

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>11</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>15</b>
<b>Symbolverzeichnis</b> .....	<b>17</b>
<b>Danksagung</b> .....	<b>19</b>
<b>Einleitung</b> .....	<b>21</b>

## **Teil I: Grundlagen der Reformbereitschaft, der Managerentlohnung und sozialer Präferenzen**

<b>1. Reformbereitschaft und Sanktionsmöglichkeiten der Bevölkerung</b> .....	<b>29</b>
1.1 Reformbereitschaft der Bevölkerung .....	30
1.1.1 Politische Reformbereitschaft .....	31
1.1.2 Betriebliche Reformbereitschaft .....	34
1.2 Sanktionsmöglichkeiten der Bevölkerung.....	38
1.2.1 Konsumententscheidungen .....	39
1.2.2 Wahlentscheidung und politische Teilhabe .....	41
1.2.3 Einfluss auf Lohnverhandlungen .....	42
1.2.4 Arbeitseinsatz und Arbeitsangebot .....	44

1.3 Zusammenfassung und Ausblick auf die weitere Vorgehensweise.....	45
<b>2. Wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Managerentlohnung .....</b>	<b>47</b>
2.1 Empirische Grundlagen zur Managerentlohnung.....	49
2.1.1 Die Höhe der Managerentlohnungen .....	50
2.1.2 Bemessung und Zusammensetzung der Managerentlohnung .....	54
2.1.3 Einstellungen zur Managerentlohnung .....	57
2.2 Corporate Governance und die institutionellen Faktoren der Managerentlohnung .....	60
2.3 Verschiedene Sichtweisen auf die Managerentlohnung.....	62
2.3.1 Der Markt für Manager und Turniere .....	63
2.3.2 Prinzipal-Agenten-Theorie.....	65
2.3.3 Rent Seeking und Referenzgruppenentlohnung.....	69
2.4 Auf der Suche nach einer gerechten Managerentlohnung.....	73
2.4.1 Gerechtigkeit in Unternehmen und Unternehmensethik.....	74
2.4.2 Managerentlohnung aus der Sicht verschiedener Gerechtigkeitstheorien .....	80
2.5 Zusammenfassung .....	85
<b>3. Soziale Präferenzen und Vergleiche .....</b>	<b>87</b>
3.1 Das Verhaltensmodell der Standardökonomie .....	90
3.2 Soziale Präferenzen .....	91
3.2.1 Ungleichheitsaversion.....	92
3.2.2 Reziprokes Verhalten.....	96
3.2.3 Neid.....	98
3.2.4 Weitere Verhaltenstheorien.....	104
3.2.5 Empirische Befunde: Soziale Präferenzen und Managerentlohnung .....	105

3.3 Soziale Vergleiche.....	107
3.4 Soziale Präferenzen, Arbeitsmarkt und experimentelle Ökonomie .....	109
3.5 Kritische Anmerkungen und Zwischenfazit.....	117

## **Teil II: Theoretische und empirische Analyse**

<b>4. Managerentlohnung und die politische Reformbereitschaft.....</b>	<b>121</b>
4.1 Die Bedeutung der politischen Reformbereitschaft und Gründe für ihr Fehlen .....	123
4.1.1 Die Bedeutung der politischen Reformbereitschaft .....	123
4.1.2 Gründe für eine mangelnde politische Reformbereitschaft.....	127
4.2 Politökonomische Modelle ohne soziale Präferenzen .....	132
4.2.1 Medianwählermodell .....	133
4.2.2 Umverteilung bei gegebener Einkommensheterogenität .....	135
4.3 Politökonomische Modelle erweitert um soziale Präferenzen .....	137
4.4 Empirische Analyse.....	146
4.4.1 Individualdatenanalyse.....	148
4.4.2 Fallbeispiel: Der \$1 Million Cap .....	153
4.5 Zusammenfassung .....	156
<b>5. Managerentlohnung und die kollektive betriebliche Reformbereitschaft.....</b>	<b>159</b>
5.1 Gewerkschaften und Managerentlohnungen .....	159
5.2 Lohnbildung und Streiktheorien.....	161
5.2.1 Lohnbildung und Streiktheorien ohne soziale Präferenzen.....	163

5.2.2 Lohnbildung und Streiktheorien mit sozialen Präferenzen.....	170
5.3 Empirische Analyse.....	175
5.3.1 Relevante empirische Ergebnisse.....	175
5.3.2 Fallstudie „DaimlerChrysler“ .....	178
5.4 Zusammenfassung.....	187
<b>6. Die individuelle betriebliche Reformbereitschaft.....</b>	<b>189</b>
6.1 Die Unvollständigkeit von Verträgen.....	189
6.2 Managerentlohnung und Arbeitseinsatz.....	191
6.2.1 Theoretische und empirische Vorarbeiten .....	192
6.2.2 Ein Modell.....	194
6.2.3 Diskussion der Annahmen und Erweiterungen.....	199
6.3 Die Akzeptanz von Entlassungen und Lohnkürzungen.....	202
6.4 Experimentelle Analyse.....	206
6.4.1 Experimentelle Vorarbeiten .....	206
6.4.2 Experimentelles Design .....	210
6.4.3 Ergebnisse .....	215
6.5 Einsichten .....	225

### **Teil III: Praktische Konsequenzen**

<b>7. Praktische Konsequenzen und Handlungsbedarf .....</b>	<b>227</b>
7.1 Politischer Handlungsbedarf .....	227
7.1.1 Gemeinsames Regelinteresse aller Bürger.....	228
7.1.2 Begrenzung von Managergehältern .....	229
7.1.3 Veröffentlichungsvorschriften .....	231
7.1.4 Kommunikation von Reformvorhaben .....	234
7.2 Betrieblicher Handlungsbedarf.....	235

7.2.1 Bemessung der Managerentlohnung .....	236
7.2.2 Kommunikation der Managerentlohnung .....	237
7.2.3 Berücksichtigung sozialer Präferenzen im Einstellungsprozess .....	239
7.2.4 Kodizes, Selbstverpflichtungen und Initiativen der Wirtschaft .....	240
7.3 Wissenschaftlicher Ausblick .....	244
7.4 Vorschläge für eine angemessene Managerentlohnung .....	246
<b>Schlussbemerkung .....</b>	<b>251</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>257</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>273</b>