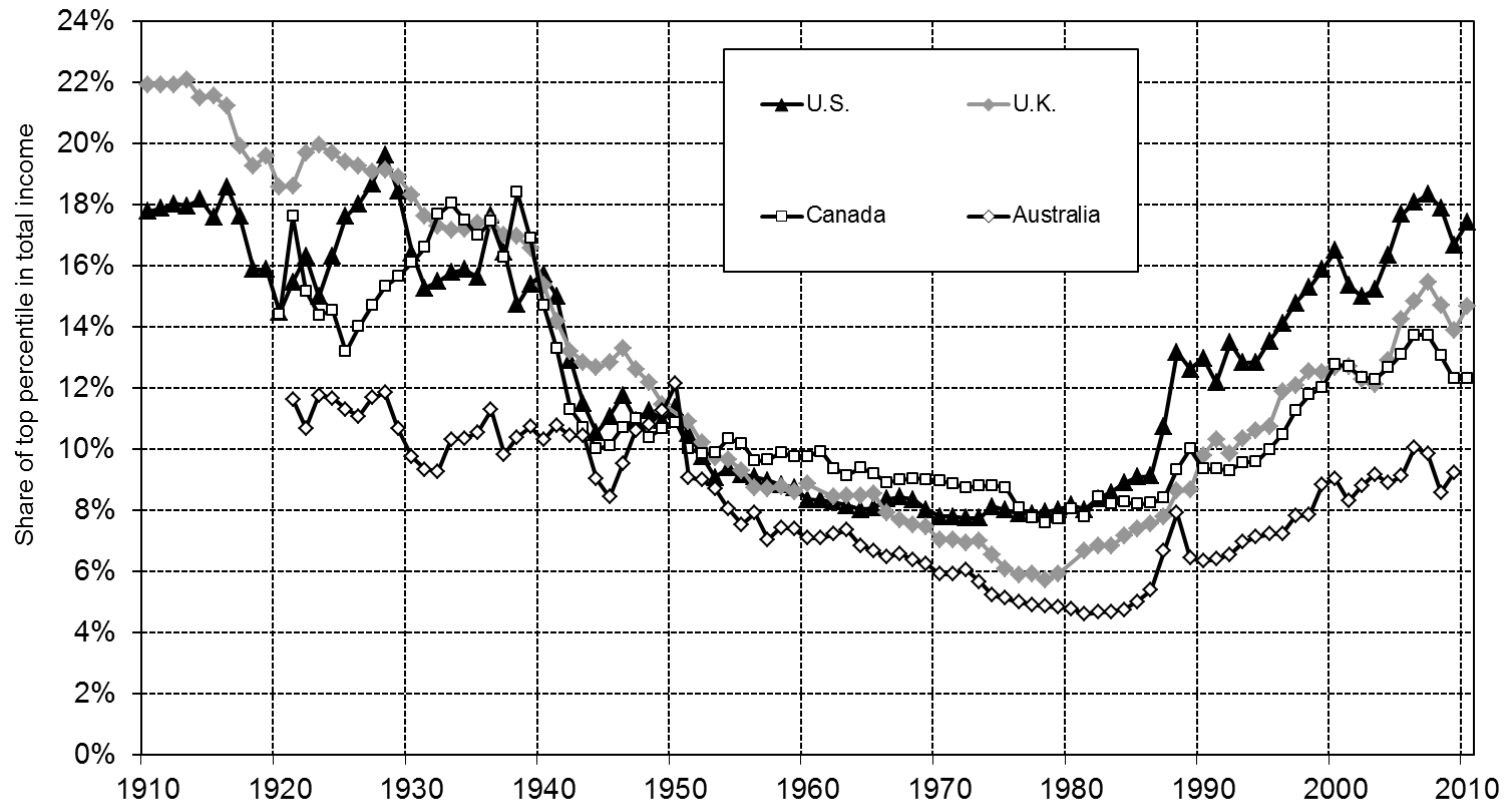
---



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

# Der Aufstieg der Supermanager: Seit den 70-er Jahren ein angelsächsisches Phänomen

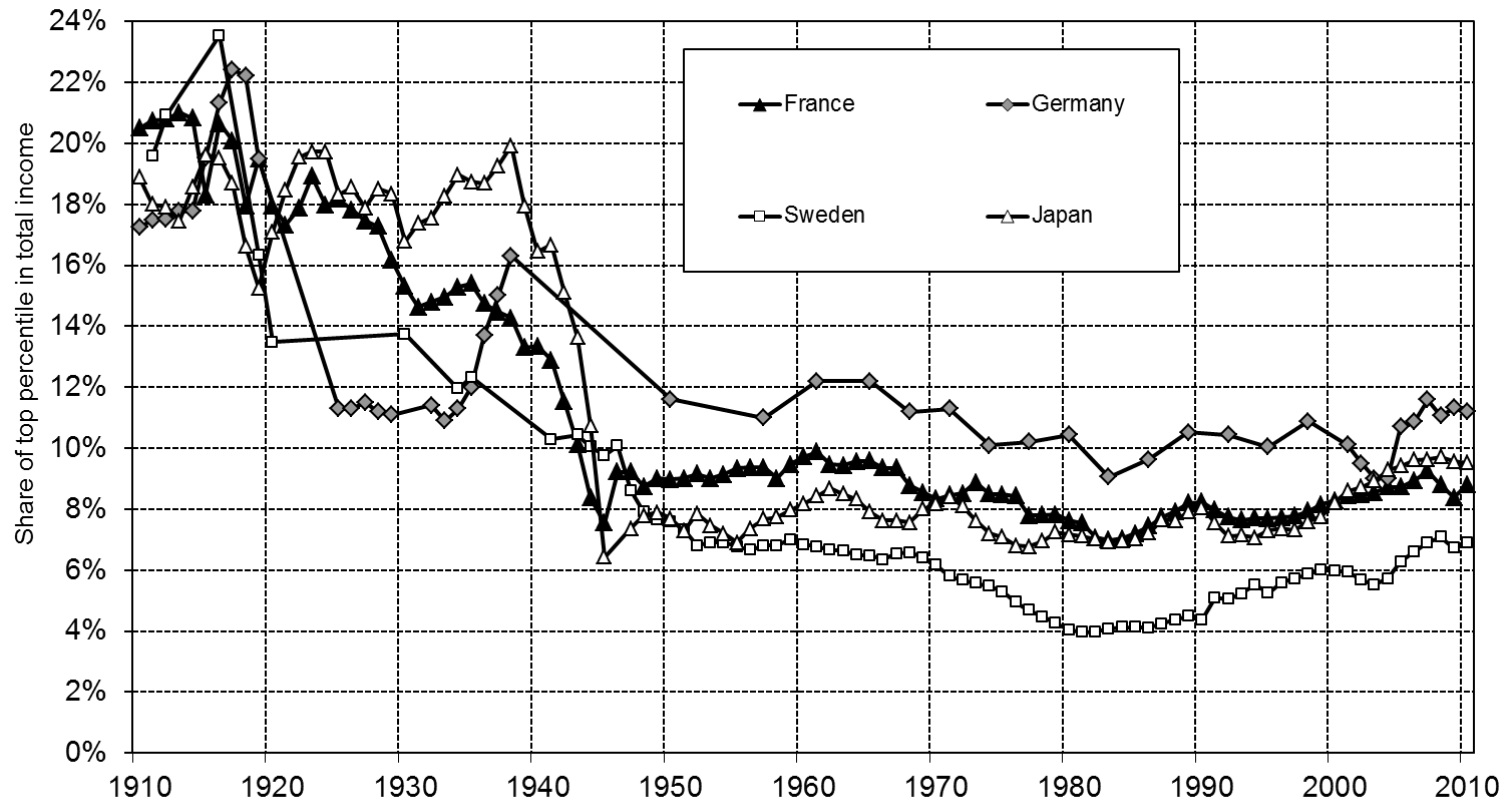
Figure 9.2. Income inequality in Anglo-saxon countries, 1910-2010



The share of top percentile in total income rose since the 1970s in all Anglo-saxon countries, but with different magnitudes. Sources and series: see [piketty.pse.ens.fr/capital21c](http://piketty.pse.ens.fr/capital21c).

