

**Julian Bank**

**T h e m a**

**Wie werden Einkommensunterschiede in Deutschland gerechtfertigt?**

**Eine Typologie der Rechtfertigungsmuster von Einkommensungleichheit in Deutschland  
anhand einer Diskursanalyse der ‚Causa Winterkorn‘**

Masterarbeit im Fach Economics

Themensteller: **Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Streeck**

Vorgelegt in der Masterprüfung

im Studiengang Economics

der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln

Köln 2013

# Inhalt

Abbildungsverzeichnis .....	ii
Tabellenverzeichnis .....	ii
Abkürzungen .....	iii
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Einkommensungleichheit und Managergehälter: Entwicklungen, Erklärungen und Ansichten..</b>	<b>7</b>
2.1 Entwicklung der Einkommensungleichheit in Deutschland .....	7
2.2 Entwicklung der Managervergütung in Deutschland.....	9
2.3 Ansichten über Ungleichheit: Forschungsstand .....	13
<b>3. Die ‚Causa Winterkorn‘ – eine Chronologie .....</b>	<b>17</b>
<b>4. Diskursanalyse: Rechtfertigungsmuster der Vergütung von Martin Winterkorn .....</b>	<b>22</b>
4.1 Methodik und Datenauswahl.....	23
4.1.1 Diskursbegriff und Analyseansatz .....	23
4.1.2 Festlegung des Untersuchungszeitraums .....	25
4.1.3 Auswahl der Quellen .....	26
4.1.4 Vorgehen der qualitativen Textanalyse: Der Codierprozess .....	27
4.2 Rechtfertigungsmuster zum Rekordgehalt Martin Winterkorns .....	30
4.2.1 Übergreifende Erkenntnisse aus der Datenanalyse .....	30
4.2.2 Die Rechtfertigungsmuster der ‚Causa Winterkorn‘ .....	34
<b>5. Eine Typologie der Rechtfertigungsmuster der Einkommensungleichheit .....</b>	<b>47</b>
5.1 Zum Typologie-Begriff.....	47
5.2 Rechtfertigungsmuster der Einkommensungleichheit: Eine Typologie.....	48
5.2.1 Zentrale Ausprägungen innerhalb der Rechtfertigungsfiguren.....	49
5.2.2 Strukturierungsdimension ‚hinreichende versus notwendige Bedingung‘ .....	53
5.2.3 Strukturierungsdimension ‚intrinsisch versus funktional‘ .....	53
5.2.4 Strukturierungsdimension Prämissen.....	54
5.2.5 Querschnitts-Rechtfertigungsmuster.....	55
5.2.6 Überschneidungen zwischen Rechtfertigungsfiguren.....	57
5.2.7 Grenzen.....	58
<b>6. Fazit.....</b>	<b>60</b>
Literaturverzeichnis.....	64
Anhang .....	I

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verortung im Feld der Ungleichheitsforschung.....	4
Abbildung 2: Ungleichheitsentwicklung in Deutschland seit 1950 .....	7
Abbildung 3: Divergenz von Realeinkommen seit 1991 .....	8
Abbildung 4: Anteil am Einkommen nach Dezilen 1991/2010 .....	8
Abbildung 5: Vorstandsvergütung und durchschnittliche Löhne, 1987-2005 .....	10
Abbildung 6: Vergütung von Dax-Vorstandschefs 2003-2011 .....	11
Abbildung 7: Vergütungsmodell Volkswagen 2011 .....	12
Abbildung 8: FAZ-Berichterstattung zu Managergehältern 2006-2013 .....	17
Abbildung 9: Ebenen der Diskursanalyse .....	24
Abbildung 10: Quantitative Trefferanalyse zur ‚Causa Winterkorn‘ .....	25
Abbildung 11: Wachstumsprozess des Code-Baums .....	29
Abbildung 12: Verteilung der Meinungszitate nach Akteursgruppen.....	31
Abbildung 13: Rechtfertigungsfamilien der ‚Causa Winterkorn‘.....	34
Abbildung 14: Unterkategorien der Rechtfertigungsfigur ‚Leistung‘ .....	36
Abbildung 15: Rechtfertigungsmuster ‚Unternehmenserfolg‘ .....	37
Abbildung 16: Schematische Darstellung von Überschneidungen in der Typologie.....	57
Abbildung 17: Typologie der Rechtfertigungsmuster – schematische Darstellung .....	60

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Rechtfertigungsmuster der Einkommensungleichheit - eine Typologisierung .....	56
--	----

## **Abkürzungen**

ALLBUS – Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BDI – Bundesverband der Deutschen Industrie

DCGK – Deutscher Corporate Governance Kodex

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund

DSW – Deutsche Schutzvereinigung Wertpapierbesitz

FAZ – Frankfurter Allgemeine Zeitung

FAS – Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung

KW – Kalenderwochen

LTI – Long Term Incentive

RF – Rechtfertigungsfigur(en)

RM – Rechtfertigungsmuster

SOEP – Sozioökonomisches Panel

UZR - Untersuchungszeitraum

VorstAG – Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung

VW – Volkswagen

Oftentimes, when a substantial premiss in an argument is unexposed, the argument convinces more than it would if that premiss were laid bare for inspection.

(G.A. Cohen, *Self-Ownership, Freedom, and Equality*, p. 66)

## 1. Einleitung

20 Millionen Euro hätte VW-Manager Martin Winterkorn beinahe im Jahr 2012 verdient. Im Jahr zuvor waren es 17,5 Millionen gewesen – eine Rekordsumme für einen deutschen Dax-Vorstandsvorsitzenden. Doch obwohl der Volkswagen-Konzern im Jahr 2012 noch größere Gewinne machte als im Vorjahr, nahm Winterkorn nach einer breiten Mediendebatte um seine Vergütung bereitwillig eine Gehaltskürzung um gut 3 Millionen Euro hin. Der VW-Aufsichtsrat hatte kurzerhand die Vergütungsregeln geändert. Offenbar hatte sich in der Führungsriege von VW die Sorge durchgesetzt, dass die Schlagzeilen um das Rekordgehalt dem Ansehen des Autobauers schaden könnten.

„Doch obwohl Volkswagen noch größere Gewinne machte...“ – in dieser Formulierung ist bereits ein implizites Rechtfertigungsmuster für das Rekordgehalt von Martin Winterkorn enthalten: Steigende Gewinne, auch als Folge einer besonderen Managerleistung. *Leistung* – eines der beliebtesten Rechtfertigungsmuster für Einkommensungleichheit. Zugleich wurden im Zuge der Debatte Gründe dafür angeführt, warum Winterkorns Gehalt im Folgejahr dennoch reduziert werden sollte, beispielsweise die schwierige „Vermittelbarkeit“ einer solchen Gehaltshöhe.

Mit welchen Begründungen werden Managergehälter gerechtfertigt oder in Frage gestellt? Die ‚Causa Winterkorn‘ – also die in der Medienöffentlichkeit geführte Debatte, die nach der Veröffentlichung von Martin Winterkorns Gehalt entbrannte, und die darauf folgenden unternehmensinternen und politischen Reaktionen – stellt in dieser Arbeit das empirische Material dar, anhand dessen der Diskurs um Rechtfertigungen von Einkommensungleichheit rekonstruiert werden soll. Mittels einer Diskursanalyse der Diskussion um Martin Winterkorns Gehalt soll eine Typologie von Rechtfertigungsmustern für Einkommensungleichheit entwickelt werden, die den Anschluss an theoretische Überlegungen zur Legitimation ungleicher Einkommen sucht.

---

*Danksagung:* Mein Dank gilt Heidi Bank, Jesse Bank, Anne Bank-Lickenbröcker, Max Bank, Julian Becker, Sebastian Bödeker, Hannah Höchner und Daniel Mertens für ihre Unterstützung und wertvolle Anregungen und Hinweise. Alle Fehler sind natürlich meine eigenen.

Ziel dieses in erster Linie deskriptiven Vorhabens ist es, Argumentationsfiguren für und gegen Einkommensungleichheit so zu typologisieren, dass deren verschiedene Dimensionen und zugrunde liegende Prämissen deutlich werden. Damit soll diese Arbeit zu einem klareren Umgang mit Ungleichheitsargumenten beitragen. Darüber hinaus kann die Typologisierung Vorarbeit leisten zu einer weiteren sozialwissenschaftlichen Beschäftigung mit Ungleichheit. Sie kann helfen, *soziale Theorie* fortzuentwickeln, um beispielsweise die sozialen Funktionen von Reichtfertigungsmustern besser zu verstehen. Sie kann ebenfalls helfen, *empirisches Material* gezielter zu sammeln.

### **Relevanz des Themas**

Einkommensungleichheit und andere Formen sozialer Ungleichheit sind in aller Munde. Seit 2001 veröffentlicht die deutsche Bundesregierung zur Mitte jeder Legislaturperiode einen sogenannten „Armut- und Reichtumsbericht“ (BMAS 2013: I). Eine Reihe von populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen (Hartmann 2013; Horn 2011; Stiglitz 2012; Wehler 2013; Wilkinson/Pickett 2010) und Reportagen (Rickens 2012; Toynbee/Walker 2008) tragen ebenfalls zur Diskussion um soziale Ungleichheit in Deutschland und international bei.

Diese verstärkte öffentliche Beschäftigung mit dem Thema hat auch eine materielle Basis: So hat die soziale Ungleichheit in Deutschland und den meisten OECD-Staaten seit etwa den 1980er Jahren, nach vorherigem Rückgang seit dem zweiten Weltkrieg, stark zugenommen (vgl. Kapitel 2).

In der politischen Auseinandersetzung der letzten Jahre stellt Ungleichheit dementsprechend ein umkämpftes Thema dar: Schon mit den Protesten im Jahr 2004 gegen die ‚Agenda 2010‘ der rot-grünen Bundesregierung wurde soziale Ungleichheit thematisiert. Und spätestens mit der Zuspitzung der globalen Finanzkrise 2008 wurde die wachsende Ungleichheit ein öffentlich breit diskutiertes Thema: Die internationale „Occupy-Bewegung“ machte die Frage greifbar, indem sie die „99 Prozent“ den obersten ein Prozent innerhalb der Einkommens- und Vermögensverteilungen gegenüberstellte (vgl. Stiglitz 2012). Auch speziell die Managerbezüge stellen ein Feld politischer Auseinandersetzungen dar. Ausgerechnet die vielfach als wirtschaftsfreundlich geltende Schweiz tat sich in den vergangenen Monaten durch zwei Volksinitiativen hervor: mit der erfolgreichen „Minder-Initiative“, welche die Aktionäre bei Entscheidungen über die Mangervergütung stärkte sowie Antrittsgelder und Abgangsentschädigungen verbot, und mit der gescheiterten „1:12“-Initiative der schweizerischen Jungsozialisten, die eine Begrenzung der Lohnspreizung innerhalb von Unternehmen anstrebte (vgl. Kapitel 3). Auch im deutschen Bundestagswahlkampf 2013 spielte die Diskussion um Umverteilungspolitik, insbesondere durch Steuererhöhungen und einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn, eine zentrale Rolle. Nicht von Ungefähr kamen entsprechende Bemühungen aus dem bürgerlichen Lager, solche Politik in Frage zu stellen, beispielsweise mit einer Kampagne der Initiative Neue Soziale

Marktwirtschaft (INSM) zum Gerechtigkeitsbegriff (vgl. Speth 2013). Der Kampf um die Deutungshoheit in der Ungleichheitsdebatte ist politisch gerade deshalb brisant, weil er eine Schlüsselfrage quer durch alle Politikfelder darstellt – sei es das klassische Feld der Finanzpolitik oder sei es die Bildungs-, Familien- oder Gesundheitspolitik. Werden Einkommensunterschiede als zu groß erachtet und deren Rechtfertigungen in Frage gestellt, können sich eine Vielzahl von Handlungsnotwendigkeiten in der Politik daraus ergeben.

Auch die *quantitative und qualitative Sozialforschung* beschäftigt sich mit der Bewertung von Ungleichheit. Neben zahlreichen Untersuchungen der quantitativen Meinungsforschung zu Ansichten über Einkommens- und Vermögensungleichheit liegen auch eine Reihe qualitativer Studien zu Deutungsmustern und Ansichten über Ungleichheit vor (Dubet 2008; Hochschild 1981; Sachweh 2010). Dabei werden jedoch differenzierte Unterscheidungen verschiedener Argumentationsfiguren hinsichtlich der Ungleichheitsverhältnisse zumeist nicht abgebildet. Oft wird nur nach groben Rechtfertigungsfamilien unterschieden, wie beispielsweise Leistung, Bedarf und Gleichheit (vgl. Abschnitt 2.3).

Anders als die empirische Sozialforschung geht die *politische Theorie* hinsichtlich der Nuancen von Ungleichheitsbegründungen sehr wohl in die Tiefe. Diese pflegt jedoch in aller Regel einen Diskurs fernab der Lebenswelt Einzelner und fernab alltagspolitischer Mediendebatten. Beispielsweise gibt es den umfassenden und komplexen Strang einer „Equality of What“-Debatte innerhalb des Egalitarismus (der selbst wiederum nur eine von verschiedenen Gerechtigkeits-theorien ist). Hier werden genaueste Schärfungen der unterschiedlichen Gleichheitsargumente entwickelt (Sen 1980; Cohen 1989; Dworkin 2002). Versuche jedoch, argumentativ differenzierte Theorie und empirische Forschung zur Einkommensungleichheit zusammenzubringen, sind selten (Miller 1992).

Mit dieser Arbeit soll daher der Versuch unternommen werden, in einem relativ eng eingegrenzten Bereich empirisch zu forschen, ohne dass dies auf Kosten von argumentativer Tiefe geht. Die Rechtfertigungsmuster werden empirisch in der Diskursanalyse erfasst; ihrer argumentativen Komplexität, etwaigen Widersprüchlichkeiten und der Notwendigkeit einer differenzierteren Diskussion soll dabei durch den Versuch einer Typologisierung Rechnung getragen werden. Mit der Typologie soll am Ende mehr stehen als nur eine Unterscheidung von zwei, drei Argumenten - zugleich jedoch soll die Typologisierung beschränken und systematisieren, um einen Überblick über die einzelnen Verästelungen von Argumenten zu ermöglichen, indem Dimensionen im Argumentationsraum rekonstruiert werden. Auf diese Weise soll idealerweise dem Mangel an Differenziertheit mancher empirischer Forschung entgegengewirkt werden, ohne den Anschluss an die lebensweltliche Praxis und öffentliche Debatten zu verlieren.

## Eingrenzungen

Der Versuch, Mängel in einer Hinsicht zu überwinden, zwingt allerdings, wie schon angedeutet, zu einer Beschränkung in anderen Fragen. Um das Untersuchungsfeld einzugrenzen, klammert diese Arbeit eine Reihe von Aspekten aus:

*Erstens* beschränkt sich die Arbeit auf die Ungleichheit von *Einkommen*, lässt also Vermögensungleichheiten und andere soziale Ungleichheiten unberücksichtigt. Damit werden aus Sicht der Ungleichheitsforschung die möglichen Ausprägungen von sozialer Ungleichheit bereits stark eingegrenzt. Diese Arbeit beschränkt sich also zum einen auf einen materiellen Ungleichheitsbegriff, der immaterielle Ungleichheitsdimensionen wie etwa Bildung, Macht oder Status ausklammert. Zudem werden auch innerhalb eines materiellen Ungleichheitsbegriffs Vermögen in der Betrachtung außer Acht gelassen.

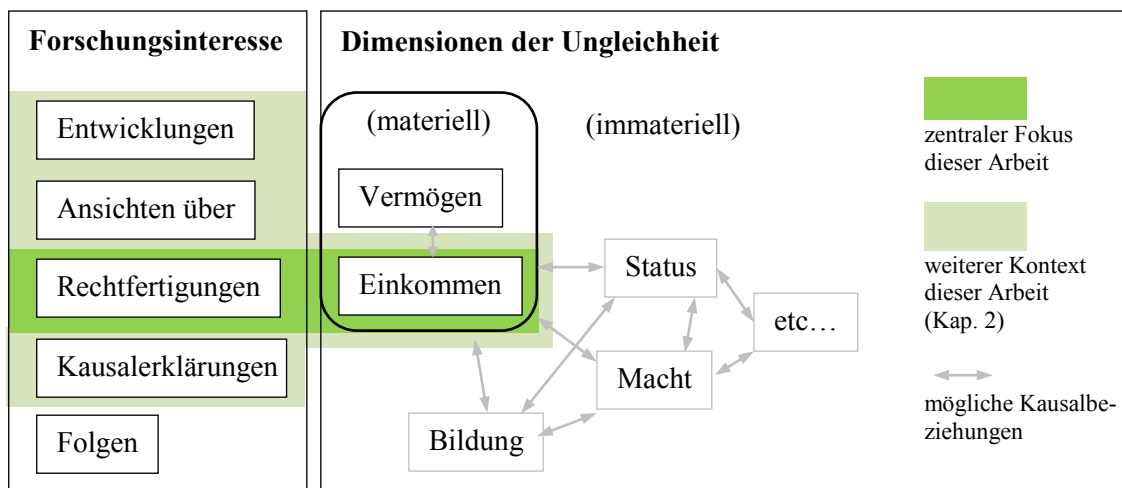


Abbildung 1: Verortung im Feld der Ungleichheitsforschung (eigene Darstellung)

Neben der forschungspragmatischen Begründung – zur Eingrenzung des weiten Felds der Ungleichheitsforschung (vgl. Abbildung 1) – begründet sich diese Beschränkung auf der Vorannahme, dass der Diskurs um Einkommensungleichheit tatsächlich anders gelagert ist als damit verwandte Diskurse, etwa um die Frage nach Umverteilung von Vermögen statt Einkommen. So können libertaristische Positionen durchaus offen für eine *Vermögensumverteilung* durch Besteuerung von Erbschaften sein (um gleiche Startchancen im Marktprozess zu gewährleisten), während sie eine Umverteilung zwischen *Einkommen* (als Eingriff in den Marktprozess) strikt ablehnen. Inwiefern der Diskurs zur Rechtfertigung von Einkommensungleichheiten also übertragbar ist auf andere Ungleichheitsdimensionen, bleibt hier eine offene Frage. Andererseits ist diese Arbeit geleitet von der Annahme, dass sich Erkenntnisse *innerhalb* der Dimension Einkommensungleichheit weitestgehend übertragen und verallgemeinern lassen: So soll eine Analyse von Rechtfertigungen speziell von Managerhältern zugleich Einsichten über die Rechtfertigungen von Einkommensungleichheiten *allgemein* zu Tage bringen.

Eine *zweite Einschränkung* betrifft die *zeitliche Dimension*. So betrachtet die Untersuchung nur einen sehr eingegrenzten Zeitraum und ist somit, zumindest in empirischer Hinsicht, ahistorisch. Zwar bemüht sich die theoriegestützte Interpretation im zweiten Teil um einen Anschluss an die Ideengeschichte. Dennoch steht der logische Raum der Argumente im Vordergrund und nicht etwa die historische Herausbildung von Hegemonien der einen oder anderen Rechtfertigungsmuster. Zugespielt gesagt: In dieser Untersuchung ist es nicht wichtig, ob ein Rechtfertigungsmuster einmal oder sehr häufig benutzt wird. Für die Typologie zählen zunächst die logischen Unterschiede.

