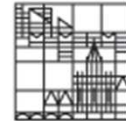


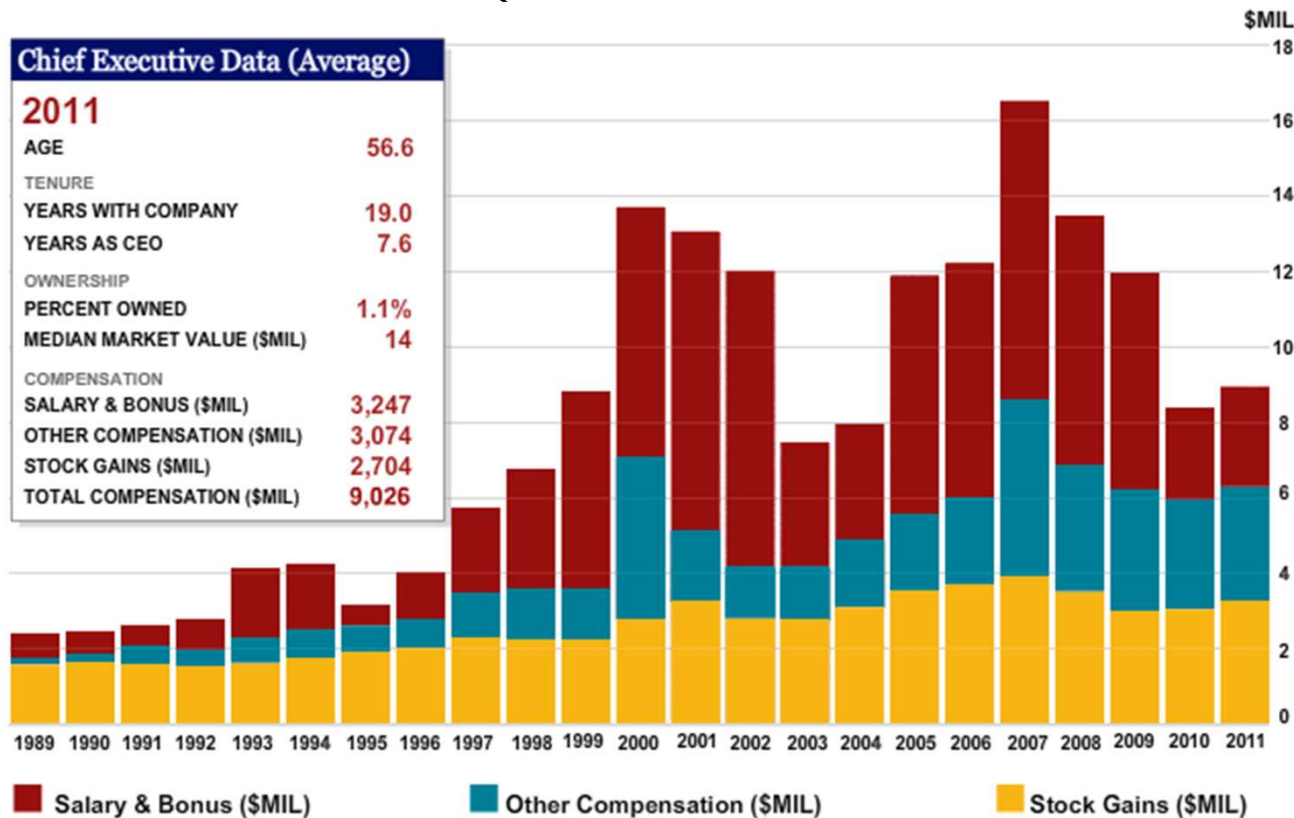
CEO Pay from a Social Norm Perspective: The Infringement and Reestablishment of Fairness Norms

Katja Rost, Antoinette Weibel





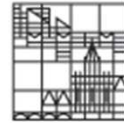
CEO Löhne USA (Höhe und Zusammensetzung)



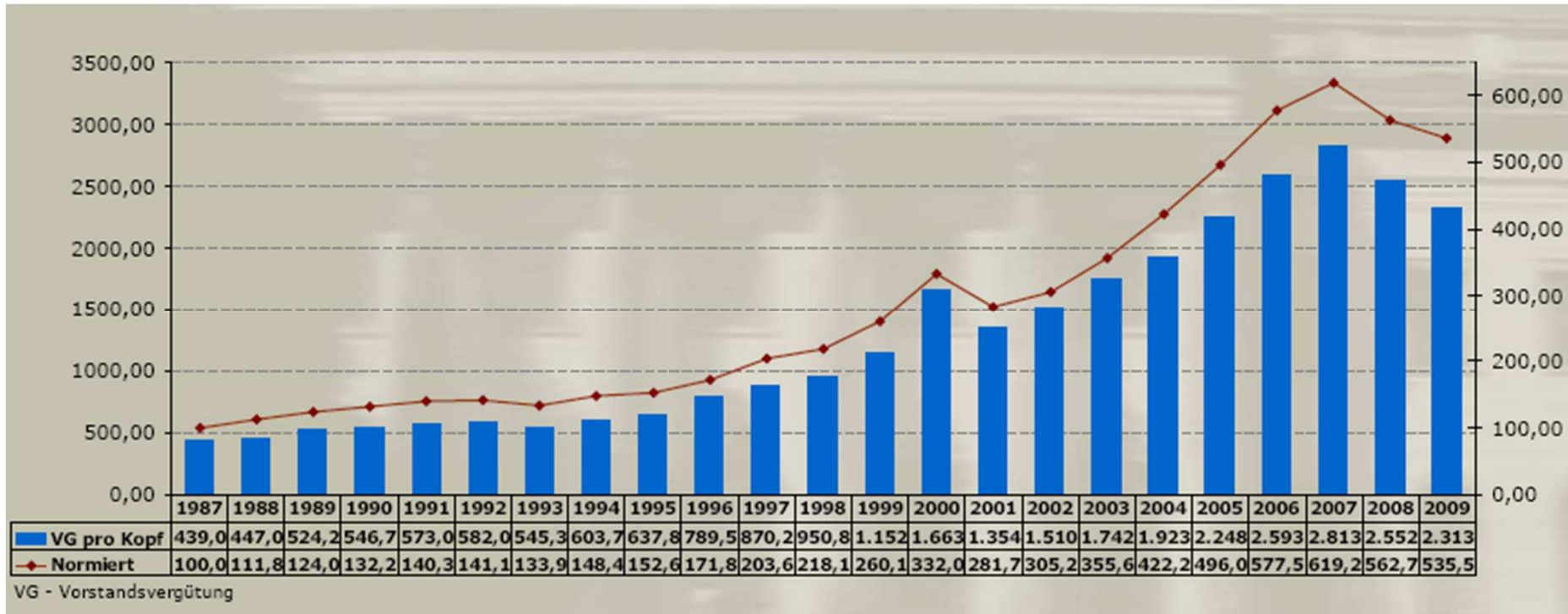
Market value of stock owned & compensation figures are in 2011 dollars.

