

Krämer, Hagen

**Working Paper**

## Spitzeneinkommen zwischen ökonomischem und normativem Marktversagen: Marktorientierte und soziale Legitimation von Topmanager-Gehältern

SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 619

**Provided in Cooperation with:**

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

*Suggested Citation:* Krämer, Hagen (2013) : Spitzeneinkommen zwischen ökonomischem und normativem Marktversagen: Marktorientierte und soziale Legitimation von Topmanager-Gehältern, SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 619, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/92499>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

## SOEPpapers

on Multidisciplinary Panel Data Research

# Spitzeneinkommen zwischen ökonomischem und normativem Marktversagen: Marktorientierte und soziale Legitimation von Topmanager-Gehältern

Hagen Krämer

## **SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research** at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPPapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPPapers are available at  
**<http://www.diw.de/soeppapers>**

### **Editors:**

Jürgen **Schupp** (Sociology)

Gert G. **Wagner** (Social Sciences, Vice Dean DIW Graduate Center)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics)

Denis **Gerstorff** (Psychology, DIW Research Director)

Elke **Holst** (Gender Studies, DIW Research Director)

Frauke **Kreuter** (Survey Methodology, DIW Research Professor)

Martin **Kroh** (Political Science and Survey Methodology)

Frieder R. **Lang** (Psychology, DIW Research Professor)

Henning **Lohmann** (Sociology, DIW Research Professor)

Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology, DIW Research Professor)

Thomas **Siedler** (Empirical Economics)

C. Katharina **Spieß** (Empirical Economics and Educational Science)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel Study (SOEP)  
DIW Berlin  
Mohrenstrasse 58  
10117 Berlin, Germany

Contact: Uta Rahmann | [soeppapers@diw.de](mailto:soeppapers@diw.de)

# Spitzeneinkommen zwischen ökonomischem und normativem Marktversagen:

## Marktorientierte und soziale Legitimation von Topmanager-Gehältern

Hagen Krämer<sup>1</sup>

Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft, Moltkestraße 30, D-76133 Karlsruhe,

[hagen.kraemer@hs-karlsruhe.de]

### Zusammenfassung:

Die Ungleichheit der Einkommensverteilung hat nicht zuletzt deshalb stark zugenommen, weil die Bezieher von Spitzeneinkommen überproportional hohe Einkommenszuwächse erzielten. Vor allem der mittlerweile immense Abstand der Gehälter von Topmanagern zu den von Normalverdienern wird in Öffentlichkeit und Wissenschaft intensiv diskutiert. Der vorliegende Beitrag stellt die Topmanager-Vergütungen in den Zusammenhang mit ökonomischem und normativem Marktversagen. Außerdem wird der Frage nachgegangen, ob eine Verteilungsnorm dazu dienen könnte, die Höhe der Spitzeneinkommen einer Gesellschaft – unabhängig von ihrer Marktconformität – zu beurteilen und gegebenenfalls zu begrenzen.

Schlagworte: Einkommensverteilung, Einkommensungleichheit, Marktversagen, Verteilungsnormen, Topmanager-Vergütungen.

JEL-Klassifikation: D31, D72, J30

<sup>1</sup> Mein Dank für hilfreiche Unterstützung und Kommentare geht an Teilnehmer der Tagung der evangelischen Akademie in Tutzing „Unsere Institutionen in Zeiten der Krisen“ im März 2013 sowie an Christina Anselmann für ihre exzellente Forschungsunterstützung. Einige der Ideen, die in diesen Beitrag eingeflossen sind, stammen von meinem leider viel zu früh verstorbenen Freund und Kollegen, dem langjährigen Dekan unserer Fakultät, Prof. Dr.-Ing. Michael Riemer. Ihm ist dieser Beitrag gewidmet.

---

„Es muß nämlich [...] in einem Staate, welcher von Aufruhr und Spaltung frei bleiben soll [...] weder der eine Teil der Bürger in drückender Armut, noch der andere in Reichtum leben, [...] und so muß denn der Gesetzgeber nunmehr jedem von beiden eine Grenze setzen.“

(Platon, *Nomoi*, 5. Buch)

## 1 Einleitung

Die personelle Verteilung der Einkommen ist in den letzten Jahrzehnten in Deutschland wie auch in vielen anderen entwickelten Ländern deutlich ungleicher geworden. Damit rückt eines der zentralen Probleme einer Marktwirtschaft wieder stärker in den Mittelpunkt des öffentlichen und wissenschaftlichen Interesses. Der idealtypische vollkommene Markt sorgt zwar für eine effiziente Allokation der Ressourcen. Die Einkommen werden dort aber nach dem Prinzip der Leistungsfähigkeit verteilt, weshalb es in einem solchen Markt zu einem hohen Ausmaß an Ungleichheit bei der Verteilung der Einkommen kommen kann. An Effizienz ausgerichtete Ökonomen sehen eine ungleiche Verteilung der Einkommen als unvermeidliches Resultat des Marktprozesses an und warnen vor den negativen Folgen für die Markteffizienz, wenn der Staat in den marktwirtschaftlichen Preisbildungsmechanismus eingreift (*efficiency-equity-trade-off*, Okun 1975). Auch einer Korrektur der Primärverteilung durch eine vom Staat vorgenommene Umverteilung stehen die meisten Ökonomen eher zurückhaltend gegenüber, verstoßen doch Umverteilungsmaßnahmen im Normalfall gegen das zentrale Wohlfahrtskriterium nach Vilfredo Pareto, demzufolge eine Situationsverbesserung nur durch solche Maßnahmen erreicht werden kann, die mindestens ein Individuum besser stellen ohne gleichzeitig ein anderes Individuum schlechter zu stellen.

Ökonomen tun sich in der Regel schwer bei der Beurteilung der Ungleichheit der Einkommensverteilung. Dies liegt zum einen daran, dass hierzu normative Urteile notwendig sind, die von den meisten (Wirtschafts-)Wissenschaftlern seit Max Weber und den berühmten Werturteilsstreitigkeiten für den Inhaltsbereich wissenschaftlicher Forschung als unzulässig abgelehnt werden. Auch wenn die Frage nach der Gerechtigkeit der Einkommensverteilung von zentraler Bedeutung für die Beurteilung der konkreten wirtschaftlichen Situation einer Gesellschaft oder gar für die Bewertung der prinzipiellen Leistungsfähigkeit einer Wirtschaftsordnung ist, wird diese Thematik als nicht zum traditionellen Kernbereich der wirtschaftswissenschaftlichen Theorie gehörend angesehen. Diese selbst auferlegte Zurückhaltung einer Fachdisziplin, in der die Einkommensverteilung einen zentralen Baustein ausmacht, steht in starkem Kontrast zu der Bedeutung, die das Thema in der öffentlichen Debatte hat. Arbeit und Einkommensverteilung gehören zu den wirtschaftlichen Themen, die die Bevölkerung in Deutschland mit am stärksten beschäftigen, wie aktuelle Meinungsumfragen belegen. So geben in einer jüngst durchgeführten Umfrage 69 % der Befragten in Deutschland an, dass sie die aktuelle Einkommens- und Vermögensverteilung für ungerecht halten; fast zwei Drittel sind der Überzeugung, dass die soziale Gerechtigkeit in den letzten drei bis vier Jahren abgenommen hat (Institut für Demoskopie Allensbach 2013).

Allerdings sind sich die Ökonomen auch auf dem Feld der positiven Theorie uneinig, welche wirtschaftlichen und sozialen Folgen eine ungleiche Verteilung hat und ob sie gegebenenfalls durch staatliche Eingriffe weitgehend problemlos zu korrigieren wäre. Auf der einen Seite wird eine ungleiche Verteilung der Markteinkommen – zumindest bis zu einem gewissen, schwer zu bestimmenden Ausmaß – als durchaus wünschenswert erachtet, wofür vor allem

Anreizeffekte als Argument herangezogen werden. Vertreter dieses Gedankens gehen davon aus, dass sich eine realiter ungleich verteilte Leistungsfähigkeit auch in korrespondierendem Einkommen niederschlagen müsse, um entsprechende Motive für ökonomische Aktivitäten zu gewährleisten. Ungleichheit der Einkommensverteilung, so der Grundgedanke, ist eine notwendige Voraussetzung dafür, dass die Effizienz eines marktwirtschaftlichen Systems maximal werden kann.

Auf der anderen Seite werden aber auch zahlreiche negative Auswirkungen einer ungleichen Verteilung von Einkommen (und Vermögen) diskutiert. Hierzu gehören neben den klassischen Wohlfahrtsargumenten (Pigou 1920) auch makroökonomische Stabilitätsprobleme (z.B. Kumhof/Ranciere 2010, Rajan 2010)<sup>1</sup> und negative Wachstumseffekte (z.B. Persson/Tabellini 1994, Hoeller 2012). Auch den Vertretern dieser Argumentationslinie geht es dabei im Wesentlichen um Markteffizienz. Ihrer Auffassung zufolge hat Ungleichheit (ab einer bestimmten Höhe) einen negativen Einfluss auf die Allokationsfähigkeit eines Wettbewerbsmarktes. In diesem Sinn liegt ein *ökonomisches Marktversagen* vor, das Eingriffe des Staates in die Preisbildung auf dem Markt oder eine Umverteilung der Markteinkommen legitimiert, um eine gleichmäßigere Verteilung der Nettoeinkommen zu erreichen und damit die Effizienz des Systems zu erhöhen.

Ein anderer – aber nicht minder bedeutsamer – Aspekt von Einkommensungleichheit stellt ein Einfluss dar, der bereits früher diskutiert und im Rahmen der Experimentalökonomik wieder in Erinnerung gerufen wurde. Er hat mit normativen Urteilen, mit Fairness und Gerechtigkeit der Einkommensverteilung zu tun. Bereits Platon hatte eine Begrenzung der Spreizung der Einkommen gefordert, damit eine Gesellschaft „von Aufruhr und Spaltung“ frei bleibt (Platon 1862, 5. Buch). Für Platon war eine gerechte Gesellschaft eine, in der der Spitzenverdiener nicht mehr als das Vierfache des geringsten Einkommens erhält. Dass die Schere zwischen Arm und Reich nicht zu weit auseinandergehen sollte, ist nicht nur von Philosophen, sondern auch von einigen Ökonomen immer wieder betont worden. Pigou (1920) gehört zu denjenigen Ökonomen, die die Bedeutung des relativen Einkommens für die ökonomische Wohlfahrt hervorgehoben haben.

Wie nun beispielsweise von Fehr und Schmidt (1999) experimentell festgestellt wurde, ist Fairness offenkundig ein wichtiges Kriterium, das die Wahlhandlungen von Individuen beeinflusst. Die Frage nach der Gerechtigkeit einer gegebenen Einkommensverteilung gehört dazu. Dabei spielt die Einschätzung, wie die Höhe des eigenen Einkommens im Vergleich zu anderen ist, genauso eine Rolle, wie die Auffassung darüber, ob die allgemeine Einkommensverteilung der Gesellschaft als fair oder unfair anzusehen ist. Anders als im Grundmodell des Homo Oeconomicus unterstellt, beurteilen Individuen ihre Lebenszufriedenheit nämlich auch über Einkommensvergleiche mit anderen Individuen bzw. Referenzgruppen. Wie die experimentelle Ökonomik zudem gezeigt hat, existiert eine weit verbreitete Aversion gegen als ungerecht erachtete Verteilungen, was ökonomische Akteure dazu veranlassen kann, sich gegen eine unfaire Situationen aufzulehnen (Carlsson et al. 2005). Außerdem hat eine egalitäre Einkommensverteilung einen positiven Einfluss auf zahlreiche soziale Indikatoren (Wilkinson/Pickett 2009) und die allgemeine Lebenszufriedenheit (Easterlin 1973, 2005). Eine gerechte Einkommensverteilung gehört damit gewissermaßen zur Zielfunktion einer Gesellschaft. Das Ergebnis eines Marktprozesses, der sich auf einem vollkommenen Wettbewerbsmarkt vollzogen hat und daher dem Effizienzkriterium genügt, der aber in einer Ein-

---

<sup>1</sup> Zum Zusammenhang zwischen Einkommensungleichheit und der (Finanz-)Krise vgl. den umfassenden Literaturüberblick von van Treeck und Sturm (2012).

kommensverteilung resultiert, die keine Akzeptanz in der Gesellschaft findet, soll in diesem Beitrag als *normatives Marktversagen* bezeichnet werden. Unter solchen Voraussetzungen kann eine Korrektur der Einkommensverteilung sinnvoll sein und die gesellschaftliche Wohlfahrt steigern, selbst wenn dadurch die Effizienz gemindert und das Sozialprodukt verringert wird.

Vor diesem Hintergrund soll in diesem Beitrag die aktuelle Debatte über die Vergütungen von Topmanagern eingeordnet werden. In der Öffentlichkeit haben die enormen Sprünge, die bei den Topmanager-Vergütungen in jüngerer Vergangenheit stattgefunden haben, viel Unverständnis und Unmut hervorgerufen. Managergehälter, die mehr als das Zweihundertfache des Durchschnittseinkommens eines Mitarbeiters im gleichen Unternehmen ausmachen, verletzen offenbar das Gerechtigkeitsempfinden vieler Teile der Bevölkerung. Für das Fälligen eines normativen Urteils, das eine bestimmte Verteilung als unangemessen ansieht, ist es dabei eher zweitrangig, ob dies eine Folge von regulären Marktentwicklungen oder das Ergebnis von bestimmten, nicht marktkonformen Konstellationen ist, die den Managern die Extraktion von Renten ermöglichen. Sowohl auf die Frage nach der Marktmäßigkeit der Managereinkommen als auch die normative Beurteilung von Einkommensverteilungen soll in diesem Beitrag näher eingegangen werden.

