Theo Lieven[*]

Sind Millionengehälter gerecht?[**]

Weite Teile der Bevölkerung empfinden hohe Vorstandsgehälter als ungerecht. Allerdings empfiehlt oft ein und dieselbe Person unterschiedliche Gehaltsobergrenzen für unterschiedliche Berufsgruppen. Eine entsprechende empirische Untersuchung anhand von Gehältern für Firmenvorstände und berühmte Stars wie Sportler und Künstler findet in dieser Studie statt. Die Ergebnisse sind relevant für die sozialpsychologische Forschung, aber auch für die politische Praxis.

Schlagwörter: Gehälter, Vorstände, Stars, Gerechtigkeit, kognitive Systeme

Are These Multi-Million Dollar Salaries Fair?

High salaries for chief executive officers (CEO) are perceived as unfair. Frequently however, the very same persons suggest different upper limits for the income of different occupation group. A respective empirical analysis regarding CEOs and famous celebrities such as athletes and artists is conducted in this study. Results are relevant for the socio-psychological science, however, for policy makers as well.

Keywords: Salaries, CEOs, Celebrities, Fairness, Cognitive Systems

1. Manche Berufsgruppen verdienen ein normales Jahresgehalt an einem Tag

Die Höhe der Gehälter von Vorstandsvorsitzenden großer Aktiengesellschaften wird häufig kritisiert (vgl. Posner 2009; Thielemann 2004) und von Ökonomen als ungerecht und unfair bezeichnet (vgl. Kiatpongsan/Norton 2014). Dadurch wird den vermeintlich überbezahlten Vorstandschefs moralisch verwerfliches Verhalten vorgeworfen, das gegen gesellschaftlich akzeptierte Normen verstoße. Noch ist die Forderung nach einer Begrenzung der Vorstandsgehälter kein geschriebenes Recht, jedoch fordern Befürworter das Einschreiten des Gesetzgebers mit dem Hinweis auf die moralische Dimension. Da Gerechtigkeit, Fairness und Moral gängige und akzeptierte Normen für breite Bevölkerungskreise sind, könnten Politiker geneigt sein, solchen Forderungen nachzugeben. So hat der Präsident der französischen Republik 2012 die Gehälter der Vorstandschefs auf das zwanzigfache des am schlechtesten bezahlten Arbeiters begrenzt. Obwohl dies nur für Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Staates gilt, sollte diese

* Prof. Dr. Theo Lieven, Institut für Customer Insight, Universität St.Gallen, Bahnhofstr. 8, CH-9000 St.Gallen, Tel.: +41-(0)71-2247217, E-Mail: theo.lieven@unisg.ch, Forschungsschwerpunkte: Allgemeines Konsumentenverhalten; Elektromobilität, insbesondere politische Maßnahmen zu deren Förderung.

** Beitrag eingereicht am 18.09.2016; nach doppelt verdecktem Gutachterverfahren überarbeitete Fassung angenommen am 21.01.2017.

Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Anweisung eine Signalwirkung für mehr moralisches Handeln haben (vgl. Chrisafis 2012). In der Schweiz wollte eine Initiative ein maximales Gehaltsverhältnis von 12:1 durchsetzen. Dies ist jedoch 2013 von 65 Prozent der Bevölkerung in einer Volksabstimmung abgelehnt worden.

Die Bevölkerung ist in Demokratien zur direkten oder indirekten Einleitung gesetzlicher Maßnahmen der richtige Ansprechpartner. Auf die Frage einer renommierten deutschen Tageszeitung, ob es ein unanständig hohes Gehalt gibt, und ob dieses moralisch verwerflich sei, vermutete der Sozialethiker Friedhelm Hengsbach, dass »Angestellte ein gutes Gefühl dafür haben, wie viel ihr Vorgesetzter verdienen soll« (zitiert nach Schäfer/Zydrarview 2010). Begründet wird dies mit dem Fairnessgebot, bezüglich dessen Hengsbach feststellt, dass mehr als drei Viertel der deutschen Bürger meine, es gehe derzeit nicht gerecht zu (vgl. Schäfer/Zydrarview 2010). Demnach sollte man erwarten, dass es in Deutschland, anders als in der Schweiz, eine große Zustimmung zu Maßnahmen und den sie propagierenden Parteien gibt, die eine Beschneidung der Vorstandsgehälter anstreben.

Das Verhältnis von Vorstandsgehalt zu einem jährlichen Arbeiterlohn von ca. 30.000 Euro ist oft höher als 100:1, in den Vereinigten Staaten sogar 300:1. Der Vorstandschef verdient dann an einem Tag das Gleiche wie ein Industriearbeiter im gesamten Jahr, obwohl Managementberater wie z.B. Peter Drucker eine Obergrenze von 20:1 vorschlugen (vgl. Kiatpongsan/Norton 2014). Es verwundert nicht, dass dann der Ruf nach einer Beschränkung dieses Verhältnisses laut wird.

Aber nicht nur Vorstandschefs verdienen Millionen. Die Jahreseinkommen von Fußballern, Sängern, Schauspielern, Rennfahrern und sonstigen prominenten Stars liegen ähnlich hoch wie die von Vorstandsvorsitzenden. Manchmal wird auch hier Kritik laut, z.B., wenn hochbezahlte Fußballer unbefriedigende Ergebnisse abliefern. Dies ist aber eine leistungsbezogene Kritik, die im Angestelltenverhältnis zum Alltag gehört. Die grundsätzliche Forderung nach einer Gehaltsobergrenze aufgrund von Fairnesserwägungen ist bei Stars so gut wie nie zu hören. Im Gegenteil, oftmals wird z.B. von Fußballvereinen gefordert, zur Verbesserung der Ergebnisse »viel Geld in die Hand zu nehmen« (vgl. 1860 München 2016; Eintracht Frankfurt 2009). Die Bevölkerung hat offensichtlich unterschiedliche Vorstellungen über Maximalgehälter bei Vorständen und Stars.

Die Vorstellungen von Moral, Fairness und Gerechtigkeit sollten aber konstant sein. Wenn die Fairness eine Beschneidung der Vorstandsgehälter gebietet, so müssten die Einkommen der Prominenten ebenfalls gekürzt werden, damit normativer Anspruch und Wirklichkeit nicht auseinanderfallen. Wenn es unmoralisch ist, 10 Millionen im Jahr zu verdienen, dann ist es für alle unmoralisch. Wenn für unterschiedliche Berufsgruppen nicht sachlich gerechtfertigte unterschiedliche Gehaltsempfehlungen abgegeben werden, kommt dies der Scheinheiligkeit nahe. Dies träfe z.B. zu, wenn der Trainer eines großen Fußballvereins Millionen mehr verdienen dürfte als der Vorstandschef eines großen Autobauers. Wenn etwas aber legitim als gerecht empfunden werden soll, dann muss dieses Gerechtigkeitsempfinden für alle und gegenüber allen ähnlich, wenn nicht gleich sein, und es sollte über einen längeren Zeitraum konstant bleiben (vgl. Hayek 2003).

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Ob dies tatsächlich so ist, ist die Fragestellung dieses Beitrages. Die Analysen machen nicht bei einer ersten Antwort Halt, in der Individuen ihre Meinungen zu Gehältern von Vorständen und Stars äußern, sondern sie versuchen, durch weitere Befragungen zu ergründen, ob und wann eventuelle Inkonsistenzen auftreten. Während es sich hierbei um eher empirische Ansätze handelt, wird zusätzlich aufgezeigt, wodurch diese Verzerrungen theoretisch zu begründen sind.