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.

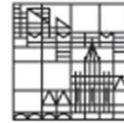
Sources: Forbes Annual Executive Compensation Reports; U.S. Bureau of Labor Statistics(www.bls.gov)



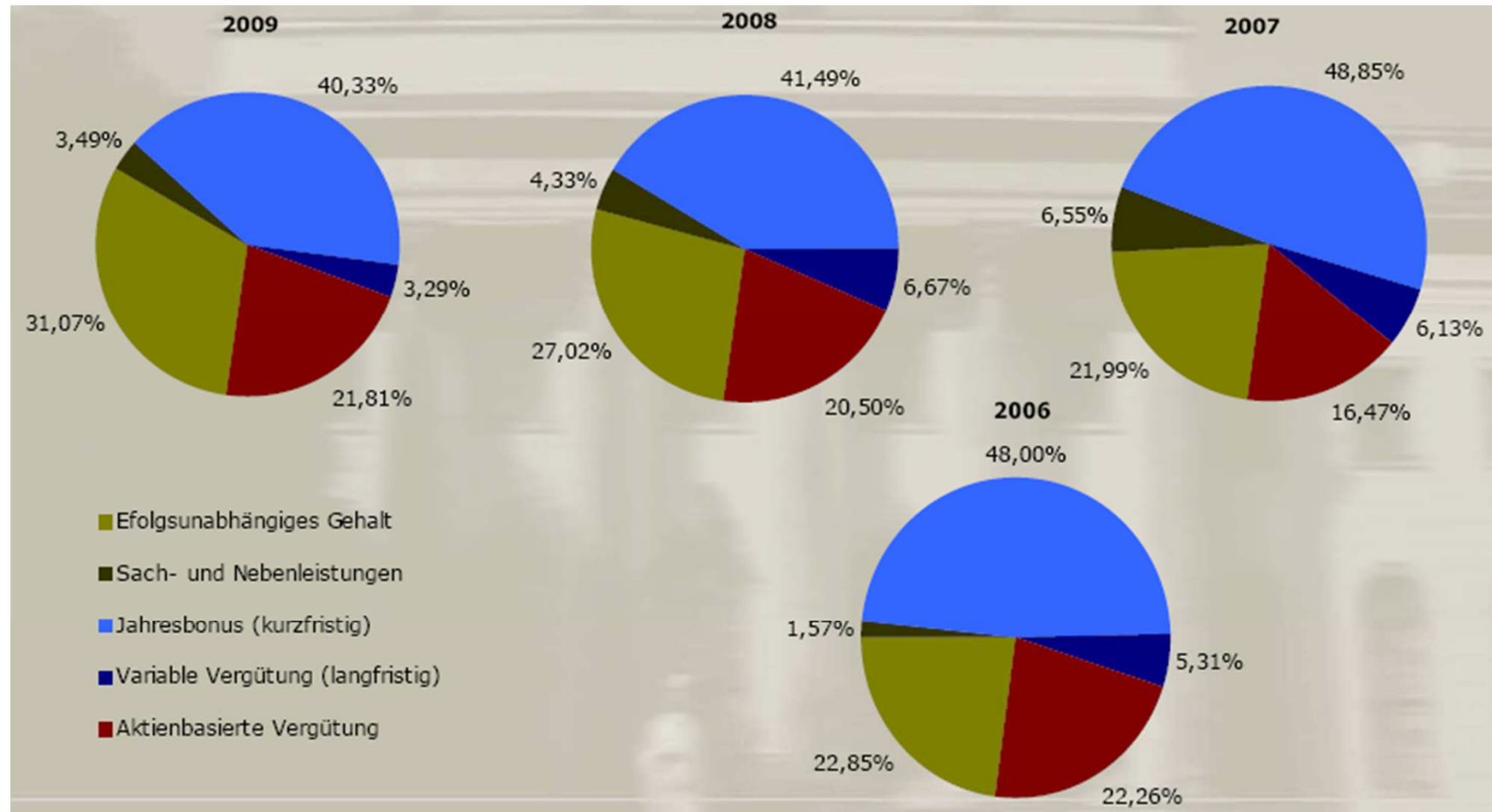
CEO Löhne in Deutschland (Höhe)



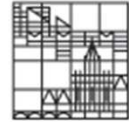
Quelle: Vergütungsstudie 2008 Vorstandsvergütung und Personalkosten der DAX30-Unternehmen, 1987-2007 Prof. Dr. Joachim Schwalbach, Humboldt- Universität zu Berlin, Institut für Management, S. 162



CEO Löhne Deutschland (Zusammensetzung)



Quelle: Vergütungsstudie 2008 Vorstandsvergütung und Personalkosten der DAX30-Unternehmen, 1987-2007 Prof. Dr. Joachim Schwalbach, Humboldt- Universität zu Berlin, Institut für Management, S. 164