Dazu wird im Folgenden zunächst kurz die allgemeine Entwicklung der Einkommensverteilung skizziert und dabei speziell auf die Rolle der Spitzeneinkommen in den USA und Deutschland eingegangen. Weil zu den Spitzenverdienern viele Manager von großen börsennotierten Unternehmen gehören, werden anschließend die Hintergründe dieser Gehaltsentwicklungen unter dem Aspekt ihrer Marktkonformität behandelt. Anschließend soll argumentiert werden, dass unabhängig von der Frage, ob sich die Entwicklung bei den Spitzeneinkommen der Manager ökonomisch rechtfertigen lässt oder nicht, für die Erklärung und die Beurteilung der Einkommensverteilung gesellschaftliche Normen eine wichtige Rolle spielen. In diesem Zusammenhang soll abschließend eine normativ fundierte Verteilungsstruktur vorgestellt und diskutiert werden.

## 2 Einige Verteilungstrends

### 2.1 Zunahme der Einkommens- und Vermögensungleichheit

Bei der Verteilung der Einkommen und Vermögen haben sich in vielen entwickelten Ländern in der jüngeren Vergangenheit teilweise deutliche Veränderungen ergeben. Auf der Ebene der funktionalen Einkommensverteilung, die die relative Verteilung von Arbeits- und Kapitaleinkommen angibt, hat sich die Verteilung in den meisten OECD-Ländern tendenziell zugunsten der Kapitaleinkommen verschoben. In Deutschland beispielsweise sank die Arbeits-einkommensquote von 80,6 % im Jahr 2000 bis zum Ausbruch der großen Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2007 auf eine Größenordnung von nur noch 72,3 % – ein für Deutschland historisch beispielloser Rückgang von rund acht Prozentpunkten innerhalb von nur sieben Jahren. Auch bei der personellen Einkommens- beziehungsweise Vermögensverteilung lassen sich in zahlreichen Ländern teilweise markante Veränderungen feststellen. Betrachtet man die Verteilung der Einkommen und Vermögen auf Individuen bzw. auf Haushalte, ist der Tendenz nach in fast allen OECD-Ländern eine Verschiebung von Gruppen mit geringen Einkommen bzw. Vermögen hin zu einkommens- bzw. vermögensreichen Gruppen festzustellen. Damit hat sich die Konzentration der Einkommen und Vermögen bei den Haushalten

am oberen Verteilungsrand in den fortgeschrittenen Ökonomien seit den 1990er Jahren deutlich erhöht (OECD 2008, 2011; Hauser/Krämer 2011; Grabka/Goebel 2013).

Deutschland ist eines der OECD-Länder, das im internationalen Vergleich hinsichtlich des Ausmaßes der Verteilungsungleichheit traditionell im Mittelfeld liegt; allerdings gehört es auch zu den Ländern, in denen die Ungleichheit sowohl der Einkommen als auch der Vermögen in den letzten Jahren besonders stark zugenommen hat (Sachverständigenrat 2013, S. 382ff.). Für die Zunahme der Ungleichheit der Einkommensverteilung sind ähnlich wie in den USA die großen Steigerungen der Spitzenverdienereinkommen mitverantwortlich.

## 2.2 Zuwächse bei den Spitzeneinkommen

Ein Faktor für den Anstieg der Ungleichheit bei der personellen Verteilung der Einkommen, auf die sich im Folgenden konzentriert wird, sind die starken Zuwächse, die bei den hohen und höchsten Einkommen aufgetreten sind. Besonders groß ist die Steigerung der Spitzeneinkommen in den letzten Jahrzehnten in den USA ausgefallen. Der Anteil am Bruttoeinkommen, der dem einkommensstärksten Zehntel der Haushalte in den USA zufließt, hat mittlerweile wieder seine historischen Höchststände erreicht. Während in der Zeit zwischen dem Ende des Zweiten Weltkriegs und Anfang der 1980er Jahre die Einkommensverteilung in den USA durch eine vergleichsweise hohe Egalität gekennzeichnet war, hat die Ungleichheit seitdem stark zugenommen und jüngst wieder die Größenordnungen erreicht, die bereits in den 1930er Jahren vorherrschten. So gingen im Jahr 2010 wie schon zu Zeiten der Großen Depression rund 46 % des gesamtwirtschaftlichen Bruttoeinkommens in den Vereinigten Staaten an das einkommensstärkste Zehntel der privaten Haushalte (Saez 2013). Die Einkommen konzentrieren sich dabei besonders im obersten Segment: Vom gesamten Bruttoeinkommen geht rund ein Fünftel an das oberste Prozent der Haushalte.<sup>2</sup> In Deutschland findet sich eine ähnliche, wenn auch schwächer ausgeprägte Entwicklung wie in den USA. Im Jahr 2009 erhielt das obere Zehntel der Haushalte etwa 38 % aller Bruttoeinkommen; so hoch war dieser Anteil zuletzt Anfang der 1930er Jahre. Ähnlich wie in den USA lag dieser Wert in der Phase der *Großen Kompression* nach dem Zweiten Weltkrieg bis Ende der 1980er Jahre mit etwa 30 bis 32 % deutlich niedriger (Anselmann/Krämer 2012a; Anselmann 2013, S. 41ff.). Im Unterschied zu den USA begann in Deutschland der Anstieg des Einkommensanteils des oberen Zehntels erst einige Jahre später und er hat bislang auch nicht die gleiche Größenordnungen wie in den USA erreicht. Dennoch haben auch in Deutschland die Spitzeneinkommen die mit Abstand größten absoluten und relativen Zuwächse erfahren.

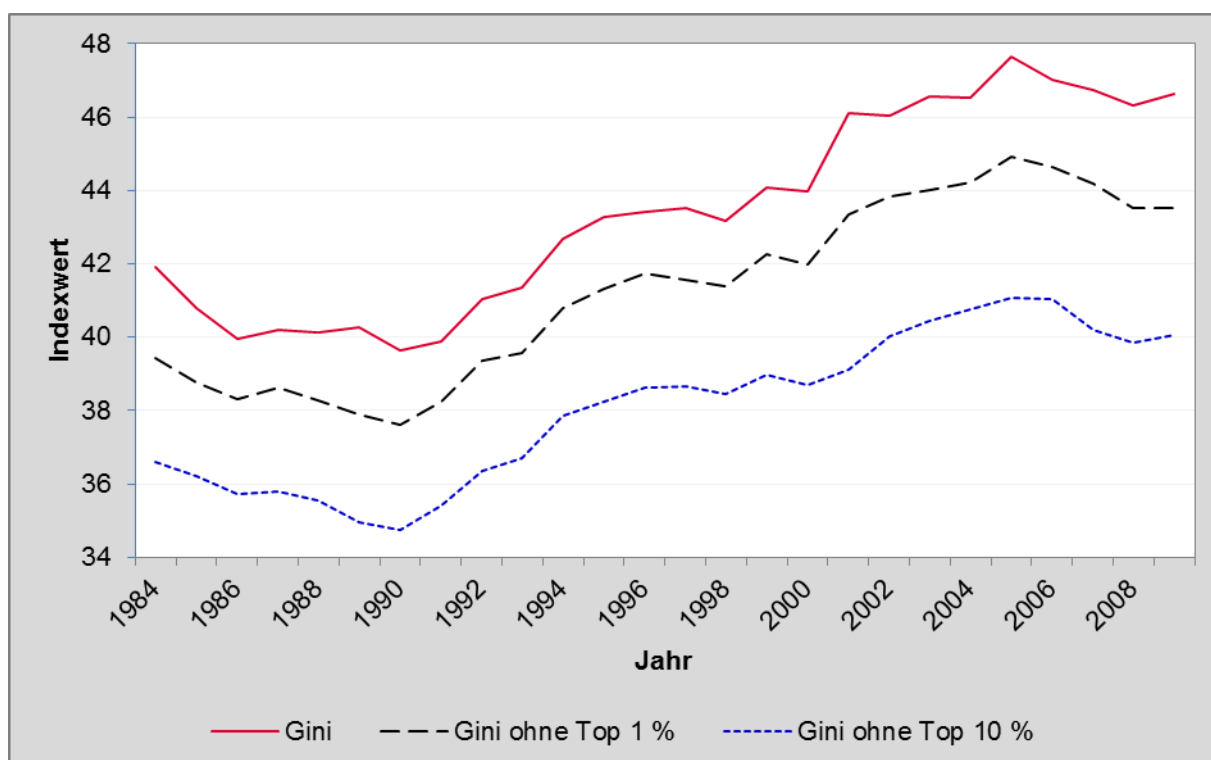
Zur Messung der personellen Einkommensungleichheit wird häufig der Gini-Index verwendet. Legt man bei der Analyse das Einkommen von Privathaushalten zugrunde, ist es sinnvoll, eine sogenannte Bedarfsgewichtung vorzunehmen. Damit wird versucht, unterschiedliche Haushaltsgößen und den verschiedenen Konsumbedarf von Erwachsenen und Kindern zu berücksichtigen. Alle in Abbildung 1 ausgewiesenen Gini-Indizes zeigen, dass die Ungleichverteilung des realen bedarfsgewichteten Bruttojahreseinkommens in Deutschland zwischen 1990 und 2009 deutlich zugenommen hat. Der Gini-Index für die gesamte Einkommensverteilung (oberer Graph) stieg in diesem Zeitraum um sieben Prozentpunkte von 39,6 auf 46,6. Er erhöhte sich damit zum einen deutlich stärker als in vorhergehenden

<sup>2</sup> Die Tatsache, dass die Einkommenszuwächse der vergangenen Jahre fast ausschließlich dem reichsten Prozent der Haushalte zugutekam, wurde in den Vereinigten Staaten von der *Occupy-Wall-Street-Bewegung* mit dem Leitspruch „We are the 99 %“ aufgegriffen.



Perioden, zum anderen auch stärker als in den 1980er Jahren in den USA, was damals zu einer großen Zahl von Studien über wachsende Ungleichheit führte (Atkinson 2007, S. 11). Für diese Entwicklung war der vergleichsweise große Einkommenszuwachs im oberen Einkommenssegment mitverantwortlich. Dies wird deutlich, wenn man die Entwicklung des Gini-Index betrachtet, bei dem das Einkommen der Top 1 % herausgerechnet wurde (mittlerer, gestrichelter Graph). Dieser nahm zwar ebenfalls zu, mit +5,3 Prozentpunkten fiel sein Anstieg im Vergleich zum Gini-Index für die gesamte Verteilung jedoch deutlich geringer aus. In den 2000er Jahren ging die Schere zwischen diesen beiden Verteilungsmaßen besonders auseinander, was darauf hindeutet, dass in diesem Zeitraum die Zuwächse am oberen Ende der Verteilung einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Zunahme der Ungleichheit der Einkommensverteilung ausgeübt haben.

Abbildung 1: Verschiedene Gini-Koeffizienten für Deutschland, 1983 bis 2009



Quelle: Anselmann (2013, S. 23), Originaldaten SOEP (2011).

Reale Haushaltsjahresbruttoäquivalenzeinkommen; ab 1991 Gesamtdeutschland.

Der Anfang der 1990er Jahre einsetzende Anstieg aller in Abbildung 1 dargestellten Ungleichheitsmaße fand um das Jahr 2005 vorläufig ein Ende; die Gini-Indizes haben sich seitdem wieder leicht zurückgebildet. Ob dies eine Trendumkehr darstellt, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht beurteilt werden. Die gelegentlich vertretene Auffassung, dass in Deutschland wieder eine generelle Tendenz zu einer größeren Gleichheit in der Einkommensverteilung bestehe und die Ungleichheit der Einkommensverteilung daher kein relevantes Thema mehr sei (IW Köln, 2013), ist eine Interpretation, der man sich angesichts des deutlichen Anstiegs des Gini-Koeffizienten zwischen 1990 und 2005 schwerlich anschließen kann. Angesichts des relativen Verharrens auf hohem Niveau kann allenfalls davon gesprochen werden, dass sich die Verteilungsungleichheit zwischen 2005 und 2010 nicht mehr weiter erhöht hat. Bei der Interpretation der jüngeren Entwicklung muss vor allem aber auch

berücksichtigt werden, dass der Rückgang des Gini-Index, der sich zwischen 2005 und 2010 ereignet hat, vor allem durch einen regionalen Struktureffekt mit verursacht wurde. In den neuen Bundesländern lag der Gini-Index seit Anfang der 1990er Jahre deutlich über dem in den alten Bundesländern. Zwischen 2005 und 2010 hat sich die mit dem Gini-Index gemessene Ungleichheit dort in Richtung des West-Niveaus zurückgebildet, ohne dieses jedoch zu erreichen. Dagegen hat sich in den alten Bundesländern am Ausmaß der personellen Einkommensungleichheit praktisch nichts geändert (Grabka et al. 2012, S. 7; Grabka/Goebel 2013).