Die gleichzeitige Analyse der Gehälter von Vorstandschefs und Stars könnte als Vergleich von Äpfeln und Birnen abgelehnt werden, oder noch drastischer, als »absurd« (Bogle 2008: 22), weil Stars von ihren Fans aus der eigenen Tasche bezahlt werden. Was ist jedoch der Unterschied zu einem Vorstandschef, der (ähnlich indirekt) von Kunden aus deren eigener Tasche bezahlt wird, z.B. durch den millionenfachen Kauf von Pepsi-Cola-Dosen? Gelegentlich werden Schecks für Vorstandschefs und Stars sogar vom gleichen Bankkonto bezahlt. Die Sängerin Beyoncé erhielt für einen mehrjährigen Werbevertrag 50 Millionen Dollar von Pepsi (vgl. Said 2013), verglichen mit einem Jahresgehalt von 19,1 Millionen Dollar für die Pepsi-Vorstandschefin Indra Nooyi. Obwohl Beyoncé und Nooyi im Alltag einer unterschiedlichen Tätigkeit nachgehen und dies insgesamt für beide Gruppen von Vorständen und Stars gilt, haben sie Gemeinsamkeiten. Sie agieren vorwiegend im Angestelltenverhältnis und beide Berufsgruppen wechseln häufig ihren Arbeitgeber. Nach Jürgen Thumann, dem ehemaligen Präsidenten des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, beträgt die durchschnittliche Verweildauer von Spitzenmanagern in ihren Aufgaben unter vier Jahren (vgl. Interview in der Süddeutschen Zeitung vom 17.05.2010). Ähnliches gilt in den Vereinigten Staaten, wo in der Hälfte der größten Unternehmen alle vier Jahre die Vorstandschefs wechseln (vgl. Coyne/Coyne 2007). Dieses Verhalten findet man auch bei Stars. Fußballer bleiben meist nur ein paar Jahre bei einem Team, Musiker wechseln ihr Plattenlabel und Formel 1-Rennfahrer fahren nur wenige Jahre für den gleichen Rennstall. Es mag dieser für beide Berufsgruppen rastlose und manchmal ungewisse Lebensstil sein, der sowohl Vorstände als auch Stars veranlasst, möglichst viel aus ihrem jeweiligen Vertragsverhältnis herauszuholen, vor allem, weil oft nur wenige Jahre bleiben, um Höchstgehälter zu erzielen (bei Sportlern, wenn sie jünger sind, bei Vorständen im höheren Alter). Wie verschieden die Aktivitäten von Vorständen und Prominenten im Einzelnen auch sein mögen, so stellt sich doch die Frage, warum die Bevölkerung beiden Berufsgruppen unterschiedliche Gehälter zugestehen soll. Einkommen in dieser Größenordnung stellen Verteilung von Reichtum dar. Wenn es der Wunsch breiter Bevölkerungskreise ist, den Reichtum gleichmäßiger zu verteilen (vgl. Norton/Ariely 2011), warum sollten Stars im Gegensatz zu Vorstandschefs mehr verdienen dürfen?

2. Theorie und Hypothesen

Ganz allgemein handelt es sich bei den Spitzengehältern von Vorstandschefs und Stars im teilweise achtstelligen Millionenbereich um Beträge, die sich für weite Bevölkerungskreise der Vorstellungskraft entziehen. (Kiatpongsan und Norton

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

(2014) stellten fest, dass Vorstandsgehälter regelmäßig um ein Vielfaches im Vergleich zum tatsächlichen Einkommen unterschätzt werden). Darauf bezieht sich die erste Hypothese:

H1: Die tatsächlichen Gehälter von Vorstandschefs und Stars liegen um ein Vielfaches höher als von der Bevölkerung angenommen.

In seiner Theorie über das menschliche Wahrnehmungs- und Urteilsvermögen beschreibt Kahneman (vgl. 2011; 2012) zwei kognitive Systeme zur Verarbeitung von Informationen. Mit System 1 nehmen wir schnell wahr – durch unbewusste Wertvorstellungen, Überzeugungen oder gefühlsmäßige Reaktionen. Der Vorgang wird allgemein auch als Priming oder Bahnung bezeichnet. Dieses System arbeitet anstrengungslos und unmittelbar und es bedient sich zahlreicher Heuristiken. Grundlage der auf System 1 basierenden Entscheidungen sind Emotionen, zu denen unter anderen Sympathie oder ein empfundenes Zugehörigkeitsgefühl gehören können.

Das kognitive System 2 bedient sich rationaler Überprüfungen, indem es verschiedene Urteile abwägt und Heuristiken aus System 1 hinterfragt. System 2 erfordert bewusstes Nachdenken und wird unter anderem dann aktiviert, wenn Individuen eine kognitive Dissonanz erfahren. Bei diesem unangenehmen Gefühlszustand handelt es sich um ein Störgefühl, wenn sich Wahrnehmungen, Gedanken, Meinungen, Einstellungen, Wünsche oder Absichten widersprechen. Entscheidungen über System 2 erfordern mentale Anstrengungen im Gegensatz zu System 1, das mühelos arbeitet.

Geht man von einer ad-hoc Befragung aus, bei der ohne Ankündigung des Befragungszwecks sofort nach der Höhe der entsprechenden Gehälter gefragt wird (im Folgenden ad-hoc Gehälter), werden die Teilnehmer das kognitive System 1 nutzen. Angaben zu geschätzten und empfohlenen Gehältern sind daher als auf individueller Heuristik beruhende Schätzungen anzusehen, da den Befragungsteilnehmern konkrete Vorstellungen über die tatsächlichen Gehälter fehlen. Dann könnte die ad hoc-Meinungsbildung bei Stars positiv beeinflusst werden. Ein entsprechender Primer könnte die Sympathie sein. Star zu sein heißt geradezu, von vielen sympathisch gefunden zu werden, was bei Vorstandschefs eher nicht der Fall ist. Ein weiterer Grund für die unterschiedliche ad hoc-Bewertung könnte die Hochachtung sein, mit der Individuen den Stars begegnen. Menschen könnten geneigt sein, Stars mit ihrem außergewöhnlichen Können ein hohes Einkommen zuzugestehen. Viele Amateursportler und -künstler können sich ein Bild davon machen, wie groß die Leistung der Stars ist, weil sie sich selbst schon einmal in der gleichen Disziplin versucht haben. Kaum jemand wird sich einbilden, so gut sein zu können wie der Kapitän der deutschen Fußballmannschaft, aber die Behauptung ›wenn ich hier der Chef wäre‹ hört man oft. Dies könnte dazu führen, dass den Stars ein höheres Gehalt zugesprochen wird als Vorständen.

Die Wahrnehmung der Vorstände als Outgroup (›die da oben‹) könnte zu einer negativen emotionalen Voreingenommenheit führen, während man sich den Stars als Ingroup näher verbunden fühlt, was bis zur Erhebung eines großen Sängers oder Fußballers zum Idol führen kann. Wer gönnte diesen nicht ein hohes Gehalt?

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Die Werke von Künstlern und Schauspielern sind allgegenwärtig, Fans unterstützen lautstark ihre Sportler. Dies sind positive Grundeinstellungen, die man bei Vorständen nicht antreffen wird. Valdesolo und DeSteno (2007; 2008) bestätigten, dass moralische Grundsätze von anderen (der Outgroup) einzuhalten sind, nicht aber von der In- oder Peergroup, der man selber angehört. Die meisten Teilnehmer einer ad-hoc Befragung werden sich als Musikliebhaber oder Sportbegeisterte eher der Peergroup der Stars zugehörig fühlen und werden den Stars ein höheres Gehalt zubilligen als den Vorständen. Obwohl dies nahe am Tatbestand der Scheinheiligkeit liegt, bestätigten Batson et al. (2002) die Tendenz zur moralischen Heuchelei, indem zwar der Wunsch vorhanden ist, moralisch zu erscheinen, aber nicht moralisch zu handeln, wenn es nicht opportun erscheint. Diese Überlegungen führen zur zweiten Hypothese:

H2a: Geschätzte und empfohlene Gehälter fallen in einer ad hoc-Befragung für Stars höher aus als in einer ad hoc-Befragung für Vorstandschefs.