*Drittens* wird qua Untersuchungsmethode nur eine *Elitendiskussion* betrachtet und nicht etwa alltägliche, lebensweltliche Deutungsmuster einer repräsentativ alle Bevölkerungsgruppen abbildenden Auswahl von Personen (vgl. Abschnitt 4.1). Auch hier begründet sich ein Mangel an Repräsentativität mit dem Verweis auf das Interesse am logischen Raum und nicht an der Gewichtung der Rechtfertigungsmuster. Die Beschränkung kann allerdings dazu führen, dass einzelne Rechtfertigungsmuster nicht erfasst werden.

*Viertens* wird aus Kapazitätsgründen lediglich die *Diskussion in Deutschland* betrachtet und auf eine international vergleichende Perspektive verzichtet.

Das Vorgehen in dieser Arbeit ist, wie bereits angeklungen, primär deskriptiver Natur. Das bedeutet, dass auch zwei denkbare Formen der Theoriebildung und analytischen Erklärung sozialer Phänomene im Zusammenhang mit der Fragestellung zurückgestellt werden: Zum einen werden die *sozialen Funktionen* von Rechtfertigungsmustern nicht untersucht; zum anderen soll der analysierte *Diskurs* nicht bezüglich seiner Akteure, Interessenkoalitionen oder der strategisch-kommunikativen Rolle der Rechtfertigungsmuster analysiert werden. Das Vorhaben ist in diesen Hinsichten deutlich bescheidener, sucht es doch lediglich eine philosophisch-interpretierende *Strukturierung* von empirisch vorgefundenen Rechtfertigungsfiguren.

### ***Daten und Methodologie***

Für die Diskursanalyse wurden Zeitungsartikel aus überregionalen Qualitätszeitungen und der „Bild“-Zeitung sowie das Transkript einer ARD-Talkshow mithilfe eines Programms zur qualitativen Datenanalyse in einem offenen Verfahren nach Rechtfertigungsmustern codiert. Die Quellenauswahl erfolgte nach Relevanz des Mediums, Breite des Meinungsspektrums und Zugänglichkeit der Daten. Der Zeitraum der Analyse wurde anhand der zuvor rekonstruierten Chronologie der ‚Causa Winterkorn‘ abgesteckt (zur Methodik und Datenauswahl vgl. auch Abschnitt 4.1).

### ***Aufbau der Arbeit***

Die Arbeit gliedert sich in zwei Teile: einen allgemeinen, einführenden Teil zu Entwicklungen und Ansichten über Ungleichheit und Managergehälter sowie einem Überblick über die ‚Causa Winterkorn‘ und einen zweiten Teil, der die Diskursanalyse und die Typologisierung der Rechtfertigungsmuster der Einkommensungleichheit umfasst.

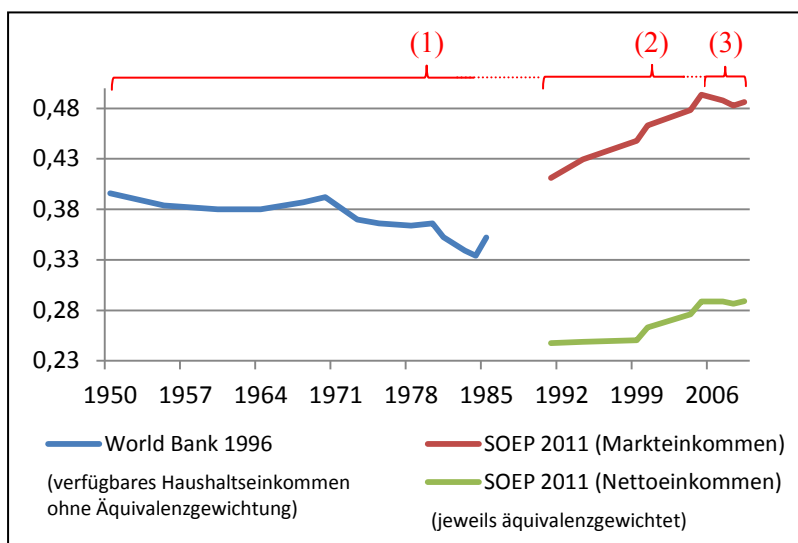
Das nach dieser Einleitung folgende Kapitel 2 führt zunächst allgemein in die Thematik von Einkommensungleichheit, Managergehältern und deren empirische Erforschung ein. Darauf folgt in Kapitel 3 eine Einführung in den dieser Arbeit zugrunde liegenden empirischen Fall, die ‚Causa Winterkorn‘. In einer Chronologie werden die Diskussion und wichtige Ereignisse in groben Zügen nachgezeichnet und der Untersuchungszeitraum abgesteckt. Kapitel 4 ist mit der Diskursanalyse der empirische Kern der Arbeit, der bereits eine Vorstrukturierung für die in Kapitel 5 folgende Typologisierung leistet. In einem Fazit in Kapitel 6 wird das Forschungsergebnis vor dem Hintergrund des gesteckten Ziels bewertet – und es werden offene Forschungsfragen sichtbar gemacht, zu denen diese Arbeit bestenfalls einen Anstoß geben kann.

## 2. Einkommensungleichheit und Managergehälter: Entwicklungen, Erklärungen und Ansichten

Die Debatte um Managergehälter, deren Rechtfertigung oder Infragestellung, und die allgemeine Diskussion um Einkommensungleichheit finden vor dem Hintergrund *materieller Entwicklungen* statt. Um die empirisch vorgefundenen Ungleichheitsverhältnisse einzuordnen, werden in den folgenden Abschnitten zusammenfassend die Entwicklungen der letzten Jahre kurz skizziert und Erklärungsansätze dazu vorgestellt. Zunächst wird die Veränderung der Einkommensungleichheit in Deutschland allgemein betrachtet (2.1). Im Anschluss wird die Entwicklung von Managergehältern in Deutschland skizziert (2.2). Neben den Entwicklungen der tatsächlichen (gemessenen) Einkommensverhältnisse sind als Folie für diese Untersuchung auch bisherige Forschungsergebnisse zu *Ansichten, Bewertungen und Deutungen* dieser Ungleichheitsverhältnisse von Interesse. Im dritten Abschnitt (2.3) werden solche quantitativen wie qualitativen Forschungsergebnisse überblicksartig vorgestellt.

### 2.1 Entwicklung der Einkommensungleichheit in Deutschland

Die Darstellung der Entwicklung der Einkommensungleichheit in Deutschland hängt stark ab vom Zeithorizont der Betrachtung. Danach lassen sich drei unterschiedliche Trends ausmachen (vgl. Abbildung 2):



**Abbildung 2: Ungleichheitsentwicklung in Deutschland seit 1950**

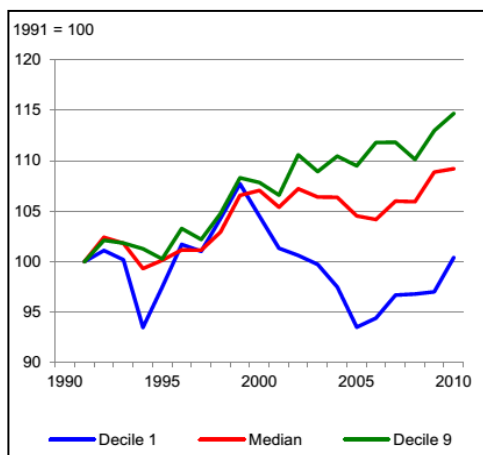
in Gini-Koeffizienten (der Gini misst die Abweichung von einer Gleichverteilung: Bei einem Gini von 0 herrscht völlige Gleichverteilung, bei einem Wert von 1 wäre die Verteilungsmasse auf eine Person konzentriert, während allen übrigen Personen gar nichts zukäme); die Werte der jeweiligen Reihen sind aufgrund unterschiedlicher Einkommenskonzepte nicht vergleichbar – lediglich die jeweiligen Trends der Reihen sind aussagekräftig; Quellen: SOEP 2011: (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage 2012/2013: 338); World Bank: (Deininger/Squire 1996).

- (1) Betrachtet man die Zeit seit 1950, wird deutlich, dass es in den 1980er Jahren einen sogenannten „Great U-Turn“ (Alderson/Nielsen 2002: 1248) gegeben hat. So ging in Deutschland wie in vielen anderen OECD-Ländern einem Anstieg der Einkommensun-

gleichheit ab den 1980ern eine Zeit sinkender Einkommensungleichheit voraus (Alderson/Nielsen 2002: 1248; Göseke/Bedau 1974).

- (2) Ab den 1980er Jahren erhöhte sich die Ungleichheit bis in die 2000er Jahre unterm Strich deutlich (vgl. auch Abb. 3 und Abb. 4).
- (3) In den fünf Jahren bis 2010 ging die Ungleichheit der Haushaltseinkommen in Deutschland leicht zurück (vgl. auch Abbildung 3), wobei neuste Zahlen nahelegen, dass der zwischenzeitliche Rückgang der Ungleichheit bereits wieder ins Stocken geraten ist (Grabka et al. 2012; Grabka/Goebel 2013).

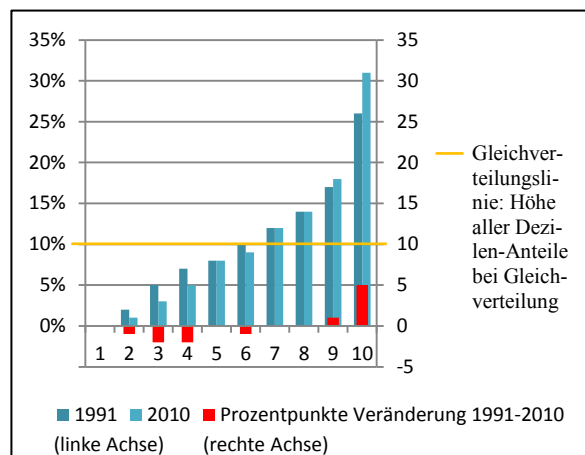
Es ist zudem umstritten, ob (3) tatsächlich eine neue Trendwende einleitet oder ob die jüngste Entwicklung lediglich Ausdruck der guten Konjunktur und der entsprechenden Lage auf dem Arbeitsmarkt ist. Denn obwohl auch niedrigere Einkommen zuletzt anstiegen, war der gleichzeitige Anstieg der höheren Einkommen *eine Fortsetzung* steigender Realeinkommen, während die niedrigen Einkommen sich von einem zuvor gefallenem Niveau *erholen* konnten (Abb. 3). Die jüngste statistisch erfasste leichte Verminderung der Ungleichheit der *Haushalte* könnte vielmehr auf die – dank guter Konjunktur – gestiegene Zahl der Erwerbstätigen und damit verbundenen Gesamteinkommenssituation der Haushalte zurückzuführen sein (Grabka et al. 2012; Schmid/Stein 2013: 11).



**Abb. 3: Divergenz von Realeinkommen seit 1991**

Median, zweihöchste und unterste Dezile der realen Nettoäquivalenzeinkommen, Index zu Basisjahr 1991.

Quelle: (Schmid/Stein 2013: 13)



**Abb. 4: Anteil am Einkommen nach Dezilen 1991/2010**

Quelle: SOEP, (Schmid/Stein 2013: 19), eigene Darstellung.

Eine Aufschlüsselung der Ungleichheitsentwicklung der vergangenen 20 Jahre nach Einkommensdezilen und deren *Anteilen am Gesamteinkommen* macht zudem deutlich, dass ein Auseinanderdriften an beiden Enden der Einkommensverteilung stattgefunden hat (Abb. 4).

Der Anstieg der Einkommensungleichheit wird in der Literatur mit einer Reihe von Faktoren erklärt (Schmid/Stein 2013; Sachverständigenrat 2011/2012; Bassanini/Vourc'h 2012): Steigen-

de Ungleichheit der *Markteinkommen* (Bruttoeinkommen) wird unter anderem mit (i) einer Veränderung der Beschäftigungsstruktur zugunsten *atypischer Beschäftigungsverhältnisse*, darunter Minijobs und Teilzeit-Beschäftigung sowie Leiharbeit und Werkverträge, begründet.<sup>1</sup> Hinzu kommt (ii) eine *steigende Gewinnquote*, die aufgrund der in den oberen Einkommensdezilen konzentrierten Kapitaleinkommen auch zu einem Auseinanderdriften der Haushaltseinkommen allgemein beiträgt (sowohl was die Ungleichheit aller Einkommensarten betrifft, als auch indirekt bei der Lohnarbeit durch den sinkenden Anteil der *Realeinkommen*). Ein anderer Faktor ist (iii) die *demographische Entwicklung*, die in den vergangenen 20 Jahren einen ungleichheitssteigernden Effekt gehabt zu haben scheint (Schmid/Stein 2013: 20ff.).

Die Spreizung von Einkommen auch innerhalb der Vollzeiteinkommen wird mit verschiedenen Überlegungen begründet, unter anderem mit einer (iv) *technologisch* getriebenen Veränderung der Arbeitsnachfrage zugunsten hochqualifizierter und gut bezahlter Berufe, mit einer (v) Auseinanderentwicklung der *Arbeitsproduktivität* verschiedener Berufsgruppen und mit (vi) *Automatisierung und Auslagerung* bestimmter Arbeitsprozesse in Länder mit niedrigeren Löhnen und dadurch steigendem Lohndruck in den nicht ausgelagerten oder automatisierten Teilen des Sektors. Zudem können wichtige (vii) *institutionelle Veränderungen* wie schwächere Gewerkschaften und eine den Niedriglohnsektor befördernde Sozialgesetzgebung eine Zunahme der Ungleichheit der Markteinkommen begünstigen.

Steigende Ungleichheit der *Nettoeinkommen*, welche nicht bereits auf die vorangehenden Erklärungen der Ungleichheit von Markteinkommen zurückzuführen ist, wird darüber hinaus mit der umverteilenden Wirkung des Steuer- und Abgabensystems begründet, beispielsweise eine Senkung des Spitzensteuersatzes (Schmid/Stein 2013). Welcher der zahlreichen Faktoren jedoch welchen Beitrag geleistet hat, bleibt angesichts der Komplexität der Zusammenhänge naturgemäß umstritten.

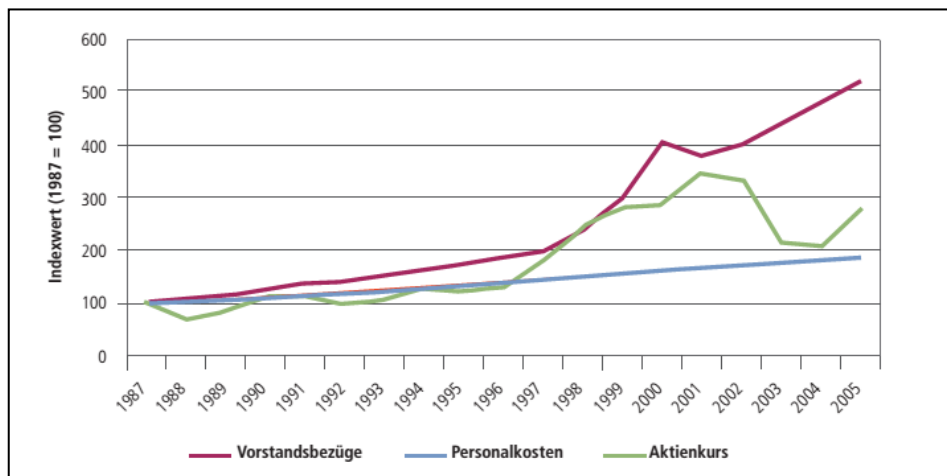
## 2.2 Entwicklung der Managervergütung in Deutschland

Regelmäßig werden in den Medien Studien zu den neusten Managergehältern veröffentlicht, die über eine gestiegene Vergütung der Vorstände berichten. Allerdings wird selten die Entwicklung über einen längeren Zeitraum untersucht (Schmidt/Schwalbach 2007: 118). Eine Zusammenstellung der Vorstandsbezüge von 17 der 30 größten Dax-Unternehmen zwischen 1987 und 2005 bestätigt jedoch einen wachsenden Abstand zwischen den Managergehältern und den durchschnittlichen Löhnen in den Großunternehmen. So verfünffachten sich die durchschnittlichen Vorstandsbezüge dieser Unternehmen, während die durchschnittlichen Gesamtpersonal-

---

<sup>1</sup> Verstärkt wird dieser ungleichheitssteigernde Effekt möglicherweise durch seine Gender-Dimension: Der Anstieg atypischer Beschäftigung ist teilweise mit einem verstärkten Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt zu begründen. Da Frauen auch bei gleicher Arbeit weniger verdienen als Männer, geht damit eine zusätzliche Spreizung der Einkommen einher.

kosten sich nicht einmal verdoppelten. Insbesondere ab Ende der 1990er Jahre stiegen die Vorstandsbezüge stark an (Abbildung 5).



**Abbildung 5: Divergenz von Vorstandsvergütung und durchschnittlichen Löhnen, 1987-2005**

Entwicklung von Vorstandsbezügen, Personalkosten pro Kopf und des Aktienkurses im Durchschnitt von 17 Dax-Unternehmen von 1987-2005 (Basis 1987).

Quellen: (Schmidt/Schwalbach 2007: 119), (Anselmann/Krämer 2012).

Dieser Trend setzte sich auch in den letzten Jahren fort und konnte auch durch die Finanzkrise nur kurzzeitig unterbrochen werden (Prinz/Schwalbach 2011) (vgl. Abbildung 6). Zwischen 2010 und 2011 nahm die durchschnittliche Vergütung in den Dax-30-Unternehmen um 7,9 Prozent zu, wobei ein Teil davon eine ‚Erholung‘ vom kurzen Einbruch während der Finanzkrise spiegeln dürfte. Ein Vorstand verdiente 2011 im Durchschnitt das 54-fache des durchschnittlichen Angestellten im selben Unternehmen (Anselmann/Krämer 2012). Der Abstand zum Gehalt des Vorstandsvorsitzenden ist dabei noch deutlich größer, da innerhalb der Vorstandsgehälter eine hohe Streuung vorliegt (Schmidt/Schwalbach 2007: 119). Martin Winterkorn, um den es in dieser Arbeit gehen wird, verdiente 2011 gar rund 350 Mal so viel wie der Durchschnitt aller VW-Mitarbeiter/innen (Handelsblatt 15.1.13).<sup>2</sup> Mit diesem rasanten Anstieg von Managergehältern folgt Deutschland seit Ende der 1990er Jahre einem Trend, der in den USA bereits in den 1980er Jahren begann (Frydman 2009: 473).

<sup>2</sup> Detaillierte Quellenangaben zu den Zeitungsquellen sind im Anhang aufgeführt.

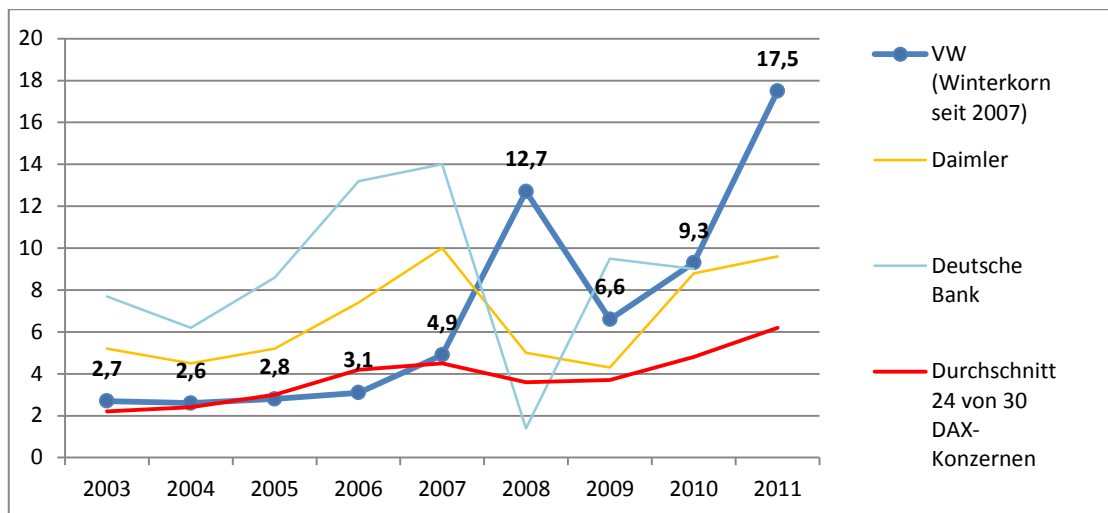


Abbildung 6: Vergütung von Dax-Vorstandschefs 2003-2011

Ausgewählte Dax-30-Konzerne, in Mio. Euro (nominal).