# Der Aufstieg der Supermanager? Kaum Evidenz in Kontinentaleuropa und Japan

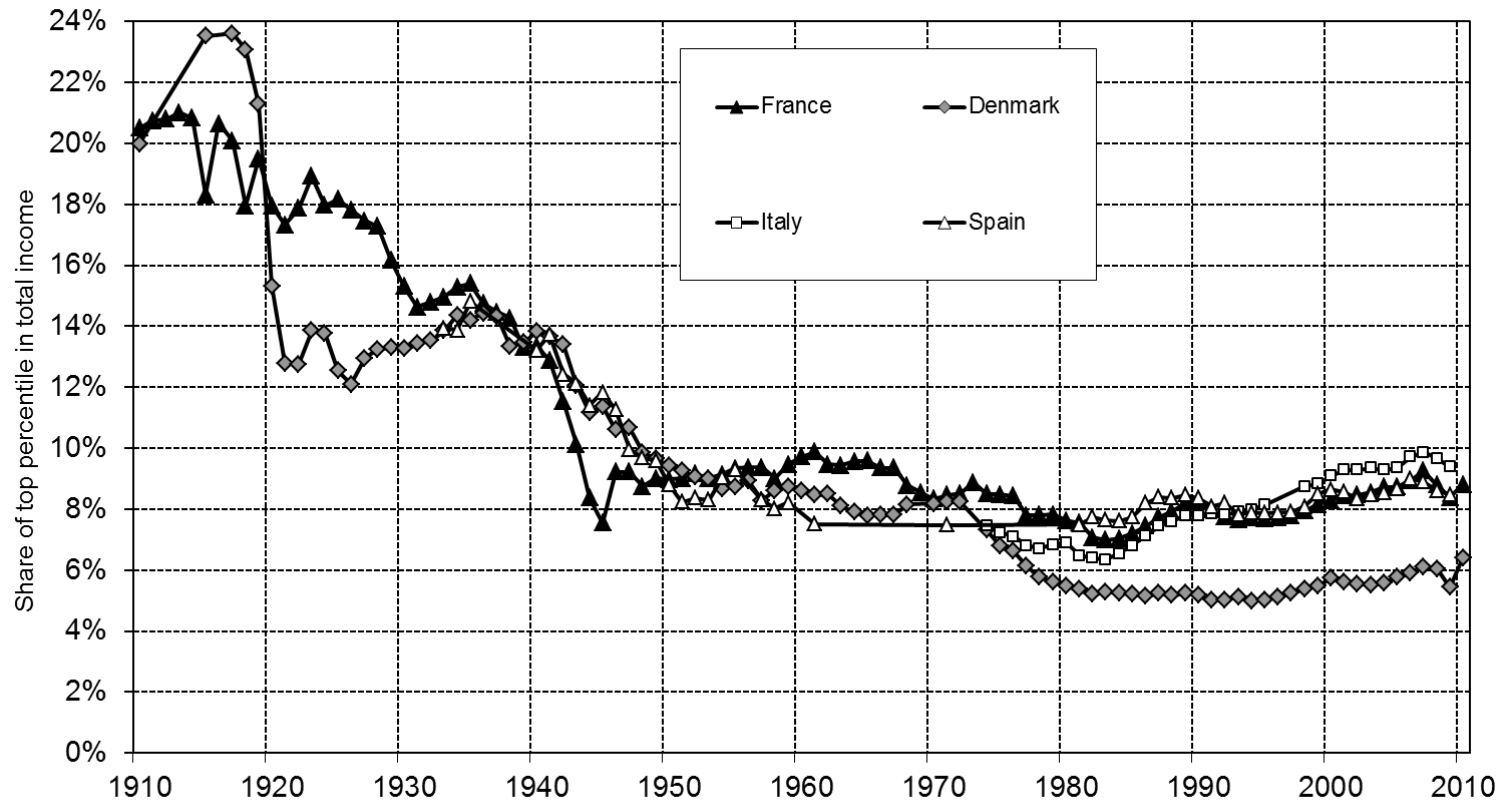
Figure 9.3. Income inequality: Continental Europe and Japan, 1910-2010



As compared to Anglo-saxon countries, the share of top percentile barely increased since the 1970s in Continental Europe and Japan. Sources and series: see [piketty.pse.ens.fr/capital21c](http://piketty.pse.ens.fr/capital21c).

# Der Aufstieg der Supermanager? Kaum Evidenz in Nord- und Südeuropa

Figure 9.4. Income inequality: Northern and Southern Europe, 1910-2010



As compared to Anglo-saxon countries, the top percentile income share barely increased in Northern and Southern Europe since the 1970s. Sources and series: see [piketty.pse.ens.fr/capital21c](http://piketty.pse.ens.fr/capital21c)

# Warum steigen die Gehälter?

---



## Optimale Verträge



**Krieg um  
Managertalent**



## Suboptimale Verträge



**Zunahme der  
Managermacht**



# 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**

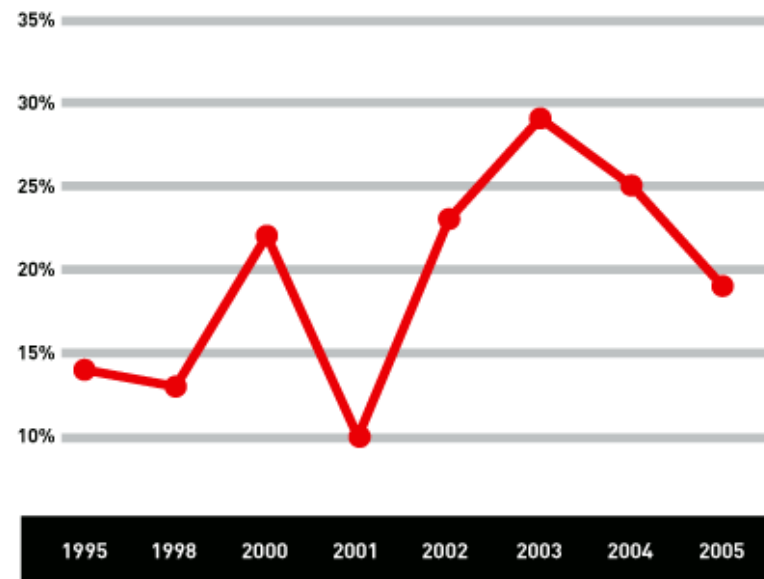
- War früher Finanzkapital ein knappes und wertvolles Gut, gilt dies heute für „Wissenskapital“.
- Die ansteigenden Managergehälter sind somit eine Folge der Knappheit an talentierten Managern.

# 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 erworbenen Managementfähigkeiten
- **Hebelargument:**
  - Manager grosser Unternehmen haben mehr Verantwortung
- **Kapitalentwertungsargument:**
  - Finanzkapital verliert gegenüber Wissenskapital an Wert

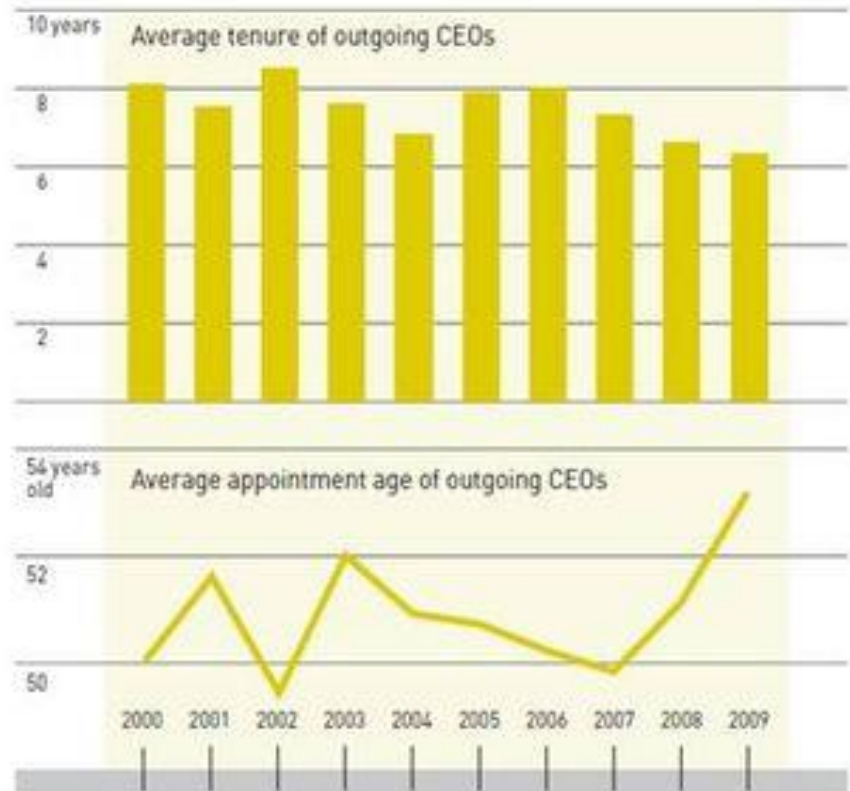
# Der CEO Job wird riskanter

Exhibit 4: Percentage of Departing CEOs Who Were Outsiders at Ascension



Note: Global percentages do not include interim CEOs and M&A successions.  
Source: Booz Allen Hamilton

The trend toward CEOs holding a shorter tenure and being appointed at an older age has become increasingly apparent toward the end of the decade.



Source: Booz & Company

# Der CEO Job wird globaler

- Internationalisierung führt zu globalem 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 Expatriates auch im Heimatland

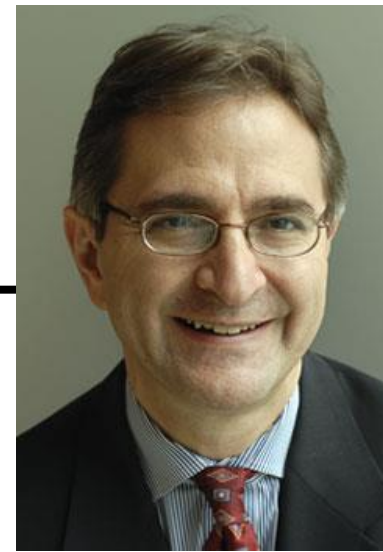
Doerig, H.-U., H.P. Stoehr. 2011. What Drives Compensation in Banking? M. Osterloh, K. Rost, eds. Der Anstieg Der Management-Vergütung: Markt Oder Macht? Nomos, 35-50.

# **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

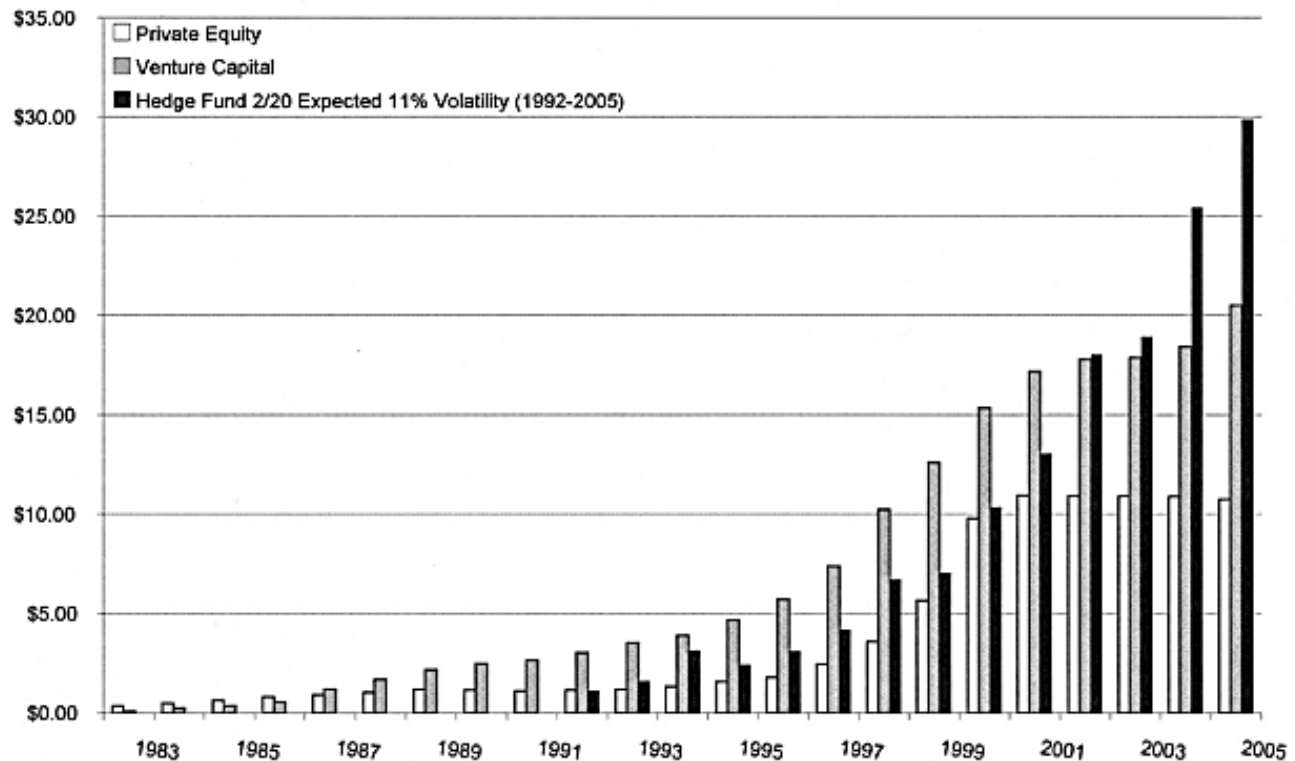
# Gründe für Falsch, Falsch, Falsch!!!