Die Höhe der Gehälter kann einerseits in einer allgemeinen Frageform erhoben werden (»…wieviel sollten Vorstände verdienen?«). Es ist aber auch möglich, die Gehälter für bekannte Persönlichkeiten abzufragen. In dieser Studie wird vermutet, dass diese wegen positiver Einstellungen der betroffenen Marke gegenüber (z.B. Mercedes) oder besonderer Sympathie für den Star höher liegen als die Gehälter in der allgemeinen Fragestellung.

H2b: Geschätzte und empfohlene Gehälter für namentlich benannte Vorstandschefs und Stars liegen höher als allgemeine Schätzungen und Empfehlungen.

Bisher handelt es sich um eine Zwischensubjektbetrachtung, bei der eine Gruppe von Probanden ad hoc zu den Gehältern von Vorständen und eine andere Gruppe ad hoc zu denen von Stars befragt werden. Beide Gruppen kennen nur ihre eigenen Einschätzungen und nicht die der anderen Gruppe. Beide haben sich des kognitiven Systems 1 bedient (vgl. Kahneman 2011; 2012). Es fragt sich nun, was geschieht, wenn man in beiden Gruppen direkt im Anschluss nach der Befragung zur ersten Berufsgruppe eine gleiche Befragung zur jeweils anderen Berufsgruppe folgen lässt. Gruppe 1 würde dann zuerst nach den Gehältern zu Vorständen und danach zu Stars befragt, in Gruppe 2 wäre es umgekehrt. In der Innersubjektbetrachtung in Gruppe 1 werden die Probanden die Gehälter für Stars deutlich höher ansetzen als vorher für Vorstände. In Gruppe 2 sollte man konsistenter Weise vermuten, dass die Probanden die Gehälter für Vorstände ebenso niedrig ansetzen wie die Teilnehmer in Gruppe 1. Dies ist aber nicht der Fall. Jetzt wird der von Kahneman aufgezeigte Interaktionsprozess zwischen den Systemen 1 und 2 sichtbar. Ausgelöst wird er durch die kognitive Dissonanz, die dadurch entsteht, dass man sich dem Vorwurf der Scheinheiligkeit ausgesetzt fühlt, weil man dem emotionalen System 1 folgt und den Vorständen jetzt ein geringeres Gehalt als vorher den Stars gewährt. Der Vorwurf der Scheinheiligkeit ergibt sich daraus, dass der ›heilige‹ oder ›hehre‹ Begriff der Fairness als Maßstab jetzt für Vorstände gelten soll, aber nicht für Stars. Das sich daraus ergebende Störgefühl überführt die Beurteilung der Vorstandsgehälter in das System 2 durch Abwägung rationaler Argumente, z.B. der Einsicht, dass Unternehmensvorstände für das Allgemein-

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

wohl mindestens genauso wichtig sind wie Stars und dass sie deshalb das Gleiche verdienen sollten. Diese Überlegungen führen zur dritten Hypothese:

H3: Sobald zuerst nach den Gehältern der Stars und erst danach nach denen der Vorstandschefs gefragt wird, liegen diese Vorstandseinkommen über den ad hoc-Schätzungen für Vorstandschefs und gleichauf mit denen der Stars.

3. Empirische Studie

3.1 Design, Stimuli und Vorgehensweise

Die Studie bestand aus vier Teilen, basierend auf einem 2 × 2 Versuchsdesign (Vorstand/Star × allgemein/namentlich genannt). Die resultierenden vier Teile wurden zufällig innerhalb der Befragung angeordnet (siehe Tabelle 1).

Teil	Berufsgruppe	Thema	Frage
1	Vorstandschefs	Geschätzte und Sollgehälter im Allgemeinen	»Wie viel verdient (sollte verdienen) ein/e Vorstandsvorsitzende/r eines großen Unternehmens (DAX) pro Jahr?«
2	Vorstandschefs	Geschätzte und Sollgehälter für namentlich genannte Vorstandschefs	»Wie viel verdient (sollte verdienen) diese/r Vorstandsvorsitzende im Jahr?«
3	Stars	Geschätzte und Sollgehälter im Allgemeinen	»Wie viel verdient (sollte verdienen) ein Prominenter (Sänger, Sportler, Schauspieler etc.) pro Jahr?«
4	Stars	Geschätzte und Sollgehälter für namentlich genannte berühmte Stars	»Wie viel verdient (sollte verdienen) dieser Prominente im Jahr?«
Acht zufällige Reihenfolgen der vier Teile:			1234, 1243, 2134, 2143, 3412, 3421, 4312, 4321

Tabelle 1: Teile und deren zufällige Reihenfolgen im Fragebogen (Quelle: eigene Darstellung)

Im Teil mit namentlich genannten Personen wurde den Teilnehmern ein Portrait gezeigt (je nach Berufsgruppe ein bekannter Vorstandschef oder ein berühmter Star, eine Aufstellung befindet sich im Anhang). Die Befragten konnten sich selbst eine Person auswählen. Die hier auftretenden Selektionseffekte haben zwei Folgen: einerseits wurde vermieden, dass sich Teilnehmer zu Personen äußern mussten, die ihnen zufällig zugewiesen wurden und die sie nicht kannten, andererseits konnte die mit der Auswahl verbundene Sympathie für die betreffende Person besser in die Analyse einbezogen werden. Vor der Frage nach den Gehältern bewerteten die Teilnehmer die ausgewählte Person mittels eines 14-Punkte-Konstrukts für Zurückweisung und Empathie auf Sieben-Punkte-Skalen (vgl. Batson et al. 1983), was zu einer Sympathiebewertung führte (Sympathie = Empathie – Zurückweisung). Danach schätzten die Teilnehmer das Gehalt dieser Person und im Vergleich dazu ein Sollgehalt, das diese Person idealerweise als Maximum ver-

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

dienen darf. Dann wurden die Teilnehmer mit dem tatsächlichen Gehalt der betreffenden Person konfrontiert. Diese Zahlen können der Presse und einschlägigen Wirtschaftsdiensten entnommen werden (siehe Anhang).

Die Teilnehmer hatten dann die Frage zu beantworten, ob sie von der Höhe der tatsächlichen Gehälter überrascht waren und ob ihnen das tatsächliche Gehalt zu hoch erschien. Die empfundene Fairness des tatsächlichen Gehaltes wurde auf drei Siebener-Skalen abgefragt (vgl. Campbell 2007). Hinzu kamen mehrere weiterführende Fragen (siehe Tabelle 2).

3.2 Teilnehmer

Die Umfrage wurde online in Deutschland durch ein renommiertes Befragungsinstitut durchgeführt. Als Vorgabe zur Demografie wurde eine Altersgruppe von 18 bis 69 Jahren festgelegt. Die Teilnehmerzahlen sollten darüber hinaus alle Bevölkerungsgruppen möglichst repräsentativ abbilden. Erreicht wurde dies mit einer sukzessiven Einladung der Teilnehmer, je nachdem, wie viele Probanden aus den verschiedenen demografischen Gruppen bisher schon teilgenommen hatten (gab es z.B. einen Überhang bei männlichen Probanden, wurden im nächsten Durchlauf vermehrt weibliche Personen eingeladen). Die Eingeladenen kannten den Befragungshintergrund vor ihrer Zustimmung zur Teilnahme nicht. Dadurch und durch die Form der sukzessiven Erhebung ist es unwahrscheinlich, dass es zu Selektionseffekten kommen konnte. Es ergab sich ein Gesamtsample von 1227 Personen (50,1 Prozent weiblich, M_{Alter} = 41,9 Jahre, SD_{Alter} = 13,0 Jahre). Die höchsten Schulabschlüsse verteilten sich wie folgt: 12,3 Prozent Hauptschulabschluss, 47,1 Prozent Realschule, 15,1 Prozent Gymnasium, 10,1 Prozent Fachhochschule und 15,5 Prozent Universität, was einem etwas höheren Bildungsstand als dem der bundesdeutschen Bevölkerung entspricht. Dennoch ist keine Gruppe zu stark über- oder unterrepräsentiert.