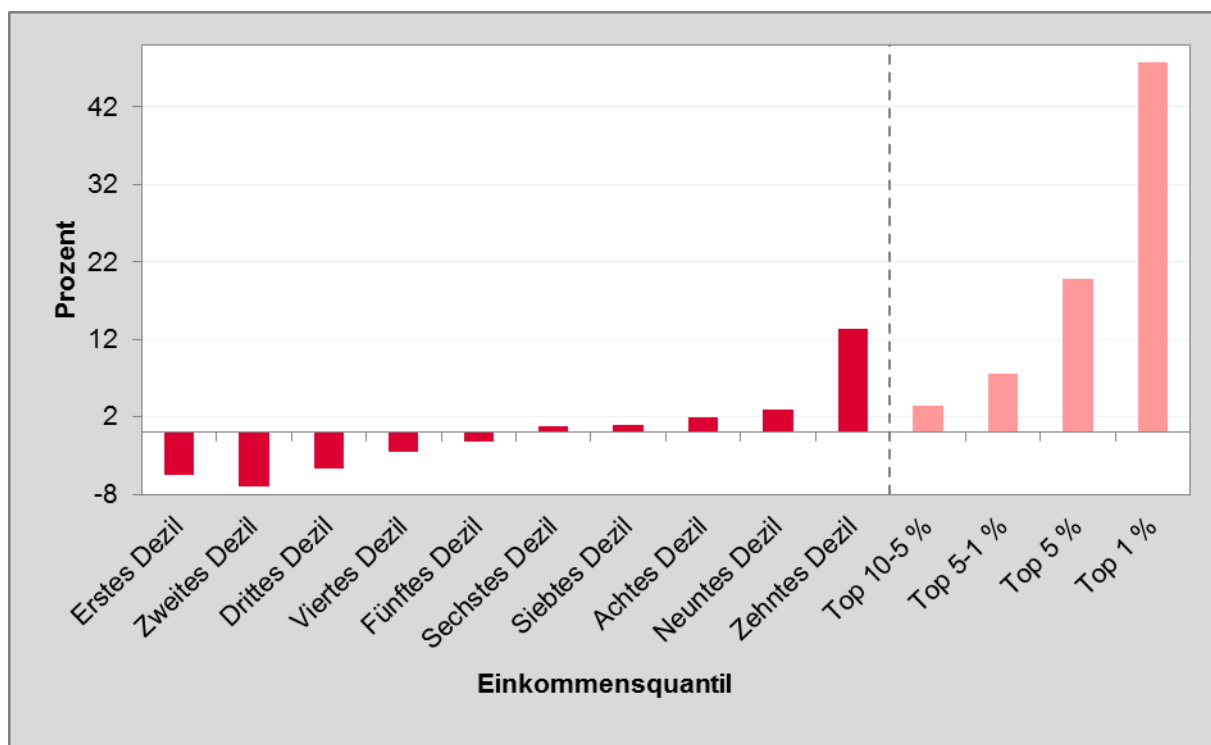
Während aus der Primärverteilung Informationen über die Verteilung der Bruttoeinkommen am Markt abgeleitet werden können, ist es zur Beurteilung der Verteilungssituation der privaten Haushalte sinnvoll, die Sekundärverteilung zu betrachten. Das Nettoeinkommen eines Haushalts ergibt sich aus dem ihm zugeflossenen Bruttoeinkommen nach Abzug der direkten Steuern und Hinzurechnung von Transfereinkommen. Vergleicht man die Verteilung der jeweiligen Einkommensarten, so zeigt sich, dass der Gini-Index der Nettoeinkommen unter dem der Bruttoeinkommen liegt (Anselmann 2013, S. 64ff.). Die Umverteilung der Einkommen über das Steuer- und Transfersystem bewirkt also erwartungsgemäß, dass sich die Ungleichheit der Einkommensverteilung verringert. Gleichwohl ist in Deutschland auch die Ungleichverteilung der Nettoeinkommen über die Jahre angestiegen, wie die Veränderung des Gini-Index der Nettoeinkommen belegt. Das bedeutet, dass es das Steuer- und Transfersystem nicht leisten konnte, die stärkere Spreizung der Markteinkommen in den letzten Jahren vollständig auszugleichen.

In Abbildung 2 wird die Veränderung des realen bedarfsgewichteten Nettoeinkommens in Deutschland zwischen 2000 und 2009 nach Einkommensklassen wiedergegeben. Bei der in dieser Darstellung verwendeten Dezilsverteilung werden die Haushalte in zehn gleich große Gruppen unterteilt und nach der Höhe ihres Haushaltseinkommens vom niedrigsten, dem ersten Dezil, bis zum höchsten Einkommen, dem zehnten Dezil, angeordnet. Die Abbildung zeigt den durchschnittlichen Zuwachs, den die jeweiligen Einkommensgruppen (Dezile) in diesem Zeitraum erzielen konnten. Im rechten Teil der Abbildung werden zudem die Veränderungen in speziell definierten Untergruppen des zehnten Dezils aufgeführt. Die Grafik verdeutlicht zum einen, dass die Sekundärverteilung in den letzten Jahren ungleicher geworden ist, da die Zuwächse für die höheren Einkommensgruppen durchgängig größer ausfielen als für die unteren. Zum anderen ist erkennbar, dass im Durchschnitt des betrachteten Zeitraums ausschließlich die oberen fünf Dezile ein positives Wachstum ihres realen Nettoeinkommens erzielen konnten. Haushalte, die zur unteren Hälfte der Verteilung gehören, mussten zwischen 2000 und 2009 dagegen einen Rückgang ihrer realen Nettoeinkommen hinnehmen. Während das sechste bis neunte Dezil in dieser Periode seine Durchschnittseinkommen nur leicht steigern konnte, erreichte das zehnte Dezil mit etwa 13 % eine deutliche Erhöhung seines Durchschnittseinkommens. Es zeigt sich, dass die Verteilung der Einkommenszuwächse auch innerhalb des zehnten Dezils sehr unterschiedlich ausfiel und dass die Zuwachsrate des Einkommens positiv mit der Höhe des Einkommens verknüpft ist. Während beispielsweise das Durchschnittseinkommen der obersten fünf Prozent exklusive der Top 1 % um 7,5 % zunahm und das Einkommen der Top 5 % um circa 20 % anstieg, erhöhte sich das durchschnittliche Realeinkommen der Top 1 % um immerhin rund 48 %.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Die Einkommensverluste, die die oberen Einkommensgruppen im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2007-09 hinnehmen mussten, konnten in den Folgejahren wieder kompensiert werden (vgl. für die USA Saez 2013).

Abbildung 2: Wachstumsraten der Durchschnittseinkommen in verschiedenen Einkommensquantilen, 2000 bis 2009



Quelle: Anselmann (2013, S. 86), Originaldaten SOEP (2011).

Reale Haushaltsjahresnettoäquivalenzeinkommen; ab 1991 Gesamtdeutschland.

### 3 „Talent or rent?“ Ursachen steigender Topmanager-Gehälter

#### 3.1 Die Entwicklung von Topmanager-Vergütungen

Unter den Spitzenverdienern befinden sich relativ viele Topmanager. Eine Untersuchung von Bakija et al. (2012) für die USA hat gezeigt, dass 2005 unter dem höchsten Promille der Einkommensbezieher (Top 0,1 %) rund 60 % höchste Führungskräfte wie etwa Vorstände und Topmanager oder (mit stark steigendem Anteil) Finanzmarktexperten waren. Die Vorstandsmitglieder – und darunter insbesondere die Vorstandsvorsitzenden (CEOs) – von großen Aktiengesellschaften in den USA erzielten in den letzten Jahrzehnten geradezu phänomenale Einkommenszuwächse. So ist die Vergütung der Vorstandsvorsitzenden der 350 größten börsennotierten Unternehmen in den USA zwischen 1978 und 2012 preisbereinigt um 876 % gestiegen, während die Löhne und Gehälter von einfachen Beschäftigten (hier definiert als Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung) in der Privatwirtschaft real um gerade einmal 5,4 % zugenommen haben (Mishel/Sabadish 2013).

Wie die in Tabelle 1 aufgeführten Werte über die Entwicklung des Verhältnisses zwischen der Topmanager-Vergütung und den Einkommen von einfachen Beschäftigten zeigen, hat sich die Einkommensschere zwischen den Spitzenverdienern und den übrigen Erwerbstätigen in den letzten Jahren in den USA sehr weit geöffnet. Die Relation zwischen dem Durchschnittseinkommen eines führenden Topmanagers (hier definiert als Vorstandsvorsitzender) und einem einfachen Beschäftigten (ohne Führungsverantwortung) ist von Mitte der 1960er

Jahre bis 2012 enorm angestiegen.<sup>4</sup> Je nach gewählter Bezugsgröße (Topmanager-Vergütung mit realisierten oder mit zugeteilten Aktienoptionen) erhielt 1965 ein führender Topmanager erst 20,1- bzw. 18,3-mal so viel wie ein einfacher Mitarbeiter. Dieses Verhältnis stieg bis 1978 auf den Wert 29 (26,5) an und erhöhte sich bis 1989 auf ein Vielfaches von 58,5 (53,3).

In den 1990er Jahren explodierten die Topmanager-Vergütungen im Verhältnis zu den Durchschnittseinkommen der Mitarbeiter geradezu. Im Zuge der Aktienpreisblase der New Economy stieg die Relation im Jahr 2000 auf den bisherigen Rekordwert von 383,4 (411,3) an. Der Crash der Aktienmärkte reduzierte vor allem die Werte von Aktienoptionen erheblich, sodass sich auch die Topmanager-Vergütungen kurzfristig deutlich reduzierten. Ab 2003 erholten sich jedoch die Aktienkurse und damit auch die Vergütungen für das Topmanagement wieder. Im Jahr 2007 war bei den Topmanager-Vergütungen, die realisierte Aktienoptionen umfassen, mit einem Vielfachen von 351,3 fast wieder der Verhältniswert des Jahres 2000 erreicht. Die Finanzmarktkrise von 2007-09 ließ Börsenkurse, Aktienoptionen und Topmanager-Einkommen dann vorübergehend wieder fallen. Diese Einbußen wurden aber rasch wieder ausgeglichen.

*Tabelle 1: Verhältnis Topmanager-Vergütung zu Arbeitnehmereinkommen in den USA*

Jahr	Aktienoptionen wurden...	
	...realisiert	...zugeteilt
1965	20,1	18,3
1973	22,1	20,1
1978	29,0	26,5
1989	58,5	53,3
1995	122,6	136,8
2000	383,4	411,3
2007	351,3	244,1
2009	193,2	181,6
2010	227,9	205,9
2011	231,8	214,6
2012	279,8	202,3

*Quelle:* Mishel/Sabadish (2013, S. 3).

Topmanager-Vergütung: Durchschnittliche Jahresbezüge bestehend aus Gehältern, Boni, langfristigen Anreizzahlungen, Aktiengratifikationen und realisierten bzw. zugeteilten Aktienoptionen der Vorstandsvorsitzenden der 350 umsatzstärksten börsennotierten US-amerikanischen Unternehmen. Arbeitnehmereinkommen: Durchschnittliche Löhne und Gehälter von Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung. Berechnet wurde jeweils das Verhältnis der Topmanager-Vergütung zum Durchschnittseinkommen der Mitarbeiter im wichtigsten Wirtschaftssektor, in dem das betreffende Unternehmen tätig ist. Basis sind jeweils preisbereinigte Werte in 2012-USD.

<sup>4</sup> Zu den genaueren Definitionen von Einkommen und Einkommensbeziehern siehe die Erläuterungen unter Tabelle 1.

Wie die Werte für 2010 bis 2012 zeigen, kam es im Verlauf der in dieser Phase erfolgenden Erholung der Aktienmärkte wieder zu einem deutlichen Anstieg der Topmanager-Vergütungen im Verhältnis zu den übrigen Mitarbeiterereinkommen. Im Jahr 2012 erhielten Vorstandsvorsitzende der großen US-Unternehmen eine Vergütung, die im Durchschnitt um etwa das 280-fache (bzw. etwa das 202-fache) über dem Einkommen eines einfachen Beschäftigten lag. Bei den übrigen Vorstandsmitgliedern und den Topmanagern unterhalb des Vorstandes sind die Einkommenssteigerungen nicht im gleichen Umfang wie bei den Vorstandsvorsitzenden erfolgt. Der Trickle-down-Effekt blieb demnach im Wesentlichen auf die absoluten Spitzenverdiener beschränkt. Dennoch haben auch Topmanager, die nicht der obersten Führungsebene angehören, Erhöhungen ihrer Einkommen realisiert, die um ein Vielfaches über dem lagen, was ein durchschnittlicher Beschäftigter in der gleichen Zeit an Zuwachs erzielen konnte.