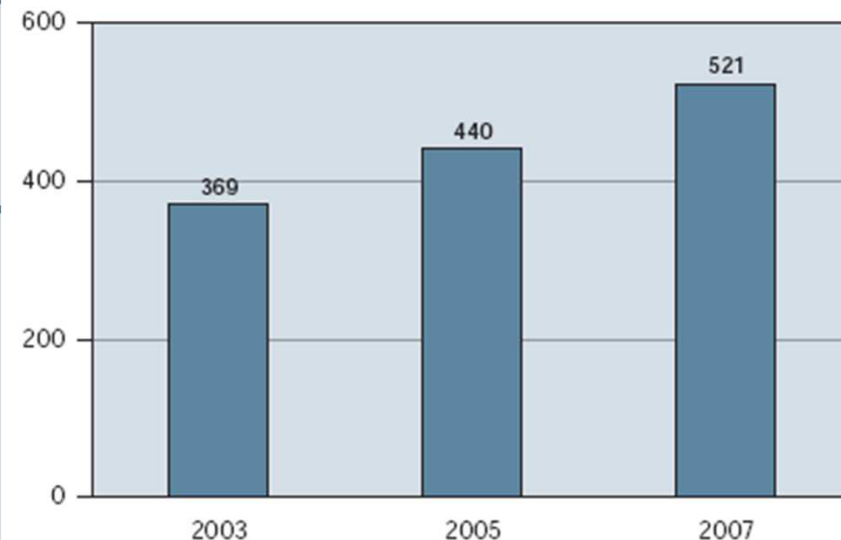


Lohnschere CEO - Angestellte

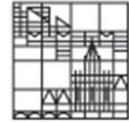
Ratio Vergütung CEO (ohne
Aktien/Optionengewinne) zu
Durchschnittseinkommen Angestellte

	CEO		Average executive	
	Pay in US\$ (annual average in millions)	Pay as a ratio of average employee wages	Pay in US\$ (annual average in millions)	Pay as a ratio of average employee wages
Australia	6.0	135	2.4	53
Germany	6.8	148	3.8	82
Hong Kong	2.7	160	1.1	63
Netherlands	3.6	71	2.2	43
South Africa	1.4	104	0.9	71
United States	10.3	183	6.3	112

Ratio Vergütung CEO (Gesamt-
kompensation) zu Durchschnittsein-
kommen Angestellte

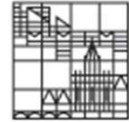


Quelle: Befragung ILS, 15 größte Unternehmen



Agenda

1. CEO-Löhne und (Fairness)-Normen in der bisherigen Literatur
2. CEO-Löhne und (Fairness)-Normen aus Sicht der Öffentlichkeit
3. Ein neuer theoretischer Bezugsrahmen: Normgeltung und Normdurchsetzung in der Theorie sozialer Normen
4. Vignettenstudie
5. Diskussion



CEO-Löhne und Fairness in der Literatur

1. Fairnessprinzip?

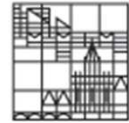
- Equity im Sinne von Pay-for-Performance (z.B. Hall & Liebman, 1998; Jensen & Murphy, 1990; Tosi et al., 2000) oder War for Talents (z.B. Bebchuk & Fried, 2004; Gabaix & Landier, 2008; Kaplan & Rauh, 2010; Murphy & Zábojník, 2007)
- Equality als „Second Order Principle“ (z.B. Cowherd & Levine, 1992; Wade, O'Reilly, & Pollock, 2006, Walsh 2008)

2. Verletzen CEO Löhne Fairnessnormen?

- Pay-For vs. Pay-Without Performance (z.B. Bebchuk, Fried, & Walker, 2002; Tosi 2005)

3. Konsequenzen nicht legitimer CEO-Löhne?

- Kommunikationsstrategie anpassen (z.B. Westphal & Zajac, 1998; Zajac & Westphal, 1995)
- Lohnpraktiken anpassen (z.B. Staw/Epstein 2000)



CEO-Löhne und Fairness 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

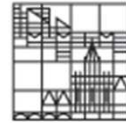
Der Souverän soll den Exzessen auf den Teppichetagen den Riegel schieben. Der Schaffhauser Kleinunternehmer Thomas Minder hat seine Volksinitiative «gegen die Abzockerei» mit 118 583 Unterschriften eingereicht.

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

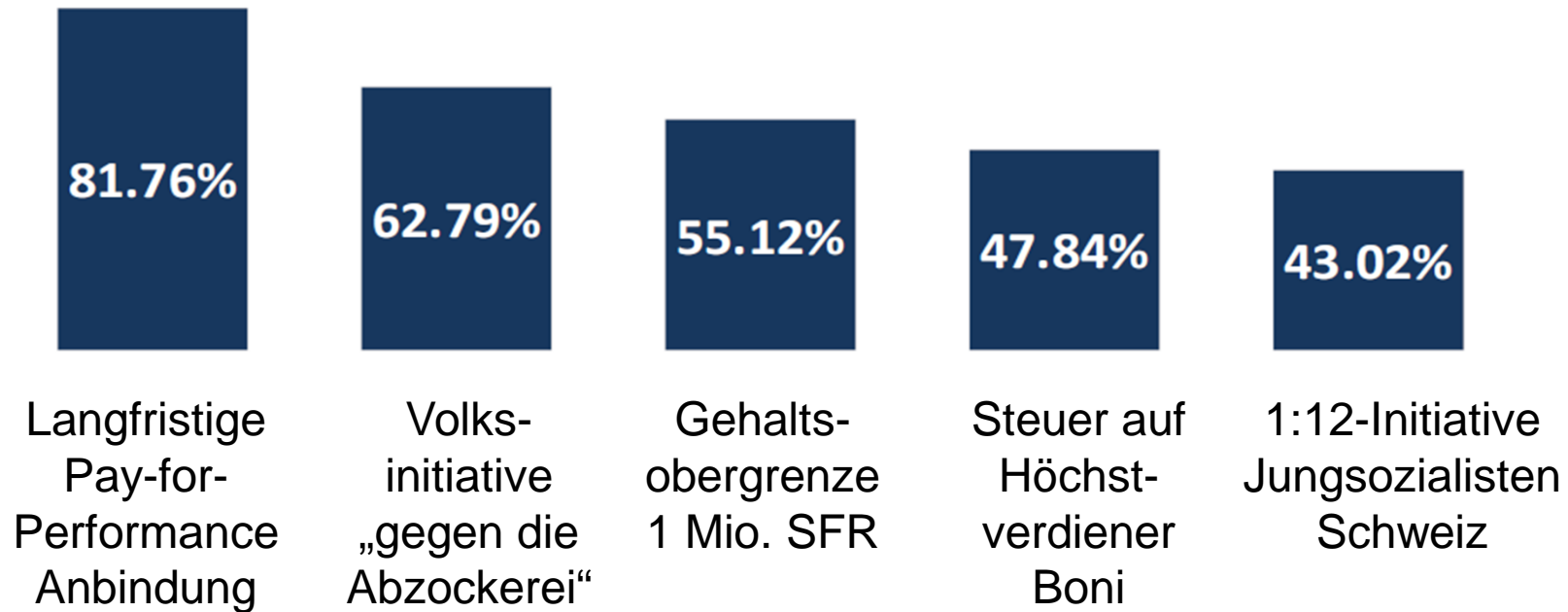
Ein Manager soll höchstens 12 Mal mehr verdienen als sein am schlechtesten bezahlter Mitarbeiter. Das verlangen die Jungsozialisten. Heute wurde die Initiative in Bern eingereicht. (Tages-Anzeiger, 12.03.2011)