3.3 Ergebnisse

3.3.1 Ad hoc-Gehälter

Wie Anhang 1 zu entnehmen ist, sind die tatsächlichen Gehälter etwa viermal höher als die geschätzten und siebenmal höher als die Sollgehälter bei Stars bzw. 20-mal höher bei Vorstandschefs. Alle Unterschiede sind höchstsignifikant (alle *p*s < 0,001). Dies unterstützt Hypothese 1, die davon ausging, dass sich die Bevölkerung von den tatsächlich gezahlten Gehältern keine Vorstellung machen kann (vgl. Kiatpongsan/Norton 2014). Bei der Schätzung muss demnach auf Heuristiken zurückgegriffen werden, die im kognitiven System 1 verankert sind.

In Abbildung 1 sind die ad hoc Ergebnisse dargestellt. Stichproben von Gehaltsschätzungen sind in der Regel nicht normalverteilt und Parameter wie der Mittelwert können aufgrund der häufig anzutreffenden Rechtsschiefe der Verteilung durch Ausreißer am oberen Rand überschätzt werden. Daher wird meistens der Median bevorzugt, der hier ebenfalls berichtet wird. Doch scheinen die Werte unterhalb der Mediane für Vorstandschefs und Stars zu niedrig zu sein und bei

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Berücksichtigung der tatsächlichen Gehälter stellt sich die Frage, wo die wahren Ausreißer liegen, über oder eher unter dem Median. Um einen umfassenden Überblick in diesem Artikel zu geben, werden sowohl Mediane als auch Mittelwerte aufgeführt (Ausreißer über 100 Millionen Euro wurden entfernt).

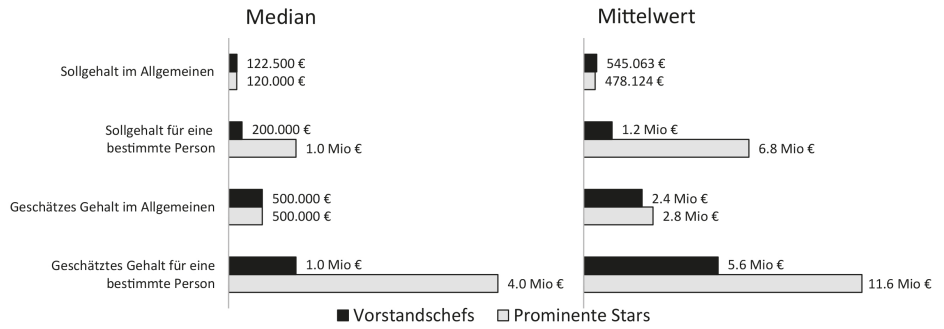


Abbildung 1: Geschätzte und Sollgehälter für Vorstandschefs und berühmte Stars (Quelle: eigene Darstellung)

Ad hoc geschätzte und Sollgehälter für prominente Stars fallen höher aus als für Vorstandschefs, und Sollgehälter sind höher für namentlich genannte Personen als in einem allgemeinen Sinn. Dies unterstützt H2a und H2b.

Eine lineare Regression mit dem ad hoc-Sollgehalt für eine namentlich genannte Person als abhängiger Variable, Beruf als festem Faktor (Vorstandschef ≡ 1, Star ≡ 2), und Sympathie als Moderator ergab positive Effekte für den Beruf (b = 5.283.862, $p < 0{,}001$) und für Sympathie (b = 872.487, $p < 0{,}05$). Die Interaktion zwischen Beruf und Sympathie brachte nochmals einen positiven Effekt von 741.051, er war jedoch nicht signifikant ($p = .311$, der Effekt ist aber in Abbildung 2 durch eine größere Steigung des Graphs für die Stars ersichtlich). Somit erfreuen sich Stars und sympathische Personen höherer ad hoc-Gehälter.

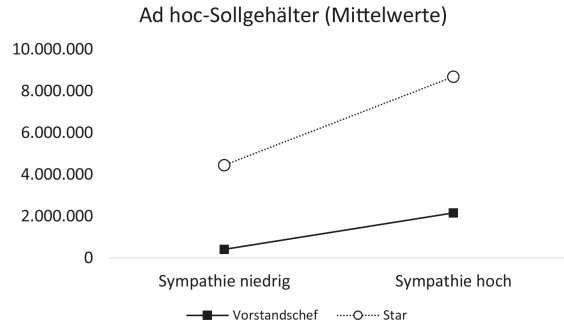


Abbildung 2: Ad hoc-Sollgehälter in Abhängigkeit von Beruf und Sympathie (Quelle: eigene Darstellung)

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

3.3.2 Vergleich der Ergebnisse aus erster und zweiter Befragungsposition

Gehälter sowie die Antworten auf Zusatzfragen sind in Tabelle 2 für das komplette 2 × 2-Design zusammengefasst. In Tabelle 2 ist zu beachten, dass Werte in einer Zeile mit gleichen Exponenten als nicht signifikant verschieden angesehen werden müssen. Die Tests auf Gleichheit wurden für die Mittelwerte anhand von Varianzanalysen (ANOVA) mit anschließenden Post Hoc-Tests (Tukey's B) und für die Mediane mit den nichtparametrischen Kruskall-Wallis- und Mann-Whitney-U-Tests durchgeführt.

Ad hoc-Gehälter für einen namentlich genannten Vorstand sind signifikant niedriger als solche für einen namentlich genannten Star. Dies trifft nicht mehr auf die Ergebnisse in der Zweitbefragung zu, in der Vorstände das Gleiche verdienen wie Stars, wobei die geschätzten Vorstandsgehälter den tatsächlichen ziemlich nahekommen (geschätzt 20,5 Mio. Euro, tatsächlich 25,4 Mio. Euro; siehe auch Anhang). Die Zahlen unterstützen im Wesentlichen nochmals Hypothesen H2a (ad hoc-Gehälter fallen zumindest für namentlich genannte Vorstandschef geringer aus als für namentlich genannte Stars) und H2b (Gehälter für namentlich genannte Vorstandschefs und namentlich genannte Stars liegen höher als allgemeine Schätzungen und Empfehlungen). Außerdem ist zu erkennen, dass Vorstandschefs signifikant höhere Gehälter zugesprochen werden, wenn sie erst nach denen der Stars abgefragt werden. Dies unterstützt H3.

Die Benachteiligung der Vorstandschefs in der ad hoc-Befragung trifft auch auf weitere Fragen zu. Zwar werden alle Gehälter als sehr hoch empfunden (66 Prozent finden sie sogar zu hoch, was bei der Unkenntnis über die tatsächlichen Einkommen nicht verwundert), auf ad hoc Gehälter der Vorstandschefs trifft dies aber besonders zu (vgl. Tabelle 2, Nr. 10.). Auch waren die Teilnehmer der ad hoc-Befragung eher überrascht von der Höhe des Vorstandsgehaltes (vgl. Nr. 11). Ad hoc-Gehälter von Vorstandschefs werden als signifikant ungerechter empfunden als für Stars in der ad hoc-Befragung (vgl. Nr. 12). In der zweiten Befragungsrunde gleichen sich die Werte für Vorstände und Stars an. Ähnliches gilt für empfundenen Ärger über die hohen Gehälter (vgl. Nr. 13.).

Eine Deckelung des Gehaltsverhältnisses im Vergleich zum Einkommen eines ungelernten Industriearbeiters empfehlen 85 Prozent für Vorstände in der Erstbefragung. Stehen Vorstände in der zweiten Position, sind es nur noch 76 Prozent und für Stars sogar noch weniger (vgl. Nr. 14). Bei der Angabe des maximalen Gehaltsverhältnisses ergab sich kein signifikanter Unterschied, er wurde mit etwa 50:1 (Median) bzw. 70:1 (Mittelwert) angegeben (vgl. Nr. 14b.).