Quellen: DSW, Towers Watson, Spiegel (19.3.12); eigene Darstellung.

Das aktuelle Niveau der Vorstandsvergütung der Dax-30-Vorstände liegt bei durchschnittlich 5,8 Millionen Euro pro Jahr, Pensionszusagen mit eingerechnet (Evers et al. 2010: 9). Ihre Einkünfte liegen damit nicht nur um ein weites höher als die Lohn- und Kapitaleinkommen von 99,9% der Einkommensbezieher, sondern noch fünf Mal höher als der Durchschnitt der Einkünfte der obersten rund 50.000 Einkommensbezieher (eigene Berechnungen, Datengrundlage: Alvaredo et al. 2013).

Die Vorstandsvergütung setzt sich dabei zusammen aus drei Kern-Bestandteilen: (1) der fixen Vergütung, (2) einer variablen Vergütung, die von ‚Erfolg‘ und ‚Leistung‘ – gemessen anhand unterschiedlicher Kriterien, vor allem aber den Gewinnen des Unternehmens – abhängt, sowie (3) den Pensionszusagen. Hinzu kommen weitere Leistungen wie Dienstwagen oder Zuschüsse zu Wohnungen. Der Anteil der variablen Vergütung hat dabei in den letzten Jahren zugenommen, wobei insbesondere der langfristige Anteil der variablen Vergütung („Long Term Incentive“, LTI) angestiegen ist (Evers et al. 2010: 22ff.).

Zuletzt könnte das 2009 erlassene „Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ (VorstAG) zu einer Veränderung der Struktur der Vergütungsanteile beigetragen haben, das neben mehr Transparenz auch eine Stärkung der Langfristigkeit und eine Einführung von Obergrenzen („Caps“) bei den variablen Vergütungsanteilen nahelegte. So führten die meisten Dax-30-Unternehmen in der Folge Überprüfungen und Neuordnungen ihrer Vergütungsstrukturen durch (Evers et al. 2010). Volkswagen führte allerdings zunächst keine Obergrenzen ein, dafür jedoch relativ weit, über den Gewinn hinaus, gefasste langfristige Erfolgskriterien, an denen ein Teil der variablen Vergütung festgemacht wird (Evers et al. 2010: 20) (vgl. Abbildung 7).

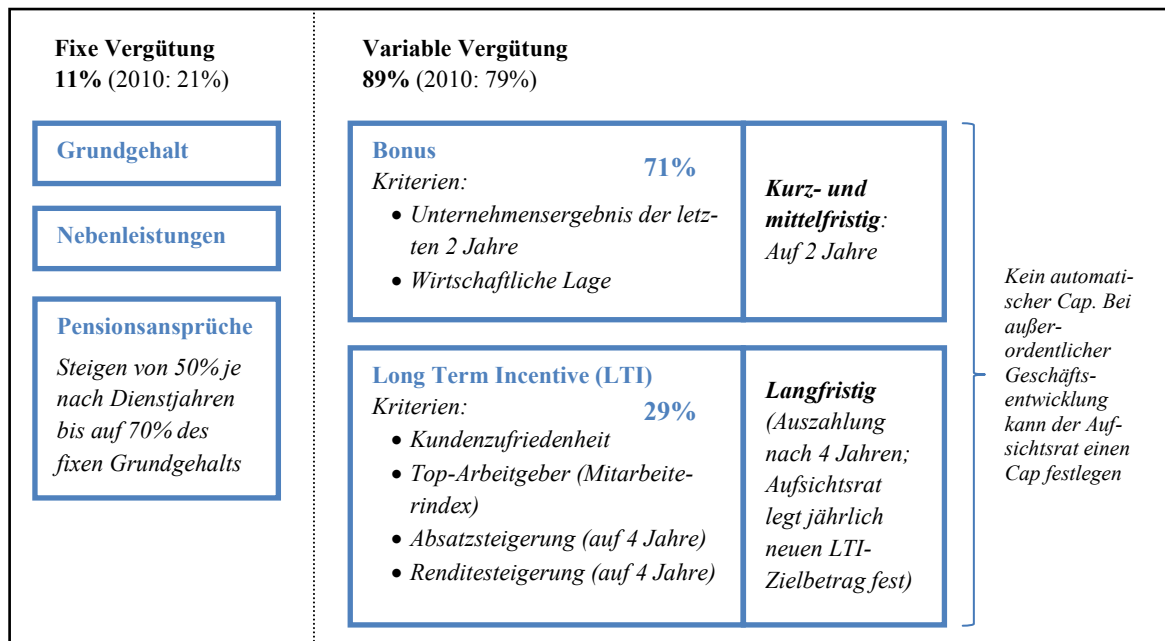


Abbildung 7: Vergütungsmodell Volkswagen 2011

Quelle: (Wilke et al. 2011: 39).

Für die Entwicklung steigender Vorstandsvergütungen gibt es eine Reihe von sehr unterschiedlichen Erklärungsversuchen (Anselmann/Krämer 2012; Freye 2009; Kaplan/Rauh 2013): Auf der einen Seite stehen Ansätze, die die Gehälter als Ergebnis von Marktprozessen zu erklären suchen. Für die neoklassische Ökonomik liegt die Standard-Erklärung in (i) der *Grenzproduktivität* von Managern, die am Arbeitsmarkt eine entsprechende Vergütung als Gleichgewichtspreis entstehen lassen. Bei zunehmend komplexen Aufgabenfeldern werde die Angebotskurve bei entsprechend höheren Gehältern auf die Nachfragekurve treffen. Eine andere Begründung findet (ii) die „*Theorie der Superstars*“ (Rosen 1981). Demnach rekrutierten Unternehmen ihre Manager auf sogenannten „Winner-Take-All-Märkten“, auf denen – anders als nach der marginalistischen Vorstellung der Neoklassik – minimal größere Fähigkeiten mit extrem hoher Prämie belohnt werden. Begründet wird dies zum einen damit, dass bei großen Unternehmen schon kleine Gewinnverbesserungen Milliardengewicht haben, und zum anderen, dass unter Bedingungen des Wettbewerbs der relative Vorteil gegenüber den Konkurrenten einen sehr hohen Wert hat. Eine dritte Erklärung ist (iii) die sogenannte „*Turniertheorie*“ (Lazear/Rosen 1981). So ist nicht direkt die Leistung der Vorstandschefs für deren Entlohnung maßgebend, sondern der aus dem Spitzengehalt entstehende Anreizmechanismus für alle anderen „Turnierteilnehmer“ auf niedrigeren Hierarchieebenen der Unternehmen, ihre Leistung zu steigern.

Jenseits des individualistischen Paradigmas der VWL und der „Agency Theory“ werden auch institutionelle und sozialpsychologische Erklärungen vertreten. Insbesondere eine (iv) *Nähe zwischen Entscheidern und Einkommensempfängern*, beispielsweise durch die Aufsichtsratsverflechtungen zwischen verschiedenen Großkonzernen, könne ein entscheidender Erklärungsfaktor

tor sein. Demnach läge ein klassischer Fall von *rent seeking*<sup>3</sup> vor. Außerdem könne (v) ein *Mangel an Transparenz* und (vi) ein menschlicher *Hang zum Vergleich* mit dem Einkommen anderer Mitglieder einer „Peer-Group“, hier Spitzenmanager, das rasante Wachstum begünstigt haben. Ferner könnte (vii) eine *Verschiebung von Normen* Widerstände gegen höhere Bezahlung gelöst haben. Auch (viii) *Veränderungen im Steuersystem* können zur Divergenz beitragen.<sup>4</sup> Schließlich können (ix) *gesetzliche Vorschriften zur Vergütung* selbst Einfluss auf die Vergütungshöhe und –struktur haben.

### 2.3 Ansichten über Ungleichheit: Forschungsstand

Neben der Beschreibung und Erklärung tatsächlicher Ungleichheitsverhältnisse beschäftigt sich ein großer Teil der Ungleichheitsforschung mit *Ansichten, Wahrnehmung und Deutungen* bezüglich Einkommensungleichheit und anderen sozialen Ungleichheiten. Angesichts der Vielzahl von Forschungsarbeiten zu diesem Fragenkomplex sollen hier nur zentrale Schlüsselbefunde vorgestellt werden, die eine Hintergrundfolie für diese Arbeit bilden und die aufzeigen, inwiefern die mit dieser Arbeit verfolgte Differenzierung einen Beitrag leisten könnte. Ein Gros der Studien bezieht sich zwar auf die USA, jedoch gibt es auch eine Reihe von vergleichenden sowie speziell auf Deutschland bezogenen Studien. Folgende zentrale Befunde der größtenteils quantitativen Meinungsforschung lassen sich benennen (Sachweh 2010: 62ff.):

- (1) Die ungleiche Verteilung insbesondere von Einkommen wird *wahrgenommen* und als *zentrale gesellschaftliche Konfliktlinie* betrachtet.
- (2) Das Ausmaß der tatsächlichen Ungleichheit wird meist in der Wahrnehmung *unterschätzt*. Das eigene Einkommen wird zudem oft stärker in der Mitte verortet, als es tatsächlich liegt – Spitzenverdiener *unterschätzen* also ihre Position in der Einkommensverteilung tendenziell, während Geringverdiener sie *überschätzen*.
- (3) Bestehende Einkommensungleichheiten werden von großen Mehrheiten der jeweiligen Bevölkerungen als *zu groß* betrachtet und *mehr Gleichheit* als wünschenswert betrachtet. Dies gilt insbesondere für Westeuropa und weniger, aber auch, für die USA. Die Akzeptanz von sozialer Ungleichheit ist gerade in den Ländern höher ausgeprägt, in denen tatsächliche Ungleichheit auch höher ist.
- (4) *Absolute Einkommensgleichheit* wird von den meisten Befragten abgelehnt. Dabei wird generell Berufen mit „höherer“ *Bildung und Qualifikation* ein höheres Einkommen zu-

---

<sup>3</sup> Mit dem Begriff wird ein politökonomisches Phänomen beschrieben, bei dem Akteure ihre Entlohnung über das hinaus, was ihnen nach neoklassischen Effizienzerwägungen durch den Markt zugeschrieben würde, durch eine Manipulation der Rahmenbedingungen erhöhen. Es handelt sich also um einen Fall von Marktversagen (vgl. Black 2003: 399).

<sup>4</sup> Sowohl *direkt*, durch eine Erhöhung des Nettoeinkommens, etwa durch eine Senkung des Spitzensteuersatzes oder eine niedrigere Besteuerung von Bonuszahlungen in Form von Dividenden, als auch *indirekt*, durch mögliche Verhaltensreaktionen auf veränderte Anreize durch niedrigere Steuersätze.

gesprochen. Die empirische Gerechtigkeitsforschung stellt eine Hierarchie der Gerechtigkeitsprinzipien von *Leistungs-, Bedarfs- und Gleichheitsprinzip* in dieser Reihenfolge fest, wobei Leistung *das* dominante Gerechtigkeitsprinzip in den meisten westlichen Ländern darstellt.

- (5) Gerechtigkeitsprinzipien variieren bei denselben Befragten je nachdem auf welchen *sozialen Kontext* und welches *zu verteilende Gut* sie sich beziehen.
- (6) Schließlich ist die eigene *soziale Lage* ein zentrales Merkmal, nach dem sich Ansichten über Ungleichheit unterscheiden: je besser die eigenen Einkommensverhältnisse, desto eher wird dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit zugestimmt und werden tatsächliche gesellschaftliche Verhältnisse als gerecht betrachtet – umgekehrt wird in benachteiligten Positionen am ehesten dem Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit zugestimmt und eine Ungerechtigkeit bestehender Verhältnisse bescheinigt.

Im Zeitverlauf hat in Deutschland seit Mitte der 1980er Jahre gemäß der ALLBUS-Umfrage<sup>5</sup> die Zustimmung zu der These zugenommen, Einkommensungleichheiten seien ein notwendiger Leistungsanreiz. 2004 stimmten rund zwei Drittel der Befragten dieser These zu. Komplementär sinkt die Akzeptanz des Bedarfsprinzips als weiteres Kriterium für gerechte Entlohnung, mit gleichen Trends zwischen Ost und West, wobei das Bedarfsprinzip erwartungsgemäß in Ostdeutschland noch stärkere Zustimmung findet. Gleichzeitig nimmt jedoch derselben Umfrage zufolge seit 1970 die Zustimmung zu der Ansicht *ab*, die sozialen Unterschiede seien *im Großen und Ganzen* gerecht (Sachweh 2010: 18ff.).

Für das vergangene Jahrzehnt zeigen SOEP-Daten,<sup>6</sup> dass sich Ungleichheitsbewertungen bezüglich eigener Einkommen antizyklisch bewegt haben: Bei angespannter Arbeitsmarktlage wurde der eigene Lohn *weniger* häufig als ungerecht bezeichnet als in Phasen eines konjunkturellen Aufschwungs, möglicherweise aus Zufriedenheit darüber, überhaupt einen Job zu haben. Zudem waren die Ansichten nicht nur wie in (6) angemerkt sozial polarisiert, mit dem stärksten Ungerechtigkeitsempfinden am unteren Ende und vice versa, sondern sie sind dabei an den Enden der Verteilung auch im Zeitverlauf am stabilsten (Liebig/Schupp 2010).

Bezüglich der Ansichten über Managerentlohnung besteht quer durch alle Einkommensgruppen, anders als etwa bezüglich des eigenen Einkommens oder des Einkommens von Hilfsarbeitern, ein breiter Konsens, nach dem drei Viertel der Befragten die Gehälter als *ungerechtfertigt* erachten. Diese Ansicht ist den Umfragen zufolge zeitlich schon seit Anfang der 1990er Jahre stabil.

---

<sup>5</sup> ALLBUS steht für Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften und ist eine von Gesis (Leibniz-Institut) alle zwei Jahre bei einem (jeweils neuen) repräsentativen Schnitt der deutschen Bevölkerung erhobene Umfrage über Einstellungen, Verhaltensweisen und Sozialstruktur.

<sup>6</sup> SOEP steht für Sozioökonomisches Panel und ist eine seit 1984 laufende, im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) durchgeführte, repräsentative Wiederholungsbefragung von rund 11.000 deutschen Haushalten.

Im internationalen Vergleich ist das Ausmaß des Ungerechtigkeitsempfindens<sup>7</sup> in Deutschland relativ stark ausgeprägt. Ein weiterer, nicht unbedingt überraschender Befund ist, dass ein statistischer Zusammenhang zwischen der Gerechtigkeitsbewertung von Managergehältern und dem Vertrauen zu großen Wirtschaftsunternehmen besteht (Liebig/Schupp 2004).<sup>8</sup>

Die teils widersprüchlich anmutenden Befunde zu Gerechtigkeitseinstellungen (beispielsweise die wachsende Zustimmung zu Ungleichheiten als Leistungsanreiz und die gleichzeitig abnehmende Einschätzung, es herrsche allgemein Gerechtigkeit vor) zeigen, auf welchem dünnem Eis sich die quantitative Meinungsforschung bewegt. Zum einen können Menschen tatsächlich widersprüchliche Meinungen vertreten; zum anderen können scheinbare Widersprüchlichkeiten durch einen genaueren Blick auch auflösbar sein. Beides jedoch wird in Meinungsumfragen wie der ALLBUS kaum oder gar nicht untersucht. Entsprechend kritisiert Sachweh einen in der quantitativen Einstellungsforschung vorherrschenden „Deduktivismus“, wonach die Befunde vielmehr von den theoretischen Vorannahmen geprägt seien, die der Forschung zugrunde gelegt würden (Sachweh 2010: 66ff.). Dem entgegen sucht sein qualitativer Ansatz leitfragengestützter, aber offener Interviews sogenannte „Deutungsmuster“ sozialer Ungleichheit stärker induktiv zu erforschen. Ein Vorteil dieses Ansatzes liegt darin, dass auch widersprüchliche Meinungen bewusst mit eingeschlossen und nicht ex ante rationalisiert werden.

Bezüglich der Rechtfertigung von Einkommensungleichheit rekonstruiert Sachweh so zunächst die drei Deutungsmuster (i) *Leistung*, (ii) *Bedarf* und (iii) *Gleichheit*. Die Meinung, *Leistung* rechtfertige Ungleichheit, wurde dabei sowohl in privilegierten Lagen als auch in benachteiligten sozialstrukturellen Lagen geteilt. Allerdings – und eine solche Erkenntnis ließe sich aus allgemeinen Meinungsumfragen kaum noch herauslesen – wurde der Leistungsbegriff unterschiedlich weit gefasst, mit einem weiteren und somit für Ungleichheit „größzügigeren“ Leistungsbegriff in höheren Einkommenslagen. Auch das Deutungsmuster des *Bedarfs* wurde häufig vertreten, als Prinzip, das Ungleichheit einzugrenzen sucht. Dabei wurde es sowohl in anderen gesellschaftlichen Sphären als das Leistungsprinzip angewandt, als auch, beispielsweise hinsichtlich einer progressiven Besteuerung, als komplementär zum Leistungsprinzip betrachtet. Beim Deutungsmuster der *Gleichheit* wurde strikte Ergebnisgleichheit breit abgelehnt, wohingegen Chancengleichheit einen wichtigen normativen Bezugspunkt in der Bewertung von Einkommensungleichheiten darstellte. Allerdings wurde das Prinzip sowohl zur Legitimierung als auch zur Delegitimierung von Ungleichheiten herangezogen. Darüber hinaus rekonstruiert Sachweh zwei weitere, nicht-normative Deutungsmuster. Mit (iv) dem *Vergleich nach unten*,

---

<sup>7</sup> Gemessen anhand eines Index, der aus dem (logarithmierten) Verhältnis des tatsächlichen zu einem als gerecht wahrgenommenen Einkommen besteht (Liebig/Schupp 2004: 726).

<sup>8</sup> Zudem, dies nur angemerkt, gehen politische Partizipationsunwilligkeit und schlechtere psychische Gesundheit mit größerem Ungerechtigkeitsempfinden einher (Liebig/Schupp 2004: 729).

also dem Verweis auf schlechter gestellte Personen, und mit (v) einer *Umdefinition* von Ungerechtigkeitsempfindungen in negativ konnotierte Emotionen wie Neid und Missgunst, würden mögliche Ungerechtigkeitsempfindungen entschärft (Sachweh 2010: 277–278).

Es wird deutlich, dass eine qualitative und stärker induktive Untersuchung von Deutungsmustern sozialer Ungleichheit eine wichtige Ergänzung zur quantitativen Meinungsforschung darstellt. Auch andere Studien weisen in diese Richtung, etwa aus den USA (Hochschild 1981) und Frankreich (Dubet 2008). Dennoch mangelt es auch hier jeweils an einer differenzierteren Aufschlüsselung der unterschiedlichen *Argumentationsmuster*. Mit den drei Deutungsmustern Leistung, Bedarf und Gleichheit bei Sachweh beispielsweise bleiben wichtige Nuancen zwischen unterschiedlichen Argumentationsfiguren innerhalb dieser groben Rechtfertigungsfamilien außer Acht. Auch Dubet unterscheidet nur in die drei Prinzipien Gleichheit, Leistung und Autonomie.