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)

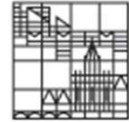




Stimmungsbild aus unserer Umfrage

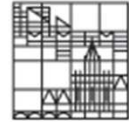


Repräsentative Befragung von 786 SchweizerInnen, Mai 2010, Skala: -3=in keinem Fall/ 3= in jedem Fall
Zustimmung: Antworten im Skalenbereich 1-3



Theorie sozialer Normen

- Soziale Norm = „what ought or ought not to be the case“ (Opp 2002) and „must be shared by other people and sustained by approval or disapproval“ (Elster 1989)
- Normen lösen first-order social dilemma
 - Fairness und
 - moralische Angemessenheit als öffentliches Gut
- Allerdings stellt Normendurchsetzung ein second-order social dilemma dar, dass überwunden werden kann durch:
 - low-cost Situation
 - Intrinsische Normdurchsetzung (bspw. altruistic punishment)

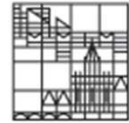


Externalität Normverletzung I

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.

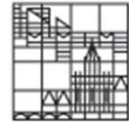


Externalität Normverletzung II

Verletzung moralischer Prinzipien:

- CEO Löhne werden auch als moralisches Problem gesehen und können moralische Grundprinzipien einer Gesellschaft verletzen
- Moralisierung der Lohndebatte (moral awareness) und moralisches Urteil über CEO-Löhne (moral judgement) beeinflusst durch moralische Kompetenz der Akteure
- Leistungsgerechtigkeit als gerechtfertigtes Prinzip der Lohnbemessung in „distant relationships“

H2: Moralisch kompetente Individuen lehnen die momentane Lohnpraxis insbesondere dann ab, wenn der CEO-Lohn von Performanzkriterien entkoppelt ist.

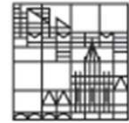


Normdurchsetzung I

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

H3: Sozial tiefer gestellte Individuen engagieren sich in kostengünstiger Normdurchsetzung (Abstimmung), die auf Lohnumverteilung gerichtet ist.

H4: Moralisch kompetente Individuen engagieren sich in kostengünstiger Normdurchsetzung (Abstimmung), die auf Durchsetzung der Leistungsgerechtigkeit gerichtet ist.