Auch bei der Frage, ob diese Gehälter die Bevölkerung etwas angeht, schneiden Vorstände schlechter ab (ca. 70 Prozent Zustimmung). Bei den ad hoc-Gehältern der Stars ist dies die Minderheit (43 Prozent). In den Zweitbefragungen lagen Vorstände und Stars hier gleichauf mit ca. 64 Prozent (vgl. Nr. 15.). Ähnlich fallen die Zustimmungswerte zum Vorschlag aus, dass diese Gehälter zur allgemeinen Wahrnehmung regelmäßig veröffentlicht werden sollen (vgl. Nr. 16.). Auch hier sollen Vorstände, wenn nach ihnen ad hoc gefragt wird, stärker in die Pflicht genommen werden.

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

	Vorstand ad hoc		Star ad hoc		Vorstand 2. Position		Star 2. Position	
N	311		309		290		319	
1. Sollgehalt allgemein (Median)	122.500	a	120.000	a	400.000	b	500.000	b
2. Geschätztes Gehalt allgemein (Median)	500.000	a	500.000	a	2.000.000	b	1.500.000	b
3. Sollgehalt allgemein (Mittelwert)	545.063	a	478.124	a	1.772.006	b	2.010.914	b
4. Geschätztes Gehalt allgemein (Mittelwert)	2.427.395	a	2.805.875	a	7.559.965	b	6.943.351	b
5. Sollgehalt für eine namentlich genannte Person (Median)	200.000	a	1.000.000	c	1.000.000	c	1.000.000	c
6. Geschätztes Gehalt für eine namentlich genannte Person (Median)	1.000.000	a	4.000.000	b	10.000.000	c	10.000.000	c
7. Sollgehalt für eine namentlich genannte Person (Mittelwert)	1.182.005	a	6.779.605	c	7.299.315	c	5.093.991	c
8. Geschätztes Gehalt für eine namentlich genannte Person (Mittelwert)	5.585.333	a	11.551.245	b	20.510.173	c	16.016.207	d
9. Tatsächliches Durchschnittsgehalt für die ausgewählten Personen (s. Anhang)	25.400.000		41.100.000					
10. Höhe des tatsächlichen Gehalts (1 = zu niedrig; 7 = zu hoch)	6,56	a	6,01	c	6,11	c	6,26	c
11. Waren Sie über die tatsächliche Höhe des Gehaltes überrascht? (1 = nein; 7 = ja)	5,19	a	4,63	c	4,65	c	4,68	c
12. Fairness aggregiert (1 = unfair; 7 = fair; Campbell 2007)	2,02	a	2,96	b	2,42	c	2,41	c
12a. Wie gerecht finden Sie die Höhe des Einkommens (1 = ungerecht; 7 = gerecht)	1,95	a	2,93	b	2,39	c	2,41	c
12b. Für wie richtig halten Sie die Höhe des Einkommens (1 = falsch; 7 = richtig)	2,07	a	2,97	b	2,43	c	2,39	c
12c. Für wie angemessen halten sie die Höhe des Einkommens (1 = unangemessen; 7 = angemessen)	2,04	a	2,97	b	2,43	c	2,43	c
13. Wie oft haben Sie sich über die Höhe der Gehälter von Vorstandsvorsitzenden geärgert? (1 = nie; 5 = häufig)	3,48	a	2,91	b	3,25	c	3,23	c

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

		Vorstand ad hoc		Star ad hoc		Vorstand 2. Position		Star 2. Position	
N		311		309		290		319	
14a. Die Gehälter der betreffenden Berufsgruppen sind manchmal 400-mal so hoch wie die von ungelernten Fabrikarbeitern. Dieses Verhältnis 400:1 nennt man Einkommensschere. Einige Politiker befürworten die Einführung einer Obergrenze für diese Einkommensschere, die laut Gesetz nicht überschritten werden dürfte. Wie denken Sie? Sollte es ein oberes Limit für das Verhältnis der betreffenden Einkommen zu denen von ungelernten Fabrikarbeitern geben? (1 = ja; 2 = nein)		1,15	a	1,31	c	1,24	c	1,29	c
14b. Wievielmal höher soll das Einkommen dieser Berufsgruppe höchstens ausfallen dürfen im Vergleich zum ungelernten Fabrikarbeiter?	n	265 (85%)		212 (69%)		220 (76%)		228 (71%)	
	Median	40	a	50	a	50	a	50	a
	Mittelwert	67,10	a	74,77	a	65,05	a	69,99	a
15. Für gewöhnlich spricht man nicht über anderer Leute Gehälter, zumindest nicht in der Öffentlichkeit. Glauben Sie, dass die Gehälter von Vorstandsvorsitzenden/Stars Sie dennoch Etwas angehen? (1 = ja; 2 = nein)		1,28	a	1,57	b	1,36	c	1,37	c
16. Sollten die Gehälter von Vorstandsvorsitzenden regelmäßig veröffentlicht werden? (1 = ja; 2 = nein)		1,21	a	1,52	b	1,29	c	1,32	c
17. Wie oft berichten Zeitungen, Illustrierte, Radio und Fernsehen über Diskussionen bezüglich der Einkommen der betreffenden Berufsgruppe? (1 = nie; 5 = häufig)		2,75	a	3,08	b	2,81	a	3,05	b
18. Stellen Sie sich vor, Sie übernähmen den Posten dieser/dieses Vorstandsvorsitzenden/Stars. Wie würde Ihre Leistung aussehen? (1 = schlechter; 7 = besser)		3,32	a	3,33	a	2,89	b	2,54	c

Anmerkung: Werte in jeder Reihe mit unterschiedlichen Exponenten sind signifikant voneinander verschieden auf dem zweiseitigen 0,05 Signifikanzniveau. Werte mit gleichen Exponenten sind nicht signifikant verschieden. Ergebnisse für dichotome Fragen (ja/nein) sind als Mittelwerte abgebildet. Sie können zu Prozentwerten umgewandelt werden (1.28 ergibt 28% nein und 72 % ja)

Tabelle 2: Ergebnisse für Vorstandschefs und Stars in erster und zweiter Position (Quelle: eigene Darstellung)

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Der Effekt der Assimilation der Ergebnisse in der zweiten Befragungsrunde kann auch direkt an der Fairnessbewertung abgelesen werden. Wird die Fairness (vgl. Tabelle 2, Nr. 12a) als abhängige Variable mittels einer ordinalen Regression auf den unabhängigen Variablen der Berufsgruppe, der Reihenfolge in der Befragung und auf den Sympathiewerten abgebildet, ergibt sich für das Gerechtigkeitsempfinden beim Vorstand eine Abnahme von -,204 ($p < 0{,}05$), eine Abnahme von -,555 ($p < 0{,}001$), wenn der Vorstand an erster Stelle steht, und eine Steigerung von .283 ($p < 0{,}001$) für jeden Punkt Sympathiezugewinn, aber wiederum einen Abzug von -.102 ($p < 0{,}05$), wenn dieser Sympathiezugewinn beim Vorstand stattfindet (d.h., Vorstände profitieren relativ weniger von Sympathiewerten als Stars). Abbildung 3 zeigt die entsprechenden Ergebnisse. Das Fairnessempfinden ist am stärksten bei Stars in der ad hoc-Befragung bewertet, am schwächsten bei ad hoc-Vorstandswerten ($p < 0{,}01$). Wie schon bei den Gehältern festgestellt wurde, nähern sich auch die Fairnesswerte in den Zweitbefragungen an (gestrichelte Linien in Abbildung 3), und zwar so weit, dass sie statistisch nicht mehr als verschieden bezeichnet werden können ($p = .842$).