In Deutschland ist der relative Abstand zwischen den Vergütungen des Topmanagements und der durchschnittlichen Beschäftigten nicht so groß wie in den USA, aber dennoch erheblich. Da die durchschnittlichen Vorstandsbezüge in den vergangenen Dekaden aber im Mittel deutlich stärker zunahm als die übrigen Arbeitnehmerentgelte, hat sich auch hierzulande die entsprechende Einkommensrelation in den letzten Jahren sehr stark erhöht. Von 2001 bis 2012 wuchs die durchschnittliche Vorstandsvergütung in den 30 DAX-Unternehmen um mehr als 120 % an und erreichte 2012 3,2 Millionen Euro.<sup>5</sup> Ein Vorstandsmitglied verdient damit heute im Durchschnitt etwa 53-mal so viel wie ein durchschnittlicher Angestellter in einem DAX-Unternehmen. Im Jahr 1987 lag das Vielfache erst bei dem Wert 14 (Friedl et al. 2013; Schwalbach 2009). Selbst diese im Vergleich mit den USA relativ gering erscheinenden, für sich betrachtet aber dennoch enormen Zuwächse haben in der Öffentlichkeit immer wieder Unverständnis und Entrüstung hervorgerufen. In einer im Frühjahr 2012 in Deutschland durchgeführten Befragung gaben über 90 % der Teilnehmer an, dass sie die aktuelle Höhe der Managergehälter für zu hoch hielten. Fast 80 % sprachen sich für gesetzliche Maßnahmen zu ihrer Begrenzung aus, wie zum Beispiel Gehaltsobergrenzen.<sup>6</sup>

Doch sind Forderungen wie diese aus ökonomischer Sicht gerechtfertigt? Der zentrale Streitpunkt zwischen Verteidigern und Kritikern hoher Topmanager-Gehälter läuft auf die Frage hinaus: Spiegeln die Vergütungen die knappen und zunehmend nachgefragten Fähigkeiten der obersten Führungselite der Wirtschaft wider oder besteht ein ökonomisches Marktversagen, das die Manager zu ihren Gunsten in Form von ökonomischen Renten ausnutzen können.<sup>7</sup> Zugespielt formuliert geht es bei der Ursachenanalyse der Topmanager-Vergütungen um die Antwort auf die Frage: „*talent or rent?*“.

### 3.2 Marktkonforme Erklärungen von Topmanager-Vergütungen

Für die meisten Ökonomen sind auch die höchsten Managergehälter gerechtfertigt, wenn sie marktkonform zustande gekommen sind. Ergeben sich Einkommen nach den Gesetzen von Angebot und Nachfrage auf perfekten Märkten, sei unter herkömmlichen ökonomischen Gesichtspunkten nichts daran auszusetzen. Die exorbitanten absoluten und relativen Gehalts-

<sup>5</sup> Die Vergleichbarkeit der Einkommensrelation mit den USA ist im Folgenden insoweit nur eingeschränkt möglich, da oben die Vergütungen von Vorstandsvorsitzenden betrachtet wurden und es bei den Werten für Deutschland um die Vergütungen aller Vorstandsmitglieder geht.

<sup>6</sup> ZDF-Politbarometer, 8. März 2013.

[[http://www.forschungsgruppe.de/Umfragen/Politbarometer/Archiv/Politbarometer\\_2013/Maerz\\_I\\_2013/](http://www.forschungsgruppe.de/Umfragen/Politbarometer/Archiv/Politbarometer_2013/Maerz_I_2013/)]

<sup>7</sup> Vgl. beispielsweise die teilweise sehr unterschiedlichen Beiträge zum Schwerpunkt über die *Top 1 %* im *Journal of Economic Perspectives* 2013, Bd. 27, Nr. 3.

steigerungen von Topmanagern reflektierten lediglich die Erhöhungen ihrer relativen Produktivität von Personen mit speziellen Führungs- und Managementqualifikationen (z.B. Kaplan 2012, Kaplan/Rauh 2013). Vertreter dieser Auffassung halten die Vergütungsentwicklungen daher für marktkonform und lehnen jeglichen Eingriff des Gesetzgebers zur Begrenzung von Topmanager-Einkommen strikt ab (Mankiw 2013, S. 32f.). Die Vertreter des marktkonformen Ansatzes berufen sich üblicherweise auf die Gültigkeit der Grenzproduktivitätstheorie der Verteilung. Als weitere Erklärungen werden aber auch die Theorie der Superstars und die Turniertheorie herangezogen. Alle drei Begründungsstränge haben allerdings ihre Schwächen, wie im Folgenden erläutert werden soll.<sup>8</sup>

Gemäß des vorherrschenden Ansatzes der Verteilungstheorie, der Grenzproduktivitätstheorie der Verteilung, ist die starke Zunahme der Topmanager-Gehälter auf einen Anstieg ihres Grenzwertprodukts zurückzuführen. Die gestiegene Entlohnung von Managern damit zu begründen, erweist sich jedoch als problematisch. Zum einen ist es fast unmöglich, das Grenzwertprodukt eines Managers in der Praxis zu messen. Der Grenzbeitrag einer einzelnen Person zum Gesamterfolg eines Unternehmens lässt sich realiter kaum ermitteln, zumal Aufgaben innerhalb von Unternehmen überwiegend in Teams gelöst werden. Zum anderen können mit diesem Ansatz die sehr unterschiedlichen Einkommensniveaus von Personen mit den gleichen Managementfähigkeiten nicht schlüssig erklärt werden. Auch das Argument eines zunehmenden Nachfrageüberhangs nach hochqualifizierten Managern stößt schnell an seine Grenzen. Diese Begründung ist deshalb nicht plausibel, da eine wachsende Knappheitsprämie mehr Personen veranlassen würde, in ihre Bildung zu investieren, was die Einkommensspreizung langfristig wieder verringern würde (Atkinson 2008). Als weitere Gründe für die starken Gehaltssprünge werden häufig die zunehmende Verantwortung der obersten Führungskräfte und eine gestiegene Komplexität ihrer Aufgaben aufgrund von Globalisierung, Technisierung und wachsenden Unternehmensgrößen genannt (Kaplan/Rauh 2013). Ob Managementaufgaben in den letzten Jahren tatsächlich deutlich komplexer geworden sind, kann in empirischen Untersuchungen nicht eindeutig belegt werden.<sup>9</sup> Doch selbst wenn sich die Qualifikationsanforderungen für Manager stark erhöht haben sollten, lässt sich kaum nachvollziehen, dass dies in einer linearen Proportion zu den Gehaltsexplosionen der Managergehälter gestanden haben soll. Bisher fehlt selbst der Ansatz eines Beleges dafür, dass die relative Knappheit von Topmanagern seit den 1960er Jahren so stark wie das Vielfache ihres relativen Einkommens, also um etwa das 100-fache, angestiegen ist.

Die Grenzproduktivitätstheorie erscheint daher ungeeignet, die stark gestiegenen Managereinkommen zu erklären. Betrachtet man die Aussagen näher, mit denen die Verfechter der Grenzproduktivitätstheorie die aktuelle Höhe der Managergehälter verteidigen, so stellt man fest, dass häufig tautologisch argumentiert wird: weil Topmanager so hohe Einkommen erzielen, müssten sie über eine entsprechend hohe Grenzproduktivität verfügen und da ihre Grenzproduktivität hoch sei, erhielten sie ihre hohen Vergütungen zu Recht.

Die von Rosen (1981) für bestimmte Arbeitsmärkte entwickelte Theorie der Superstars wird gelegentlich ebenfalls dazu verwendet, die Explosion der Managereinkommen ökonomisch zu begründen. Die Idee dahinter ist, dass in sogenannten *Winner-Take-All-Märkten* (Frank/Cook 1995) kleine Leistungsunterschiede zu enormen Einkommensdifferenzen führen können. So können beispielsweise in Bereichen wie dem Sport, der Schauspielerei, Kunst

<sup>8</sup> Vgl. ausführlicher Anselmann/Krämer (2012a, S. 21ff., 2012b) sowie zur generellen Diskussion Osterloh/Rost (2011) sowie Fabbri/Marin (2012).

<sup>9</sup> Vgl. beispielsweise Tosi et al. (2000); Fabbri/Marin (2012).

---

oder Musik durch die gebündelte Nachfrage der Anhänger und Fans nach ihrem (einen) Superstar teilweise sehr hohe Einkommen entstehen. Die Globalisierung und die modernen Medien wie Fernsehen und Internet haben diese Gegebenheiten in der letzten Zeit noch weiter verstärkt. Dieser Ansatz wird nun gelegentlich auf die Managereinkommen übertragen, um die enormen Einkommensunterschiede zwischen den verschiedenen Hierarchieebenen eines Unternehmens zu begründen. Arbeitsmärkte für Manager weisen jedoch nicht die gleichen Eigenschaften auf wie die Märkte für die oben genannten Berufszweige. Der Arbeitsmarkt für Manager ist weder von der notwendigen Öffentlichkeit noch von einer Fokussierung einer (auch von Emotionalität geprägten) Nachfrage auf den einen *Best Performer* seines Genres geprägt. Manager sind schlicht keine Superstars. Hinzu kommt, dass sich anders als im Sport bzw. in der kommerziellen Kunst, wo die Leistung und/oder die Beliebtheit eines Akteurs einigermaßen genau gemessen werden können, diese Merkmale bei einem Manager nicht gleichermaßen präzise ermitteln lassen. Daher kann auch nicht sichergestellt werden, dass tatsächlich der fähigste Manager an die Spitze berufen wird und zu Recht die höchste Vergütung erhält. Es gibt hinreichend anekdotische Evidenz, dass mitunter nicht Qualifikation oder außerordentliche Begabung, sondern Netzwerke und persönliche Beziehungen den Weg in das Topmanagement ebnen.

Ein dritter Ansatz für die Erklärung von hohen Manager-Vergütungen stellt die auf Lazear und Rosen (1981) zurückgehende Turniertheorie dar. Obwohl auf diesem Weg versucht wird, eine ökonomische Begründung für die hohen Gehaltsabstufungen zwischen den verschiedenen Managementebenen zu bieten, die nicht auf entsprechenden Produktivitätsdifferenzen basiert, kann der Ansatz aus anderen Gründen letztendlich ebenfalls nicht überzeugen. Ähnlich wie bei der Theorie der Superstars wird auch bei der Turniertheorie eine Analogie zu Vergütungssystemen im Sport hergestellt. Die dahinterstehende Grundidee ist, dass große Entlohnungsdifferenzen helfen, die Leistungsbereitschaft aller teilnehmenden Akteure eines Gesamtsystems (beispielsweise Sportwettkampf, Unternehmen) zu steigern. Die Preisgelder wachsen daher bei vielen Sportturnieren von Runde zu Runde überproportional an. Damit soll ein starker Anreiz geschaffen werden, dass alle Akteure ihre maximal mögliche (Arbeits-)Leistung erbringen. Analog sollen die deutlichen Unterschiede in der Vergütungshöhe zwischen den verschiedenen Hierarchiestufen im Management wie eine „Produktivitätspeitsche“ wirken, insbesondere für Manager der unteren Ebenen. Mit der Turniertheorie lässt sich letztlich zwar die Auffächerung der Vergütungen innerhalb der Gruppe der Topmanager erklären, nicht plausibel begründet werden kann jedoch das Ausmaß der Ausdifferenzierung (warum sind die Abstände so groß wie sie sind?). Zudem lässt sich damit auch nicht erklären, warum sich die Einkommen der Gesamtheit der Topmanager in den letzten Jahren so stark von der Entlohnung anderer Beschäftigter entfernt haben.

Mit den gängigen marktbasierenden Theorien lässt sich die Explosion der Topmanager-Vergütung somit nicht schlüssig begründen. In letzter Zeit haben daher vor allem jene Ansätze an Relevanz gewonnen, die auf Mängel in der Funktionsweise von Arbeitsmärkten für Topmanager hinweisen bzw. die Marktmacht von Topmanagern herausstellen. Diese können als nicht-marktkonforme Erklärungen bezeichnet werden.

### 3.3 Nicht-marktkonforme Erklärungen von Topmanager-Vergütungen

Vertreter von nicht-marktkonformen Erklärungen argumentieren, dass die Vergütungen von Spitzenmanagern auf Märkten ausgehandelt werden, die die Kriterien eines wie üblich definierten vollkommenen Wettbewerbsmarktes nicht aufweisen. Dies wird wie folgt begründet: Zum einen gibt es nur sehr wenige Anbieter und Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt für Topmanager – und nicht unendlich viele, wie die übliche Modellannahme lautet. Zum anderen fehlt es an Transparenz und Öffentlichkeit, weil die Vergütungen für Vorstandsmitglieder stellvertretend für die Anteilseigner vom Aufsichtsrat oder speziellen Vergütungsausschüssen festgelegt werden. Da eine Vielzahl von Überkreuzengagements existiert (Vorstände sind Aufsichtsräte von Unternehmen, deren Vorstände wiederum im eigenen Unternehmen Aufsichtsräte sind), kann es leicht zur Bildung von Kartellen kommen. Dadurch entsteht Marktmacht, die die Manager für sich ausnutzen können (Bebchuk/Fried 2003). Diese Möglichkeiten werden verstärkt durch die Art und Weise, wie die Vergütung der obersten Führungskräfte in Aktiengesellschaften bestimmt wird. In den USA erfolgt die Festlegung von Topmanager-Vergütungen in der Regel durch *Compensation Committees*, die sich unter anderem aus Führungskräften anderer Konzerne zusammensetzen. In einigen deutschen Unternehmen existieren ebenfalls solche Gremien, letztlich obliegt die Festlegung der Vorstandsgehälter aber dem Aufsichtsrat, bei dessen Mitgliedern es sich zum Großteil um externe Topmanager handelt. Die Mitglieder eines Vergütungsausschusses oder Aufsichtsrates verfügen jedoch oft nur über unzureichende Informationen hinsichtlich der Individualleistung jener Führungskräfte, deren Gehälter sie festlegen sollen. Daher wird häufig versucht, den Unternehmenserfolg als Maßstab zu nehmen, was die gewachsene Bedeutung von Aktienoptionen erklären kann. Die Vergütung der obersten Führungskräfte ist allerdings bereits seit geraumer Zeit von der Performance der Unternehmen entkoppelt. Wie Schmidt und Schwalbach (2007, S. 9) für Deutschland anhand von Daten von 17 DAX-Unternehmen zeigen, sind die Vorstandsvergütungen seit Ende der 1990er Jahre im Durchschnitt deutlich stärker gewachsen als der durchschnittliche Aktienkurs dieser Unternehmen. Da „Pay for Performance“ nicht der einzige und wahrscheinlich auch nicht der entscheidende Maßstab ist, an dem sich die Vergütungen der Vorstände ausrichten (Bebchuk/Fried 2004), kommt dem Element des „sozialen Vergleichs“ eine bedeutsame Rolle zu: Aufsichtsräte, die selbst im obersten Management eines anderen Konzerns tätig sind oder waren, werden ihre Vergütungsempfehlungen an ihrem eigenen Einkommen oder den Entlohnungen anderer, vergleichbarer Führungskräfte ausrichten.<sup>10</sup> Wie einige Studien zeigen, korrelieren die Gehälter jener Führungskräfte, für die der Vergütungsausschuss oder Aufsichtsrat zuständig ist, positiv mit den Einkommenshöhen der Mitglieder dieser Gehaltfindungsgremien (O'Reilly III/Main 2007, S. 16). Folge eines solchen Referenzgruppenentlohnungssystems ist die beobachtete Aufwärtsspirale bei den Managergehältern.