- 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



# Nicht nur CEOs profitieren (1)

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

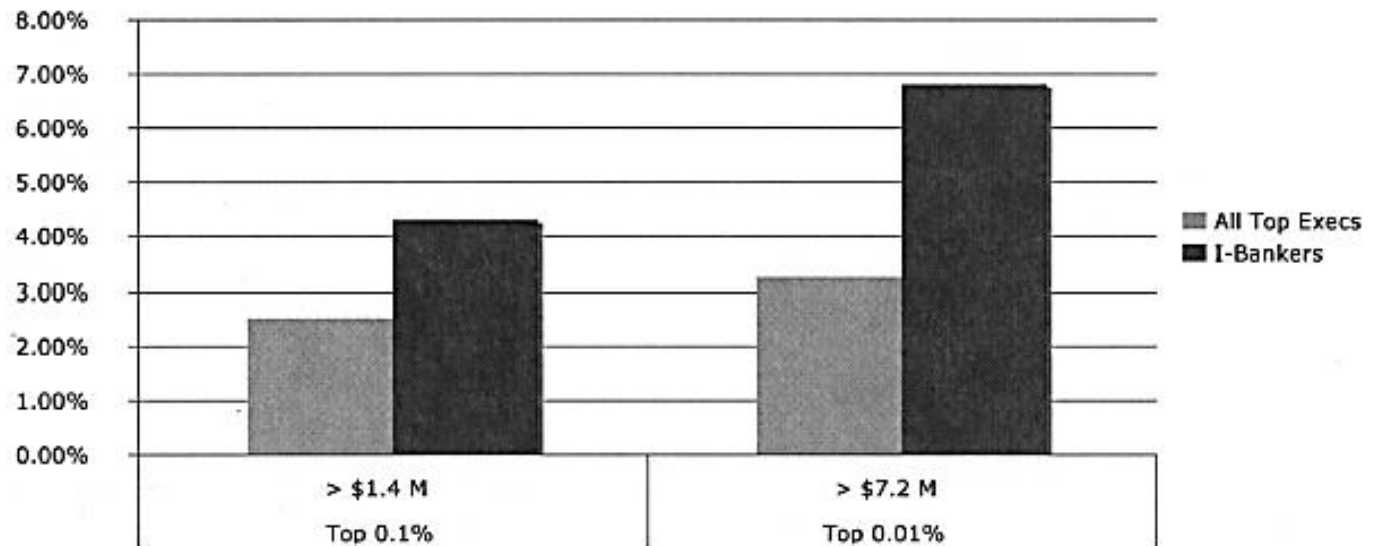


Source: Kaplan and Rauh (2008)

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

# Nicht nur CEOs profitieren (2)

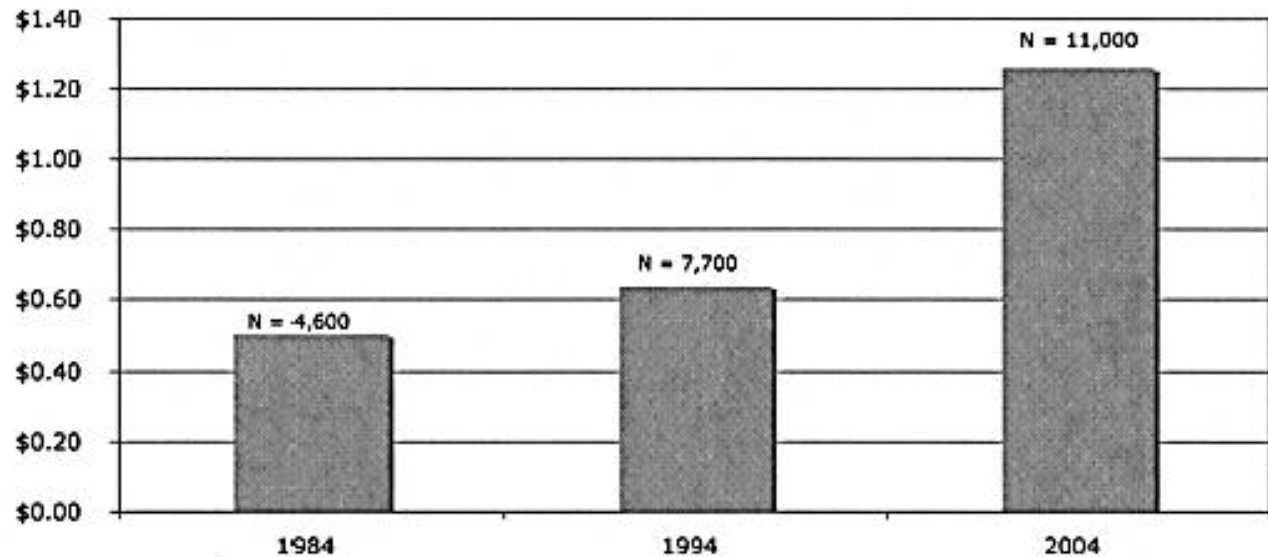
**Figure 8**  
**ExecuComp Top Executives (Estimated Pay) and Investment Bankers in Top AGI Brackets in 2004**



Source: Kaplan and Rauh (2006)

# Nicht nur CEOs profitieren (3)

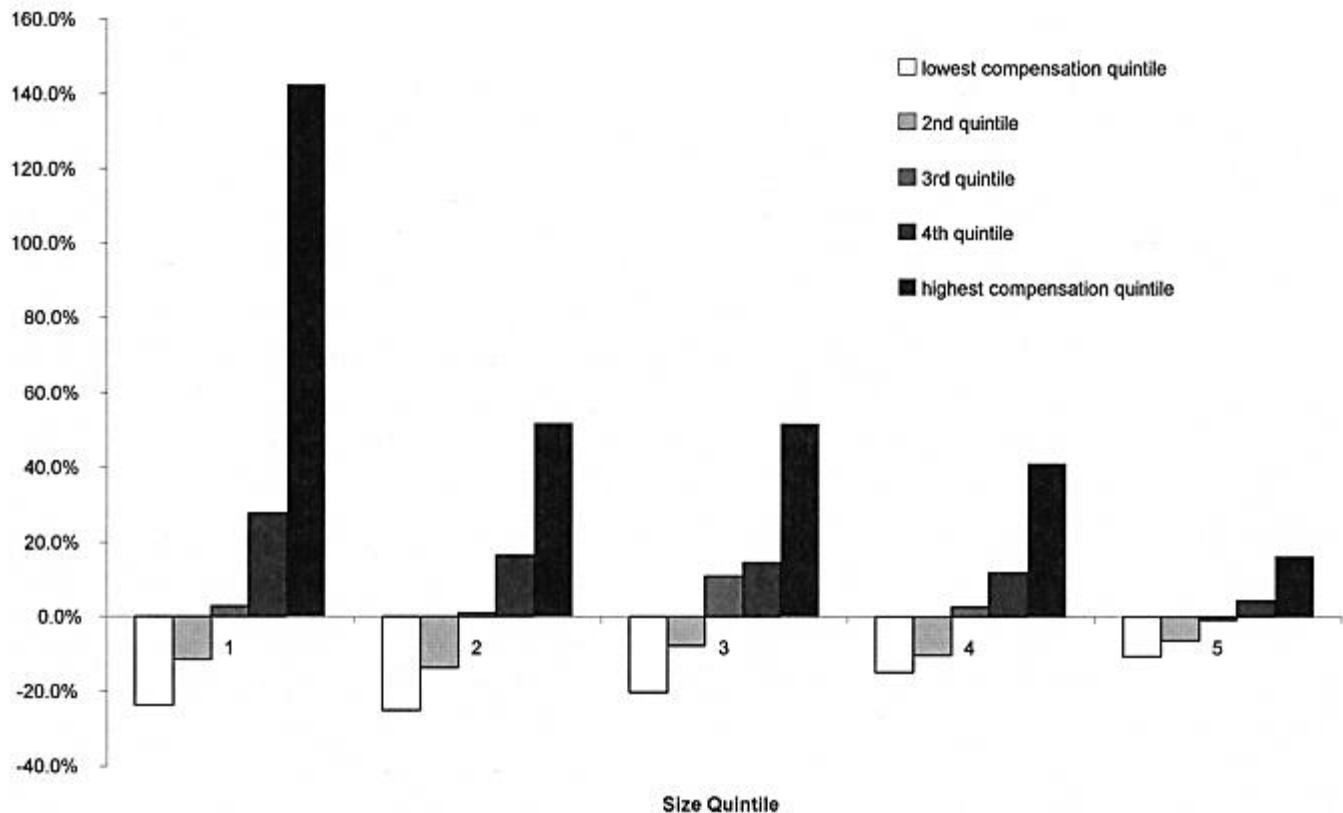
**Figure 9**  
**Average Profits Per Partner at Top 50 Law Firms (in \$ 2004)**