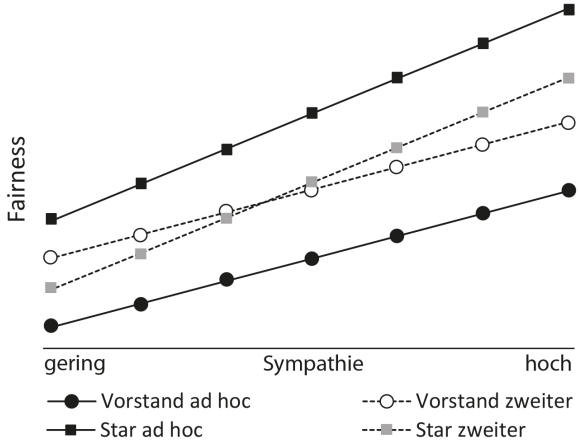


Abbildung 3: Empfundene Fairness in Abhängigkeit von Beruf, Befragungsreihenfolge und Sympathiewerten (Quelle: eigene Darstellung)

3.3.3 Diskussion

Aus obigen Ergebnissen ist eine Tendenz ersichtlich. Werden Probanden unvorbereitet nach der Höhe und der Akzeptanz der Gehälter von Vorstandschefs befragt, fallen die Ergebnisse signifikant geringer aus, als wenn die gleiche Befragung im Nachgang zu derjenigen für Stars stattfindet. Die niedrigere Gehaltshöhe für Vorstandschefs könnte ihren Grund darin haben, dass hohe Gehälter wegen mangelnder Pressepräsenz im Gegensatz zu den hohen Stargehältern nicht bekannt sind, weil mehr über prominente Sportler und Künstler an die Öffentlichkeit dringt. Im Falle der ad hoc-Befragung zum Gehalt der Stars mit nachfolgender Schätzung für den Vorstandschef könnte das Stargehalt dann als Orientierung gedient haben.

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Durch diesen sogenannten Primacy-Effekt dient das zuerst genannte Stargehalt als Anker, an den die nachfolgende Information zum Gehalt des Vorstandschefs mangels eigener besserer Kenntnis assimiliert wird (vgl. Bierhoff 2007).

Zur Unterstützung dieser Vermutung müsste a) ein signifikanter Unterschied in der Wahrnehmung öffentlicher Berichterstattung über Vorstandschefs und Stars vorliegen und b) dies einen Effekt auf die genannten Gehälter haben in der Form, dass die geschätzten den tatsächlichen Gehältern umso näherkommen, je häufiger in der Presse darüber berichtet wird. Teil a) ist erfüllt, wie Nr. 17 aus Tabelle 2 zu entnehmen ist. Wenn man davon ausgeht, dass Befragte die Gehälter wegen Unwissenheit regelmäßig zu niedrig einschätzen (vgl. Kiatpongsan/Norton 2014), müssten nun diejenigen, die häufigere Pressepräsenz wahrnehmen, Gehälter schätzen, die den höheren in der Presse näherkommen. Ein solcher Zusammenhang ist aber nicht erkennbar. Eine ANOVA mit dem geschätzten Gehalt für eine namentlich genannte Person als abhängiger Variablen, Vorstand oder Star in erster Position sowie der Häufigkeit der Pressepräsenz als unabhängige Variable zeigte den bekannten signifikanten Effekt der Berufsgruppe mit deutlich geringeren ad hoc-Gehältern für Vorstände ($F(1,574) = 15.553$, $p < 0{,}001$). Die Pressepräsenz spielte jedoch keine signifikante Rolle ($F(4,574) = 2.135$, $p = 0{,}075$).

4. Abschließende Diskussion und Zusammenfassung

Warum gönnt die Bevölkerung Stars so viel mehr Einkommen als Vorstandschefs? Wenn morgen eine Volksabstimmung stattfände, könnte man prognostizieren, dass Soll- bzw. Maximalgehälter in ad hoc-Befragungen für namentlich benannte Vorstandschefs signifikant niedriger ausfielen als für namentlich benannte Stars (1,2 Mio. Euro gegenüber 6,8 Mio. Euro, vgl. Abbildung 1). Das Plebiszit käme demnach auf ein maximales Gehaltsverhältnis von Vorstand zu Industriearbeiter von 40:1, bei Stars dagegen von 225:1. Wird die Befragungsreihenfolge vertauscht, dürfen Vorstandschefs ähnlich viel verdienen wie Stars.

Die in diesem Beitrag aufgezeigten Inkonsistenzen sind ein weiteres Beispiel für die von Kahneman (2011; 2012) entwickelte Theorie der zwei kognitiven Systeme. System 1 urteilt schnell, emotional und unter Verwendung von Heuristiken, die bekanntlich die Entscheidungsfindung leichter machen, weil sie uns vom deutlich aufwändigeren Prozess des Nachdenkens in System 2 befreien. Erscheint dann das Bild eines Vorstandschefs, werden im kognitiven System 1 sofort alle unbewusst vorhandenen Vorurteile abgerufen, die durch die öffentliche Meinung und deren Verbreitung genährt wurden (Priming). Ähnliche Ablehnung von Stars gibt es in der Öffentlichkeit nicht, sie sind sogar nur deswegen Stars, weil sie auf Zustimmung stoßen. Star zu sein heißt, von vielen sympathisch gefunden zu werden, was bei Vorstandschefs eher nicht der Fall ist. Sympathie hat auch tatsächlich einen positiven Einfluss auf das Gehalt, insbesondere für Stars (vgl. Abbildung 2). Wenn sich die Umfrageteilnehmer in die Lage des bestreffenden Vorstands oder Stars versetzen sollten, so glaubten weniger Teilnehmer, an die Leistung der Stars herankommen zu können (vgl. Tabelle 2, Nr. 18.). Auch dieses Phänomen könnte

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

zu der Diskrepanz zwischen den ad hoc-Gehältern und somit einer höheren ›Belohnung‹ für Stars geführt haben.

Die Asymmetrie der Gehälter verschwindet jedoch bei der umgekehrten Fragefolge. Bezeichnend dabei ist, dass die Teilnehmer ca. 50 Sekunden mehr für die Beantwortung des Vorstandsteils an zweiter Stelle brauchten als für die Beantwortung des Star-Teils an zweiter Stelle ($p < 0{,}001$). Wie oben dargelegt, liegen keine Hinweise vor, dass dies durch unterschiedlichen Wissensstand bezüglich Vorstands- und Stargehältern begründet ist. Antwortzeiten werden in der Literatur als guter Indikator für Schwierigkeitsgrad und kognitive Dissonanz identifiziert (vgl. Bassili/Scott 1996; Yan/Tourangeau 2008). Die Stärke dieser Dissonanz richtet sich nach dem auszutragenden Konflikt. Im Falle der Reihenfolge Vorstand – Star gab es diesen Konflikt nicht, es erschien den Probanden selbstverständlich, dass die Gehälter der Stars höher zu sein hätten als die der Vorstände. Außerdem wurden die viel höheren tatsächlichen Gehälter der Stars doch um einiges fairer empfunden als die tatsächlich niedrigeren der Vorstände (41,4 Mio. Euro gegenüber 25,1 Mio. Euro; s. Anhang).

Bei der umgekehrten Reihenfolge, bei der den Stars gleich zu Beginn hohe Gehälter zugesprochen wurden, muss danach ein Anpassungsprozess zu Gunsten der Vorstände stattgefunden haben. Durch kognitive Dissonanz ausgelöst, wurde die Beurteilung vom System 1 zum System 2 geleitet. Die Probanden könnten überlegt haben, ob es richtig ist, den Stars vor dem Hintergrund des eigenen Fairnessverständnisses hohe Gehälter zuzugestehen, den Vorstandsvorsitzenden aber nicht. Man kann vermuten, dass der normale Durchschnittsbürger um die Verantwortung und Leistung der Unternehmenslenker weiß, von denen nicht selten die eigenen Arbeitsplätze abhängen. Dementsprechend könnte man sogar so weit gehen, zu vermuten, dass sich die Teilnehmer nicht dem Vorwurf der Scheinheiligkeit aussetzen wollten, wenn sie den Vorständen niedrigere Einkommen zubilligten als zuvor den Stars. Die meisten Teilnehmer fühlten sich als Musikliebhaber oder Sportbegeisterte eher der Peergroup der Stars zugehörig. Nachdem in der Reihenfolge Vorstand – Star die Befragung für Vorstände schon abgeschlossen war (Rückwärtsblättern im Fragebogen war nicht möglich), bestand kein Grund mehr, bei den Stars nicht seine ehrliche Meinung mit höheren Gehältern kundzutun. Man konnte die Vorstandsgehälter sowieso nicht mehr ändern. In der umgekehrten Reihenfolge war dies anders. In dem Moment, wo die zweite Fragegruppe mit den Vorständen auftaucht, wirken die Antworten der ersten Fragegruppe für Stars wie ein Spiegel, der die Probanden darüber nachdenken ließ, ob es richtig ist, den Vorständen weniger zuzugestehen. In der Konsequenz besserten die Umfrageteilnehmer ihre Einstellungen nach (vgl. Alicke et al. 2013). Als Ergebnis dürfen Vorstandschefs gleich viel verdienen wie Stars. Auch dies ist ein Beleg dafür, dass der Vorwurf, man vergleiche Äpfel mit Birnen, nicht greift.