Die Argumentationslinie nicht-marktkonformer Erklärungen läuft darauf hinaus, dass man es mit ökonomischem Marktversagen zu tun hat. Bei der Explosion der Managergehälter handelt es sich danach im Wesentlichen um ein Prinzipal-Agent-Problem, das durch eine Verbesserung der Corporate Governance zu lösen sei.

Die US-Debatte wird außerdem von der Frage beherrscht, ob es den Topmanagern gelingt, eine Rente zu generieren bzw. abzuschöpfen (z.B. Stiglitz 2012; Bivens/Mishel 2013). Die

---

<sup>10</sup> Die Einkommensexpllosionen einzelner Investmentbanker werden ebenfalls eine Leitbildfunktion bei den Erhöhungen der Vergütungen der Bankvorstände gehabt haben. Diese Steigerungen haben dann wiederum Spill-over-Effekte für andere Wirtschaftsbereiche ausgelöst.



Topmanager-Vergütungen würden demnach zu einem bestimmten Anteil aus Renteneinkommen bestehen. Unter einer ökonomischen Rente werden in der Ökonomie ganz unterschiedliche Konzepte verstanden. Idee und Begriff des *Rent-Seeking* gehen auf Gordon Tullock (1967) bzw. Anne Krueger (1974) zurück. Hierunter kann das Streben von Interessengruppen nach Verbesserung von Einkommenserzielungschancen mithilfe politisch erwirkter Privilegien verstanden werden. In der Verteilungstheorie versteht man unter einer Rente ein Einkommen, dem keine entsprechende produktive Leistungsabgabe gegenübersteht und das zu Lasten der Allgemeinheit geht (Krämer 2013). Ökonomische Renten für Topmanager werden daher betrachtet als „extra returns that firms or individuals obtain due to their positional advantages“ (Bebchuk/Fried 2004, S. 62). Renten bewirken eine Einkommensumverteilung zu Lasten der anderen Einkommensbezieher und resultieren in einem Nettowohlfahrtsverlust. Sind Managervergütungen zu einem Großteil Renten, liegt ökonomisches Marktversagen vor, und es ergeben sich hieraus eindeutige Handlungsanweisungen zugunsten bestimmter wirtschaftspolitischer Maßnahmen. Dies könnte zum Beispiel eine deutliche Erhöhung der Spitzensteuersätze sein, durch die einerseits die Rente abgeschöpft wird und andererseits die Rente gesenkt wird, da der Anreiz reduziert wird, überhaupt erst hohe Vergütungen auszuhandeln.<sup>11</sup> Eine ökonomische Rente kann gekürzt werden, ohne dass dadurch eine Verminderung des Angebots des Produktionsfaktors resultiert, sodass Output und Wohlfahrt hierdurch nicht zurückgehen würden. Im Gegenteil würden dadurch sogar Ineffizienzen beseitigt sowie Produktivität und Wohlfahrt des Systems erhöht werden. Neben Steuererhöhungen für Spitzenverdiener sind andere Vorschläge, die von den Kritikern der gegenwärtigen Managergehälter gemacht werden, die Einführung von freiwillig festgelegten oder vom Staat auferlegten Gehaltsobergrenzen (*salary caps*) oder die Reduzierung der Absetzbarkeit von Topmanager-Vergütungen als steuermindernde Betriebsausgaben (Bivens/Mishel 2013).<sup>12</sup>

## 4 Normatives Marktversagen und eine Verteilungsnorm

„[...] Nachdem der Gesetzgeber [die Grenze der Armut] als Maß hingestellt hat, mag er erlauben, seinen Besitz auf das Zwei-, Drei-, ja Vierfache hiervon auszudehnen. Wenn aber jemand noch mehr im Besitz hat, so soll er den Überschuss [...] an den Schatz des Staates und seiner Schutzgötter abgeben.“

(Platon, *Nomoi*, 5. Buch)

Die Auseinandersetzung um die Marktkonformität der Topmanager-Vergütungen ist wichtig und relevant. Es handelt sich um eine Fragestellung der positiven Ökonomie, die jedoch nicht leicht zu beantworten ist (Mankiw 2013, S. 30). Aber selbst wenn die Ökonomen sich einig sein sollten, dass Topmanager-Vergütungen marktkonform entstehen und kein ökonomisches Marktversagen vorliegt, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass kein wirtschaftspolitischer Handlungsbedarf besteht. Schließlich kann eine von einem perfekten Markt hervorbrachte Allokation von Gütern oder eine Distribution von Einkommen vom Standpunkt der Gesellschaft so unbefriedigend sein, dass mit politischen Maßnahmen korrigierend eingegriffen wird. Meritorische Güter wie Bildung und Kultur oder demeritorische Güter wie Tabakwa-

<sup>11</sup> Für Piketty et al. (2011) ist die Senkung der Spitzensteuersätze in den 1980er Jahren ein zentraler Grund für den rasanten Anstieg der Topmanager-Vergütungen. Siehe auch Alvaredo et al. (2013).

<sup>12</sup> Vgl. zu den Vorschlägen von Unternehmerseite die Veröffentlichungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (2013a, 2013b).

ren oder Alkohol stellen Beispiele für politisches Marktversagen dar, weswegen hier auch in effizient funktionierende Märkte eingegriffen wird (Graf 1981; Beck 2013, S. 197 ff.). Dieser Grundgedanke kann auch auf die Einkommensverteilung übertragen werden. Ein nach ökonomischen Kriterien idealer Markt kann eine Einkommensverteilung hervorbringen, die von der Gesellschaft als inakzeptabel angesehen wird, weil sie existierende Verteilungsnormen verletzt. Dies soll als normatives Marktversagen bezeichnet werden<sup>13</sup>. Normatives Marktversagen rechtfertigt entsprechende staatliche Eingriffe, wie zum Beispiel die Umverteilung der im Marktprozess entstandenen Einkommen in Richtung einer den herrschenden gesellschaftlichen Normen entsprechenden Einkommensverteilung.

#### 4.1 Soziale Interaktion und gesellschaftliche Akzeptanz

Neben der Ökonomik befassen sich auch andere Sozialwissenschaften mit der Frage von Einkommensungleichheiten.<sup>14</sup> Atkinson (2008, S. 72) weist darauf hin, dass es neben den genuin ökonomischen Theorien auch psychologische und soziologische Ansätze zur Erklärung von Ungleichheiten in der Einkommensverteilung gibt. An anderer Stelle betont Atkinson (2001) die Bedeutung von Normen für die Entlohnung von Spitzenkräften und Eliten. Hohe Einkommen, von denen die Öffentlichkeit Kenntnis hat, sind auf gesellschaftliche Akzeptanz angewiesen, da eine Verletzung der herrschenden Verteilungsnormen mit der Gefahr des Rufverlusts für die Empfänger dieser Einkommen verbunden ist.

Die maximale Höhe, bis zu der Einkommen für bestimmte Tätigkeiten als angemessen angesehen werden, wandelt sich im Laufe der Zeit. Die Vorstellungen über eine noch akzeptable Spreizung der Einkommen waren in langen Phasen der jüngeren Geschichte deutlich geringer angesetzt als die heute herrschenden Relationen von Spitzeneinkommen zu Normalverdiensten. Nach der schon eingangs zitierten Ansicht des griechischen Philosophen Platon zeichnet sich eine gerechte Gesellschaft dadurch aus, dass das Vermögen des Reichsten in einem Staate nicht mehr als das Vierfache des Besitzes der Ärmsten ausmacht. Diese Relation wurde vermutlich zu keiner Zeit und in keinem Gesellschaftssystem (noch nicht einmal in den Ländern des sogenannten realen Sozialismus) eingehalten.<sup>15</sup> Gelegentlich wurden in einem Unternehmen die maximal zulässigen Einkommensabstände sogar schriftlich fixiert. So war in der Satzung der Carl-Zeiss-Werke (Jena) festgelegt, dass die Höhe des Einkommens der Führungskräfte auf das Zehnfache des mittleren Arbeitereinkommens zu beschränken sei.<sup>16</sup>

Seit den 1980er Jahren hat die gesellschaftliche Akzeptanz hoher Einkommen tendenziell zugenommen. Dies könnte nicht zuletzt daran liegen, dass Konsumorientierung und Statusdenken in den westlichen Gesellschaften zu Lasten von gesellschaftlicher Orientierung zugenommen haben (Layard 2005, S.105f.). Auch mag dazu beigetragen haben, dass die (privaten) Medien zunehmend den Reichtum sogenannter prominenter Persönlichkeiten zur Schau stellen. Durch das Verschieben von gesellschaftlichen Akzeptanzgrenzen gelang es

<sup>13</sup> Vgl. zum Begriff normatives Marktversagen auch Gawel (2009, S. 865 ff.).

<sup>14</sup> Die Problematik der Topmanager-Vergütung wird beispielsweise auch intensiv in der Soziologie diskutiert (z.B. Sjöberg 2009; McCall/Percheski 2010).

<sup>15</sup> Platon bezieht sich auf die akzeptable Spreizung der Vermögen. Seine Forderung eines maximal Vierfachen lässt sich aber ohne Weiteres auch auf die Verteilung von Einkommen übertragen, da zwischen den beiden Kategorien eine enge Verbindung besteht.

<sup>16</sup> Vgl. § 94 des Statuts der Carl Zeiss-Stiftung (1896). Interessant ist auch, dass §28 die Gewährung von Bezügen für die Vorstände verbietet, die von der Höhe des Unternehmensgewinns abhängig sind (vulgo: Bonuszahlungen).

den Spitzenverdienern sukzessive, ihre Verdienste deutlich stärker als der Rest der Einkommensbezieher zu steigern.<sup>17</sup> Dies trifft nicht nur auf Spitzenkräfte aus der Wirtschaft, sondern auch auf weite Teile der Unterhaltungsindustrie zu, in der heute vor allem Musiker und Sportler sehr hohe Summen kassieren. Piketty and Saez (2007) verweisen auf das Problem der Messung der Leistung von Managern und stellen die Vermutung auf, dass der starke Zuwachs der Einkommen an der Spitze der Verteilung wesentlich durch eine Veränderung sozialer Verteilungsnormen und durch Herdenverhalten ausgelöst wurde:

“The marginal product of top executives in large corporations is notoriously difficult to estimate, and executive pay is probably determined to a significant extent by herd behavior. Changing social norms regarding inequality and the acceptability of very high wages might partly explain the rise in US top wage shares observed since the 1970s.” (Piketty/Saez 2007, S. 165).

Durch die jüngsten Ereignisse scheint jedoch eine Trendumkehr eingesetzt zu haben. So haben die aktuellen Gehaltsexplosionen der Managereinkommen offenbar selbst die nach oben verschobenen Akzeptanzgrenzen für Spitzeneinkommen in der Wirtschaft überschritten. Hierzu haben sicher auch die Fälle beigetragen, in denen Manager hohe Abfindungen und Pensionszusagen erhielten, obwohl ihr vorheriges Fehlverhalten Unternehmenszusammenbrüche und Arbeitsplatzverluste verursacht hatte. Als entscheidender Auslöser der Trendumkehr bei der Akzeptanz kann aber die Finanzkrise gelten. In der Aufarbeitung der Krise und ihrer Ursachen wurde deutlich, welche enormen Risiken Bankmanager und Finanzakteure teilweise eingegangen waren und wie es ihnen dennoch bzw. vermutlich gerade deswegen gelang, astronomische Bonuszahlungen einzustreichen (Peukert 2013). Daher sind seit kurzem die hohen Einkommen der Topmanager der Finanzindustrie aber auch in anderen Teilen der Wirtschaft vermehrt Gegenstand öffentlicher Debatten. Bei der Beurteilung dieser Einkommen spielt die Frage, ob der Markt effiziente Ergebnisse hervorbringt oder nicht, nur eine Nebenrolle. Wenn diese Einkommen auf einem effizienten Markt zustande gekommen sind, aber die Gesellschaft solche Einkommen nicht akzeptabel findet, dann liegt, wie oben erläutert, eine Form von *normativem Marktversagen* vor.