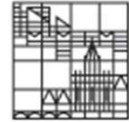


Normdurchsetzung II

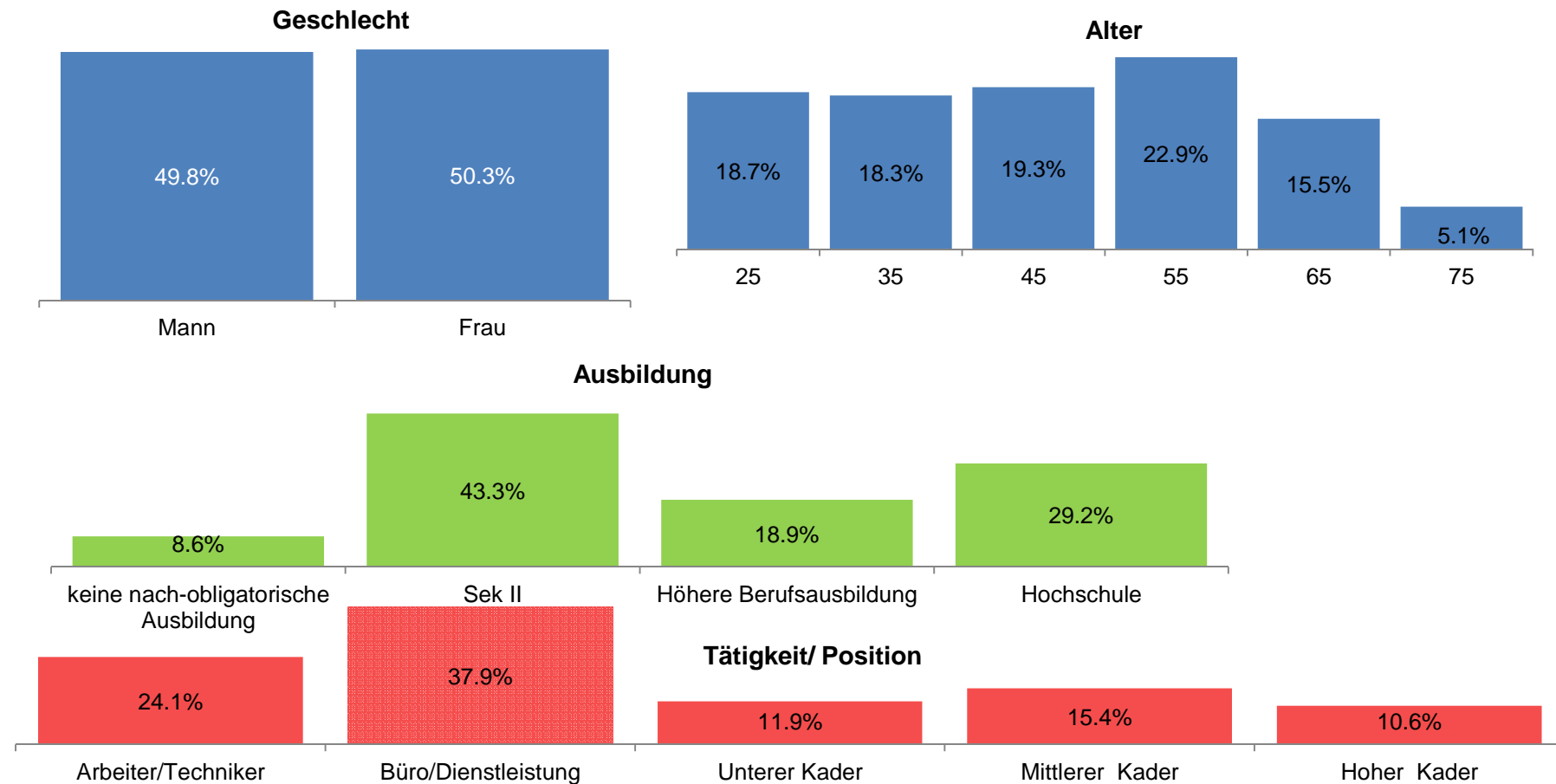
Normdurchsetzung durch individuelles Handeln infolge negativer Emotionen (intrinsische Normdurchsetzung)

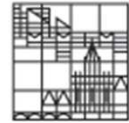
H5: Sozial tiefer gestellte Individuen nehmen teils hohe Kosten auf sich für die Normdurchsetzung, d.h. sie engagieren sich an individuellen Protestaktionen.

H6: Moralisch kompetente Individuen engagieren sich nicht an individuellen Protestaktionen.