Wäre es nur um die ad hoc-Befragung gegangen, die in der Systematik einem Plebiszit ähnelt, wären die Vorstandsgehälter deutlich zu niedrig ausgefallen. Die höheren Gehaltsvorstellungen kamen erst in der umgekehrten Reihenfolge zum Vorschein. Für die öffentliche Meinungsfindung heißt dies, dass auf dem kognitiven System 1 zurückzuführende Beurteilungen irreführend sein können. Entspre-

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

chende Wahlergebnisse müssen zwar akzeptiert werden, haben aber den Makel, inadäquat zustande gekommen zu sein. Solche Ergebnisse sind zu erwarten, wenn Politiker schlagwortartig darauf hinweisen, dass es in Deutschland nicht gerecht zugeht. Auf dieses Schlagwort folgt im System 1 unmittelbare Zustimmung (zumindest bei 75 Prozent der Bevölkerung, vgl. Schäfer/Zydrarview 2010).

Unabhängig von der Relevanz dieser Studienergebnisse für die theoretische Forschung ergibt sich auch ein Hinweis an die Politik. Er beruht auf Kahneman's (2011: 417) einfacher Forderung «The way to block errors that originate in System 1 is simple in principle: recognize the signs that you are in a cognitive minefield, slow down, and ask for reinforcement from System 2«. Dieser Ansatz wurde im vorliegenden Forschungsdesign durch die nochmalige Befragung zur jeweils anderen Berufsgruppe angewandt. Im Bereich der Werbung, die gezielt das kognitive System 1 mit teilweise unterschwelligen Mitteln anspricht (›subliminales Priming‹), führt der zu zahlende Preis für die beworbenen Produkte und Dienstleistungen zu kognitiver Dissonanz und damit über System 2 zu einem reflektierten Kaufverhalten. Auf politischer Ebene sind Kosten des eigenen Wahlverhaltens aufgrund der komplexen Zusammenhänge schwer abzuschätzen. Allerdings können Wahlsysteme wie z.B. eine Stichwahl die Kosten des eigenen Wahlverhaltens verdeutlichen. In Frankreich hat dies dazu geführt, dass der Front National (FN) bei den Départementswahlen im März 2015 zwar in vielen Départements als stärkste Kraft abgeschnitten hatte, aber im zweiten Wahlgang nirgendwo die Mehrheit erringen konnte. Den Wählern wurde im zweiten Wahlgang klar, dass das Beharren auf der Ablehnung des in der Stichwahl gegen den FN antretenden nicht genehmen sozialistischen bzw. konservativen Kandidaten durch Stimmenthaltung letztendlich mit dem Sieg des FN bezahlt werden müsste. Dieser Preis war vielen Wählern zu hoch, woraus sich eine Bündnisbildung zwischen bürgerlichen Rechten und Sozialisten ergab.

Insbesondere in Zeiten zunehmend populistischer Bewegungen, die gezielt das erste kognitive System ansprechen, wäre es wünschenswert, wenn entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung von Fehlern aus dem System 1 ergriffen würden.

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Vorstandschefs	Unternehmen	N	Tatsächliches Gehalt (Mio €)	Ad hoc geschätztes Gehalt (Mio €)	Ad hoc Sollgehalt (Mio €)	Sympathie
Brian Moynihan[3]	Bank of America					
Bob Dudley[6]	BP	5	11,5	3,5	0,1	0,1
David Cote[3]	Honeywell					
Gini Rometty[3]	IBM	6	16,3	1,3	0,3	1,2
James Dimon[3]	JPMorgan Chase	2	25,1	1,1	0,1	-0,7
Dieter Zetsche[4]	Mercedes Daimler	71	8,4	5,4	1,5	0,5
Indra Nooyi[3]	Pepsi	23	17,4	5,1	1,1	2,4
Ben van Beurden[7]	Shell					
Howard D. Schultz[3]	Starbucks	6	19,5	2,5	0,2	0,3
Norbert Reithofer[4]	BMW	23	7,3	3,2	1,0	1,0
Leslie Moonves[3]	CBS	5	49,5	2,8	0,5	1,0
Robert Iger[3]	Walt Disney	32	39,7	9,4	0,4	2,0
Rex Tillerson[3]	Exxon Mobile	1	25,8	3,0	0,2	-1,9
Mary T. Barra[3]	General Motors	11	14,5	0,8	0,3	1,4
Meg Whitman[3]	Hewlett-Packard	6	17,8	4,0	0,5	0,3
Jeffrey Boyd[5]	Priceline	2	45,6	0,3	0,3	0,7
Joe Kaeser[4]	Siemens	17	6,2	1,6	0,8	1,1
Martine Rothblatt[3]	United Therapeutics	1	28,7	38,0	0,1	-0,8
Marissa Mayer[3]	Yahoo	32	38,2	2,4	4,0	2,4
Tim Cook[2]	Apple	27	59,3	14,0	0,7	0,6
Sheri McCoy[9]	Avon	21	9,0	0,8	0,3	2,3
Satya Nadella[3]	Microsoft	17	76,6	12,7	0,7	0,7
Safra A. Catz[8]	Oracle	2	34,3	0,2	0,1	1,6
Sergio Ermotti[1]	UBS	1	10,2	6,0	2,0	0,4
Alle Vorstandschefs		**311**	**25,4**	**5,6**	**1,2**	**1,2**

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Stars	Beruf	N	Tatsächliches Gehalt (Mio €)	Ad hoc geschätztes Gehalt (Mio €)	Ad hoc Sollgehalt (Mio €)	Sympathie
Ben Roethlisberger[13]	American Football	2	44,5	0,7	0,5	1,3
Beyoncé Knowles[10]	Musikerin	8	49,5	30,4	11,9	1,4
Britney Spears[10]	Musikerin	21	28,2	7,8	2,0	1,0
Christiano Ronaldo[10]	Fußballer	14	72,3	24,6	9,1	0,7
Dirk Nowitzki[14]	Basketballer	20	15,5	5,9	7,1	2,2
Elton John[10]	Musiker	14	48,6	6,0	12,9	2,2
Fernando Alonso[10]	Rennfahrer	1	32,3	0,1	0,1	2,4
Floyd Mayweather[10]	Boxer	3	272,7	36,7	1,5	-0,1
Franck Ribery[12]	Fußballer	8	16,4	6,6	3,8	1,0
Gisele Bundchen[10]	Model	9	40,0	13,4	4,8	1,8
Heidi Klum[15]	Model	44	15,0	6,4	3,5	1,4
Jackie Chan[10]	Schauspieler	28	45,5	5,6	6,8	1,9
Katy Perry[10]	Musikerin	7	122,7	9,3	4,9	2,3
Lady Gaga[10]	Musikerin	13	53,6	19,0	11,7	1,7
Lewis Hamilton[10]	Rennfahrer	8	35,5	10,5	6,6	1,0
Lionel Messi[10]	Fußballer	8	67,3	13,6	4,5	1,7
Paul McCartney[10]	Musiker	22	46,8	16,6	15,0	2,6
Pep Guardiola[11]	Fußballer	14	21,8	6,0	3,6	1,6
Roger Federer[10]	Tennisspieler	6	60,9	22,3	15,2	2,1
Neymar[10]	Fußballer	2	28,2	15,0	7,5	2,3
Sebastian Vettel[10]	Rennfahrer	33	30,0	11,6	8,5	1,9
Taylor Swift[10]	Musikerin	9	72,7	10,8	3,7	2,0
Tiger Woods[10]	Golfer	2	45,9	0,1	0,0	-0,6
Tom Cruise[10]	Schaupieler	13	36,4	18,3	3,1	1,1
Alle Stars		**309**	**41,1**	**11,6**	**6,8**	**1,7**

Anmerkung: Bei den hochgestellten Zahlen handelt es sich um die Angabe der Quellen (im Anschluss an das Literaturverzeichnis). Personen ohne Zahlenangaben wurden von den Umfrageteilnehmern nicht ausgewählt.