## 4.2 Verteilungstypologien, eine Verteilungsnorm und die Platon-Steuer

Wenn aufgrund eines normativen Marktversagens die Einkommensverteilung durch staatliche Eingriffe korrigiert werden soll, muss eine Verteilungsnorm existieren, an der sich die Umverteilung orientieren kann. Einen gesellschaftlichen Konsens über eine wünschenswerte Verteilung zu erreichen, ist kein einfaches Unterfangen. Es ist sicher eher möglich, eine weitgehende Übereinstimmung darüber zu erzielen, dass eine gegebene Einkommensverteilung unangemessen ist. Betrachten wir stellvertretend für viele mögliche Kriterien einer gerechten Einkommensverteilung zunächst nur den Abstand zwischen den höchsten und den niedrigsten Einkommen. Dann lässt sich beispielhaft darauf verweisen, dass die in den USA herrschende Einkommensrelation vom 280-fachen der Vorstandsvergütungen im Verhältnis zu den einfachen Mitarbeitergehältern Umfragen zufolge von einer großen Mehrheit als nicht angemessen empfunden wird.

<sup>17</sup> Bebchuk und Fried (2004) sprechen in diesem Zusammenhang von „outrage constraints“, das sind Grenzen, die durch die öffentliche Akzeptanz extremer Managervergütungen gesetzt werden.

Viel schwieriger ist es dagegen, einen Konsens darüber herbeizuführen, welche Einkommensverteilung als fair anzusehen und daher anzustreben ist. Denn welche Relation sollte stattdessen gelten? Wäre das 100-fache oder nur das Doppelte eine faire Verhältniszahl?

Da sich an der Frage nach den Vergütungen der Topmanager in Relation zu anderen Erwerbseinkommen eine umfassende gesellschaftliche Debatte entzündet hat, soll im Folgenden die Frage nach einer angemessenen und fairen Spannweite zwischen den reichsten und ärmsten Einkommensbeziehern, die bereits von Platon als Maßstab einer gerechten Verteilung herangezogen wurde, in den Mittelpunkt rücken. Um ein umfassendes Bild einer fairen Verteilungssituation zu erhalten, soll für die weiteren Überlegungen allerdings auf das gesamte Einkommen abgestellt werden, das den privaten Haushalten zur Verfügung steht.<sup>18</sup> Dazu ist es notwendig, sowohl die Einkommen aus Erwerbsarbeit als auch die aus Kapitalbesitz zu berücksichtigen, die den Haushalten innerhalb eines Jahres zufließen. Außerdem müssen die Transferleistungen des Staates an die privaten Haushalte hinzugezählt werden, während umgekehrt die von ihnen geleisteten Steuern und Abgaben abgezogen werden müssen. Da hier eine Bedarfsperspektive eingenommen werden soll, ist es sinnvoll, Äquivalenzeinkommen (unter Bedarfsgesichtspunkten modifizierte Pro-Kopf-Einkommen) heranzuziehen, um die unterschiedlichen Haushaltsgrößen und -strukturen zu berücksichtigen. Den folgenden Überlegungen liegt also die Analyse der Sekundärverteilung zugrunde, die mittels der realen Haushaltsjahresnettoäquivalenzeinkommen dargestellt wird. Zudem soll die Einkommensverteilung anhand der Dezilsdarstellung analysiert werden, bei der die Haushalte nach der Höhe ihres Nettoeinkommens sortiert und in zehn gleich große Gruppen aufgeteilt werden. Das unterste (oberste) Dezil gibt dabei die Einkommenssituation der ärmsten (reichsten) zehn Prozent der Haushalte an.

Ein erster Blick auf empirische Verteilungswerte für das oberste Einkommensdezil in den USA und Deutschland offenbart die Ungleichheit der Sekundärverteilung. In 2009 flossen in den USA etwa 28 % und in Deutschland rund 24 % der Nettoäquivalenzeinkommen an das oberste Dezil der Haushalte (OECD 2013; SOEP 2011). Um fundierter darüber urteilen zu können, ob dieser Anteil zu hoch, angemessen oder zu gering ist, wird eine geeignete Referenzgröße benötigt. Als Maßstab der im Weiteren diskutierten Verteilungsnorm wird hierbei der Anteilswert des obersten Dezils herangezogen. In Abhängigkeit der Höhe des Einkommensanteils, der an die oberen 10 % der Haushalte im Verhältnis zu den anderen Haushalten fließt, sollen in einem ersten Schritt verschiedene Verteilungstypen definiert und einer davon als Referenzverteilungstyp ausgewählt werden. In einem zweiten Schritt sollen zur Entwicklung einer umfassenden Verteilungsnorm dann noch zwei weitere Bedingungen hinzugefügt werden.

In Tabelle 2 sind fünf modelltypische Verteilungen aufgeführt:<sup>19</sup> (1) Im Modell „Sozialismus / Utopia“ erhält jeder Haushalt den gleichen Einkommensanteil, jedem (fiktiven) Dezil fließen demnach 10 % des Einkommens zu. (2) Beim Typus „Korporatistische Marktwirtschaft“ sind die Einkommen je nach Dezil unterschiedlich hoch, aber noch relativ gleichmäßig verteilt. Vom ersten (den ärmsten Haushalten) bis zum letzten Dezil (den reichsten Haushalten) weist die Erhöhung der jeweiligen Einkommensanteile einen degressiven Verlauf auf. (3) Im

<sup>18</sup> Die weiteren Betrachtungen gehen damit über die Analyse der Managervergütungen hinaus, bei denen es sich gemäß der konventionellen Zuordnung um Arbeitseinkommen handelt. Der Anstieg der Managereinkommen sowie der von anderen Spitzeneinkommen ist ein wesentlicher, aber nicht der alleinige Faktor, der für die Spreizung der personellen Einkommensverteilung in den USA und in Deutschland verantwortlich war (Atkinson/Piketty 2010; Anselmann 2013).

<sup>19</sup> Die grundlegende Idee zu dieser Verteilungstypologie stammt von Michael Riemer.

Verteilungsmodell der „Sozialen Marktwirtschaft“ verdienen die Haushaltsgruppen ebenfalls unterschiedlich viel, aber die Verteilungsunterschiede sind größer als in Modell 2. Damit die Abstände zwischen den Dezilen nicht über alle Maße wachsen, wird angenommen, dass die absoluten Unterschiede im Einkommen zwischen den Dezilen jeweils gleich groß sind. Bei einer solchen linearen Verteilung hat beispielsweise das erste Dezil ein Haushaltseinkommen von 100 Einkommenseinheiten. Das zweite Dezil und jedes weitere Dezil haben ein Haushaltseinkommen, das 100 Einheiten höher ist, als das des vorhergehenden Dezils. Unter dieser Voraussetzung bekommt das einkommensstärkste Zehntel aller Haushalte etwa 18 % des Gesamteinkommens. Dem ersten Dezil würden entsprechend rund 1,8 % des gesamten Einkommens zufließen. (4) Im Modell der „Kapitalistischen Marktwirtschaft“ nehmen die Anteile vom ersten bis zum zehnten Dezil jeweils überproportional zu, demnach sind die Einkommen progressiv verteilt. In diesem Fall wird das zehnte Dezil mehr als 18 % des Einkommens erhalten; dies korrespondiert mit dem realiter existierenden Anteil am gesamten Nettoeinkommen, das derzeit das zehnte Dezil in den USA bzw. in Deutschland erhält. (5) Beim fünften Modell „Reiner Kapitalismus“ fließt das Gesamteinkommen an die obersten 10 % der Haushalte, die anderen Haushalte erhalten nichts.

*Tabelle 2: Verteilungstypologien*

<b>Verteilungstyp</b>	<b>Verhältnis D10 gemäß linearer Verteilung zu D10 in jeweiligem Verteilungstyp</b>	<b>Verteilungsindex (VI)</b>
<b>1. Reiner Sozialismus / Utopia (perfekte Gleichverteilung)</b>	<b>18 % / 10 %</b>	<b>1,8</b>
<b>2. Korporatistische Marktwirtschaft (degressive Verteilung)</b>	<b>18 % / 10 % bis 18 % / 18 %</b>	<b>1,8 &gt; VI &gt; 1,0</b>
<b>3. Soziale Marktwirtschaft (lineare Verteilung)</b>	<b>18 % / 18 %</b>	<b>1,0</b>
<b>4. Kapitalistische Marktwirtschaft (progressive Verteilung)</b>	<b>18 % / 18 % bis 18 % / 100 %</b>	<b>1,0 &gt; VI &gt; 0,18</b>
<b>5. Reiner Kapitalismus (perfekte Ungleichverteilung)</b>	<b>18 % / 100 %</b>	<b>0,18</b>

Wie sind die einzelnen Verteilungstypen nun unter dem Aspekt einer gerechten Einkommensverteilung zu beurteilen?

- Das Modell 1 „Sozialismus / Utopia“ mit einer vollkommenen Gleichverteilung der Einkommen widerspricht zentralen Gerechtigkeitskonzepten. Zum einen ist hier keine Bedarfsgerechtigkeit gegeben, da zwar Haushaltgröße und -zusammensetzung, aber nicht Faktoren wie Krankheit, Alter usw. berücksichtigt werden, die den Einkommensbedarf ebenfalls bestimmen. Zum anderen aber widerspricht es der Idee der Leistungsgerechtigkeit und dürfte schwerwiegende Anreizeffekte auslösen.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> In einem Lorenz-Kurven-Diagramm wird dieses Modell durch die 45°-Linie wiedergegeben. Die Gleichverteilungsgerade eignet sich, wie gelegentlich behauptet, nicht als Referenzgröße, da sie nicht mit einer idealen Verteilung gleichgesetzt werden kann.

- 
- Das Modell 2 „Korporatistische Marktwirtschaft“ weist eine nur wenig von der perfekten Gleichverteilung abweichende Dezilsverteilung auf. Bei einer solchen Verteilung könnten sich die hierdurch verursachten negativen Anreizeffekte ebenfalls als recht kritisch erweisen.
  - Das Verteilungsmodell 3 „Soziale Marktwirtschaft“ weist eine zwar durchaus ungleichmäßige, aber noch keine extreme Ungleichverteilung der Einkommen auf. Man könnte diesen Verteilungstypus als einigermaßen akzeptablen Kompromiss zwischen Markteffizienz und Verteilungsgerechtigkeit verstehen. Somit bietet sich dieser Typus als Referenzverteilung an.
  - Im Verteilungsmodell 4 „Kapitalistische Marktwirtschaft“ sind die Einkommen sehr ungleich verteilt. Die hier bestehende progressive Verteilung zeichnet sich überdies dadurch aus, dass die Abstände nach oben immer größer werden. Diese Art der Verteilung herrscht gegenwärtig in den meisten OECD-Ländern vor.
  - Das Verteilungsmodell 5 „Reiner Kapitalismus“ stellt analog zum Modell 1 den anderen Extremfall dar; die Einkommen sind hier maximal ungleich verteilt. Eine solche Verteilung ist sowohl unter Gerechtigkeitsaspekten als auch aufgrund der prinzipiellen Funktionsunfähigkeit einer derartigen Ökonomie nicht vertretbar und realiter auch nicht möglich.

In Deutschland hat die soziale Marktwirtschaft eine große Akzeptanz. Nimmt man an, dass eine lineare Verteilung einer idealen Verteilung im Rahmen einer sozialen Marktwirtschaft entspricht, lässt sich hieraus eine Verteilungsnorm für die Dezilstruktur der personellen Nettoeinkommen ableiten. Dementsprechend wird als Referenzwert ein Dezils-Verteilungsindex (DVI) definiert, bei dem der Anteil des zehnten Dezils bei einer linearen Einkommensverteilung (~ 18 %) ins Verhältnis zum realiter vorliegenden Anteil des zehnten Dezils gesetzt wird. Im oben beschriebenen Sinne liegt eine anzustrebende Verteilung der Nettoeinkommen dann beim Wert Eins. Je weiter der Verteilungsindex nach oben abweicht, desto gleichmäßiger die Verteilung, aber umso kritischer das Anreizproblem. Je weiter der Index von Eins nach unten abweicht, desto größer die Leistungsanreize, aber umso mehr wird die soziale Gerechtigkeit beeinträchtigt.