Source: Kaplan and Rauh (2008)

# CEOs werden für Leistungen bezahlt (1)

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



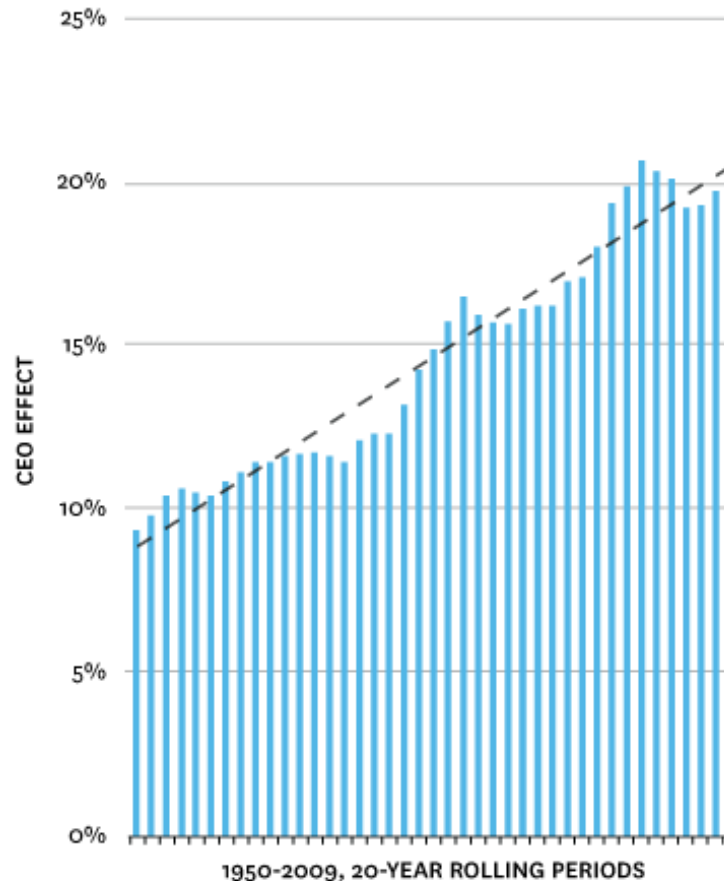
Source: Kaplan and Rauh (2008)

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

# CEOs werden für Leistungen bezahlt (2)

## THE IMPACT OF U.S. CEOS HAS INCREASED OVER TIME

CEO effect represents average impact using return on sales, return on assets, and market-to-book ratio.



SOURCE "HAS THE 'CEO EFFECT' INCREASED IN RECENT DECADES? A NEW EXPLANATION FOR THE GREAT RISE IN AMERICA'S ATTENTION TO CORPORATE LEADERS"

HBR.ORG

# **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 (1)

---



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:
    - a. Management bestimmt, wer ins Board kommt und wer nicht
    - b. Management determiniert die Gehälter
    - c. Personen vermeiden Konflikt; insbesondere mit alteingesessenen Managern



# Unzulänglichkeiten der Markterklärung (2)

---

- 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)

# 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

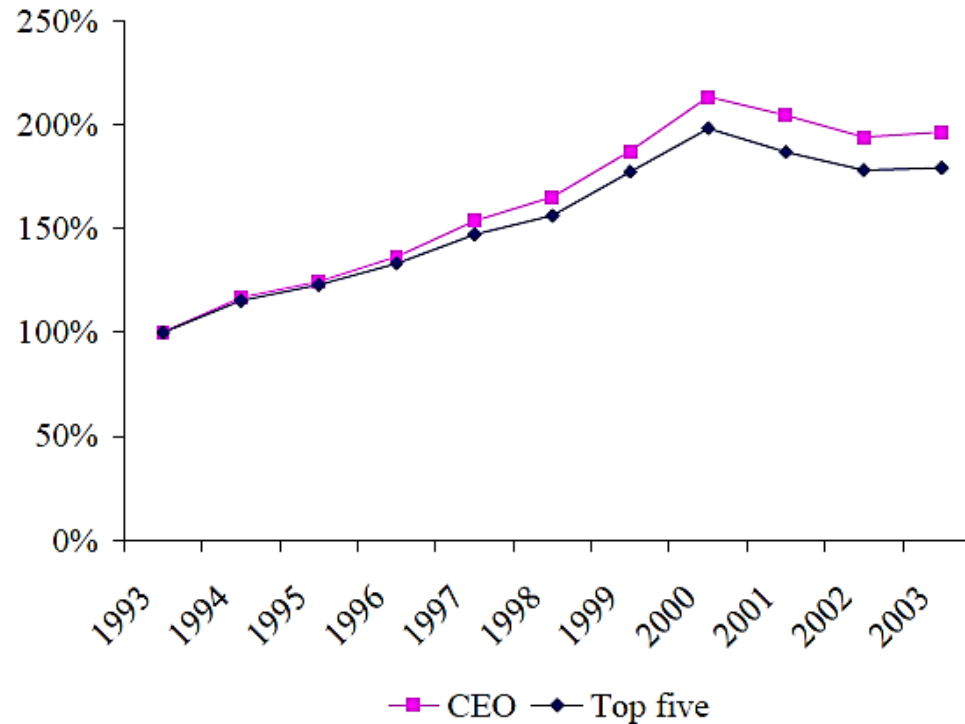
- Die CEO Gehälter sind niedriger, wenn
  - das Unternehmen einem Eigentümer gehört
  - sich unter den Aktionären druckresistente Großaktionäre (z.B. unabhängige Pensionskassen) befinden.
- Die CEO-Gehälter sind höher, wenn
  - sich unter den Aktionären drucksensitive Großaktionäre (z.B. Banken) befinden, 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 (1)

- 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 (2)

- 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.

# Referenzgruppenentlohnung (1)

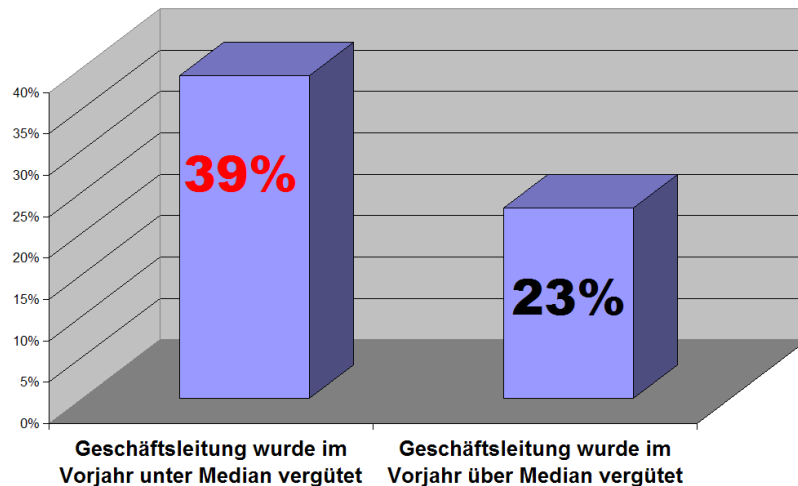
- 97% der US-Unternehmen orientieren sich bei der Gehaltsfindung an Referenzlohngruppen: Die grosse Mehrheit setzt die Entlohnung am oder über dem Median fest. Dies führt nicht zu „echten“ Marktpreisen, sondern zum „Fahrstuhleffekt“: Die Löhne steigen unabhängig von der Performance.
- Industriegruppenvergleiche 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).

# Referenzgruppentlohnung (2)

- Fahrstuhleffekt der Referenzgruppentlohnung unabhängig von Performance

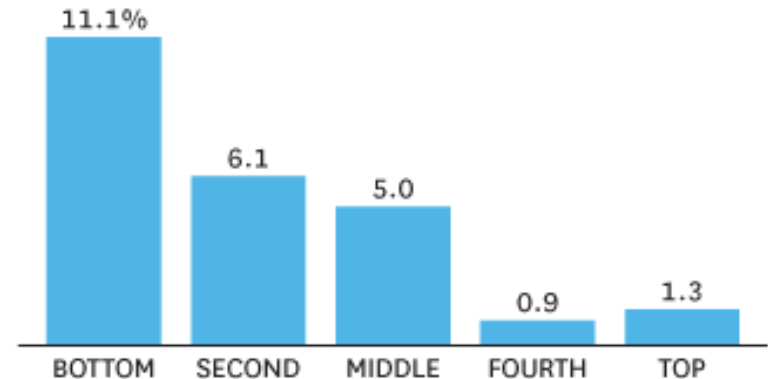
## Schweiz: 2004/08

%-uale Gehaltssteigerung im Folgejahr



## USA: 2012/13

REAL CEO COMPENSATION GROWTH, BY CEO PAY FIFTH, 2012-2013



SOURCE ECONOMIC POLICY INSTITUTE

HBR.ORG

Rost, K., M. Osterloh. 2008. Unsichtbare Hand Des Marktes Oder Unsichtbares Handschütteln? Wachstum Der Managerlöhne in Der Schweiz. Die Unternehmung 2008(3) 207-304 111

# 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
	$18,5 \leq \text{BMI} < 25,0$	55,32	52,30
	$25,0 \leq \text{BMI} < 30,0$	33,12	30,92
	BMI $\geq 30,0$	8,44	13,77
Männer	BMI < 18,5	0,97	0,69
	$18,5 \leq \text{BMI} < 25,0$	38,31	38,86
	$25,0 \leq \text{BMI} < 30,0$	46,10	44,97
	BMI $\geq 30,0$	14,61	15,47