Hier setzt diese Arbeit an. Die Diskussion um das Rekordgehalt von Martin Winterkorn bietet eine Gelegenheit, Rechtfertigungsargumente dieses spezifischen Falls detailliert zu codieren und daraus eine tiefergehende Typologisierung der Argumentationsfiguren zu entwickeln sowie Nuancen innerhalb verschiedener Rechtfertigungsfamilien herauszuarbeiten. Vor diesem Schritt der empirischen Datenanalyse (Kapitel 4) wird im folgenden Kapitel zunächst die ‚Causa Winterkorn‘ chronologisch nachgezeichnet.

### 3. Die ‚Causa Winterkorn‘ – eine Chronologie

„Diese Zahl rockt Deutschland“ schrieb die „Bild“-Zeitung im März 2012 unter der Überschrift „Der heißeste Lohnzettel Deutschlands“ (Bild am Sonntag 25.3.12) zur Vergütungshöhe des VW-Vorstandsvorsitzenden Martin Winterkorn. Die Veröffentlichung der Vorstandsgehälter nach dem Rekordjahr 2011 für Volkswagen – über 70 Millionen Euro verdiente der gesamte VW-Vorstand, rund 17,5 Millionen davon gingen an Martin Winterkorn – löste in Deutschland eine Mediendebatte über Managergehälter aus, die über einige Monate währte und sogar noch im Folgejahr, nach Veröffentlichung der neuen Vergütungshöhe, nachhallte (FAZ 19.1.13; Spiegel 18.2.13). Im Jahr 2013 mischte sich zur Winterkorn-Debatte die Diskussion um die sogenannte Minder-Initiative in der Schweiz, wo in einem Volksentscheid Einschränkungen in der Manager-Entlohnung durchgesetzt wurden (FAZ 4.3.13).

Schon in 2007 und den Folgejahren, nach der Veröffentlichung der Gehaltszahlen von Porsche-Vorstand Wiedeking (Schätzungen zufolge über 60 Millionen Euro im Jahr 2006; der gesamte sechsköpfige Vorstand erhielt 113 Millionen Euro (FAZ 30.11.07)) und im Gefolge der globalen Finanzkrise, tobte eine öffentliche Debatte um die Bezahlung von Spitzenmanagern und Bankern. Sogar Bundespräsident Horst Köhler und Kanzlerin Angela Merkel schalteten sich Ende 2007 in die Debatte ein und äußerten sich kritisch (FAZ 4.12.07; FAZ 30.11.07). Die Große Koalition aus Union und SPD erarbeitete daraufhin in den Jahren 2008/2009 ein „Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ (VorstAG). Eine Auswertung der Meldungen in der Rubrik „Gehälter für Spitzenmanager“ der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) verdeutlicht die Dynamik der Debatte seit 2006 (vgl. Abbildung 8).

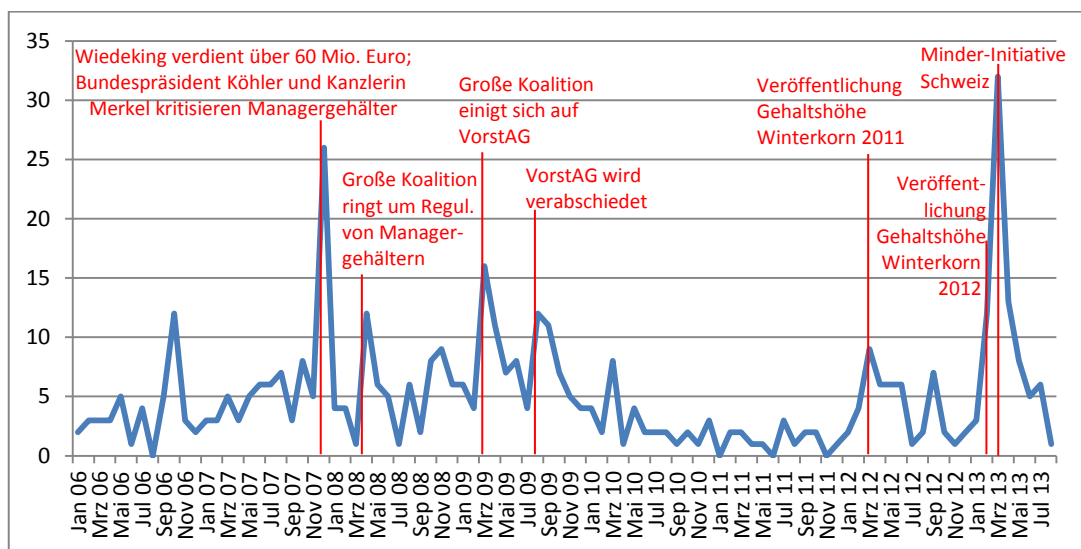


Abbildung 8: FAZ-Berichterstattung zu Managergehältern 2006-2013

Häufigkeit (absolut) von FAZ-Meldungen der Rubrik "Gehälter für Führungskräfte", eigene Auswertung.

In diesem Kapitel wird die hier so bezeichnete ‚*Causa Winterkorn*‘, also die Nachricht des Rekordgehalts von Martin Winterkorn im März 2012, die darauf folgende öffentliche Debatte und die Reaktionen des Konzerns und der Politik,<sup>9</sup> knapp nachgezeichnet. Hauptquelle dafür ist die Berichterstattung der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ), die als deutsches ‚Paper of Record‘<sup>10</sup> als zuverlässige Quelle für eine solche Chronologie betrachtet werden kann.

### ***Eine klassische ‚Hauskarriere‘***

Martin Winterkorn rückte am 1.1.2007 als neuer Vorstandschef des Volkswagen-Konzerns auf. Bereits seit Juli 2000 war er im VW-Vorstand für Forschung und Entwicklung zuständig gewesen (Volkswagen AG 2013: 147). 1981 hatte Winterkorns Karriere im VW-Konzern bei der Marke Audi begonnen, wo er zunächst für die Qualitätssicherung verantwortlich gewesen war, bis er 2002 Audi-Vorstandschef wurde (FAZ 23.5.12). Winterkorn durchlief also eine klassische ‚Hauskarriere‘ (Freye 2010: 19).

Noch bevor die eigentliche Debatte um Winterkorns Vergütung im Jahr 2012 begann, gab sein Gehalt bereits 2011 Anlass für eine Schlagzeile: Im Geschäftsjahr 2010 hatte der VW-Chef mit einem Gehalt von 9,3 Millionen Euro mehr verdient als Daimler-Chef Dieter Zetsche (FAZ 11.3.11). Dabei war Winterkorns Gehalt schon 2008 zweistellig (bei rund 12,7 Mio. Euro) und höher als das des Daimler-Chefs gewesen. Es hatte sich damit im Krisenjahr entgegen dem allgemeinen Trend, insbesondere bei den großen Banken, entwickelt. Mit dem auf die Bankenkrise folgenden Konjunkturabschwung 2009 sank Winterkorns Vergütung für ein Jahr jedoch wieder auf 6,6 Mio. Euro (Wilke et al. 2011: 202) (vgl. Abbildung 6, S. 11).

### ***VorstAG und Änderung der Vergütungsregeln***

2009 wurde von der Großen Koalition das VorstAG verabschiedet, mit dem mehr Transparenz und eine Stärkung langfristiger Elemente im variablen Vergütungsanteil von Vorstandsgehältern im Aktiengesetz verankert werden sollte (FAZ 1.8.09). Der Volkswagen-Konzern veränderte die Vergütungsregeln entsprechend ab 2010 durch Einführung eines „Long-Term-Incentive-Plan“, der eine Stärkung langfristiger Vergütungselemente im variablen Teil des Gehalts beinhaltete (FAZ 17.12.09; vgl. auch Wilke et al. 2011: 198ff.). Bezugspunkt dafür wurde die „Strategie 2018“, nach der der Konzern Ziele zur Steigerung von Rendite, Absatz, Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit formulierte (Volkswagen AG 2012: 140). Anders als die meisten anderen

---

<sup>9</sup> Wobei damit weder (i) die These vertreten werden soll, die *Debatte* sei *einzig* durch die Nachricht von Winterkorns Gehalt ausgelöst worden, noch (ii) die These, die *Reaktion der Politik* sei *einzig* auf die Debatte um *Winterkorns* Gehalt zurückzuführen. Wie dargelegt tobte bereits in den Vorjahren regelmäßig eine Debatte um Managergehälter und Banker-Boni. Im Untersuchungszeitraum dieser Arbeit (vgl. Abschnitt 4.1.2) sticht jedoch Winterkorns Gehalt hervor.

<sup>10</sup> Vgl. bspw. Encyclopedia Britannica (2013a). Der Begriff ‚Paper of Record‘ bezeichnet üblicherweise eine Qualitätszeitung mit internationaler Reputation, die nach ihrem Selbstverständnis mit ihrer Berichterstattung eine Chronik nationaler und internationaler Ereignisse erstellt, vgl. (Salles 2010). Klassisches Beispiel ist die New York Times (2013b).

Dax-30-Unternehmen führte VW jedoch keine Obergrenze für den variablen Teil des Gehalts ein, sondern lediglich eine Möglichkeit für den Aufsichtsrat, bei „außerordentlicher Geschäftsentwicklung“ nachträglich korrigierend in die Gehaltshöhe einzugreifen (Wilke et al. 2011: 198ff.) (vgl. Abbildung 7, S. 12).

Bereits im Juli 2011 zeichnete sich ab, dass für das Geschäftsjahr 2011 mit einem außerordentlichen Gehalt für Martin Winterkorn zu rechnen sein würde: Im ersten Halbjahr 2011 verdreifachte VW seinen Gewinn (FAZ 29.7.11). Im Oktober 2011 wurde Martin Winterkorn und seinem Kommunikationschef der „Deutsche Image-Award“ des F.A.Z.-Instituts und Prime Research International für seine „Leistungen“ von „Geradlinigkeit, Erfolg und Bodenständigkeit“ verliehen (FAZ 8.10.11).

### ***Das Rekordgehalt 2011***

Am 12. März 2012 wurde im Rahmen der Bilanzpressekonferenz von Volkswagen das Rekordgehalt von 17,5 Millionen Euro für Martin Winterkorn gemeldet und sorgte in den Folgetagen für Schlagzeilen (FAZ 13.3.12). Einschließlich der Vergütung für sein zusätzliches Mandat als Vorstandsvorsitzender der Porsche-Holding erhielt Winterkorn sogar rund 18,3 Mio. Euro (FAZ 16.3.12). Zeitgleich wurde allen 90.000 Tarifbeschäftigten von VW eine Bonuszahlung von 7500 Euro angekündigt (FAZ 12.3.12). Die Beratungsgesellschaft Towers Watson, die erst zum Ende des Monats ihre Vergütungsstudie aller Dax-30-Unternehmen veröffentlichte, gab am 13. März vorab die Ergebnisse ihrer Auswertung von bis dahin 17 der 30 Unternehmen bekannt. Demnach waren die Managergehälter um 14 Prozent gestiegen, mit Martin Winterkorn als Spitzenreiter, noch vor Deutsche-Bank-Vorstandssprecher Josef Ackermann (FAZ 14.3.12).

Am 18. März landete die Kritik an hohen Managergehältern auf der Titelseite der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung (FAS). Aktionärsschützer von der Deutschen Schutzvereinigung Wertpapierbesitz (DSW) kritisierten das Gehalt als „sozial unverträglich“ und mahnten, „niemand sollte sich für so unersetzlich halten“ (FAS 18.3.12a). Ähnlich äußerte sich der Verband der Familienunternehmer. Beide forderten eine Deckelung der Managergehälter. Die Gewerkschaft IG Metall, deren Vertreter im Aufsichtsrat die Vergütungsregeln mitbeschlossen hatten, äußerten sich hingegen zunächst nicht (FAS 18.3.12b). Der Frankfurter Rechtswissenschaftler Theodor Baums, Mitglied in der Regierungskommission für den „Deutschen Corporate Governance Kodex“ (DCGK) – einer unverbindlichen Empfehlung an deutsche Unternehmen und Organisationen – forderte Ende März eine Zustimmungspflicht durch die Aktionäre ab einer Vorstandsvergütung von 5 Millionen Euro (FAZ 24.3.12).

Im April wurde öffentlich, dass die Aufsichtsratschefs Klaus-Peter Müller (Commerzbank) und Manfred Gentz (Deutsche Börse), beide ebenfalls Mitglieder der DCGK-Kommission, ihre Aufsichtsratskollegen der deutschen Dax-30-Unternehmen in einem Brief dringend aufgefordert

hatten, angesichts der Debatte um Managergehälter eigenständig Obergrenzen für die Vorstandsvergütung in ihren Unternehmen einzuziehen, bevor auf öffentlichen Druck hin gesetzliche Vorschriften erlassen würden (FAZ 24.4.12).

Im Mai kündigte dann VW-Betriebsratschef Bernd Osterlohe (IG Metall), Vertreter der Arbeitnehmerseite im VW-Aufsichtsrat, an, es werde Veränderungen im Vergütungssystem in Reaktion auf das Rekordergebnis und die entsprechend hohe Vorstandsvergütung geben. Laut FAZ habe es in internen Kreisen geheißt, Martin Winterkorn wäre das Thema seiner Vergütung eher unangenehm und er wolle im Folgejahr nicht erneut deshalb in die Schlagzeilen geraten (FAZ 8.5.12). Einige Wochen später konkretisierte Osterlohe die Pläne des Aufsichtsrats, nach denen nachträglich höhere Ziele für den Volkswagenkonzern aufgestellt werden sollten, durch die sich auch das Gehalt für 2012 reduzieren würde. Sonst sei Osterlohe zufolge angesichts der guten Geschäftsentwicklung ein Gehalt von über 20 Millionen Euro zu erwarten (FAZ 25.5.12).

### ***Das gekappte Gehalt 2012 – Sinkende Vergütung bei gestiegenem Gewinn***

Am 18. Januar meldete das Handelsblatt auf seiner Titelseite, dass der VW-Aufsichtsrat kurz vor der Einigung auf eine Gehaltskürzung stehe (Handelsblatt 18.1.13). Anfang Februar 2013 sprach sich auch Martin Winterkorn selbst öffentlich für eine Reduzierung seines Gehalts aus und bestätigte dabei die Pläne des Aufsichtsrats. Im Spiegel-Interview sagte er:

Wenn ich wirklich 20 Millionen bekäme, wäre das den Menschen sicherlich nicht mehr zu vermitteln. Bei allem Erfolg des Konzerns können die Steigerungen nicht ins Uferlose weitergehen. Deswegen finde ich es richtig, dass der Aufsichtsrat die Regeln für die Vorstandsvergütung jetzt ändert. (Spiegel 9.2.13)

Offiziell wurde dieser Schritt am 22. Februar 2013 vom Aufsichtsrat beschlossen, im Einvernehmen mit dem Vorstand. Winterkorn erhielt dadurch ‚lediglich‘ 14,5 Millionen Euro, statt der rund 20 Millionen, die ihm nach den alten Regeln ausgezahlt worden wären. Der gesamte Vorstand erhielt 56 Millionen Euro, im Vergleich zu rund 70 Millionen im Vorjahr und einem ohne Änderung noch höheren Betrag für 2012. Konkret hatte der Aufsichtsrat die Bemessungskriterien für die kurzfristigen Boni verschärft, also höhere Erfolgsziele definiert. Darüber hinaus wurde der Bonus für die Jahre 2012 und 2013 auf 6,75 Millionen Euro für den Vorstandsvorsitzenden begrenzt (2,5 Mio. für die übrigen Vorstände). Im Gegenzug wurde die Möglichkeit zu einem zusätzlichen, auch über die Begrenzung hinaus erlaubten, „persönlichen Leistungszuschlag“ von bis zu 50% des eigentlichen Bonus beschlossen (FAZ 23.2.13a; Volkswagen AG 2013: 137ff.).

Im Mai 2013 äußerte sich Winterkorn erneut zur Frage von Managergehältern. Diesmal jedoch wagte er sich in die Offensive mit der Ablehnung von Obergrenzen für die Vorstandsvergütung. Der Bild am Sonntag sagte er im Interview: „Wenn wir in Deutschland weiter so erfolgreiche

Unternehmen haben wollen, müssen wir weiter gute Gehälter zahlen - an die Belegschaft und die Manager“ (FAZ 27.5.13).

### ***Überlagerte Debatte: Die Schweizer „Abzocker-Initiative“***

Kurz nach den Meldungen zu Winterkorns Gehaltsreduzierung im Februar 2013 mischten sich Diskussionen um die sogenannte „Minder-Initiative“, auch „Abzocker-Initiative“ genannt, aus der Schweiz in die Debatte: Am 3. März stimmten die Schweizer in einem Volksentscheid dafür, dass Aktionäre zukünftig ein Mitentscheidungsrecht über die Vorstandsgehälter in Schweizer Aktiengesellschaften haben müssen. Zudem wurde ein Verbot von Antrittsgeldern und Abgangsschädigungen beschlossen (FAZ 4.3.13).

In Deutschland gewann die Debatte über Managervergütung durch die Entwicklungen im Nachbarland zusätzlich an Fahrt. So kristallisierte sich mit dem Schweizer Volksbegehren ein weiterer Eckpfeiler in der Diskussion um Managergehälter heraus. Dabei ging es um die Frage, ob statt des Aufsichtsrats die Aktionäre stärker mit der Frage der Vorstandsvergütung betraut werden sollten. Insbesondere die FDP vertrat diese Position offensiv (FAZ 5.3.13).

Dementgegen sahen nicht nur Vorstände, sondern auch Industrieverbände und selbst Anleger-schützer weiterhin die Aufsichtsräte in der Pflicht, für die „Angemessenheit“ der Vorstandsgehälter zu sorgen (FAZ 6.3.13). Gewerkschaften und die Oppositionsparteien schlossen sich diesem Widerstand an (FAZ 19.4.13; FAZ 10.7.13). Die Kritik an dem Vorhaben zielte dabei nicht auf die offiziell angestrebte Begrenzung von Managergehältern, sondern auf den damit verbundenen „Angriff auf die Mitbestimmung“ (FAZ 23.3.13).

Dennoch ergänzte die schwarz-gelbe Bundesregierung das laufende Gesetzgebungsverfahren zur „Aktienrechtsnovelle 2012“ um einen Punkt zur Stärkung der Aktionäre bei den Vorstandsvergütungen gegenüber dem Aufsichtsrat (FAZ 29.6.13). Im September 2013 brachte jedoch die Oppositionsmehrheit im Bundesrat das gesamte Gesetz zu Fall (FAZ 21.9.13).

Um Martin Winterkorns Gehalt selbst wurde es im Verlauf des Sommers ruhiger. Presseerwähnungen bezogen sich seitdem auf das Geschäft von Volkswagen und im Zuge der Hoeneß-Affäre um Steuerbetrug auf Winterkorn als Aufsichtsrat von Bayern München. Es wird sich zeigen, ob im Frühjahr 2014 bei der nächsten Bilanzpressekonferenz erneut Bezug genommen wird auf den derzeitigen Spitzenverdiener unter den Managern deutscher Konzerne.