Anhang: Vorstandschefs und berühmte Stars

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Literaturverzeichnis

1860 München (2016): Ismaik: »Die Champions League ist unser Traum.« Link: http://www.kicker.de/news/fussball/2bundesliga/startseite/661076/artikel_ismaik_die-champions-league-ist-unser-traum.html (zuletzt abgerufen am 10.02.2017).

Alicke, M. et al. (2013): Hypocrisy: What counts? In: Philosophical Psychology, Vol. 26/No. 5, 673–701.

Bassili, J. N./Scott, B. S. (1996): Response Latency as a Signal to Question Problems in Survey Research, in: The Public Opinion Quarterly, Vol. 60/No. 3, 390–399.

Batson, C. D. et al. (1983): Influence of Self-Reported Distress and Empathy on Egoistic Versus Altruistic Motivation to Help, in: Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 45/No. 3, 706–718.

Batson, C. D. et al. (2002): Moral Hypocrisy: Addressing Some Alternatives, in: Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 83/No. 2, 330–339.

Bierhoff, H.-W. (2007): Wahrnehmung als Kommunikationsergebnis, in: Piwinger, M./Zerfaß, A. (Hrsg.): Handbuch Unternehmenskommunikation, Wiesbaden: Gabler, 588–598.

Bogle, J. C. (2008): Reflections on CEO Compensation, in: Academy of Management Perspectives, Vol. 22/No. 2, 21–25.

Campbell, M. C. (2007): 'Says Who?!' How the Source of Price Information and Affect Influence Perceived Price (Un)fairness, in: Journal of Marketing Research, Vol. 44/No. 2, 261–271.

Chrisafis, A. (2012): Hollande to Clamp Down on Fat Cat Pay, in: The Guardian, Link: http://www.theguardian.com/world/2012/may/30/hollande-france-clamp-down-fat-cat-pay (zuletzt abgerufen am 27.12.2015).

Coyne, K./Coyne, S. E. J. (2007): Surviving Your New CEO, Link: https://hbr.org/2007/05/surviving-your-new-ceo (zuletzt abgerufen am 29.12.2015).

Eintracht Frankfurt (2009): Den neuen Trainer beneide ich nicht, Link: http://www.faz.net/aktuell/rhein-main/sport/eintracht-frankfurt/im-interview-eintracht-praesident-peter-fischer-den-neuen-trainer-beneide-ich-nicht-1798668.html (zuletzt abgerufen am 10.02.2017).

Hayek, F. A. von (2003): Recht, Gesetz und Freiheit, Tübingen: Mohr Siebeck.

Kahneman, D. (2011): Thinking, Fast and Slow, New York, NY: Farrar, Straus and Giroux.

Kahneman, D. (2012): Schnelles Denken, langsames Denken, München: Siedler.

Kiatpongsan, S./Norton, M. I. (2014): How Much (More) Should CEOs Make? A Universal Desire for More Equal Pay, in: Perspectives on Psychological Science, Vol. 9/No. 6, 587–593.

Norton, M. I./Ariely, D. (2011): Building a Better America-One Wealth Quintile at a Time, in: Perspectives on Psychological Science, Vol. 6/No. 1, 9–12.

Posner, R. A. (2009): Are American CEOs Overpaid, and, if so, What if Anything Should be Done About it? in: Duke Law Journal, Vol. 58/No. 6, 1013–1047.

Said, S. (2013): The Most Expensive Celebrity Endorsements, Link: http://www.therichest.com/luxury/most-expensive/the-most-expensive-celebrity-endorsements/?view=all (zuletzt abgerufen am 09.02.2017).

Schäfer, U./Zydrarview, M. (2010): Moral muss einen Preis bekommen – Interview mit dem Sozialethiker Hengsbach über die Mentalität der Banker, entsprechende Lehren aus der Bibel und eine neue Wohlstandsdefinition, Link: http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/sozialethiker-hengsbach-moral-muss-einen-preis-bekommen-1.27811 (zuletzt abegrufen am 09.02.2017).

Süddeutsche Zeitung (2010): Manager und Unternehmer müssen Vorbild sein. Interview mit Jürgen Thumann am 17.05.2010. Link: http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/fehlverhalten-der-reichen-manager-und-unternehmer-muessen-vorbild-sein-1.281242 (zuletzt abgerufen am 12.12.2016).

Thielemann, U. (2004): Managergehälter – Eine Frage der Ethik, in: Wiemeyer, J. (Hrsg.): Die Höhe der Managergehälter und die Frage der »sozialen Gerechtigkeit«, Wirtschaftsdienst, Vol. 84/Nr. 6, 358–362.

Valdesolo, P./DeSteno, D. (2007): Moral Hypocrisy – Social Groups and the Flexibility of Virtue, in: Psychological Science, Vol. 18/No. 8, 689–691.

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Valdesolo, P./DeSteno, D. (2008): The Duality of Virtue: Deconstructing the Moral Hypocrite, in: Journal of Experimental Social Psychology, Vol. 44/No. 5, 1334–1338.

Yan, T./Tourangeau, R. (2008): Fast Time and Easy Question: The Effects of Age, Experience and Question Complexity on Web Survey Response Times, in: Applied Cognitive Psychology, Vol. 22, 51–68.

Quellenverzeichnis zu den tatsächlichen Gehältern von Vorständen und Stars: (zuletzt abgerufen am 12.12.2016; die aktuellen Zahlen können gegenüber denen zum Zeitpunkt der Datenerhebung veröffentlichten abweichen)

1: http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-03-13/ubs-raises-ermotti-s-pay-4-as-bank-restates-earnings
2: http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-04-17/tim-cook-s-65-million-pay-is-best-deal-among-top-paid-u-s-ceos
3: http://www.equilar.com/reports/18-200-highest-paid-CEO-rankings-2015.html
4: http://www.finanzen.net/nachricht/private-finanzen/Millionenbezuege-Gehaltsliste-2014-Das-haben-DAX-Chefs-im-letzten-Jahr-verdient-4262503
5: http://www.forbes.com/pictures/mef45eghm/jeffrey-boyd/
6: http://www.theguardian.com/business/2015/mar/03/bps-bob-dudley-got-25-pay-rise-as-company-salaries-were-frozen
7: http://www.theguardian.com/business/2015/mar/12/shell-ceo-ben-van-beurden-paid-242m-in-2014
8: http://www1.salary.com/Safra-A-Catz-Salary-Bonus-Stock-Options-for-Oracle-Corp.html
9: http://www1.salary.com/AVON-PRODUCTS-Executive-Salaries.html
10: http://www.forbes.com/celebrities/list/
11: http://www.forbes.com/pictures/emdm45eiflk/1-pep-guardiola/
12: http://www.forbes.com/pictures/mlh45egml/no-12-franck-ribery-bayern-munich/
13: http://www.forbes.com/pictures/mli45fedli/1-ben-roethlisberger/
14: http://www.spotrac.com/nba/dallas-mavericks/dirk-nowitzki/
15: http://www.vermoegenmagazin.de/heidi-klum-vermoegen/

https://doi.org/10.5771/1439-880X-2017-1-58
Generiert durch Universitaet St. Gallen , am 29.09.2018, 13:24:23.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.