# Deskriptive Statistiken

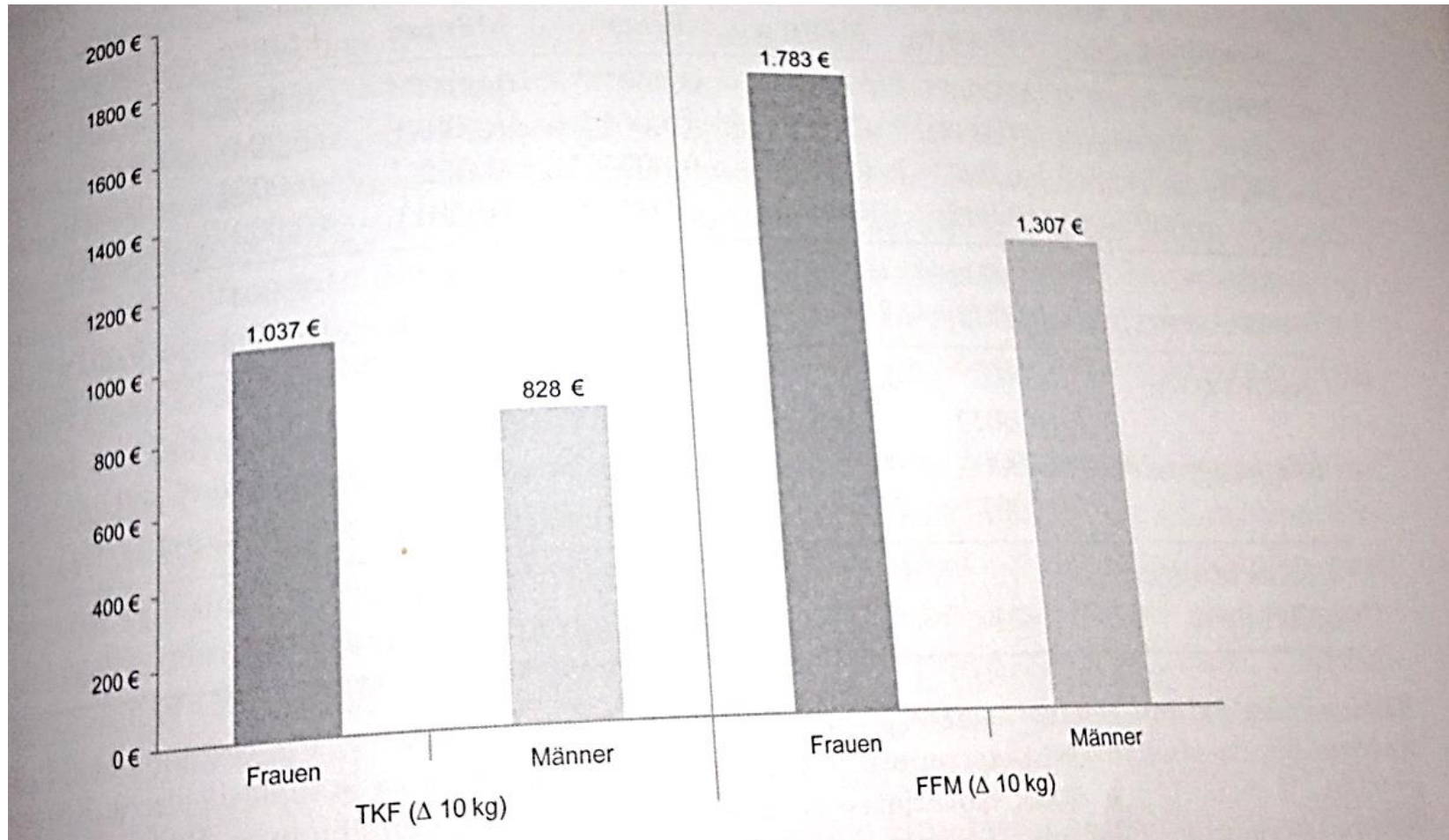
Variablen	Frauen		Männer	
	Mittelwert	SD	Mittelwert	SD
Stundenlohn in Euro	10,43	5,04	13,59	6,90
Körpergewicht in kg	68,01	12,74	85,21	13,78
Körpergröße in cm	166,52	6,30	179,25	7,00
TKF in kg	23,38	7,82	25,33	7,49
FFM in kg	44,63	5,35	59,88	7,72
BMI	24,53	4,44	26,49	3,81
Gesamtbildung der Eltern in 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 Fehltag 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 LOHNS

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 Fehltag	-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

TABELLE 1.1.1.1

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)

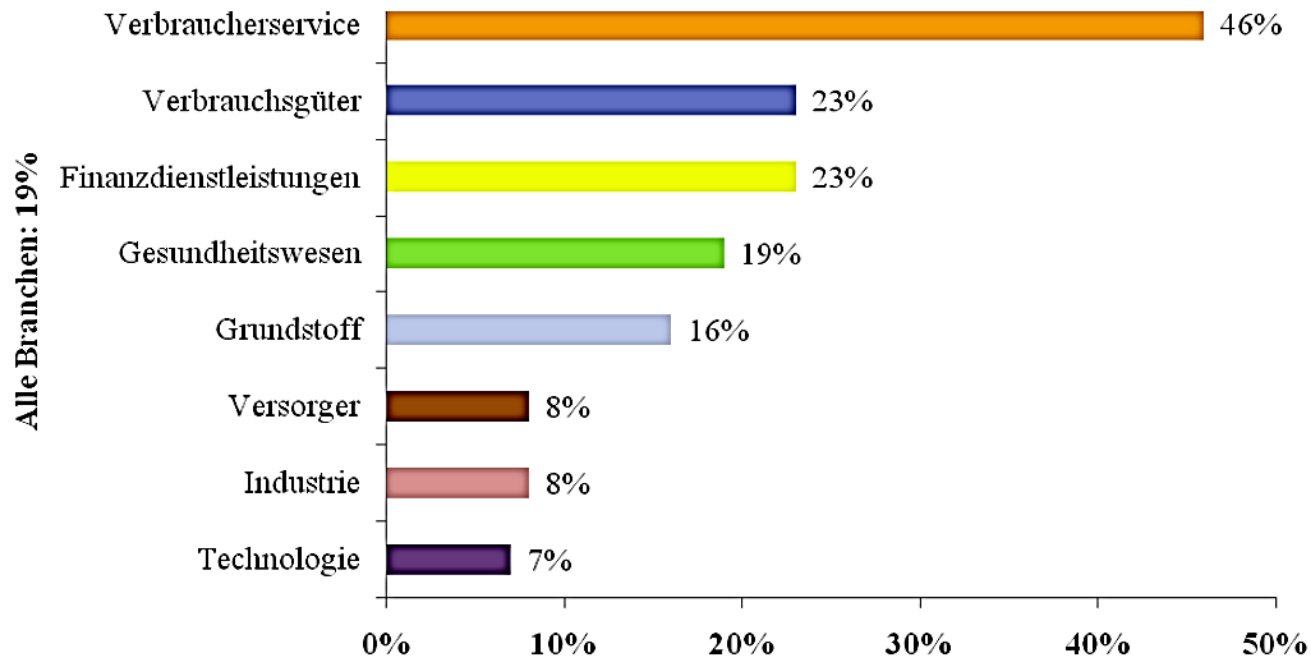
# Attraktivität von Schweizer CEOs und Gehalt

---

<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

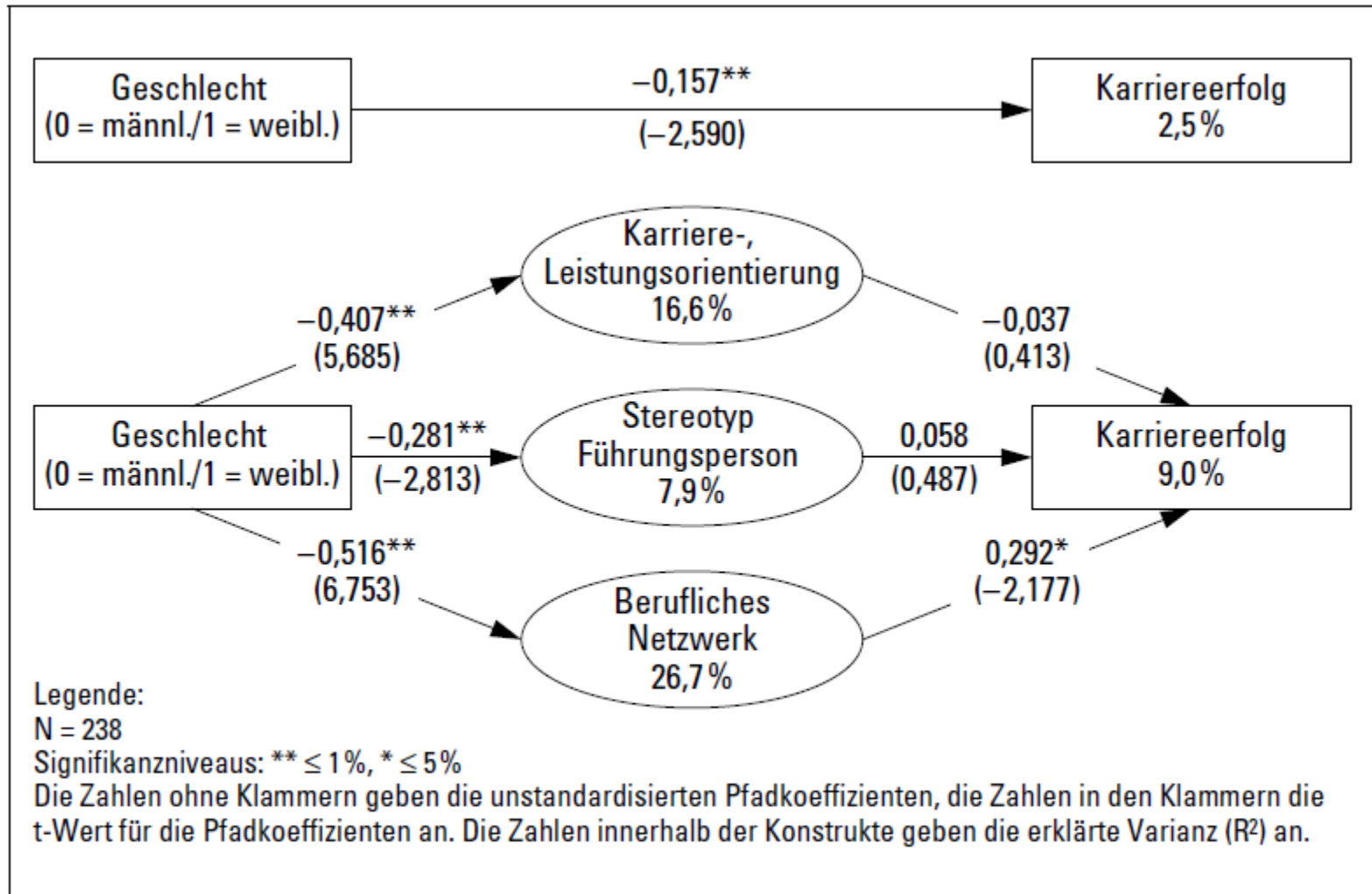
# Ursachen für den geringen Frauenanteil: Einstellungen