#### 4. Diskursanalyse: Rechtfertigungsmuster der Vergütung von Martin Winterkorn

Die Meldungen zu Martin Winterkorns Vergütung in den Geschäftsjahren 2011 und 2012 gaben, wie im vorigen Kapitel dargelegt, Anstoß zu regen öffentlichen Diskussionen um Managervergütung und Einkommensungleichheit. Dabei vermischte sich die Diskussion um Winterkorns Gehalt mit angrenzenden Debatten um die Rolle von Aufsichtsräten und die Boni-Systeme im Finanzsektor. Diese öffentliche, in Massenmedien ausgetragene Auseinandersetzung fand statt vor dem Hintergrund einer wachsenden Einkommensungleichheit und eines wachsenden Abstands zwischen den durchschnittlichen Gehältern in Unternehmen und den Vergütungen der Führungskräfte (Kapitel 2). Außerdem stand sie unter dem Stern einer schon seit längerem zunehmenden öffentlichen Aufmerksamkeit für das Thema soziale Ungleichheit (Kapitel 1) und einer, Meinungsforschung zufolge, äußerst kritischen Bewertung der Managervergütung (Kapitel 2).

Das aktuelle Kapitel beschäftigt sich nun näher mit dieser öffentlichen Diskussion um die ‚Causa Winterkorn‘, mit dem Ziel *Rechtfertigungsmuster* der Einkommensungleichheit zu rekonstruieren. Dazu werden mittels einer Diskursanalyse Texte qualitativ untersucht, die zuvor als Beiträge zu dieser Diskussion definiert wurden. Rechtfertigungen und Delegitimierungen sind gleichermaßen von Interesse für eine Auslotung des argumentativen Raums, in dem sich der Diskurs um Einkommensungleichheit und deren Rechtfertigungen bewegt. Das Interesse ist dabei auf die *Typologisierung* gerichtet und nicht auf eine Akteurs-, Interessen- oder Kausalanalyse. Bildlich gesprochen untersucht diese Arbeit die „Arten“ innerhalb des „Biotops der Rechtfertigungen“, nicht jedoch die Wechselwirkungen und Kräfteverhältnisse im Biotop. Eine seltenere Argumenten-„Spezies“ hat somit a priori denselben Erkenntniswert wie ein häufig verwendetes Argument.

Die ‚Causa Winterkorn‘ zeichnet sich für dieses Vorhaben durch eine günstige Kombination von Merkmalen aus. Das Gehalt von Winterkorn sorgte zunächst allein durch seine Höhe für allgemeine Empörung. Zugleich jedoch ist Martin Winterkorn eine Person, die nicht so viel Angriffsfläche bietet wie beispielsweise ein Josef Ackermann, der als Banker in Zeiten der Finanzkrise und aufgrund seines öffentlichen Auftretens (zum Beispiel grinsend mit Victory-Zeichen im Mannesmann-Prozess), eine viel umstrittenere Persönlichkeit darstellt. Winterkorn gilt als bodenständig (vgl. der in Kapitel 3 erwähnte Image-Award), und er arbeitet in einem Sektor, in dem ‚noch echte Werte‘ geschaffen werden, als Manager eines Unternehmens, das zum Zeitpunkt der Debatte auf Erfolgskurs ist. Daraus entsteht ein Spannungsfeld zwischen Empörung über die Gehaltshöhe und breiten Versuchen der Rechtfertigung, aus dem sich für die Diskursanalyse ein reichhaltiges Material ergibt.

Nach einem Abschnitt (4.1) über den zugrunde liegenden Diskursbegriff, die Quellenauswahl und die Methodik einschließlich einer ausführlichen Beschreibung des konkreten Vorgehens, werden im zweiten Abschnitt des Kapitels (4.2) die Ergebnisse der empirischen Analyse vorgestellt und die jeweiligen Rechtfertigungsmuster anhand von Zitaten aus dem Material illustriert.

#### **4.1 Methodik und Datenauswahl**

Um der Leserin / dem Leser die Untersuchungsebene, Datengrundlagen und Methoden verständlich zu machen, müssen zunächst einige Begriffe geklärt werden. In diesem Abschnitt soll daher zunächst festgehalten werden, was unter Diskursanalyse verstanden wird, und, noch grundlegender, welcher Diskursbegriff dieser Analyse zugrunde liegt. Im Anschluss wird die Auswahl der Daten näher erläutert und das Vorgehen der Textanalyse ausführlich beschrieben, da Letzteres den methodischen Kern der Arbeit ausmacht.

##### **4.1.1 Diskursbegriff und Analyseansatz**

Die Diskursanalyse wird mit Recht nicht als konkrete Methode, sondern vielmehr als „breiter Gegenstandsbereich“ und als „Untersuchungsprogramm“ bezeichnet (Keller 1997: 325). Schon ein Blick in das „Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse“ verdeutlicht, dass unter dem Dach der Diskursanalyse nicht nur eine Reihe sehr unterschiedlicher Untersuchungsmethoden verwendet werden, sondern dass bereits der zugrunde liegende Diskursbegriff stark variiert (Keller et al. 2010a).

Der Diskursbegriff hat eine lange Entwicklungsgeschichte von einer recht allgemeinen Bedeutung im Lateinischen zu einem sehr spezifischen, zugleich kontroversen Konzept in den modernen Sozialwissenschaften und der Philosophie.<sup>11</sup> Nach Keller bezeichnet der Begriff Diskurs „einen Strukturierungszusammenhang, der verstreuten diskursiven Ereignissen zugrunde liegt“ (Keller 2008: 205). Ein so gefasster Diskursbegriff lässt sich am besten aus seinem Verhältnis zu solchen diskursiven Ereignissen nachvollziehen:

Kommunikative Äußerungen wie Zeitungsmeldungen, Flugblätter, Vorträge (...) können an zeit-räumlich und sozial sehr weit auseinander liegenden Orten erscheinen, von unterschiedlichsten sozialen Akteuren (...) hergestellt sein und dennoch einen typisierbaren Kerngehalt (...) enthalten, also Teil ein und desselben Diskurses sein. (...) Ich bezeichne im Anschluss an Foucault mit dem Begriff des *diskursiven Ereignisses* (...) die typisierbare materiale Gestalt von Äußerungen, in der ein Diskurs in Erscheinung tritt (Keller 2008: 205).

Diskurse können also als „Strukturierungsprinzipien“ solcher konkreten Diskursereignisse verstanden werden. Eine spezifische öffentliche Debatte ist in diesem Sinne eine „Aktualisierung“

---

<sup>11</sup> Die Wurzeln des Begriffs ‚Diskurs‘ liegen im lateinischen ‚discursus‘ von ‚discurrere‘, dem Hin- und Herlaufen oder Umherirren. Erst ab dem 13. Jahrhundert bekommt der Begriff in der Scholastik eine zusätzliche Prägung der ‚Rede‘ oder ‚logischen Darlegung‘ und entwickelt sich von da aus in Richtung seiner zeitgenössischen Verwendung (Keller 2008: 99f.).

(Keller 2008: 206, 234) des zugrunde liegenden Diskurses, also des *zeitlich und räumlich abstrahierten Sinnzusammenhangs*. Keller schreibt:

Ohne Aussageereignisse gibt es keine Diskurse; ohne Diskurse können Aussageereignisse nicht verstanden, typisiert und interpretiert werden. (Keller 2008: 205)

Ein solches Diskursverständnis, wie hier bei Keller im Rahmen seiner „wissenssoziologischen Diskursanalyse“, liegt auch der Diskursanalyse dieser Arbeit zugrunde. Da der Diskursbegriff hier jedoch nicht einer spezifischen „Diskurskoalition“ mit „Diskursstrategien“ zugerechnet wird (Keller 2008: 235) ist er sogar zunächst noch abstrakter. Der Diskurs um Rechtfertigungen der Einkommensungleichheit, um den es in dieser Arbeit geht, bezeichnet den weiteren philosophischen Raum, innerhalb dessen sich verschiedene Interessenkoalitionen verorten und strategisch kommunizieren können. Die hier angestrebte Rekonstruktion von Rechtfertigungsmustern soll also zunächst eine ‚globale Landkarte‘ der Argumentationsfiguren zur Verfügung stellen, anhand derer in einem weiteren Schritt gesellschaftliche Kräfteverhältnisse und Interessen thematisiert werden könnten. Somit vollzieht diese Arbeit nach dem geläufigeren Verständnis von Diskursanalyse nur einen ersten Schritt, nämlich die Kartographierung des argumentativen Raums. Weitere Analyseschritte könnten dann jedoch problemlos an der bereits vermessenen Landkarte ansetzen und weitere Aspekte hinzufügen, wie beispielsweise ‚Höhenmeter‘ der Dominanz bestimmter Argumente, Akteurspositionierungen oder Grenzen von Subdiskursen.<sup>12</sup>

Liegt in dieser Arbeit der allgemeinen Ebene des Diskurses um Einkommensungleichheit ein relativ abstraktes Diskursverständnis zugrunde, so wird zugleich in der empirischen Betrachtung der ‚Causa Winterkorn‘ ein sehr konkretes *Diskursereignis* betrachtet. Mehrere Abstraktionsschritte trennen die konkrete Debatte um Winterkorns Rekordgehalt von dem allgemeinen Diskurs um Einkommensungleichheit, dem letztlich das Interesse dieser Arbeit gilt (Abbildung 9).

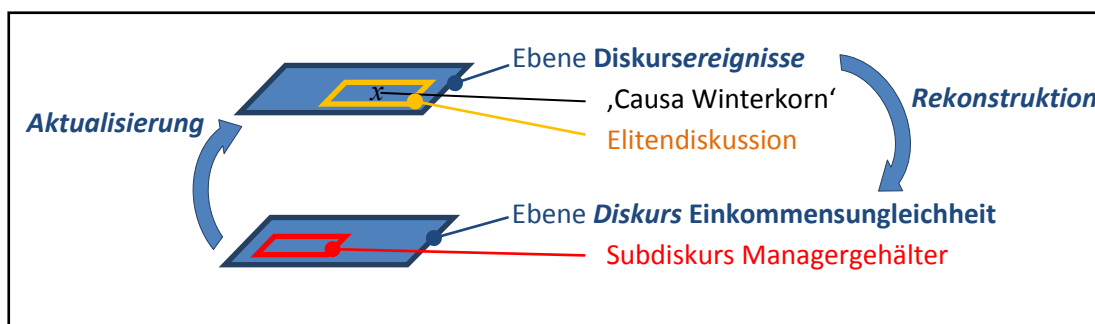


Abbildung 9: Ebenen der Diskursanalyse (eigene Darstellung)

<sup>12</sup> Entsprechend dieser Beschränkung leistet der hier vorliegende Ansatz auch keine tiefere Auseinandersetzung mit Diskurstheorie, wie etwa bei Foucault und Lacan oder später bei Mouffe und Laclau (Keller et al. 2010b: 11ff.); vgl. auch (Nonhoff 2006: 32ff.).

Zunächst handelt es sich bei der öffentlichen Debatte um Winterkorns Gehalt um einen Subdiskurs der Einkommensungleichheit, den Diskurs um die Höhe von *Managergehältern*. Die ‚Causa Winterkorn‘ wiederum ist nur *eine* Aktualisierung, ein konkretes Diskursereignis, dieses Subdiskurses um Managergehälter. Zudem beschränkt sich die empirische Untersuchung auf die Quelle Massenmedien, konkret Zeitungsartikel und eine Talkshow (vgl. nächster Abschnitt). Es handelt sich somit weniger um alltagsweltliche Deutungsmuster (vgl. Kapitel 2.3), denn um eine öffentliche Mediendebatte, oder treffender vielleicht, um eine massenmediale *Elitendiskussion* (zum Elite-Begriff vgl. Fn. 18, S.32). Nur unter Beachtung dieser unterschiedlichen Analyseebenen können Rückschlüsse und Verallgemeinerungen sinnvoll erfolgen.

#### 4.1.2 Festlegung des Untersuchungszeitraums

Kapitel 3 hat mit der Chronologie zur Causa Winterkorn bereits den groben Rahmen für die Auswahl des Untersuchungszeitraums abgesteckt. Daraus hervorgehende Ankerpunkte sind die jeweiligen Veröffentlichungsdaten von Winterkorns Gehalt, der 12. März 2012 und der 18. Januar 2013. Auf dieser Basis konnte eine genauere Festlegung erfolgen. Dafür wurde zunächst in einer quantitativen Trefferanalyse des online zugänglichen Verlagsarchivs der FAZ das Artikelvolumen zum Suchbegriff „Winterkorn“ im Zeitverlauf zwischen Anfang 2012 und Mitte 2013 bestimmt. Eine Vergleichsabfrage aller in der Datenbank LexisNexis verfügbaren Quellen der Rubrik „Deutsche Presse“ bestätigte den in der FAZ vorgefundenen Verlauf ziemlich genau (vgl. Abbildung 10).

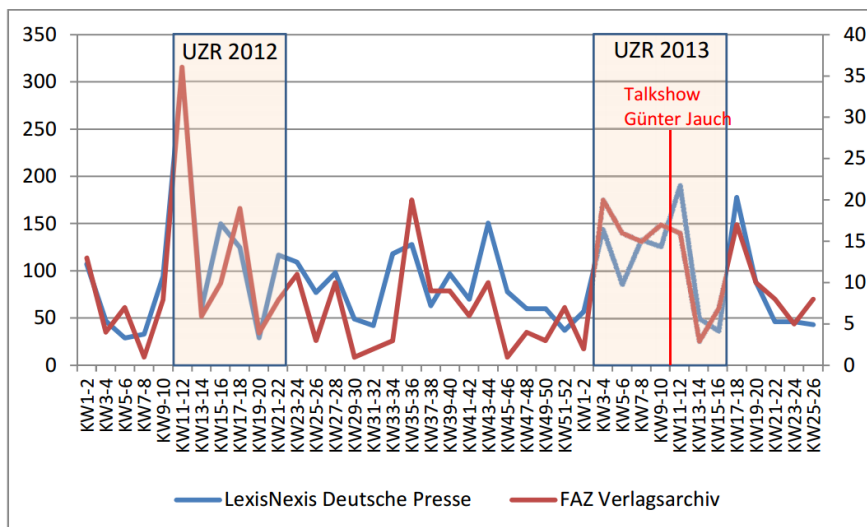


Abbildung 10: *Quantitative Trefferanalyse zur ‚Causa Winterkorn‘ Januar 2012- Juni 2013*

Anzahl der Treffer mit Suchbegriff „Winterkorn“ innerhalb jeweils zwei Kalenderwochen (KW); Werte linke Achse: LexisNexis Deutsche Presse, rechte Achse: FAZ Verlagsarchiv; die beiden Untersuchungszeiträume (UZR) sind farblich hinterlegt; die dritte Spitze kurz nach Ende von UZR 2013 geht auf Berichterstattung zur Hoeneß-Affäre zurück – die Berichterstattung zur ‚Causa Winterkorn‘ war bereits weitestgehend abgeebbt; eigene Auswertung.

Eine qualitative Sichtung der Themen der in der FAZ-Suchabfrage gefundenen Artikel bestätigte, dass der Hauptteil der Erwähnungen von Martin Winterkorn im Zusammenhang mit der De-

batte um Managergehälter jeweils in den Wochen nach der Veröffentlichung der Gehaltssumme lag. Interessanterweise lassen sich, insbesondere für das Jahr 2012, grob zwei Phasen unterscheiden, eine frühe, eher von Meldungen im Nachrichtenstil mit ersten öffentlichen Kommentierungen geprägte Phase und eine zweite Welle, die die daraus entstandene Debatte als solche aufgreift. Um beide Wellen zu berücksichtigen, wurde der Untersuchungszeitraum (im Vergleich zu anfangs angedachten ca. 4-8 Wochen) auf 12 Wochen ausgedehnt. Im zweiten Untersuchungszeitraum 2013 wurden sogar 13 Wochen festgelegt, da der ‚Startpunkt‘ der Debatte weniger scharf einzugrenzen war, angesichts früher Vorabmeldungen noch vor der offiziellen Bestätigung von Winterkorns neuem Gehalt.

#### **4.1.3 Auswahl der Quellen**

Untersuchungsobjekt zur Rekonstruktion des Diskurses um Rechtfertigungen von Einkommensungleichheit ist die massenmedial vermittelte Diskussion zur ‚Causa Winterkorn‘. Entsprechend wurden nachrichtliche Massenmedien aus Print und Rundfunk in der Datenanalyse berücksichtigt.

In einer Vorauswahl der Quellen wurde eine Reihe von traditionellen, überregionalen Medien aus drei Kategorien bestimmt: der Qualitätspresse, der Boulevardpresse und dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk. In der ersten Kategorie, der überregionalen Qualitätspresse, wurden drei Tageszeitungen ausgewählt: die FAZ (die als ‚Paper of Record‘ bereits erschlossen worden war), die Süddeutsche Zeitung (als stärker sozialliberal ausgerichtetes Blatt) und das Handelsblatt (als wichtige Wirtschaftszeitung). Außerdem wurde „Der Spiegel“ (als sozialliberales Wochenmagazin mit hoher Reichweite) ausgewählt. In der zweiten Kategorie, der Boulevardpresse, wurde die auflagenstarke „Bild“-Zeitung bestimmt. Desweiteren sollte eine Talkshow zu dem Thema aus dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk hinzukommen. Schließlich sollte eine Pressechau des Deutschlandfunks einen zusätzlichen Strauß an Quellen mit Zeitungskommentaren beisteuern.

Unter Abwägung zwischen den konträren Zielen möglichst reichhaltigen Materials, aber eines handhabbaren Text-Volumens sowie unter Berücksichtigung einiger Hürden bei der Datenbeschaffung<sup>13</sup> wurde die Vorauswahl weiter eingegrenzt. Das Handelsblatt wurde nach einer ex-

---

<sup>13</sup> Angesichts heutiger technischer Möglichkeiten mag verwundern, dass zahlreiche Schwierigkeiten in der Datenbeschaffung bestehen. So gibt es in Deutschland bislang kein umfassendes, im Internet zugängliches zentrales Archiv sämtlicher auflagenstarker Printmedien (vgl. Richter/Gebauer 2013: 30f.). Die Datenbank LexisNexis beispielsweise enthält weder Archive vom Handelsblatt noch von der FAZ; auch die Datenbank GBI-Genios beinhaltet nicht alle ausgewählten Medien. Die jeweiligen Datenbanken unterscheiden sich zudem stark bezüglich der Suchmasken und Suchoptionen, entsprechend unterscheiden sich die Suchergebnisse hinsichtlich Dubletten, Online-Ausgaben der Zeitungen, Kontextsuche, Ausgabeformat etc.. Die „Bild“-Zeitung bietet nicht einmal mehr als eine einfache Suche im Online-Archiv, bei dem jedoch zum Zeitpunkt der Suchabfragen auch online erschienene Print-Artikel zugänglich waren. Besondere Schwierigkeiten ergaben sich ausgerechnet beim gebührenfinanzierten öffentlich-rechtlichen Rundfunk, wo ältere Talkshows normalerweise nur über kostenpflichtige Dienstleistungen der privaten

plorativen Sichtung des Materials (vgl. 4.1.4) aufgrund starker Dopplungen mit der FAZ herausgenommen und aus dem gleichen Grund aus der Süddeutschen lediglich Kommentare der Redaktion verwendet. Aus FAZ, Spiegel und „Bild“-Zeitung wurden hingegen alle Treffer mit der Suchabfrage „Winterkorn“ herangezogen. Zusätzlich wurde die ARD-Talkshow *Günter Jauch* mit dem Thema „Den Managern ans Gehalt – Brauchen wir ein Gesetz gegen die Gier“, ausgestrahlt am 10.3.2013 (also innerhalb des zweiten Untersuchungszeitraums), vollständig transkribiert und in der Analyse berücksichtigt.<sup>14</sup> Von den drei Talkshows, die in Frage kamen, war diese vom Thema und Zeitpunkt am treffgenauesten. Die Presseschau des Deutschlandfunks wurde angesichts eines hohen Beschaffungsaufwands (vgl. Fn. 13) außer Acht gelassen.