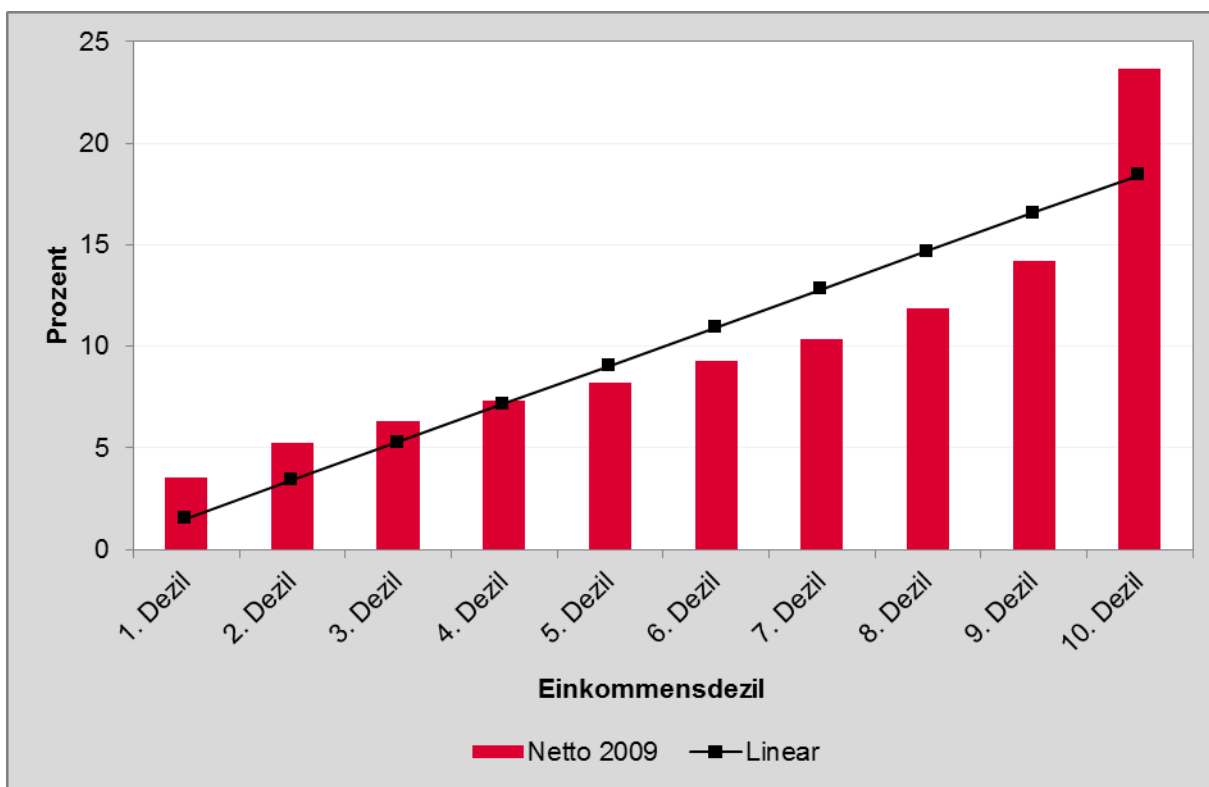
Allerdings erfasst auch ein Verteilungsindex von Eins noch nicht alle Dimensionen einer „idealen Einkommensverteilung“. Das Modell soll daher noch weiter spezifiziert werden, denn es ist durchaus möglich, dass das Einkommen des ersten Dezils eine absolute Höhe annimmt, die unterhalb des Existenzminimums liegt. Daher ist es sinnvoll, die Höhe des Einkommens des ersten Dezils mit der Bedingung zu verknüpfen, dass damit eine Grundsicherung abgedeckt wird. Zum Beispiel könnte das Einkommen des ersten Dezils der offiziellen EU-Armutsgefährdungsgrenze, also 60 % des medianen Äquivalenzeinkommens entsprechen (Anselmann 2013, S. 95f.).

Will man auch das Ausmaß der Spreizung zwischen den reichsten und ärmsten Haushalten in die Verteilungsnorm integrieren, so kommt eine weitere Bedingung hinzu. Dazu muss ein Vielfaches zwischen dem ersten und zehnten Dezil festgelegt werden. Für diese Verhältniszahl lässt sich kaum ein rationales Kriterium festlegen. Auch ein subjektives Empfinden über eine faire Verhältniszahl dürfte innerhalb der Gesellschaft stark variieren. Die platonische Verteilungsnorm eines maximal vierfachen Einkommens (bzw. Vermögens) würde in der heutigen Zeit sicher als zu eng angesehen werden. Für die folgenden Überlegungen soll die der Schweizer Volksabstimmung zur Begrenzung der Managergehälter im Jahr 2013 („Abzockerinitiative“) zugrundeliegende Idee aufgenommen werden. Die Initiatoren forderten, dass das Gehalt eines Topmanagers nicht mehr als das Zwölfwache der Vergütung eines

gering entlohnten Arbeiters (Mindestlohn) ausmachen darf. Dieses Verhältnis ergibt sich aus der Überlegung, dass der Bestverdienende einer Gesellschaft in einem Monat nicht mehr verdienen sollte, als ein Geringverdiener in einem Jahr erhält. Das Verhältnis zwischen dem untersten und dem obersten Dezil soll demzufolge dem Faktor Zwölf entsprechen.

Abbildung 3 zeigt eine solche Verteilung und stellt sie der 2009 in Deutschland existierenden Dezilsverteilung gegenüber. Bei der Idealverteilung wurde für das Nettoeinkommen des ersten Dezils beispielhaft ein Wert von 1.000,- Euro angenommen. Dementsprechend erhält das zehnte Dezil 12.000,- Euro. Die Einkommensdifferenz zwischen den einzelnen Dezilen beträgt jeweils 1.200,- Euro. Das gesamte zur Verteilung zur Verfügung stehende Einkommen beträgt dann 65.000,- Euro.

Abbildung 3: Nettoeinkommensanteile der zehn Einkommensdezile in Deutschland im Jahr 2009 sowie Referenzwerte einer linearen Einkommensverteilung ( $D_{10}:D_1 = 12:1$ )



Quelle: SOEP 2011. Reale Haushaltsjahresnettoäquivalenzeinkommen.

Der durch die schwarzen Quadrate verlaufenden Referenzgeraden liegt die Annahme zugrunde, dass das zehnte Dezil das zwölffache Einkommen des ersten Dezils erhält.

Um eine solche Dezilsverteilung zu erreichen, wären vermutlich verschiedene Eingriffe in den Marktprozess notwendig, um bereits die Primärverteilung entsprechend zu beeinflussen (Mindest- und Maximalverdienste). Alternativ oder zusätzlich wäre ein größeres Ausmaß an Einkommensumverteilung erforderlich. Dies ist angesichts der Höhe, die das zehnte Dezil gegenwärtig im Vergleich zum Normwert der Referenzverteilung hat, nur durch deutlich höhere Spitzensteuersätze zu erreichen. Da dies vor allem durch die von Platon formulierte Maxime motiviert wäre, den Abstand zwischen den höchsten und niedrigsten Einkommen zu begrenzen, könnte eine solchermaßen motivierte Reichensteuer als *Platon-Steuer* bezeichnet werden.

## 5 Schlussfolgerungen

Die personelle Einkommensverteilung ist in den letzten Jahrzehnten in Deutschland wie auch in vielen anderen Ländern deutlich ungleicher geworden. Während der empirische Befund zu diesem Sachverhalt eindeutig ist, hält sich das Gros der Wirtschaftswissenschaftler mit einem Urteil, ab welchem Ausmaß eine ungleiche Verteilung als unangemessen oder ungerecht anzusehen sei, weitgehend zurück. Diskutiert wird unter Ökonomen vorwiegend die Frage, ob die Einkommensverteilung marktkonform zustande gekommen oder ob an einer Stelle ein ökonomisches Marktversagen aufgetreten ist. Überlegungen, die den Aspekt der Gerechtigkeit der Einkommensverteilung mit einbeziehen, überlässt die traditionelle Wirtschaftswissenschaft eher anderen Disziplinen wie etwa der Philosophie oder auch den Rechtswissenschaften, in denen der Begriff der Gerechtigkeit eine bedeutende Rolle spielt (Atkinson/Bourguignon 2000; Salverda et al. 2009).

Eine vom griechischen Philosophen Platon eingangs zitierte Maxime lautet: Der Gesetzgeber müsse sowohl der Armut als auch dem Reichtum eine Grenze setzen, um den sozialen Frieden nicht zu gefährden. Als untere Schranke für Markteinkommen wurden in vielen Ländern allgemeine gesetzliche Mindestlöhne implementiert, deren Wirkungen kontrovers diskutiert werden. Ebenfalls sehr umstritten ist, ob es eine obere Schranke, zum Beispiel durch eine Begrenzung von Topmanager-Vergütungen, geben sollte. Gemeinsam sind beide Maßnahmen vor die Frage gestellt, welche Folgen ein Eingriff in den Preisbildungsmechanismus haben würde. Kritiker befürchten bei Mindestlöhnen eine negative Reaktion der Nachfrager nach gering qualifizierten Arbeitskräften (und damit evtl. deren Arbeitslosigkeit) und bei Maximallöhnen eine negative Reaktion beim Angebot von hoch qualifizierten Arbeitskräften (und damit eine Einschränkung beim Leistungsangebot von Topmanagern). Bei einer Begrenzung der Topmanager-Vergütungen beispielweise durch höhere Spitzensteuersätze – wie die in diesem Beitrag vorgeschlagene Platon-Steuer – lautet die zentrale Frage daher, wie hoch die Angebotselastizität von Topmanager-Arbeit ist.<sup>21</sup> Diese Betrachtungsweise basiert auf einer utilitaristischen Denkweise, der zufolge sich durch eine Einkommensumverteilung von oben (von Personen mit geringem Grenznutzen des Einkommens) nach unten (zu Personen mit einem hohen Grenznutzen des Einkommens) die Gesamtwohlfahrt steigern ließe<sup>22</sup>. Dies gilt natürlich unter der Voraussetzung, dass keine negativen Anreizeffekte entstehen, die die positiven Umverteilungseffekte (über-)kompensieren.

Gegen diese – auch diesem Beitrag zugrunde liegende Sichtweise – wurden jüngst einige grundlegende und interessante Einwände von Mankiw (2010, 2013) erhoben. Er kritisiert die hinter dieser Argumentation stehende politische Philosophie des Utilitarismus scharf und spricht sich gegen jegliche aus politischen Gründen motivierte Umverteilung von Einkommen aus. Explizit weist er die Idee eines institutionalisierten Systems der Einkommensumverteilung gemäß der Rawl'schen Konzeption als einer Art Versicherung gegen die sozialen Risiken des Lebens zurück und stellt diesem eine sogenannte *just deserts-Perspektive* entgegen. Aus dieser Perspektive gäbe es in einer Welt, in der nur vollkommene Wettbewerbsmärkte vorhanden sind und in der keine externen Effekte auftreten sowie keine öffentlichen Güter existieren, keinen vernünftigen Grund zur Erhebung von Steuern und zur Umverteilung von Einkommen. Denn Einkommen, die dem Wertbeitrag des einzelnen Individuums ent-

<sup>21</sup> Piketty et al. (2011) halten die Angebotsreaktionen von Spitzenverdienern bis zu einer bestimmten (optimalen) Höhe des Spitzensteuersatzes für äußerst gering und plädieren daher für eine Anhebung der gegenwärtigen Sätze.

<sup>22</sup> Vgl. zu einer umfassenden Behandlung der Motive, Instrumente und Begrenzungen der Einkommensumverteilung Boadway und Keen (2000).



---

sprechen, seien (im doppelten Wortsinn) „verdient“ (*just deserts*), das heißt gerecht. Nur bei einer Abweichung vom vollkommenen Wettbewerb (ökonomisches Marktversagen) und dem Auftreten von negativen Externalitäten sei es notwendig, Pigou-Steuern zu erheben. Auch zur Finanzierung öffentlicher Güter – zu denen man auch die Abwesenheit von Armut rechnen könne – seien Steuern notwendig. Ein progressives Steuersystem sei allerdings gemäß dem Äquivalenzprinzip nur dann legitim, wenn von öffentlichen Gütern die Wohlhabenden überproportional profitierten. Mit anderen Worten würde Mankiw an Stelle der hier vorgeschlagenen Platon-Steuer allenfalls eine Pigou-Steuer akzeptieren. Auf Grundlage dieser Argumentation kann es nicht erstaunen, dass Mankiw Grenzsteuersätze auf Spitzeneinkommen von bis zu 91 %, wie sie in den USA in den 1950er Jahren existierten, oder von 75 %, wie sie in Frankreich in der Diskussion sind, als Konfiszierung von gerecht verdienten Einkommen durch den Staat ansieht. Es ist daher zu erwarten, dass Mankiw der in diesem Beitrag vorgestellten Idee eines *normativen Marktversagens* nicht würde folgen können.

Mankiws Debattenbeitrag stellt gleichwohl eine wichtige Erweiterung der Diskussion um die Grundlagen der Einkommensverteilung dar, weil er auf die von den heute führenden Vertretern unserer Disziplin sonst nur selten gestellten Fragen nach den normativen Grundlagen der Einkommensverteilung eingeht. Auch wenn die in diesem Beitrag angestellten Überlegungen nur geringe Schnittmengen zu seinen Auffassungen aufweisen, ist ihm im Folgenden uneingeschränkt zuzustimmen:

“But at the very least, I trust that these thoughts offer a vivid reminder that fundamentally normative conclusions cannot rest on positive economics alone.”  
(Mankiw 2013, S. 33)

Für den Zusammenhalt einer Gesellschaft ist es langfristig notwendig, dass die Einkommen in einer im Großen und Ganzen als fair erachteten Art und Weise verteilt werden. Andernfalls, so wurde argumentiert, drohen soziale Spannungen, die die Legitimationsgrundlage der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ordnung infrage stellen können (Bonica et al. 2013). Daher sollten auch Ökonomen berücksichtigen, dass die Einkommensverteilung nicht nur unter Effizienzgesichtspunkten, sondern auch hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Akzeptanz betrachtet werden muss.