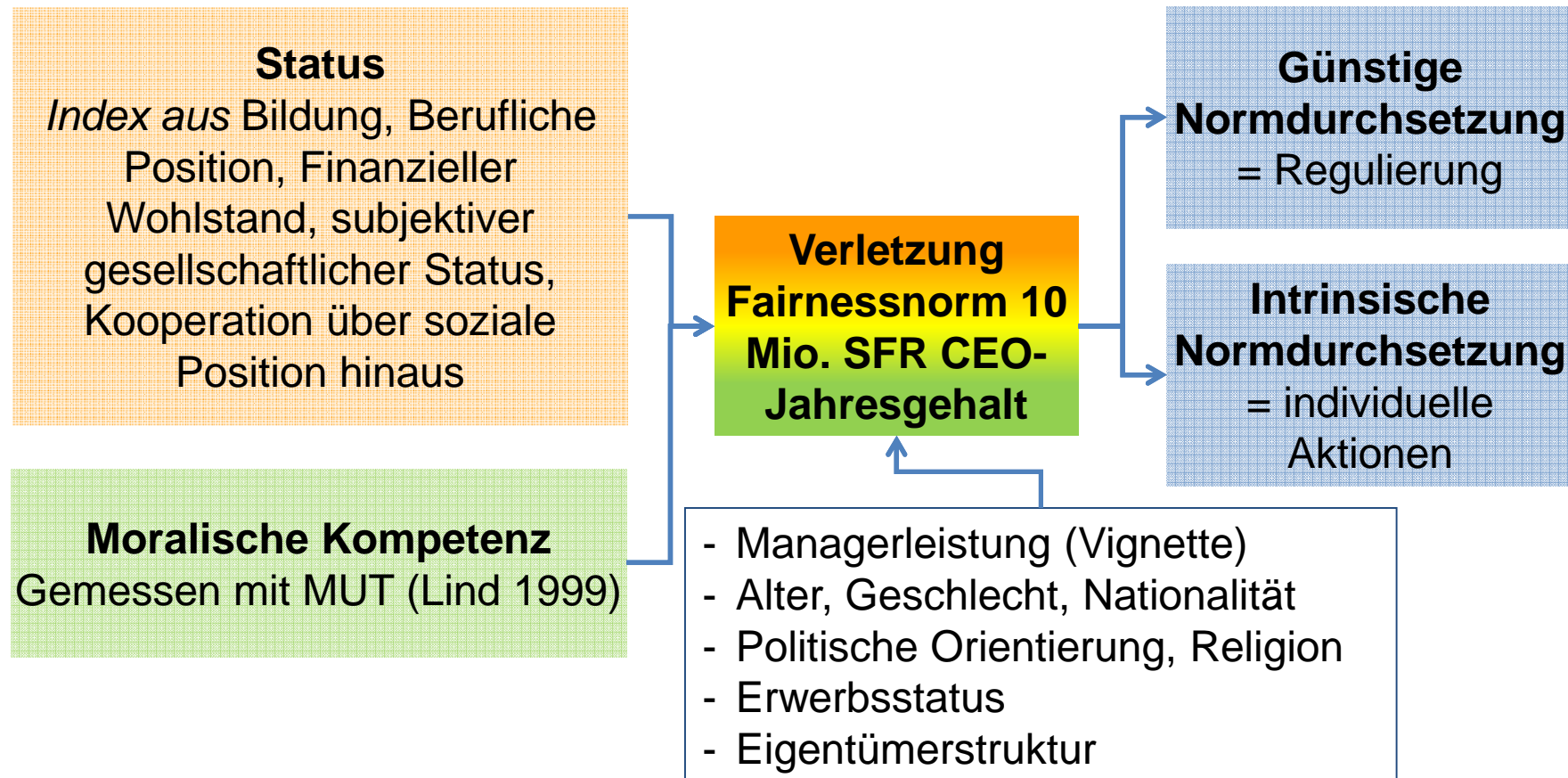


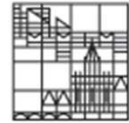
2.2 Die empirische Studie - Stichprobe





2.2 Empirisches Modell und Operationalisierungen

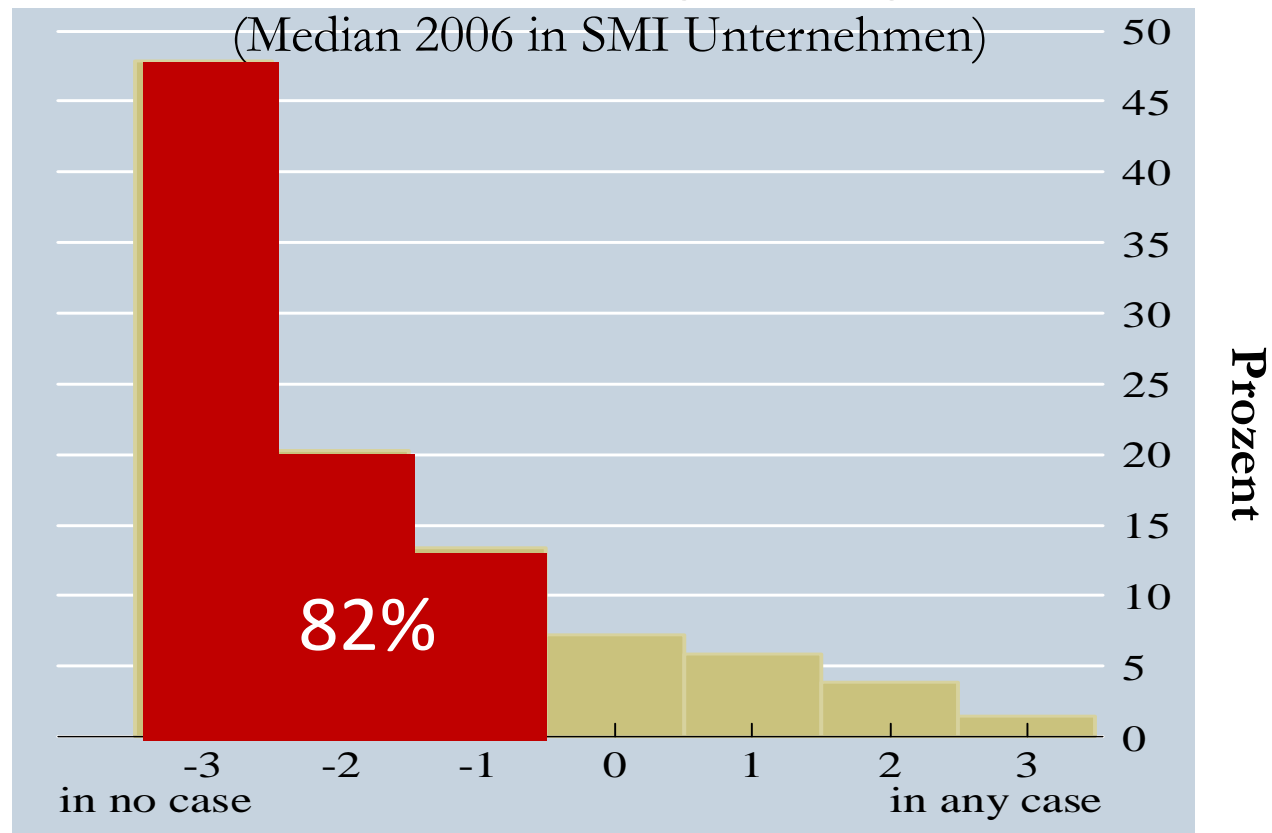


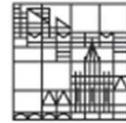


2.2 Verletzung der generellen Fairnessnorm I

10 Mio. SFR CEO-Jahresgehalt angemessen?

(Median 2006 in SMI Unternehmen)



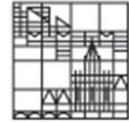


2.2 Verletzung der generellen Fairnessnorm II

Table 3. Fairness beliefs of CEO pay dependent on CEO performance

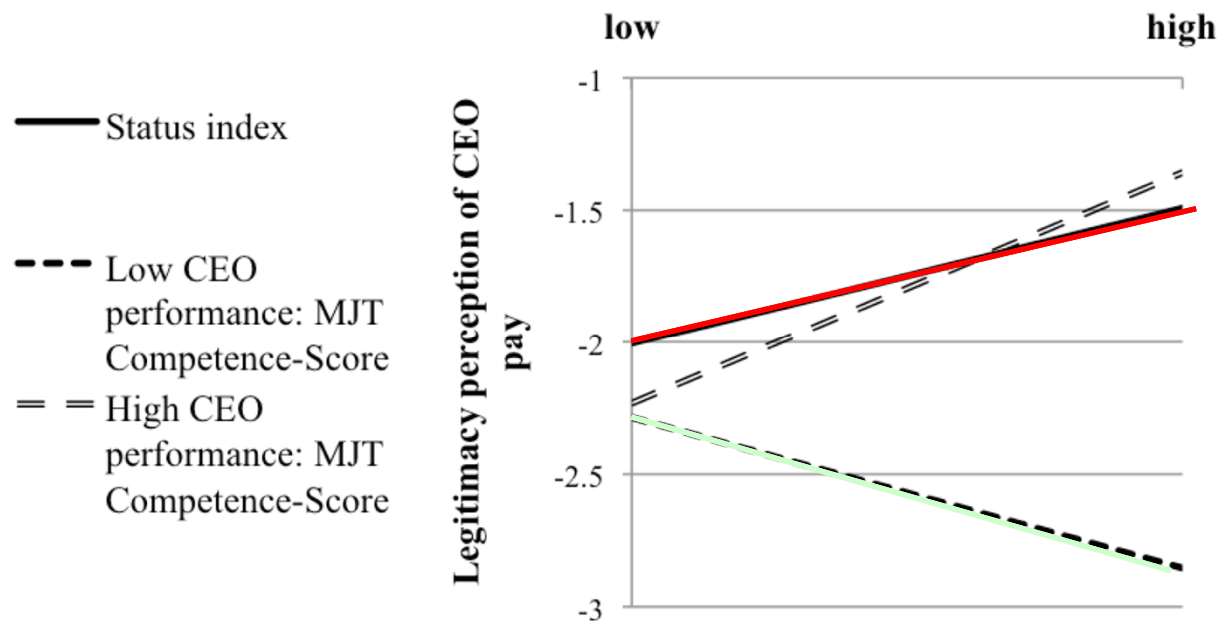
Performance	Mean	Std.Dev.
	Fairness belief of CEO pay	Fairness belief of CEO pay
0 (=very low)	-2.52	0.87
1	-2.51	1.08
2	-2.08	1.32
3	-1.87	1.56
4	-1.83	1.49
5	-1.84	1.54
6	-1.60	1.57
7	-1.47	1.65
8 (=very high)	-1.09	1.97
Overall	-1.86	1.52