#### **4.1.4 Vorgehen der qualitativen Textanalyse: Der Codierprozess**

Die Diskursanalyse folgt einem zweistufigen Verfahren. Im ersten Schritt, der in diesem Kapitel vollzogen wird, wird in einer empirischen Analyse anhand der qualitativen Codierung des Textmaterials die Vorstufe zur Typologie entwickelt. Die vorgefundenen Rechtfertigungsmuster werden in Codes sortiert, und die Codes werden in einer vorläufigen Struktur in „Rechtfertigungsfamilien“ eingruppiert. Die so entstehende Struktur der gefundenen Codes bildet den empirischen Ausgangspunkt für die Diskussion im Folgekapitel. Diese verfolgt dann das Ziel, mittels einer Typologisierung den Rechtfertigungsfamilien zugrundeliegende Strukturen und Dimensionen und zugleich den Anschluss an die Theorie zur Einkommensungleichheit herauszuarbeiten.

Dabei ist der Codier-Prozess selbst schon nicht rein induktiv. Zwar entstanden die Codes beim Lesen durch „offenes Codieren“ (Kuckartz 2007: 67), statt anhand eines vorgefertigten Code-Buchs. Dennoch waren die Einsortierungen und Strukturierungen im Codierprozess selbstverständlich geprägt durch den theoretisch subjektiv gefärbten Blick des Autors. Auch die Interpretation der codierten Äußerungen erfolgte mithilfe eines Kontextwissens bezüglich des analysierten Materials. Umso dringlicher ist es daher, den Codierprozess möglichst transparent und für die Leserin / den Leser nachvollziehbar darzustellen (Kuckartz 2007: 58ff.).

Ein *Code* bezeichnet hier eine „aussagekräftige Kategorie“, anhand derer „relevante Textsegmente“ des zu analysierenden Datenmaterials markiert werden (Kuckartz 2007: 23). Anhand von Codes können also am Ende der Analyse über den gesamten Datenkorpus verstreute, inhaltlich miteinander verwandte Textstellen miteinander in Bezug gebracht werden. Der Code ist

---

Produktionsfirmen zugänglich sind. Auch die Presseschauen des Deutschlandfunks werden verschriftlicht nicht länger als vierzehn Tage im Internet zugänglich gemacht und können danach höchstens vor Ort in den Archiven des Senders oder gegen Gebühren als Tonmitschnitt genutzt werden.

<sup>14</sup> Die Gäste der Talkshow waren: Rainer Brüderle, Carsten Maschmeyer, Thomas Minder, Marcel Reif und Sahra Wagenknecht. Zum erweiterten Gästekreis gehörten der VW-Mitarbeiter Gerhard Wulff und Klaus Nieding von der DSW.

somit das handwerkliche Instrument mit dem jene räumlich und zeitlich abstrahierbaren *Sinnzusammenhänge* des Diskurses empirisch aufgedeckt werden können.

Das Codierverfahren begann ohne jegliche Codes. Mit jedem neu gefundenen Rechtfertigungsmuster, für das noch kein eigener Code existierte, wurde ein neuer Code hinzugefügt. Mit der Zeit erhöhte sich die Zahl der Codes, und nach und nach kristallisierten sich Oberkategorien heraus. Oberkategorien wiederum wurden regelmäßig auf Überschneidungen überprüft und gegebenenfalls umstrukturiert (vgl. Abbildung 11, S. 29).

Ein *Rechtfertigungsmuster* wurde immer dann als solches codiert, wenn eine Aussage eine normativ begründende Antwort lieferte auf die Frage: „Warum ist Martin Winterkorns Gehalt (un)gerechtfertigt?“ oder, allgemeiner, „Warum ist ein hohes Managergehalt / warum sind Einkommensungleichheiten (un)gerechtfertigt?“. Analog ließe sich mit jedem Rechtfertigungsmuster ein Satz nach dem Muster „Martin Winterkorns Gehalt / ein hohes Managergehalt / Einkommensungleichheiten sind (un)gerechtfertigt, weil X“ fortsetzen, wobei X das konkrete Rechtfertigungsmuster bezeichnet. Bereits im Codierprozess wurde also eine mögliche Verallgemeinerung auf den Diskurs um Einkommensungleichheiten berücksichtigt.

Für die Codes wurden dabei möglichst prägnante *Bezeichnungen* gewählt, die einerseits zwar nicht aus sich heraus das Argument wiedergeben, die jedoch möglichst so gewählt wurden, dass sie auch ohne Beispiele eindeutig und verständlich auf eine Rechtfertigungsfigur für die Ungleichheit verweisen. Die exemplarische Diskussion der jeweiligen Rechtfertigungsfamilien im nächsten Abschnitt (4.2) verdeutlicht dies.

Das konkrete Vorgehen erfolgte in sechs Schritten, mithilfe der Computersoftware zur qualitativen Datenanalyse MAXQDA. Während des Codierens wurden laufend Memos angelegt, auf die diese Rekonstruktion des Verfahrens zurückgreift.

- (1) Vorab wurde eine *Testcodierung* in Ausschnitten der transkribierten Talkshow von Günter Jauch durchgeführt. Hier wurde ein provisorisches Verständnis entwickelt, wie ein textförmiges Rechtfertigungsmuster zu erkennen sei (vgl. Hilfsfrage / Hilfssatz oben).
- (2) Im nächsten Schritt wurden alle 538 Artikel in einer *Textexploration* grob gesichtet. Auch die Artikel des Handelsblatts wurden in diesem Schritt noch berücksichtigt. Dabei wurden alle Artikel aussortiert, die entweder schon der Überschrift nach ein anderes Thema behandelten oder die im Text selbst kein klares Rechtfertigungsmuster enthielten. Die Zahl der relevanten Texte reduzierte sich damit auf 268. Durch Auslassen des Handelsblatts reduzierte sich die Zahl um weitere 136.

- (3) Bei der Textexploration wurden gleichzeitig 29 Artikel markiert, die als wichtige Ereignisse der *Chronologie* (Kapitel 3) eingestuft werden konnten.
- (4) In einem ersten Codierprozess wurden nun alle 29 Chronologie-relevanten Artikel aus Schritt (3) vollständig gelesen und auf Rechtfertigungsmuster codiert. Mit diesem Verfahren sollte sichergestellt werden, dass Texte quer über die gesamten Untersuchungszeiträume verteilt bereits in einem *Schnelldurchlauf* codiert sind und nicht in der Anlage der ersten Codes ein zeitlicher Bias durch eine Prägung von der frühen Phase der Debatte entstünde.
- (5) Im Anschluss wurden *sämtliche Artikel mit Rechtfertigungsmustern* beider Untersuchungszeiträume zunächst aus der FAZ (99 Artikel) und dann aus „Bild“-Zeitung (19 Artikel), „Spiegel“ (10 Artikel) und schließlich der Süddeutschen (4 Artikel) codiert. Als letztes wurde die Talkshow von Günter Jauch codiert.
- (6) Schließlich wurden alle Codierungen in einem so genannten *Text-Retrieval* zusammengestellt und erneut durchgelesen. Besonders markante Textstellen wurden markiert und bildeten das Material, welches im nächsten Abschnitt die jeweiligen Rechtfertigungsfamilien illustriert. Außerdem wurden diejenigen Codes auf Relevanz geprüft, die nur eine oder zwei Textstellen markierten.

Insgesamt wurden 525 Textstellen codiert, mit 105 Codes in acht Familien von Rechtfertigungsmustern (sowie einer zusätzlichen Kategorie für begründungsarme und unscharfe Argumentationsfiguren). Abbildung 11 illustriert die Entwicklung des Code-Baums im Verlauf des Codierprozesses.

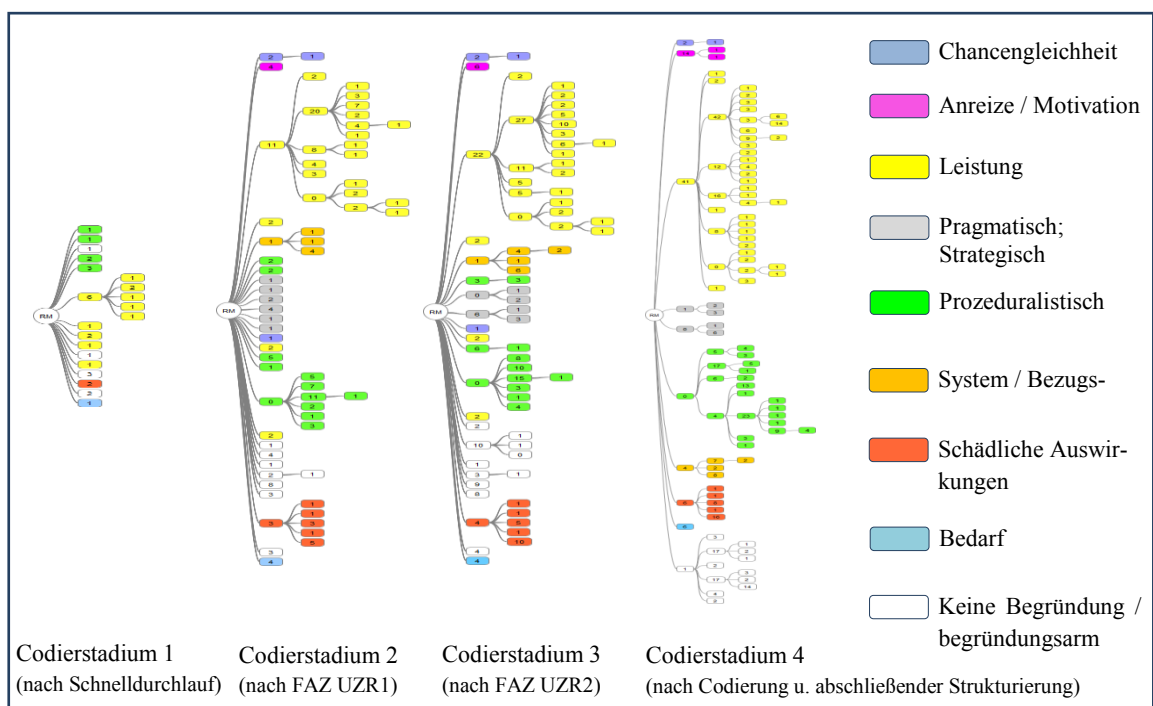


Abbildung 11: Wachstumsprozess des Code-Baums (eigene Darstellung)

## 4.2 Rechtfertigungsmuster zum Rekordgehalt Martin Winterkorns

Wie bereits in Abbildung 11 dargestellt, brachte die Datenanalyse acht Familien von Rechtfertigungsfiguren zutage sowie eine weitere Kategorie für unscharfe und begründungsarme ‚Rechtfertigungsfiguren‘. Zudem konnten wichtige übergreifende Erkenntnisse aus der Datenanalyse gewonnen werden, die zentral sind für ein gutes Verständnis der Rechtfertigungsmuster. Diese werden im folgenden Unterabschnitt vorgestellt. Anschließend werden die genannten Begründungsfamilien näher betrachtet und an Beispielen illustriert.

### 4.2.1 Übergreifende Erkenntnisse aus der Datenanalyse

Wichtige übergreifende Erkenntnisse ergaben sich hinsichtlich der Eignung der ‚Causa Winterkorn‘ für das Vorhaben dieser Arbeit, der Eigenschaften des Datenmaterials sowie einer wichtigen begrifflichen Unterscheidung der Bestandteile eines Rechtfertigungsmusters in Prämissen und Rechtfertigungsfiguren.

#### *Die ‚Causa Winterkorn‘ – ein geeignetes Fallbeispiel*

Zunächst einmal wurde in der Analyse deutlich, dass die Debatte um Martin Winterkorns Rekordgehalt gut geeignet ist, um Rechtfertigungsmuster über Einkommensungleichheit aufzudecken. Dies mag aus zwei Gründen verwundern. Erstens müsste, wo von einem einzelnen Gehalt die Rede ist, nicht der Abstand zu anderen Gehältern thematisiert werden. Zweitens könnte die Berichterstattung auch statt Rechtfertigungen eher bloße Faktenbeschreibungen oder Erklärungsansätze behandeln. Doch keines dieser Bedenken bestätigte sich. Denn implizit schwang im Gros der untersuchten Artikel schon durch die Zuspitzung der Berichterstattung auf das „Rekordgehalt“ mit, dass dieses gerade aufgrund seines Abstands zu anderen Gehältern überhaupt ein relevantes Thema darstellt. Und genau diese implizite Begründung des Nachrichtenwerts markierte auch eine in der Erwähnung mitschwingende *Empörung* über die Höhe des Gehalts, die nach einer Rechtfertigung verlangt.<sup>15</sup> Und so fanden sich in vielen Texten eindeutige Rechtfertigungsmuster zu Martin Winterkorns Gehalt, die entweder begründeten, warum die Gehaltshöhe tatsächlich empörensrechtlich und damit ungerechtfertigt sei, oder, umgekehrt, warum die Empörung über das Gehalt ungerechtfertigt, also das Gehalt gerechtfertigt sei.

Darüber hinaus bestätigte sich die eingangs in diesem Kapitel erwähnte Überlegung, dass die ‚Causa Winterkorn‘ auch durch den *Kontrast* zwischen Rekordgehalt auf der einen Seite und dem Empfänger Martin Winterkorn, als einem relativ angesehenen, betriebswirtschaftlich erfolgreichen und als bodenständig geltenden Manager auf der anderen Seite, ein reichhaltiges

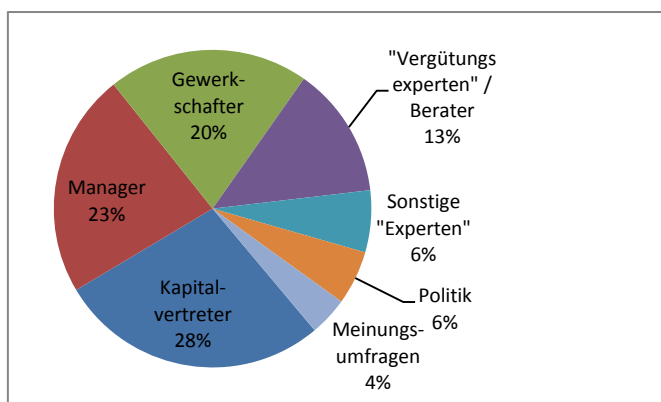
---

<sup>15</sup> Zunächst mag diese Empörung gar eine Erwartung der Journalisten gewesen sein, die sich möglicherweise daraufhin erst zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung entwickelt haben könnte. Denn, als so empörensrechtlich die Gehaltshöhe auch gemeinhin erachtet werden mag, Empörensrechtlichkeit ist angesichts vieler unbeachteter Missstände nicht das Kriterium, das diese automatisch zum Mittelpunkt einer öffentlichen Debatte macht. Eine gründliche Analyse jedoch, warum die ‚Causa Winterkorn‘ zur *Causa* wurde, wird mit dieser Arbeit nicht verfolgt – so interessant diese Frage auch ist.

Material entstünde. Im Textmaterial fand sich tatsächlich wie sich unten zeigen wird genau dieses Spannungsfeld zwischen Empörung und breiten Versuchen der Rechtfertigung.

**Das Textmaterial: Eine Elitendebatte**

Während einige Rechtfertigungsmuster (RM) aus der Feder der Journalisten stammen, fand sich ein großer Teil der RM in Meinungszitaten von Interessengruppen, die zur ‚Causa Winterkorn‘ öffentlich Stellung nahmen.<sup>16</sup> Besonders häufig wurden RM (beider Richtungen) geäußert von diversen Kapitalvertretern, insbesondere dem Verband der Aktionärsschützer (DSW), Industrieverbänden und Verbänden der mittelständischen Wirtschaft sowie von Managern und Gewerkschaftern. Außerdem wurden sogenannte „Vergütungsexperten“ von zwei Beratungsgesellschaften<sup>17</sup> zitiert. Politiker hingegen wurden kaum zitiert (vgl. Abbildung 12)



**Abbildung 12: Verteilung der Meinungs-zitate nach Akteursgruppen**

Ohne redaktionelle Meinungsäußerungen und ohne Talkshow Günter Jauch. Der Anteil der Artikel mit Meinungszitaten lag bei rund 70 Prozent; eigene Darstellung.

Augenfällig wurde, dass das Material tatsächlich als Eliten-Debatte eingestuft werden kann. So war die Zahl der Sprecher in den Meinungszitaten sehr überschaubar. Ein Drittel der Äußerungen von Kapitalvertretern stammte beispielsweise von Ulrich Hocker und anderen Sprechern von der DSW. Bei den Gewerkschaften waren praktisch nur der Betriebsratschef Osterlohe und IG Metall-Chef Berthold Huber gefragt. Acht Manager kamen zu Wort. Insgesamt wurden rund 40-50 Personen zitiert – also eine Gruppe, die man auch in einem größeren Seminarraum diskutieren lassen könnte. Übrigens fanden sich nur zwei Frauen unter den Zitierten: Kanzlerin Angela Merkel und die Vorsitzende des Verbands junger Unternehmer, Lencke Wischhusen. Auch

<sup>16</sup> Dies konnte erhoben werden, weil neben der eigentlich im Mittelpunkt stehenden Codierung von Rechtfertigungsmustern in zusätzlichen Codes festgehalten wurde, welche Sprecher die jeweiligen Rechtfertigungsmuster vorbrachten, beispielsweise ob sie von Managern, Unternehmerverbänden, Aktionärsvetretern, Gewerkschaftern oder Politikern geäußert wurden.

<sup>17</sup> Die beiden Beratungsgesellschaften, Towers Watson (früher Towers Perin und Watson Wyatt Worldwide) und HKP, gaben nicht nur zahlreiche Studien über Managervergütung heraus, sondern sie qualifizierten sich auch durch ihr Geschäftsmodell, die Beratung von Unternehmen bei Vergütungsfragen, als Ansprechpartner für die Journalisten.

bei den Autoren der FAZ-Artikel war ein großer Teil von zwei Autoren verfasst worden: Johannes Ritter und Carsten Knop.<sup>18</sup>

### ***Unterschiede im Textmaterial: Talkshow versus Print***

Eine klare Unterscheidung in der Form der codierten Textsegmente wurde zudem zwischen der Talkshow und den Print-Medien augenfällig. Rechtfertigungsmuster waren in der Talkshow deutlich unschärfer gefasst. Zugleich jedoch war das Material der Talkshow auf das Textvolumen betrachtet reichhaltiger und weniger gleichförmig, als die Print-Textsegmente. Innerhalb der Printmedien unterschied sich erwartungsgemäß die Boulevard-Zeitung „Bild“ von den übrigen Medien.

Gerade in der Talkshow von Günter Jauch fanden sich eine Reihe von ‚diffusen Rechtfertigungsäußerungen‘, der hier benutzte Ausdruck für den typischen Fall einer unscharfen, Ebenen vermischenden und zwischen Rechtfertigungsfiguren springenden Argumentation. Es ist dieses Phänomen, das mit den Anstoß zu dieser Arbeit gegeben hatte – kann doch eine Typologisierung der Bestandteile einer solchen diffusen Argumentation helfen, die Rechtfertigungsäußerung in ihren Einzelementen und dadurch in ihrer Gesamtheit angemessener zu bewerten.