- 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

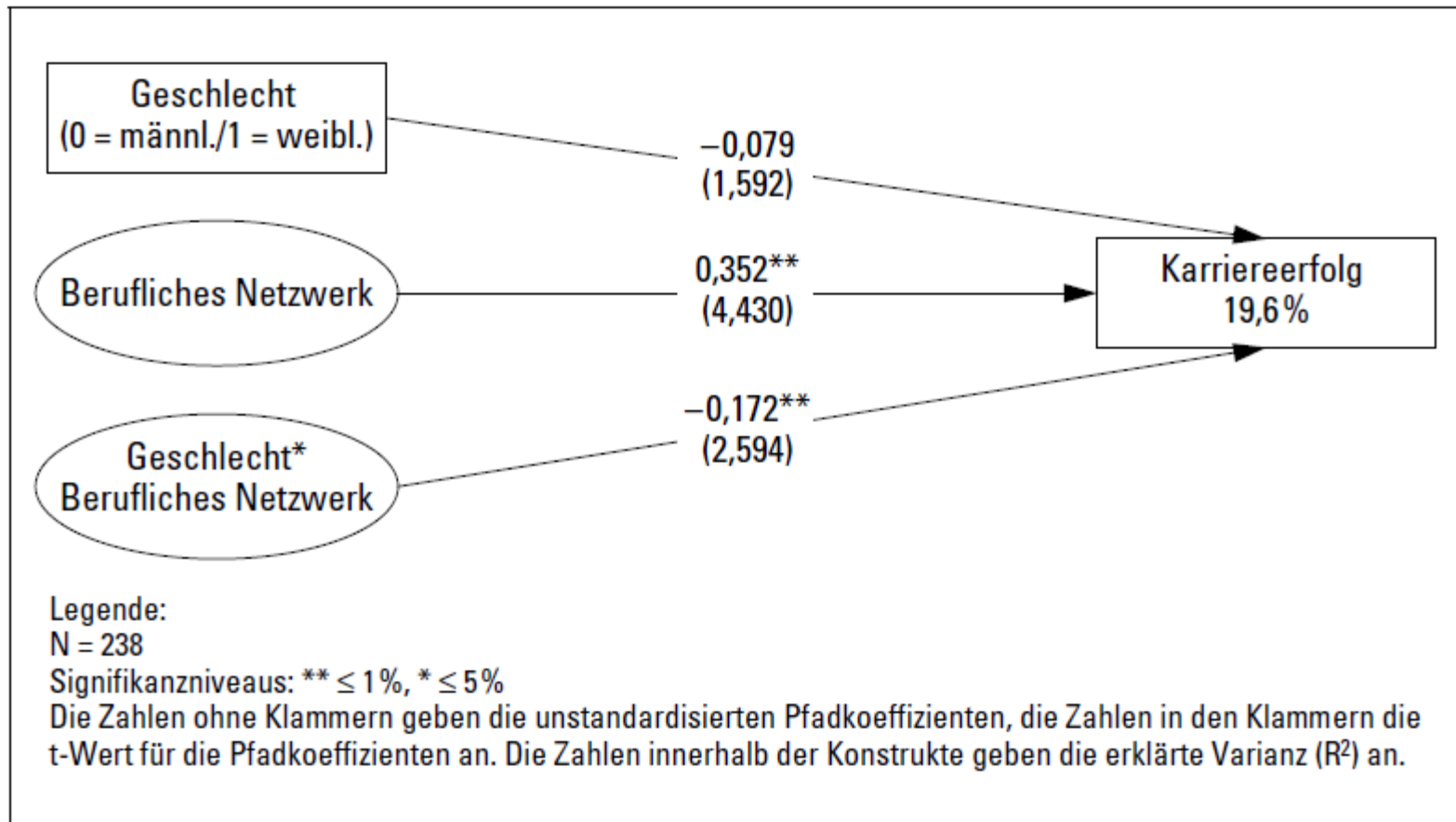
# Ursachen für den geringen Frauenanteil: Unvereinbarkeit von Familie und Beruf

- 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)

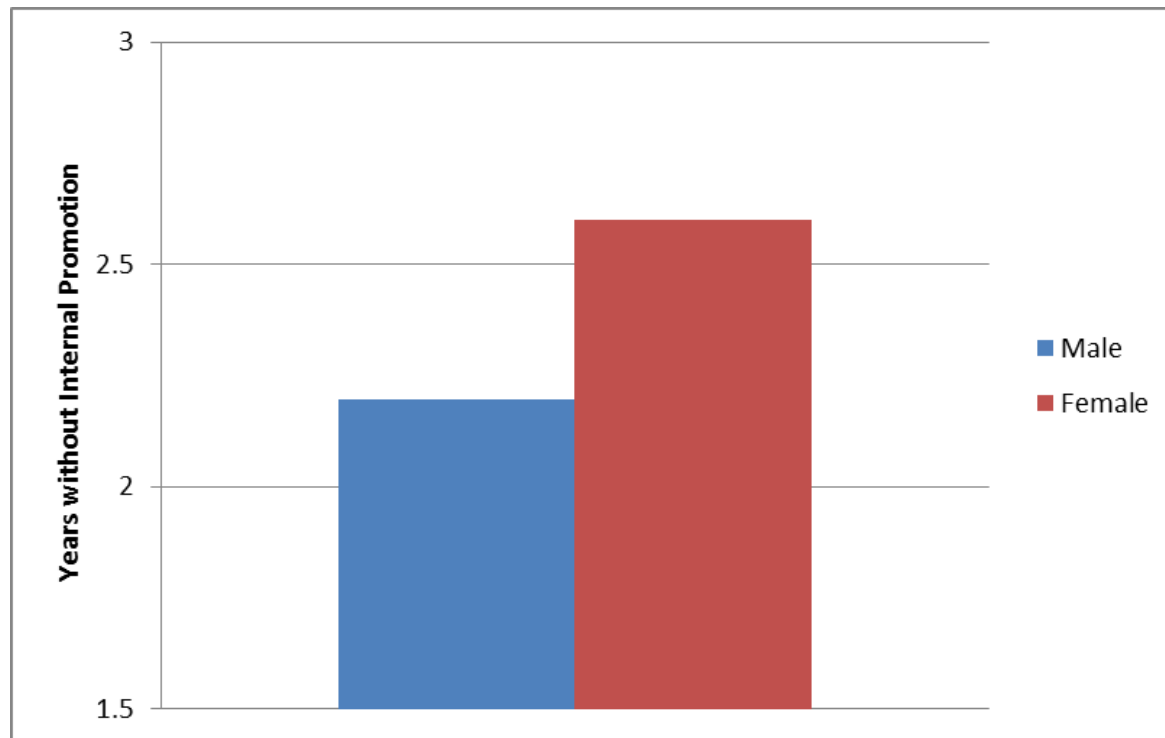
Geschlecht	Anzahl Kinder im Haushalt				Alleinige Verantwortung Hausarbeit/ Kinderbetreuung <sup>1</sup>			
	Mittelw.	Std.abw.	F-Wert	Sig. (2-seitig)	Mittelw.	Std.abw.	F-Wert	Sig. (2-seitig)
<b>Personen mit niedriger beruflicher Stellung</b>								
Männlich	0,44	0,80			0,33	0,48		
Weiblich	0,54	0,84			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)

---

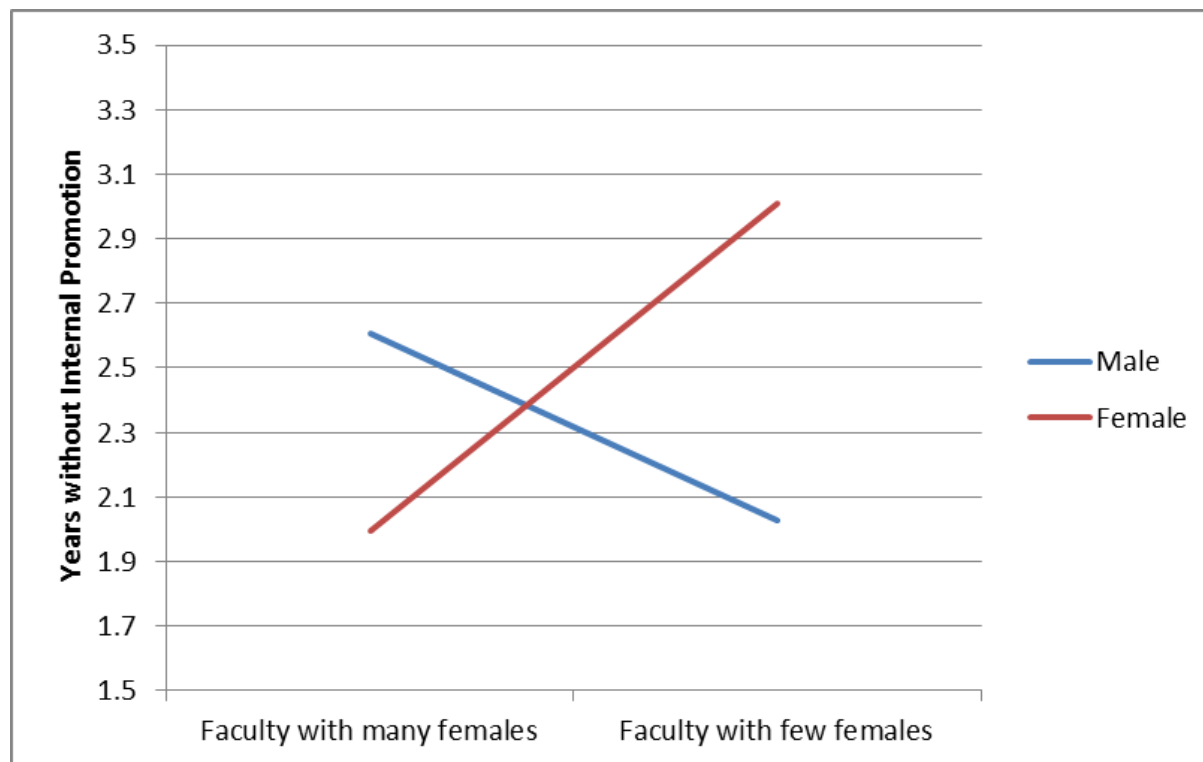
- Jahre ohne interne Beförderungen (nur Professuren)