Scale: -3 (in no case), 3 (in any case)

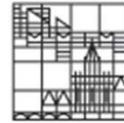


2.2 Externalitäten und Normverletzung

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



2.2 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.

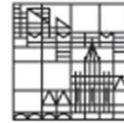


2.2 Kostengünstige Normdurchsetzung II

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.



2.2 Intrinsische Normdurchsetzung

TABLE 7
Determinants of Individual Actions

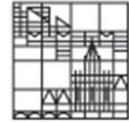
Punishment of norm infringers	Model 1			Model 2			Model 3		
	Beta	t	p > t	Beta	t	p > t	Beta	t	p > t
Envy	.01	.48	.	-.04	-.74		-.05	-1.84	†
Dissatisfaction	.12	5.02	***	.10	1.65	†	.14	5.26	***
Female	.01	.25		.04	.83		.01	.26	
Protestant (no religion)	-.09	-3.04	**	-.07	-1.06		-.04	-1.15	
Catholic (no 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.



2.3 Diskussion der empirischen Ergebnisse

- CEO Gehälter von mehr als 10 Mio. SFR werden von 82% der Befragten abgelehnt.
- Die Ablehnung ist eine Folge:
 - von sozialer Ungleichheit (objektive Statusunterschiede)
 - der Verletzung moralischer Prinzipien (Leistungsprinzip)
- Die Ablehnung führt zu einer Regulierungsnachfrage:
 - Nach Lohnumverteilung bei statusniedrigen Personen
 - Nach Leistungsgerechtigkeit bei moralisch kompetenten Personen
- Die Ablehnung motiviert sozial tiefer gestellte Personen, die Norm eigenhändig durchzusetzen (durch Boykotte, Tratsch, soziale Ächtung etc.)



Limitationen

- Messung von Verhaltensintentionen nicht gleich Verhalten
- Problem der sozialen Erwünschtheit bei Vignettenbefragungen
- Einige nicht überprüfte Hilfshypothesen



Fachbereich Politik- &
Verwaltungswissenschaft



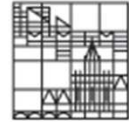
Abzocker-Initiative

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-



Back-Up



Fachbereich Politik- &
Verwaltungswissenschaft

Pro Person
4 Vignetten/Urteile
(randomisierte Zuteilung,
2⁸ Design)

Beschreibung eines hypothetischen Top-Managers (CEO) einer grossen, börsenkotierten Schweizer Aktiengesellschaft anhand seiner Leistungen (0=nicht vorhanden, 1=vorhanden).

Entscheidungsrelevant aus Sicht von Shareholdern

**Unternehmens-
performance**

**Unternehmens-
reputation**

**Arbeits-
anstrengung**

Talent

Entscheidungsrelevant aus Sicht anderer Anspruchsgruppen

**Auslandsverlag
. Arbeitsplätze**

**Verstoss gegen
Gesetze**

**Kunden-
beschwerden**

**Minimierung
Steuerabgaben**

Halten Sie ein Jahresgehalt von 10 Millionen SFR für den Top-Manager als gerechtfertigt?

Auf keinen Fall

in jedem Fall

-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
----	----	----	---	----	----	----