Beispielsweise schlug sich der ehemalige AWD-Chef und Teil der sogenannten „Hannover-Connection“ (SZ 21.12.11), Carsten Maschmeyer, auf die Seite der Manager (also seine eigene):

[1] Maschmeyer: „Aber Sie können ja Manager nicht anders behandeln als Musiker oder Fernsehmoderatoren. Irgendwie muss ja sein [sic!]. Entweder gibt es unmaximierte Löhne und dann können ja auch nicht die Gebührenzahler abstimmen was Herr Jauch hier bekommt und die Konzertleute können sagen, Madonna darf nur 20 Euro pro Ticket nehmen.“ Unterbrechung Wagenknecht: „Aber es ist doch ein entscheidender Unterschied zwischen einem Manager und einem Musiker.“ Maschmeyer: „Sekunde, und ein Arzt darf nur maximal so viel operieren und so viel Geld verdienen. Auch ein Anwalt, der eine große Fusion von Milliarden macht bekommt andere Gebühren, als wenn der kleine sagt [sic!]. Das ist weltfremd, wenn wir nicht einfach sagen, die Dinge stehen in Relation zu den Ergebnissen, die dadurch entstehen, zustande kommen.“ (Applaus)

Maschmeyer rechtfertigt Managergehälter also zunächst mit der *Chancengleichheit* (\_\_\_), um dann ein *prozeduralistisches Argument* (\_\_\_) zu ergänzen, wonach die Freiheit des Arztes, das eigene Arbeitsvolumen (und damit, implizit vorausgesetzt, auch eine höhere Gesamtvergütung), selbst zu bestimmen, das Ergebnis eines höheren Gehalts rechtfertigt (analog deutet er dieses Argument für Jauch als Fernsehmoderator und Madonna als Musikerin an). Anschließend bringt Maschmeyer dann jedoch ein klassisches *Leistungsargument* (\_\_\_), wonach die Vergütung in

<sup>18</sup> Eine nähere Diskussion um den Begriff ‚Elite‘ wird hier nicht geführt. Engere Definitionen einer „Kernelite“ umfassen nur rund 1000 Personen (vgl. Hartmann 2013: 21ff.). Zu diesem Kreis werden somit nicht alle Journalisten und Verbandssprecher gezählt. Dennoch sind die erwähnten Sprecher ausreichend nah auch an einer solchen „Kernelite“, dass der Begriff der Elite hier nicht deplaziert scheint. Zudem wird der Begriff in dieser Arbeit verwendet, um die *Grenzen* der Repräsentativität aufzuzeigen, nicht um den Anspruch zu erheben, exakt die Argumente innerhalb der Eliten auszuleuchten. Für diesen Zweck wären ohnehin neben öffentlichen Äußerungen beispielsweise ausführlichere qualitative Interviews notwendig.

Relation zu den Ergebnissen stehen müsse, hier illustriert an der Unterform *Verantwortung* (gemessen an der Größe der Transaktion, die der Anwalt bearbeitet).

Bei näherer Betrachtung wird klar, dass Maschmeyers dominante Rechtfertigungsfigur die der Leistung zu sein scheint, die sowohl dem Motiv der Chancengleichheit, als auch dem prozeduralistischen Teil zugrunde liegt. Dennoch ist seine gesamte Rechtfertigungsäußerung ein Mix aus Anspielungen auf unterschiedliche Prinzipien.

Ein weiterer Grund, warum die Talkshow von Günter Jauch eine bereichernde Ergänzung des Print-Materials darstellt, liegt darin, dass hier mit Sahra Wagenknecht und einem dem Rekordgehalt kritisch gegenüberstehenden VW-Mitarbeiter ein breiteres Meinungsspektrum als im Print-Material abgebildet war. Beispielsweise fand nur so die Rechtfertigungsfigur der *Ausbeutung* Eingang in den Code-Baum. Danach sei das Rekordgehalt deswegen illegitim, weil sich Manager einen von anderen erarbeiteten Wert aneigneten. Die Textstelle stand im direkten Dialogzusammenhang zum obigen Maschmeyer-Zitat [1]:

[2] Wagenknecht: „Aber das ist doch ein grundsätzlicher Unterschied. Manager verdienen auch das, was ihre Beschäftigten erarbeiten, Musiker und ein Sportler verdienen zumindest das, was er selber schafft.“

### ***Argumentative Figures versus Prämissen***

Zitat [2] verweist auch auf eine wichtige Erkenntnis aus der Textanalyse. So zeigte sich, von welcher zentraler Bedeutung es ist, innerhalb von Rechtfertigungsmustern in zwei Bestandteile zu unterscheiden: Ein Rechtfertigungsmuster setzt sich demnach aus einer *normativen Rechtfertigungsfigur* und einer oder mehreren zugrunde liegenden *Prämissen* zusammen. Zur besseren Klarheit wird daher im Folgenden in die drei Begriffe Muster, Figuren und Prämissen unterschieden. Das Rechtfertigungsmuster (RM) ist die gesamte Rechtfertigungsäußerung, bestehend aus einer argumentativen Figur (RF) und einer oder mehrerer Prämissen (P). (RM) folgt also aus (P) und (RF).<sup>19</sup> Ein Beispiel illustriert ein Rechtfertigungsmuster mit der *Rechtfertigungsfigur* der „Leistung“ und einer Prämisse, die klärt wer die Leistung erbringt und wer nicht:

(P) Leistung besteht darin, als Forscher eine Produktinnovation zu erfinden. Dies tut in erster Linie der Forscher und nicht der Manager.

(RF) Bezahlung sollte Leistung belohnen.

∴(RM) Die Bezahlung sollte in erster Linie den Forscher für die Innovation belohnen und nicht den Manager.

---

<sup>19</sup> Streng genommen ist nach den Regeln der formalen Logik nicht nur P sondern auch RF eine Prämisse. Zur besseren begrifflichen Klarheit wird im Folgenden jedoch nur als Prämisse bezeichnet, was Fakten-Annahmen bezeichnet, während die *normative* Annahme, also nach welcher Figur eine Ungleichheit legitim ist, als *Rechtfertigungsfigur* bezeichnet wird.

So ist Sahra Wagenknechts Urteil in [2] bezüglich hoher Managergehälter im Ergebnis *delegitimierend*. Dennoch fußt es auf der Rechtfertigungsfigur *Leistung*. Nur wird hier, qua Prämisse, die Leistung anders attribuiert: Nicht der Manager, sondern die Beschäftigten erbringen die maßgebliche Leistung, und entsprechend ist das Managergehalt zu hoch. Bei ebenfalls leistungsbezogenen Argumenten, die jedoch Winterkorns Gehalt gutheißen, unterscheiden sich die Prämissen insofern, als dass *Winterkorns* Leistung als maßgeblich erachtet wird. Ausgerechnet VW-Betriebsratschef Bernd Osterlohe bringt diese Argument-Prämissen-Kombination mit konträrem Ergebnis über die Angemessenheit der Vergütung:

[3] Als Verantwortlicher für 550 000 Mitarbeiter habe Winterkorn seine Arbeit so gut gemacht, dass die Gewinne und folglich auch die Boni viel höher ausfielen als ursprünglich geplant. Der VW-Chef habe sein Geld im wörtlichen Sinne "verdient". (FAZ 23.2.13)

Diese wichtige Unterscheidung in Prämissen und Rechtfertigungsfiguren unterstreicht auch, warum eine *grobe* Unterscheidung der Rechtfertigungsmuster, wie beispielsweise in Bedarf, Leistung und Gleichheit nicht ausreichen kann, um den Diskurs um Einkommensungleichheit zu erfassen. Erst die nähere Beleuchtung der Nuancen eines Rechtfertigungsmusters lässt die facettenreichen Ausprägungen der jeweiligen allgemeinen Rechtfertigungsprinzipien erkennen. Und erst so wird verständlich, warum etwa Meinungsumfragen breite Zustimmung zu Prinzipien wie „Leistung“ zu Tage befördern und trotzdem viele die Einkommensverhältnisse als ungerecht empfinden (vgl. Abschnitt 2.3). Erst eine Differenzierung und Klarheit darüber, auf welche Unterform und welche dazugehörigen Prämissen genau Bezug genommen wird, erlaubt ein gutes Verständnis, was wer eigentlich wirklich meint, wenn Ungleichheiten gerechtfertigt oder delegitimiert werden sollen. Die folgenden Abschnitte beleuchten die in der empirischen Analyse vorgefundenen Nuancen daher näher.

#### 4.2.2 Die Rechtfertigungsmuster der ‚Causa Winterkorn‘

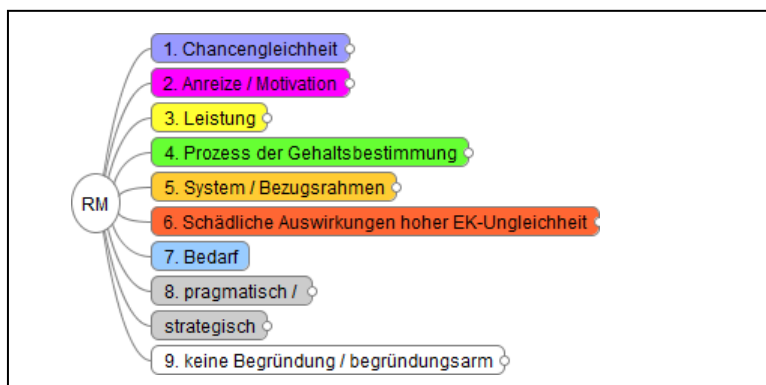


Abbildung 13: Rechtfertigungsfamilien der ‚Causa Winterkorn‘ (eigene Darstellung)

Die rund 500 codierten Textstellen der Datenanalyse ließen sich im Codierprozess 105 Codes zuordnen, die wiederum infolge mehrfacher Umstrukturierungen und Verdichtungen acht verschiedenen Familien von Rechtfertigungsfiguren zugeordnet wurden. Darüber hinaus ergab sich

eine Kategorie begründungsarmer oder begründungsfreier „Rechtfertigungsmuster“ (vgl. Abbildung 13). Im Folgenden werden die verschiedenen Ausprägungen innerhalb dieser Oberkategorien näher beleuchtet.

### ***Rechtfertigungsfigur ‚Chancengleichheit‘***

Betrachten wir eine erste Rechtfertigungsfigur, die der *Chancengleichheit*. Hier wird bereits deutlich, dass es sowohl unterschiedliche Nuancen innerhalb dieser Familie gibt, als auch, dass, abhängig von den Prämissen, konträre Bewertungen zur Causa Winterkorn beziehungsweise allgemein zu Spitzengehältern unter derselben allgemeinen Rechtfertigungsfigur zustande kommen können.

Auf die Frage, ob denn Winterkorns Gehalt nicht eher gerechtfertigt sei, als das Gehalt von Sportlern oder Musikern, verteidigt FAZ-Autor Georg Meck auch die Spitzengehälter aus der Unterhaltungswirtschaft:

[4] Nirgendwo wirken so unverfälscht die Kräfte des Marktes wie im Sport und Showgeschäft. Jeder kann sich auf eine Bühne stellen und losträllern. Findet er Leute, die dafür zahlen, wird er reich. Wenn nicht, dann nicht. Jeder kann versuchen, kickend Millionen zu verdienen - er muss nur einen Club finden, der sie ihm überweist. (FAS 25.3.12)

Hier wird also auf die *formale* Gleichheit in der Marktwirtschaft abgestellt – faktische Chancengleichheit durch unterschiedliche Startbedingungen, seien sie angeboren oder sozial bedingt, werden nicht im Argument berücksichtigt.

Auf der Ebene der *faktischen* Chancengleichheit, also unter Berücksichtigung sozialer und angeborener Faktoren, sowie struktureller Bedingungen (bspw. dass nicht alle denselben Job machen könnten), bestreitet dagegen Sagra Wagenknecht, dass Spitzengehälter mit Chancengleichheit zu rechtfertigen seien. In der FAZ-Nachbesprechung einer Talkshow, in der auch Winterkorns Gehalt thematisiert wurde, wird sie zitiert:

[5] Nicht jeder könne ein Unternehmen gründen, das Land brauche auch Krankenschwestern. "Und wie diese Menschen bezahlt werden, ist ein Skandal" (FAZ 27.3.12)

„Bild“-Kommentator Michael Backhaus argumentiert ebenso wie Wagenknecht mit der Rechtfertigungsfigur der faktischen Chancengleichheit, bestreitet jedoch mit seinem Argument Wagenknechts *Prämisse*, dass eine solche Chancengerechtigkeit nicht bestehe. Er rekurriert auf die Vorstellung des Amerikanischen Traums, nach dem jeder aus eigener Kraft ein Winterkorn'sches Rekordgehalt erreichen könne:

[6] Deutschland braucht mehr Winterkorns. Also Menschen, die aus eigener Kraft zum Industriekapitän aufsteigen. Martin Winterkorn stammt aus einer aus Ungarn vertriebenen Familie, sein Vater war Arbeiter, seine Mutter Hausfrau. (Bild am Sonntag 25.3.12)

### **Rechtfertigungsfigur ‚Anreize / Motivation‘**

Auch auf *Anreize und Motivation* bezogene Rechtfertigungsmuster können in unterschiedliche Richtungen ausgeprägt sein. Die häufigere Variante *rechtfertigt* das hohe Gehalt mit Anreizen, eine höhere Leistung zu erbringen oder auch Fehlverhalten, beispielsweise Korruption, zu verhindern. „Der Spiegel“ schreibt:

[7] Die Marktwirtschaft lebt von einem gewissen Maß an Ungleichheit in der Gesellschaft. Die Möglichkeit, mehr zu verdienen, mehr Wohlstand anzuhäufen, treibt Menschen zu größerer Leistung an. (Spiegel 11.3.13)

Und:

[8] Es gibt oft gehörte Argumente für eine hohe Entlohnung; erstens: Manager müssen viel verdienen, damit sie nicht anfällig für Korruption sind; und zweitens: Sie sollen nicht in die USA abwandern, wo sie mehr verdienen können. (Spiegel 30.4.12)

Dabei sei angemerkt, dass der zweite Teil von RM [8] sich nur im weiteren Sinne auf Anreize bezieht und in erster Linie beispielsweise auf eine prozeduralistische Rechtfertigungsfigur zielt, wonach (internationale) Marktprozesse die richtige Gehaltshöhe bestimmen (vgl. unten).

In eine entgegengesetzte Stoßrichtung gehen solche anreizbezogenen RM, die die hohen Bonuszahlungen als *Fehlanreize* für zu kurzfristig orientierte Unternehmensführung betrachten. Diese sind allerdings nicht zwangsläufig gegen ein hohes Gesamtgehalt gerichtet, sondern vielmehr auf die Verteilung der Bestandteile des Gehalts (vgl. Abschnitt 2.2).

### **Rechtfertigungsfigur ‚Leistung‘**

Eine zentrale Figur innerhalb der vorgefundenen RM ist die der *Leistung*. Hier ergeben sich nicht nur zahlreiche Verknüpfungen zu anderen Rechtfertigungsfiguren (beispielsweise zur Chancengleichheit), sondern hier versammeln sich einige unterschiedliche Nuancen, die im Folgenden näher betrachtet werden sollen. Abbildung 14 zeigt die verschiedenen Unterkategorien.

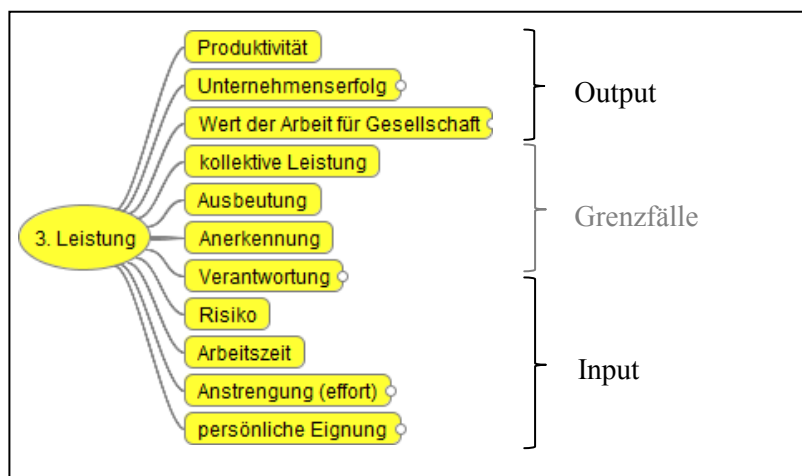


Abbildung 14: Unterkategorien der Rechtfertigungsfigur ‚Leistung‘ (eigene Darstellung)

Es lässt sich innerhalb der Unterkategorien grob in zwei verschiedene RM der Leistung unterscheiden: in Input-bezogene und in Output-bezogene. Letztere legitimieren Einkommensungleichheit, weil die Arbeitsleistung ein besonderes Ergebnis erbracht hat. Input-bezogene RM hingegen honorieren eher eine besondere Anstrengung oder andere mit individuellen „Kosten“ verbundene Aspekte.

Dabei ist ein spezielles Output-orientiertes Leistungs-Argument das mit Abstand häufigste RM der gesamten Analyse: der Verweis auf den *Unternehmenserfolg*. Martin Winterkorns Gehalt sei deshalb gerechtfertigt, weil VW so gut dastünde wie nie. Es kommt in einer Vielzahl von Ausprägungen vor, die unterstreichen, warum Unternehmenserfolg als Wert angesehen wird, und in welchen Dimensionen dieser dabei ermessen wird (vgl. Abbildung 15).

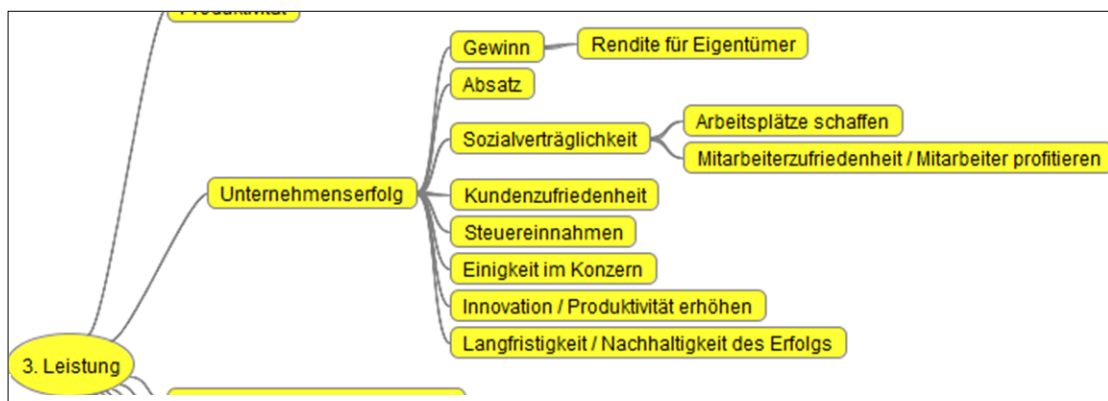


Abbildung 15: Rechtfertigungsmuster ‚Unternehmenserfolg‘ (eigene Darstellung)

Der Bezug allgemein auf den Erfolg des Unternehmens – oder der Bezug auf Gewinne, als das klassische Kriterium für Unternehmenserfolg – wurde häufig ergänzt durch einen Bezug auf die *Sozialverträglichkeit*, also insbesondere die positiven Folgen für die Beschäftigten.<sup>20</sup> Adidas-Chef Herbert Hainer sagt im FAZ-Interview:

[9] Der Großteil seines Gehalts ist leistungsabhängig, und die Performance von Volkswagen ist nun mal hervorragend: Das Unternehmen steht bombig da, die Mitarbeiter kassieren Rekordprämien. (FAS 3.6.12)

IG-Metall-Chef Berthold Huber, selbst Mitglied im VW-Aufsichtsrat, steht zu den von ihm mitbeschlossenen Vergütungsregeln und stellt diese als RM für das Gehalt dar:

[10] Er ist ein hervorragender Manager, wahrscheinlich einer der besten Automobilisten, dazu ein hoch anständiger Mann. Ich bin sicher: Ein Winterkorn würde sich für weniger Geld genauso ins Zeug legen. Nur er hat eben alle Vorgaben übertroffen, die sein Gehalt bestimmen: Zufriedenheit von Kunden wie Mitarbeitern, Aufbau von Beschäftigung auf deutlich über 500 000 Stellen, von den Rekordgewinnen ganz zu schweigen. (FAS 6.5.12)

<sup>20</sup> Eine Tatsache, die vielleicht auch der Entscheidung zu verdanken ist, die Bonuszahlung an die VW-Beschäftigten parallel zum Rekordgehalt zu veröffentlichen (vgl. Kapitel 3).