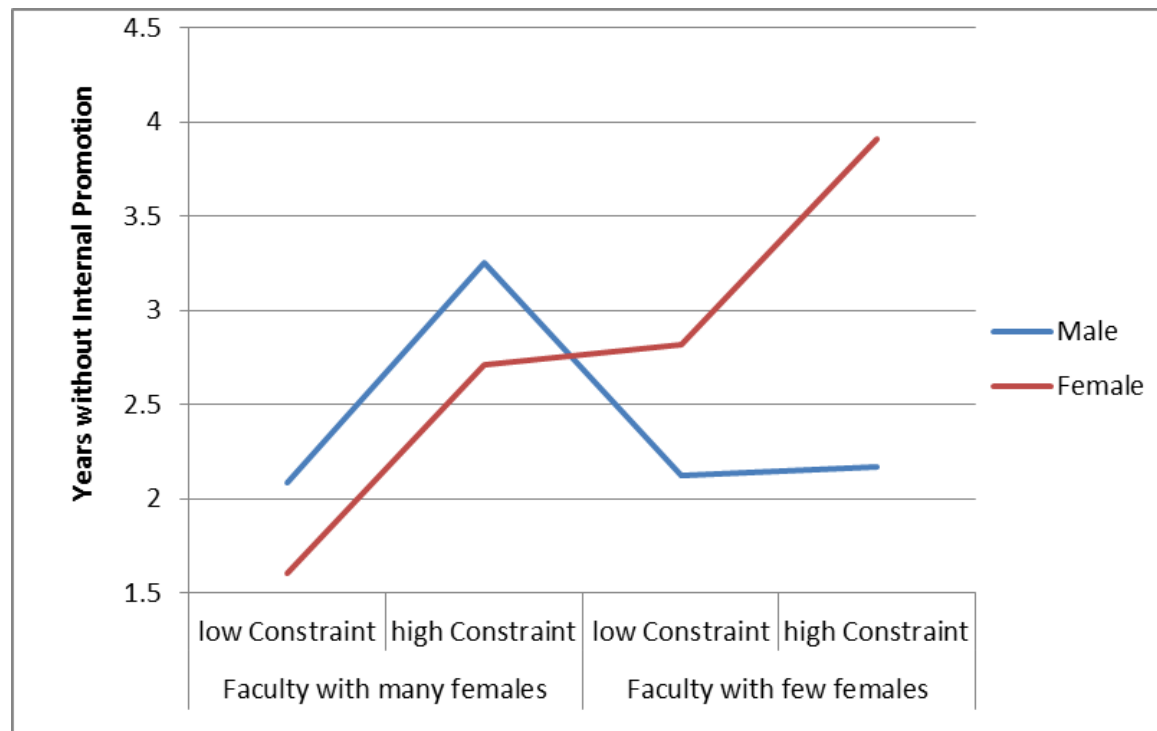
# Befunde zur Beförderung von Frauen im höheren Kader (2)

- 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 messbare monetäre Konsequenzen und blenden psychologische und soziologische Nutzenkomponenten aus
- Seit ca. 10 Jahren rückt die hedonistische 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 = Adaptionsfähigkeit
- 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“

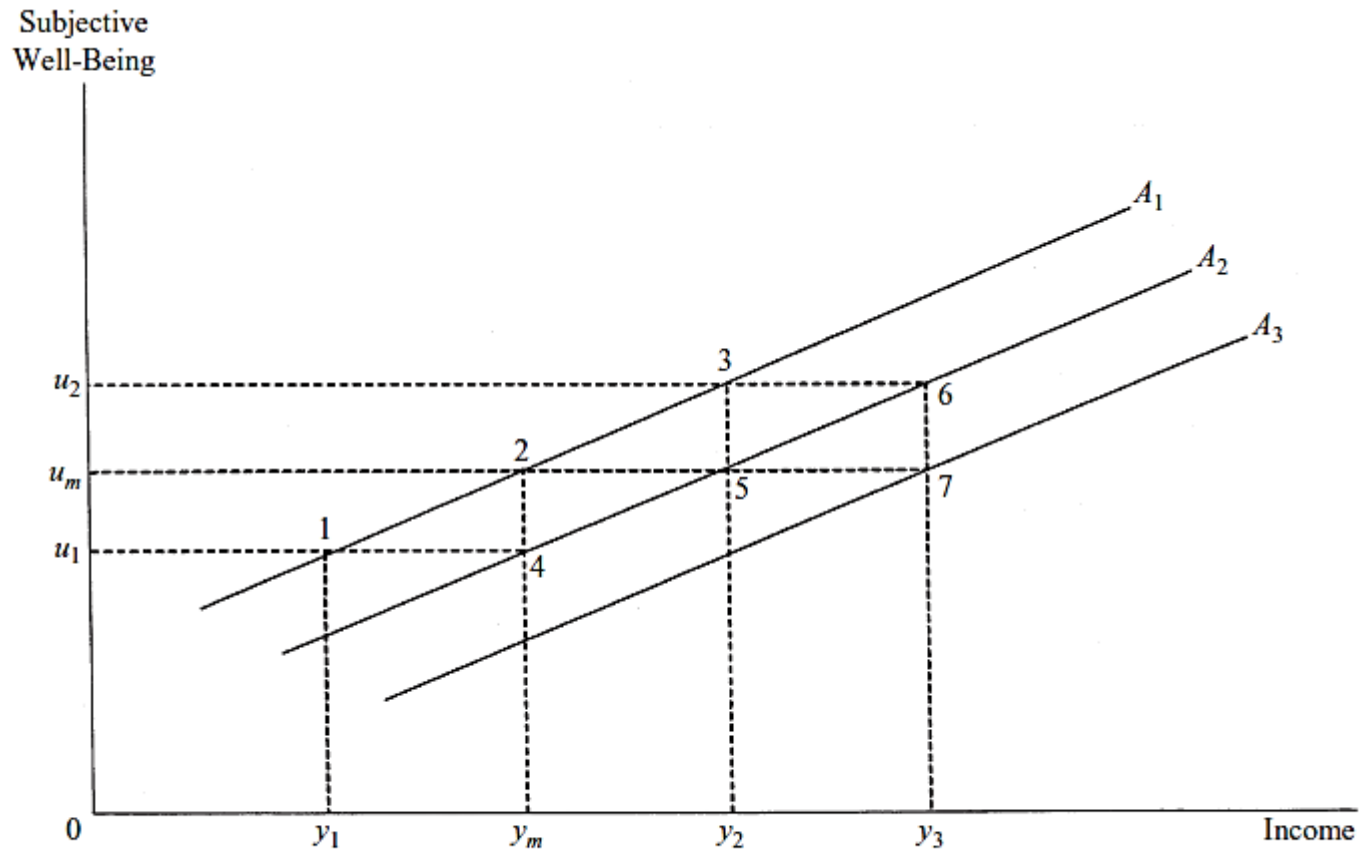


Fig. 2. Subjective Well-Being (u) as a Function of Income (y) and Aspiration Level (A)

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

# Befunde zur Adaption (1)

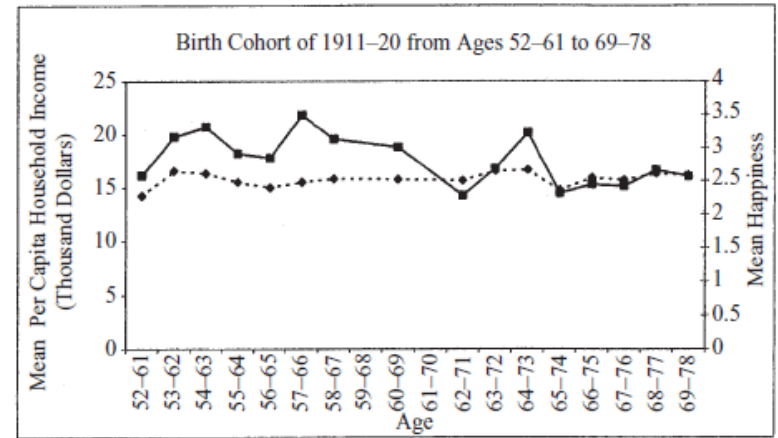
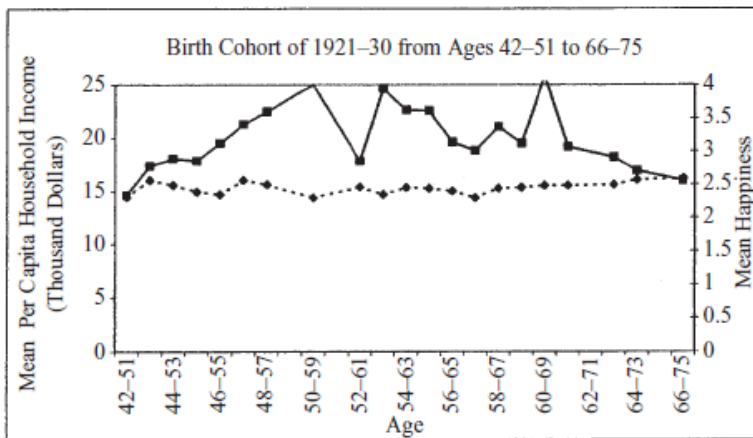
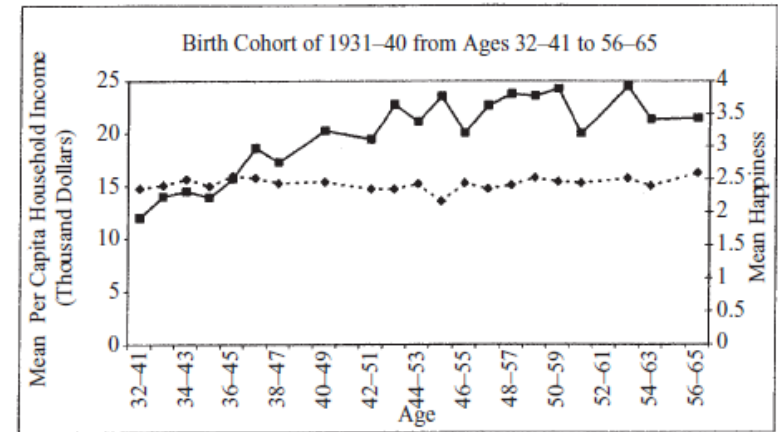
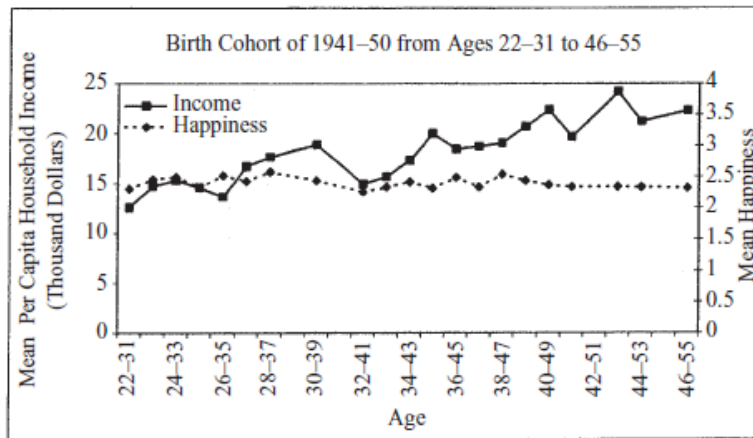