Table 4. Externalities through infringement of the fairness norm

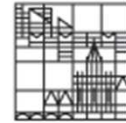
Fairness belief of CEO pay	Model 1		Model 2	
	Coef.	SD	t P> t	t P> t
Status index			2.25	0.61 3.68***
Low education (high education)	-0.15	0.16-0.93		
Medium education (high education)	-0.61	0.16-3.75 ***		
Blue-collar worker (top management)	-0.46	0.25-1.81 †		
White-collar worker (top management)	-0.36	0.24-1.49		
Low management (top management)	0.02	0.28 0.06		
Middle management (top management)	-0.43	0.25-1.69 †		
No occupation (top management)	-0.43	0.27-1.62		
Financial wealth	0.73	0.28 2.60 **		
Social status	0.14	0.06 2.22 *		
Friends with higher social status	0.01	0.00 2.08 *		
Moral judgment competence (MJT)	-0.02	0.01-2.73 **	-0.02	0.01 -3.10***
MJT x economic efficiency	0.00	0.00 2.10 *	0.00	0.00 2.31 *
Economic efficiency				
-CEO Workload	0.24	0.07 3.42 ***	0.26	0.07 3.63***
-Top candidate	0.24	0.07 3.64 ***	0.28	0.07 4.02***
-Shareholder Value	0.39	0.07 5.58 ***	0.36	0.07 4.90***
-Company reputation	0.09	0.07 1.38	0.07	0.07 0.94
-Offshoring	0.68	0.73 0.93	0.69	0.72 0.96
-Optimization taxes	-0.42	0.72-0.58	-0.43	0.71 -0.60
-Costumer complaints	-0.02	0.06-0.39	0.01	0.07 0.09
-Lawlessness	-0.38	0.07-5.38 ***	-0.40	0.08 -5.23***
Envy	-0.00	0.13-0.04	-0.06	0.12 -0.50
Dissatisfaction	0.85	0.51 1.65	0.48	0.59 0.82
Female	0.02	0.13 0.18	0.10	0.12 0.81
Protestant (no religion)	-0.12	0.15-0.81	-0.09	0.16 -0.55
Catholic (no religion)	-0.01	0.15-0.04	0.01	0.16 0.05
Other religion (no religion)	0.42	0.29 1.46	0.50	0.33 1.54
Age	-0.02	0.00-3.68 ***	-0.01	0.00 -3.32***
Swiss citizenship	0.08	0.19 0.40	0.13	0.20 0.67
Political attitude	0.06	0.03 1.72 †	0.06	0.03 1.92 †
(Federal) state (stock corporation)	-0.13	0.19-0.69	-0.19	0.20 -0.93
Private person (stock corporation)	-0.04	0.18-0.21	-0.06	0.18 -0.34
Partnership (stock corporation)	0.13	0.18 0.73	0.13	0.18 0.71
Not applicable (stock corporation)	-0.18	0.20-0.89	-0.13	0.21 -0.61
_cons	-3.21	0.83-3.88 ***	-3.38	0.67 -5.01***
N observations	2076		2076	
N cluster	520		520	
R-squared	.1437		.1178	
F	6.51		7.30	

Legend:

Clustered OLS regression

*** p < .001, **p < .01, *p < .05, † p < .10





MUT: Arbeiter-Dilemmas

Arbeiter. In einem Betrieb haben Arbeiter aufgrund einer Reihe scheinbar unbegründeter Entlassungen den Verdacht, dass die Firmenleitung mittels der Gegensprechanlage ihre Beschäftigten abhört und diese Informationen gegen sie verwendet. Die Firma dementiert diesen Vorwurf entschieden. Die Gewerkschaft möchte erst dann etwas gegen den Betrieb unternehmen, wenn sich Belege für den Verdacht erbringen lassen. Daraufhin brechen zwei Arbeiter in die Räume der Direktion ein und nehmen Tonbandabschriften mit, die ein Abhören beweisen.

Wie stehen Sie zu den folgenden Argumenten, die *zugunsten* der beiden Arbeiter vorgebracht wurden?

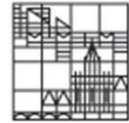
Für wie akzeptabel halten Sie die Argumente, die *gegen* das Verhalten der Arbeiter vorgebracht wurden? Man hat *gegen* die Arbeiter vorgebracht, . . .

Moral Reife	Dilemma Meinungsrichtung Orientierung an...	Arbeiter	
		Pro	Kontra
1	Gehorsam-Strafe
2	Vor- und Nachteilen
3	(Primär-)Gruppen-Beziehungen
4	Recht und Ordnung
5	Verträge und Vertrauen
6	Universalisierbare moralische Prinzipien



Beispiel. ...dass sie der Firma keinen großen Schaden zugefügt haben.

Skala: -4=Ich lehne das völlig ab.
/+4=Ich akzeptiere das völlig.



Messung Status (1)

A4. In unserer Gesellschaft gibt es Bevölkerungsgruppen, die eher oben stehen und solche, die eher unten stehen. Wir haben hier eine Skala, die von unten nach oben verläuft. Wenn Sie an sich selbst denken: Wo auf dieser Skala würden Sie sich einordnen?

Unten

Oben

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

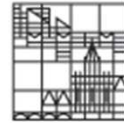
A5. Bitte denken Sie wieder an Ihr soziales Umfeld, also Ihre Freunde, Arbeitskollegen und Familienmitglieder. Wenn Sie an ihr soziales Umfeld denken: Wie viel Prozent ihres sozialen Umfeldes würden Sie auf der Skala eher oben, in der Mitte oder unten einordnen? Um Ihnen die Aufgabe zu erleichtern, haben wir die Kategorien etwas zusammengefasst.

Unten

Oben

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
___%	___%	___%	___%	___%	___%	___%	___%	___%	=100%

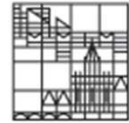
Skala: 0 (kann es mir nicht leisten), 1 (kann es mir leisten, aber muss sparen), 2 (kann ich mir problemlos leisten)



Messung Status (2)

A7. Im Folgenden finden Sie eine Auflistung von Dingen, die man für das Leben braucht bzw. die das Leben angenehmer machen. Inwiefern können Sie sich folgende Dinge leisten?

	Kann ich mir nicht leisten	Muss sparen, aber kann es mir leisten	Kann ich mir problemlos leisten	Brauche ich nicht
	0	1	2	3
1 Jährliche Skiferien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Jährliche Sommerferien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Private Rentenvorsorge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Auto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Regelmässige Zahnarztbesuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Regelmässige Friseurbesuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Regelmässige Kino- oder Veranstaltungsbesuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Freunde einmal im Monat zum Essen einladen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Einmal im Monat auswärts essen gehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Ausreichend grosse, moderne Wohnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Neue Möbel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Modische Kleidung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Messung Neid

A3. Im Vergleich dazu, wie andere hier in der Schweiz leben: Glauben Sie, dass Sie Ihren gerechten Anteil (an den angenehmen Dingen des Lebens) erhalten, mehr als Ihren gerechten Anteil, etwas weniger, oder sehr viel weniger? (Kreuzen Sie in den vorgesehenen Kästchen die zutreffende Antwort an.)

Sehr viel
weniger

Etwas
weniger

Gerechter
Anteil

Mehr als
gerechter
Anteil

1	2	3	4
---	---	---	---