## Literaturverzeichnis

- Alvaredo, Facundo, Atkinson, Anthony B., Piketty, Thomas und Saez, Emmanuel (2013): The Top 1 Percent in International and Historical Perspective, *Journal of Economic Perspectives* 27, S. 3–20.
- Anselmann, Christina (2013): *Spitzeneinkommen und Ungleichheit. Die Entwicklung der personellen Einkommensverteilung in Deutschland*. Marburg: Metropolis.
- Anselmann, Christina und Krämer, Hagen (2012a): *Completing the Bathtub? The Development of Top Incomes in Germany, 1907-2007*, SOEPpapers 451, The German Socio-Economic Panel (SOEP), Juni 2012, Berlin: DIW.  
[[http://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw\\_sp451.html](http://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw_sp451.html) – Letzter Zugriff: 30.06.2012]
- Anselmann, Christina und Krämer, Hagen (2012b): *Wer wird Millionär? Erklärungsansätze steigender Top-Managergehälter*, WISO direkt, Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, November 2012, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Atkinson, Anthony B. (2001): A Critique of the Transatlantic Consensus on Rising Income Inequality, *The World Economy* 24, S. 433–452.
- Atkinson, Anthony B. (2007): Ungleichheit aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive, Rede anlässlich der Preisverleihung im WZB Berlin, 4.12.2007.  
[[http://www.wzb.eu/sites/default/files/rede\\_atkinson.de\\_.pdf](http://www.wzb.eu/sites/default/files/rede_atkinson.de_.pdf) – Letzter Zugriff: 31.07.2012]
- Atkinson, Anthony B. (2008): *The Changing Distribution of Earnings in OECD Countries*. New York: Oxford University Press.
- Atkinson, Anthony B. und Bourguignon, Françoise (Hg.) (2000): *Handbook of Income Distribution*, Bd. 1. Amsterdam et al.: Elsevier.
- Atkinson, Anthony B. und Piketty, Thomas (Hg.) (2010): *Top Incomes. A Global Perspective*. New York: Oxford University Press.
- Bakija, Jon, Heim, Bradley T. und Cole, Adam (2012): *Jobs and Income Growth of Top Earners and the Causes of Changing Income Inequality: Evidence from U.S. Tax Return Data*.  
[<http://web.williams.edu/Economics/wp/BakijaColeHeimJobsIncomeGrowthTopEarners.pdf>. – Letzter Zugriff: 23.08.2012]
- Bebchuk, Lucian A. und Fried, Jesse M. (2003): Executive Compensation as an Agency Problem, *Journal of Economic Perspectives* 17, S. 71–92.
- Bebchuk, Lucian A. und Fried, Jesse M. (2004): *Pay Without Performance. The Unfulfilled Promise of Executive Compensation*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Beck, Hanno (2013): *Volkswirtschaftslehre. Mikro- und Makroökonomie*. München: Oldenbourg Verlag.
- Bivens, Josh und Mishel, Lawrence (2013): The Pay of Corporate Executives and Financial Professionals as Evidence of Rents in Top 1 Percent Incomes, *Journal of Economic Perspectives* 27, S. 57–78.
- Boadway, Robin und Keen, Michael (2000): Redistribution. In: Atkinson, Anthony B. und Bourguignon, Françoise (Hg.): *Handbook of Income Distribution*, Bd. 1. Amsterdam et al.: Elsevier, S. 677–789.
- Bonica, Adam McCarty, Nolan Poole, Keith T. und Rosenthal Howard (2013): Why Hasn't Democracy Slowed Rising Inequality?, *Journal of Economic Perspectives* 27, S. 103–124.
- Carl Zeiss-Stiftung (1896): *Statut der Carl Zeiss-Stiftung*. Jena: Carl Zeiss.

- Carlsson, Frederik, Daruvala, Dinky und Johansson-Stenman, Olof (2005): Are People Inequality-Averse, or Just Risk-Averse?, *Economica* 72, S. 375–396.
- Easterlin, Richard A. (1973): Does Money Buy Happiness?, *The Public Interest* 30, S. 3–10.
- Easterlin, Richard A. (2005): Building a Better Theory of Well-Being. In: Bruni, Luigino und Porta Pier Luigi (Hg.): *Economics and Happiness. Framing the Analysis*, New York: Oxford University Press, S. 29–64.
- Fabbri, Francesca und Marin, Dalia (2012): *What Explains the Rise in CEO Pay in Germany? A Panel Data Analysis for 1977-2009*, Munich Discussion Paper No. 2012-12. [<http://epub.ub.uni-muenchen.de/12817/> – Letzter Zugriff: 23.08.2012]
- Fehr, Ernst und Schmidt, Klaus M. (1999): A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation, *Quarterly Journal of Economics* 114, S. 817–86.
- Frank, Robert H. und Cook, Philip J. (1995): *The Winner-Take-All Society. Why the few at the top get so much more than the rest of us*. New York: Virgin Books.
- Friedl, Gunther, Hocker, Ulrich, Hojer, Cornelia, Hölz, Christiane, Pfeiffer, Iris und Scheubel, Christopher (2013): *Studie zur Vergütung der Vorstände in den DAX- und MDAX-Unternehmen im Geschäftsjahr 2012*. Düsseldorf: Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz.
- Gawel, Erik (2009): *Grundzüge der mikroökonomischen Theorie*. Lohmar/Köln: Josef Eul-Verlag.
- Grabka, Markus M. und Goebel, Jan (2013): Rückgang der Einkommensungleichheit stockt, *Wochenbericht des DIW Berlin* 46, S. 13–23.
- Grabka, Markus M., Goebel, Jan und Schupp Jürgen (2012): Höhepunkt der Einkommensungleichheit in Deutschland überschritten? *Wochenbericht des DIW Berlin* 43, S. 3–15.
- Graf, Gerhard (1981): Regulierung und innovatorische Prozesse. *Jahrbuch für Sozialwissenschaft* 32, S. 311-345.
- Hauser, Richard und Krämer, Hagen (2011): Zunehmende Ungleichheit der Einkommens- und Vermögensverteilung. Empirische Entwicklungen in ausgewählten OECD-Ländern. In: Kromphardt, Jürgen (Hg.): *Keynes' General Theory nach 75 Jahren*, Marburg: Metropolis, S. 21–56.
- Hoeller, Peter (2012): Less Income Inequality and More Growth – Are they Compatible? Part 4. Top Incomes, *OECD Economics Department Working Papers* 927, Paris: OECD Publishing.
- IW Köln (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) (2013)(Hg.): *IW-Trends Schwerpunktheft Verteilung*, 1/2013.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2013): *Was ist gerecht? Gerechtigkeitsbegriff und -wahrnehmung der Bürger. 2013*. [<http://www.insm.de/insm/dms/insm/text/kampagne/gerechtigkeit/allensbach-umfrage/allensbach-umfrage-soziale-gerechtigkeit/> Allensbach-Umfrage Soziale Gerechtigkeit.pdf – Letzter Zugriff: 12.07.2013]
- Kaplan, Steven N. (2012): Executive Compensation and Corporate Governance in the U.S.: Perceptions, Facts and Challenges, NBER Working Paper Series w18395. [<http://www.nber.org/papers/w18395> – Letzter Zugriff: 23.08.2012]
- Kaplan, Steven N. und Rauh, Joshua (2013): It's the Market: The Broad-Based Rise in the Return to Top Talent, *Journal of Economic Perspectives* 27, S. 35–56.
- Krämer, Hagen (2013): Stichwort Rent Seeking II. In: Springer Gabler Verlag (Hg.), *Gabler Wirtschaftslexikon*. [<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/5464/rent-seeking-v10.html> – Letzter Zugriff: 31.07.2013]

- 
- Krueger, Anne O. (1974): The Political Economy of the Rent-Seeking Society. *The American Economic Review* 64, S. 291–303.
- Kumhof, Michael und Ranciere, Romain (2010): Inequality, Leverage and Crises. *IMF Working Papers* 268. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Layard, Richard (2005): *Die glückliche Gesellschaft*. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Lazear, Edward P. und Rosen, Sherwin (1981): Rank-Order Tournaments as optimum Labor Contracts, *Journal of Political Economy* 89, S. 841–864.
- Mankiw, N. Gregory (2010): Spreading the Wealth Around: Reflections Inspired by Joe the Plumber, *Eastern Economic Journal* 36, S. 285–298.
- Mankiw, N. Gregory (2013): Defending the One Percent, *Journal of Economic Perspectives* 27, S. 21–34.
- McCall, Leslie und Percheski, Christine (2010): Income Inequality: New Trends and Research Directions, *Annual Review of Sociology* 36, S. 329-347.
- Mishel, Lawrence und Sabadish, Natalie (2013): *CEO Pay in 2012 was extraordinarily high relative to typical workers and other high earners*, Issue Brief #367. Washington (DC): Economic Policy Institute. [<http://www.epi.org/publication/ceo-pay-2012-extraordinarily-high/> –Letzter Zugriff: 29.07.2013]
- OECD (2008): *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2011): *Divided We Stand. Why Inequality Keeps Rising*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2013): *OECD Income Distribution Database*. Paris: OECD Publishing. [<http://oe.cd/idd> – Letzter Zugriff: 16.11.2013]
- Okun, Arthur (1975): *Equality and Efficiency. The Big Tradeoff*. Washington, DC: Brookings Institution.
- O'Reilly III, Charles A. und Main, Brian G. (2007): Setting the CEO's pay: It's More Than Simple Economics, *Organizational Dynamics* 36, S. 1–22.
- Osterloh, Margit und Rost, Katja (Hg.) (2011): *Der Anstieg der Management-Vergütung: Markt oder Macht?*, Die Unternehmung. Swiss Journal of Business Research and Practice, Sonderband 1, Baden-Baden: Nomos.
- Persson, Torsten und Tabellini, Guido (1994): Is Inequality Harmful for Growth?, *American Economic Review* 84, S. 600–621.
- Peukert, Helge (2013): *Die große Finanzmarkt- und Staatsschuldenkrise*. 5. aktualisierte Auflage. Marburg: Metropolis.
- Pigou, Arthur C. (1920): *The economics of welfare*. London: Macmillan.
- Piketty, Thomas und Saez, Emmanuel (2007): Income and Wage Inequality in the United States, 1913-2002. In: Atkinson, Anthony B. und Piketty, Thomas (Hg.): *Top Incomes over the Twentieth Century*, New York: Oxford University Press, S. 141–225.
- Piketty, Thomas, Saez, Emmanuel und Stantcheva, Stefanie (2011): *Optimal Taxation of Top Labor Incomes: A Tale of Three Elasticities*, NBER Working Paper 17616.
- Platon (1862): *Nomoi (De legibus, Die Gesetze)*. Nach der Übersetzung von Dr. Franz Susemihl. In: Platon's Werke, vierte Gruppe, neuntes bis fünfzehntes Bändchen. Stuttgart: Metzler. [<http://www.opera-platonis.de/Nomoi.html> – Letzter Zugriff: 11.07.2013]
- Rajan, Raghuram (2010): *Fault Lines. How Hidden Fractures Still Threaten the World Economy*. Princeton, NJ et al.: Princeton University Press.

- 
- Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (2013a): *Pressemitteilung*, Frankfurt/Main, 05.02.2013.
- Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (2013b): *Erläuterungen der Änderungsvorschläge der Kodexkommission aus den Plenarsitzungen vom 9. und 31. Januar 2013*, Frankfurt/Main, 05.02.2013.
- Rosen, Sherwin (1981): The Economics of Superstars, *The American Economic Review* 71, S. 845–858.
- Sachverständigenrat (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) (2013): *Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik. Jahresgutachten 2013/2014*, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Saez, Emmanuel (2013): *Striking it Richer. The Evolution of Top Incomes in the United States* (Updated with 2011 estimates), January 23, 2013. [<http://elsa.berkeley.edu/~saez/saez-UStopincomes-2011.pdf> – Letzter Zugriff: 12.07.2013]
- Salverda, Wiemer, Nolan, Brian und Smeeding, Timothy M. (Hg.) (2009): *The Oxford Handbook of Economic Inequality*. New York: Oxford University Press.
- Schmidt, Reinhardt und Schwalbach, Joachim (2007): *Zu Höhe und Dynamik der Vorstandsvergütung in Deutschland*. [[http://www.wiwi.hu-berlin.de/im/\\_docs/ss%20zfb%202007.pdf](http://www.wiwi.hu-berlin.de/im/_docs/ss%20zfb%202007.pdf) – Letzter Zugriff: 3.8.2013]
- Schwalbach, J. (2009): *Corporate Governance, Managergehälter und Finanzkrise: Gibt es einen Zusammenhang?* [[www2.wiwi.hu-berlin.de/institute/im/\\_html/Vortrag\\_Schwalbach\\_Finanzkrise\\_270509.pdf](http://www2.wiwi.hu-berlin.de/institute/im/_html/Vortrag_Schwalbach_Finanzkrise_270509.pdf) – Letzter Zugriff: 12.07.2013]
- Sjöberg, Ola (2009): Corporate Governance and Earnings Inequality in the OECD Countries 1979-2000, *European Sociological Review* 25, S. 519–533.
- SOEP (Sozio-oekonomisches Panel) (2011): *Daten der Jahre 1984-2010*. Version 27. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Stiglitz, Joseph E. (2012): *The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers Our Future*. London et al.: W.W. Norton & Company.
- Tosi, Henry L., Werner, Steve, Katz, Jeffrey P. und Gomez-Mejia, Luis R. (2000): How Much Does Performance Matter? A Meta-Analysis of CEO Pay Studies, *Journal of Management* 26, S. 301–339.
- Treec, Till van und Sturn, Simon (2012): *Income inequality as a cause of the Great Recession? A survey of current debates*, Conditions of Work and Employment Series No. 39, Genf: International Labour Office.
- Tullock, Gordon (1967): The Welfare Costs of Tariffs, Monopolies and Theft, *Western Economic Journal* 5, S. 224–232.
- Wilkinson, Richard G. und Pickett, Kate (2009): *The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better*. London: Allen Lane.