Fig. 1. *Happiness and Income over the Life Cycle*

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

# 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

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-oekonomischen Panel (2008).

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

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

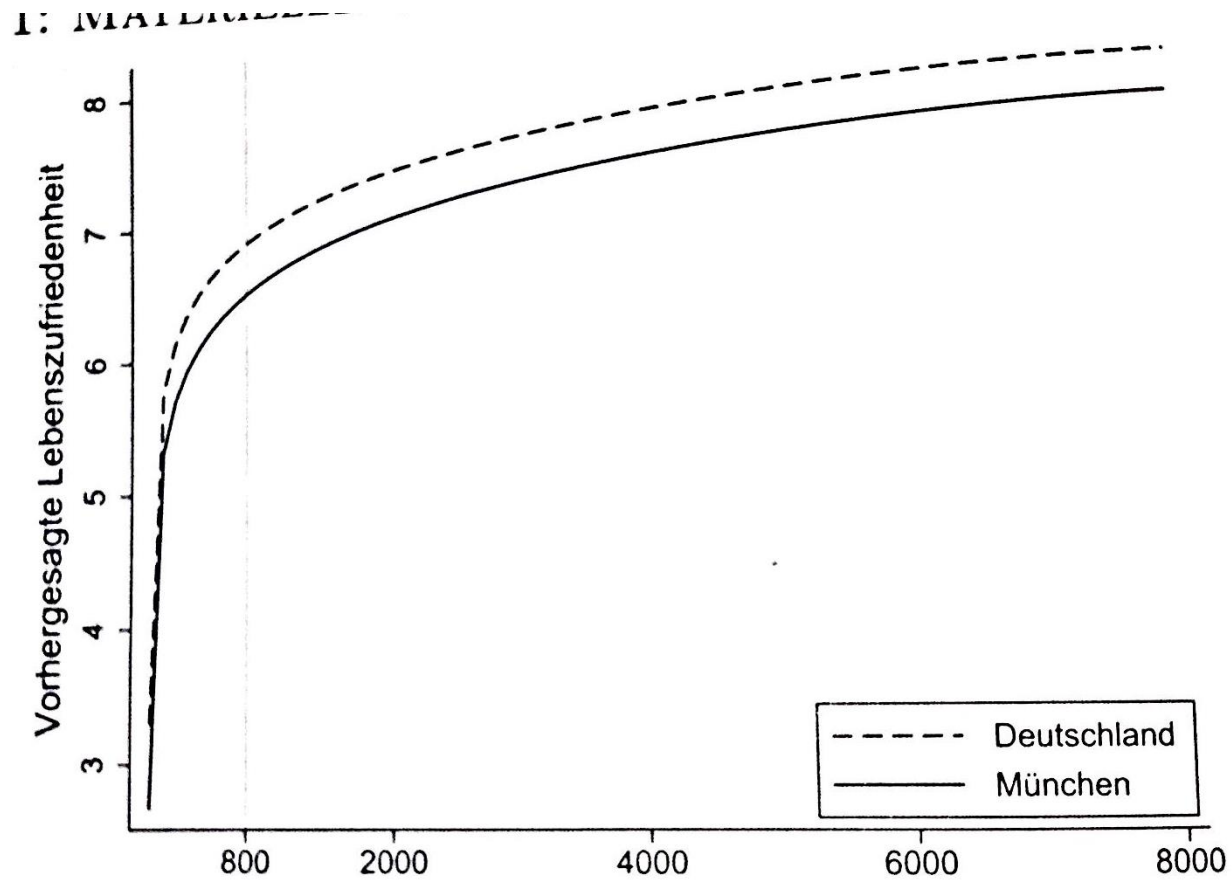
# Einkommen und Glück (1)

TABELLE 12.2: BESTIMMUNG DER WIRTSCHAFTSRELEVANZ

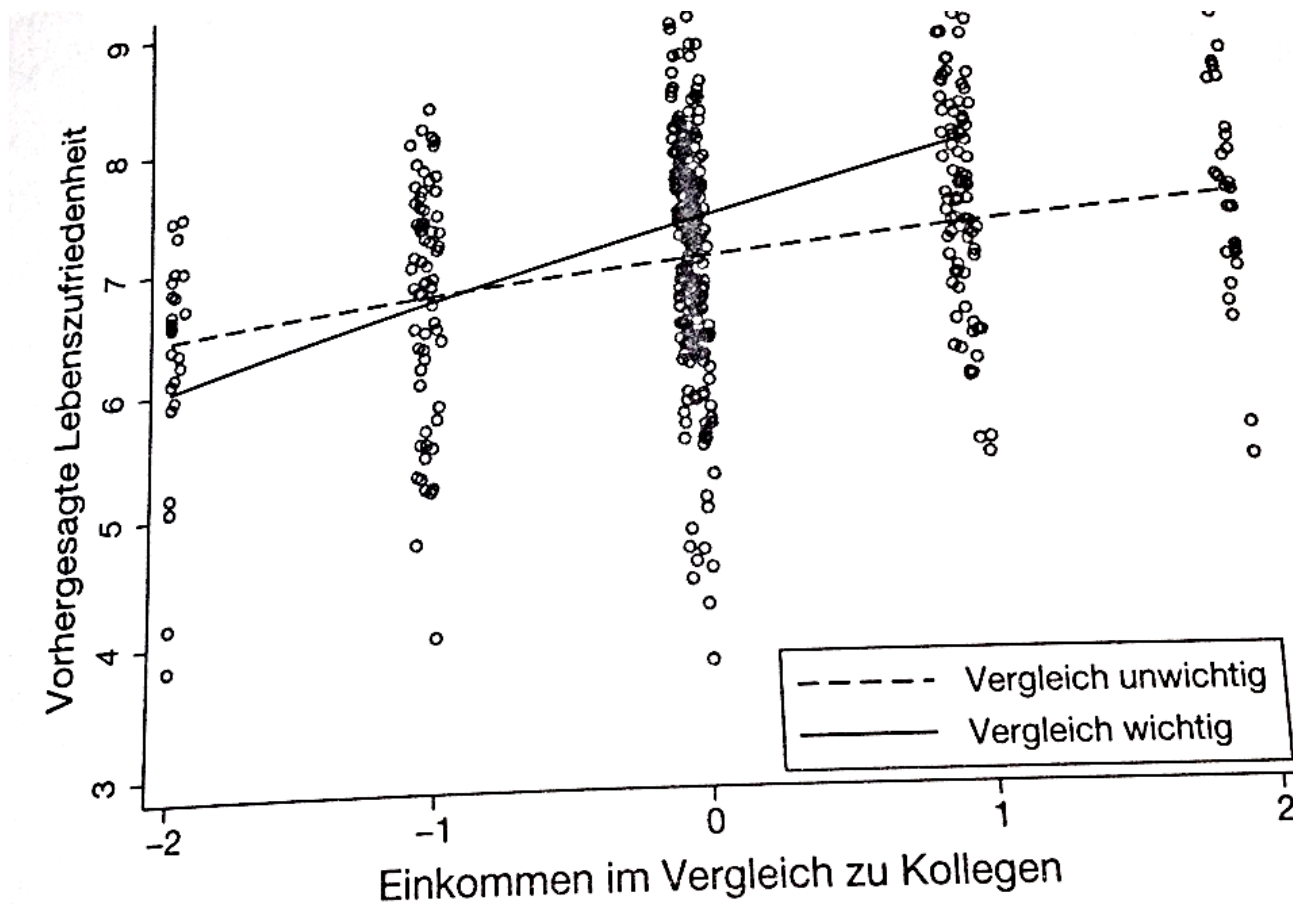
	(1) Deutschland	(2) München	(3) München	(4) München	(5) München
ln Einkommen	0,535*** (0,169)	0,571*** (0,180)		0,554** (0,164)	0,540*** (0,166)
relatives Einkommen: Stadtviertel			0,645*** (0,192)		
relatives Einkommen: Kollegen				-0,329 (-0,141)	
Relevanz: Kollegen				0,110 (0,050)	
relat. EK × Relevanz: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