Huber unterstützt so einen ganzen Strauß an Kriterien des Unternehmenserfolgs, über klassische Kennzahlen wie Gewinn und Absatz hinaus. Zugleich fügt er *charakterliche Eigenschaften* als zusätzliche Form der ‚Leistung‘ hinzu. Auch lehnt er implizit eine andere Rechtfertigungsfigur ab – die der Anreize/Motivation – indem er bestreitet, Winterkorn habe nur in Erwartung eines hohen Gehalts sein Bestes gegeben.

Ein Beispiel für RM, die Unternehmenserfolg nur indirekt als Wert benennen und vielmehr auf weitreichende positive Folgen des Unternehmenserfolgs verweisen, ist in der „Bild“-Zeitung in dem in Zitat [6] bereits genannten Artikel zu finden. Hier sind sowohl positive Auswirkungen auf die *gesamte Automobilbranche* als auch *höhere Steuereinnahmen* wesentliche Legitimationsquellen für das Spitzengehalt. Backhaus baut dabei neben Unternehmenserfolg auch auf einen anderen Leistungs-Aspekt, den der *Verantwortung*:

[11] Was in der Hitze der Diskussion zu wenig beachtet wird, ist die um ein Vielfaches größere Verantwortung der Wirtschaftsführer. Wenn VW Erfolg hat, bekommen das direkt und indirekt zehn Millionen Menschen in Deutschland ebenso zu spüren, wie wenn es schlecht läuft. Einer davon ist Finanzminister Wolfgang Schäuble. (Bild am Sonntag 25.3.12)

Dass ein hohes Gehalt auch eine Form der *Anerkennung* (etwa für getragene Verantwortung oder lange Arbeitszeiten) darstellt, zeigt Winterkorns eigene Aussage im Interview, nach der es ihm nicht um das Geld direkt gehe.<sup>21</sup>

[12] Winterkorn: „Also, ich besitze keine Yacht und auch keinen Picasso. Wenn ich mir mal etwas gönne, dann ist es eine schöne Uhr. Aber: Der Bonus steht schon auch für den Erfolg des Konzerns.“ (Spiegel 9.2.13)

Eine interessante Interpretation einer Unterform der Input-bezogenen Rechtfertigungsfigur der *Anstrengung (effort)* bringt „Der Spiegel“, wonach die Bezahlung als eine Art *‚Schmerzensgeld für Anfeindungen‘* betrachtet werden könne:

[13] Manche empfinden zumindest einen Teil ihrer Gage auch einfach als Schmerzensgeld: Aufsichtsräte, Aktionäre, Analysten, Verbände, Medien, Politik, Gewerkschaften, Konkurrenten und deren PR-Berater - sie alle sind heute potentielle Gegner von Managern. (Spiegel 12.3.12)

Eine andere beliebte Rechtfertigungsfigur für hohe Einkommen steht im Fall von angestellten Managern nicht zur Verfügung: Das eingegangene *Risiko* als eine Form der Leistung. Diese kommt im Datenmaterial entsprechend in der *Delegitimierung* von Winterkorns Gehalt zur Geltung:

[14] Elmar Degenhart hat kein Verständnis für ausufernde Gehälter von angestellten Managern, die anders als Unternehmer nicht mit ihrem Privatvermögen im Risiko stehen. (FAZ 22.3.12)

---

<sup>21</sup> Er fügt jedoch hinzu, dass auch die Mitarbeiter, durch ihren Bonus von 7500 Euro belohnt, zu diesem Erfolg beigetragen hätten. Damit scheint sich Winterkorn selbst einen Hauptteil des Erfolgs zuzurechnen.

Eine spezielle Ausprägung von Unternehmenserfolg findet sich in Bezug auf den positiven Wert der *Innovation*. In der Jauch-Talkshow findet sich dieses RM zugleich als ein weiteres Beispiel für konträre Schlussfolgerungen durch Dissens nicht bei der Rechtfertigungsfigur, sondern hinsichtlich der Prämissen:

[15] Maschmeyer: „Ich habe viele Unternehmen, ich baue gerne Unternehmen auf. Gestern haben wir den Deutschen Innovationspreis mit einem Produkt gewonnen, wo viele Menschen in Zukunft einmal operiert werden müssen statt zweimal, und wenn diese Manager in dieser Firma, an der ich beteiligt bin, dieses Produkt so entwickeln, dass Millionen Menschen davon Vorteile haben, dann sollen die auch gut an der Gewinnbeteiligung partizipieren.“

Wagenknecht unterbricht: „Aber doch nicht die Manager entwickeln das Produkt. Das machen die Menschen, die dort arbeiten, in der Forschungsabteilung, in der Entwicklungsabteilung. Die Manager organisieren das. Natürlich ist das ein wichtiger Job. Aber sie sind nicht diejenigen, die die Erfindung machen, die die Forschung machen.“

Wagenknechts Dissens bei der Prämisse, *wer* eine Leistung erbracht habe, verweist auch auf das bereits in Zitat [2] erwähnte RM der *Ausbeutung*. Auch dieses ist leistungsorientiert, es rückt aber nicht die Leistung des Spitzenverdieners, sondern die des aus ihrer Sicht Ausgebeuteten in den Mittelpunkt. Ähnlich betrachtet der bei Jauch eingeladene VW-Mitarbeiter Gerhard Wulff die im Unternehmen erbrachte Leistung als Team- statt als Einzelleistung:

[16] Wenn die Mitarbeiter nicht Qualität abliefern, ihre Arbeit machen vernünftig hier und das Produkt nach vorne bringen, dann kann Herr Winterkorn noch so viel managen oder tun und lassen.

Unabhängig von der Verteilung innerhalb des Unternehmens gibt es auch leistungsbezogene RM, die sich auf die *Produktivität* einer Branche beziehen. IG-Metaller Huber im FAS-Interview:

[17] Klar ist doch: Die Metall- und Elektroindustrie ist eine Hochleistungsökonomie. Das muss sich in den Löhnen niederschlagen. (FAS 6.5.12)

Entsprechend unterscheidet er in einen ‚realen‘ *Produktionssektor* und in einen ‚spekulativen‘ oder ‚virtuellen‘ Finanzsektor. Für Huber wird echte Arbeit nur in ersterem geleistet:

[18] Huber: „Unanständig sind in jedem Fall Millionen-Einkommen, ohne dafür Arbeit leisten zu müssen.“

FAS: „Wen meinen Sie damit?“

Huber: „Den VW-Vorstand sicher nicht, da werden Werte und Arbeitsplätze geschaffen. Anders als bei den Zockern aller Art, den Spekulanten und Hedgefonds-Managern.“ (FAS 6.5.12)

Huber bringt mit seiner Äußerung zugleich beide Varianten der Rechtfertigungsfigur Leistung – Input und Output – vor: Einkommen ohne geleistete Arbeit sind mangels Input-Leistung illegitim, während Vorstandsgehälter, die „Werte und Arbeitsplätze“ schaffen dank Output-Leistung legitim sind.

### ***Rechtfertigungsfigur ‚Prozess der Gehaltsbestimmung‘***

Die Familie der prozeduralistischen Rechtfertigungsfiguren lässt sich in drei Untergruppen unterteilen. Die ersten beiden beziehen sich auf das konkrete Verfahren der Gehaltsbestimmung von Managergehältern und sind somit ein Spezifikum der Debatte um Managervergütung. In der ersten Gruppe wird der Zuständigkeit des Aufsichtsrats und damit dessen Entscheidungsergebnis zugestimmt. In der zweiten Gruppe wird das Verfahren – Gehaltsbestimmung durch den Aufsichtsrat - kritisiert, etwa für die Anfälligkeit für sogenanntes ‚rent seeking‘ (vgl. Abschnitt 2.2.). Die dritte Unterform bezieht sich allgemeiner auf Marktprozesse als Rechtfertigungsquelle.

Zur Gehaltsbestimmung durch den *Aufsichtsrat* findet Ex-Daimler-Chef Edzard Reuter im Spiegel-Interview kritische Worte:

[19] Es gibt in den Dax-Unternehmen ein Netzwerk aus Kontrolleuren und Managern. Man kennt sich, man begegnet sich in den unterschiedlichsten Funktionen. Eine Hand wäscht die andere. Ergebnis sind die seit Jahren explodierenden Gesamtbezüge. Dabei spielt auch das Eigeninteresse der Aufsichtsratsvorsitzenden eine Rolle. Auch deren Entlohnung ist inzwischen auf einem Niveau, das vor zehn Jahren noch völlig undenkbar war. (...) Jetzt ist der Punkt erreicht, an dem der Gesetzgeber handeln muss. Er muss über einen Deckel für Vorstandsgehälter nachdenken. (Spiegel 30.4.12)

Dagegen beharrt BDI-Chef Grillo im FAZ-Interview auf dem bestehenden System:

[20] Grillo: „Es ist die Aufgabe des Aufsichtsrates, die Gehälter des Vorstands festzusetzen. Er hat dafür zu sorgen, dass Managergehälter angemessen sind.“

FAZ: „Sind 20 Millionen Euro für VW-Chef Martin Winterkorn unangemessen?“

Grillo: „Das kann nicht der BDI, sondern nur der Aufsichtsrat beurteilen. Ich sehe als Außenstehender, dass VW zuletzt unglaublich erfolgreich war.“ (FAZ 28.1.13)

Grillos Begründung zeigt, dass dem prozeduralistischen RM andere, tieferliegende Argumentationsfiguren zugrunde liegen können. So suggeriert Grillo, dass der Unternehmenserfolg und – da er auf eine Frage nach Winterkorns Vergütung antwortet – implizit damit die Leistung des Vorstands bestätige, dass das Verfahren funktioniere. Dennoch ist die unmittelbare Legitimationsquelle der Vergütungshöhe das Verfahren und nicht das Ergebnis.

Im Strang der Markt-Rechtfertigungsmuster rückt eine Variante, die hier als *libertaristisches* RM bezeichnet wird, den Verfahrensaspekt noch stärker in den Mittelpunkt. Die FAS, bekannt für ihre Affinität zu wirtschaftsliberalen, marktorientierten Positionen, illustriert diese Argumentation wie aus dem Lehrbuch.<sup>22</sup> Erstens wird eine Reihe von anderen RM verworfen zugunsten des prozeduralistischen Paradigmas, wonach der Markt alleine die Gehaltshöhe bestimmen sollte:

---

<sup>22</sup> Genau genommen wie aus Robert Nozick's *Anarchy, State and Utopia* (Nozick 1974), dem ‚Lehrbuch‘ des Rechts-Libertarismus, vgl. 5.2.

[21] Das Gehalt richtet sich aber nicht nach vergossenem Schweiß (sonst wäre der Straßenbau ein Hochlohnbezirk), auch nicht nach dem Grad der Verantwortung (sonst wäre die Kanzlerin eine reiche Frau), sondern nach dem Marktwert. (FAS 25.3.12)

Die tiefere Begründung wird mit dem Verweis auf *Freiheit* geliefert:

[22] Tatsache ist: Messis Kunst entscheidet über Titel und Millionen. Er fasziniert den fußballaffinen Teil der Menschheit, daraus erwächst ein gigantisches Geschäft: Stadionsickets, TV-Rechte, Werbung, Sponsoren, Trikotverkauf und was sonst nach an gewinnmaximierendem Zauber um ihn veranstaltet wird. Die Nachfrage ist riesengroß, das Angebot besteht in einer einzigen Person. Der Preis geht folglich in Richtung unendlich. Ist das schlimm, gar verwerflich? Sicher nicht. Alle, die für Messi bezahlen, tun dies freiwillig (im Zweifel in Erwartung eigener Rendite). (FAS 25.3.12)

Dass dies auch ‚gesellschaftlichen Nutzen‘ abwerfe, wird der Nachfrage zugerechnet, die unter dem marktlichen Paradigma zur Geltung komme:

[23] So ist es in der Marktwirtschaft: Bezahlt wird nicht nur danach, wie gut jemand seine Arbeit macht und wie sehr er sich anstrengt. Sondern auch danach, ob sich andere Leute für diese Arbeit interessieren. (...) Deshalb bezahlen Firmen ihre Mitarbeiter nicht nur danach, wie talentiert sie sind. Sondern auch danach, was die Arbeit anderen nützt und - wichtig - wie viel Geld sie dafür ausgeben. (FAS 25.3.12)

Marktwirtschaft als Verfahren wird somit als intrinsisch wertvoll dargestellt, und die daraus entstehenden Gehaltshöhen sind daher legitim. Verwandte Ausprägungen innerhalb dieses prozeduralistischen RM sind entsprechend der Verweis auf *Vertragsbindung* oder auf die Hoheit der *Eigentümer*, über die Gehaltshöhe zu entscheiden. Analog werden Gehaltsbegrenzungen als schädlich betrachtet, weil sie etwa der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen schaden, welche zugleich als Garant gegen Überbezahlung fungieren. Schließlich wird immer wieder auf den *internationalen Markt für Topmanager* verwiesen. Zu all diesen RM muss eine implizite Prämisse hinzugedacht werden: dass die unterstellten Marktprozesse auch funktionieren.

### **Rechtfertigungsfigur ‚System / Bezugsrahmen‘**

Eine kleinere Gruppe von Rechtfertigungsmustern wertet die Angemessenheit des Rekordgehalts nach deren Verhältnis zu anderen Einkommenshöhen jeweils unter Verweis auf den *richtigen Bezugsrahmen*. Ein Gehalt kann somit in einem Unternehmen legitim sein, während dasselbe Gehalt für dieselbe Leistung in einem anderen als zu hoch erachtet würde. In diesem Sinne äußerte sich Hans-Christopher Hirt, Manager beim britischen Pensionsfonds Hermes und damit als milliardenschwerer Anleger von Dax-30-Unternehmen Vertreter der Kapitaleseite:

[24] Neben mehr Langfristigkeit wünscht sich Hirt, dass die Aufsichtsräte nicht so sehr auf andere Unternehmen aus der jeweiligen Branche schauen, wenn sie die Gehälter der Vorstände festlegen, sondern auch das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens im Blick behalten. Die Spanne zwischen den Durchschnittsgehältern der einfachen Angestellten und der Unternehmensspitze dürfe nicht zu groß werden. (FAZ 14.3.12)

Analog müsse zwischen dem *Sektor* unterschieden werden, in dem bezahlt werde, so Seitenwechsler Roland Koch im FAZ-Interview. Anders als in der Wirtschaft herrschten in der Politik keine Marktverhältnisse bei der Bezahlung:

[25] FAZ: Das Gehalt haben Sie auf 2,1 Millionen Euro mehr als verzehnfacht. Werden Politiker zu schlecht oder Manager zu gut bezahlt?

Koch: In einer globalisierten Wirtschaft und in einer Demokratie müssen wir damit zurechtkommen, dass es den Eigentümern eines Unternehmens das Geld wert ist, ihr Risiko zu solchen Gehältern managen zu lassen. Politiker erfüllen sicherlich eine vergleichbare Aufgabe, zumal in Regierungsverantwortung. Die Demokratie würde es aber nicht ertragen, sie vergleichbar zu bezahlen. Das müssen Menschen wissen, die in der Politik tätig sind. (FAS 6.5.13)

In Kochs Argumentation wird neben dem Systembezug auch das prozeduralistische Paradigma als RM für den privatwirtschaftlichen Sektor herangezogen. Außerdem enthält Kochs Äußerung global das RM der Chancengleichheit, da Menschen, die sich für Politik entschieden, mit diesen Unterschieden vorher rechnen müssten.

Ein delegitimierendes RM des systemischen Strangs kommt von gewerkschaftlicher Seite:

[26] Andere Gewerkschaftsfunktionäre hielten das Einkommen für maßlos. "Mir kann niemand erzählen, dass innerhalb eines Unternehmens die Arbeit des Chefs 300-mal mehr wert sein soll als die anderer Beschäftigter", so DGB-Chef Michael Sommer. (Spiegel 11.3.13)

Allerdings ist davon auszugehen, dass DGB-Chef Sommer implizit beispielsweise eine leistungsorientiertes RM zugrunde legt, oder ein prozeduralistisches RM mit einer Prämisse, die ein Marktversagen bei der Gehaltsfindung unterstellt.

### ***Rechtfertigungsfigur ‚Schädliche Auswirkungen‘***

Eine mit der vorangehenden Kritik am Abstand zwischen den Gehältern verwandte Kategorie von Rechtfertigungsmustern zielt auf die *schädlichen Auswirkungen* solch hoher Einkommensungleichheit. Hier werden ausschließlich delegitimierende Bewertungen von Martin Winterkorns Vergütung vorgebracht.

Ausgerechnet der Aktionärsverband DSW tritt mit dieser Argumentation in Erscheinung. Das hohe Gehalt von Winterkorn *verderbe die Sitten* und, dem DSW vermutlich noch wichtiger, die *Gehaltsstrukturen*:

[27] 17 Millionen Euro seien völlig unangemessen, meint Goebel: "Kein Top-Manager ist das 300- oder 400fache eines einfachen Angestellten wert. Solch hohen Beträge verderben die Sitten und auch die Gehaltsstrukturen." (FAS 18.3.12a)

Verbands-Kollege Hocker sieht gar den *sozialen Frieden* in Gefahr:

[28] Kritisch äußerte sich Hocker zu den Bezügen von VW-Vorstandschef Martin Winterkorn, der für 2011 mit mehr als 17 Millionen Euro entlohnt wurde. Ein solches Gehalt gefährde den sozialen Frieden. (FAZ 20.4.12)

Im Spiegel-Interview sieht Ex-Manager Reuter den *sozialen Zusammenhalt* und die *Akzeptanz der Sozialen Marktwirtschaft* auf dem Spiel. Ähnlich äußern sich ausgerechnet zwei ordoliberalen Gast-Autoren in der FAZ, Volker Grossmann und Guy Kirsch:

[29] Die Kritik an den Managergehältern sollte vielmehr deshalb ernst genommen werden, weil sie im Letzten ein Ausdruck des Verlusts an Glaubwürdigkeit der existierenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung ist. Das ist angesichts der hohen und wachsenden Einkommensungleichheit alles andere als erstaunlich. (FAS 17.3.13)

Die genannten RM können (müssen aber nicht) in einem Licht interpretiert werden, das auf eine weitere Gruppe von RM verweist, die als *strategische* RM bezeichnet werden sollen (vgl. unten).

### ***Rechtfertigungsfigur ‚Bedarf‘***

Zunächst sei ein anderes, im vorliegenden Textmaterial eher einsames Rechtfertigungsmuster erwähnt, das des *Bedarfs*. Der bei Jauch eingeladene VW-Beschäftigte Wulff bringt es auf den Punkt:

[30] Was will Herr Winterkorn mit so viel Geld? Das kann er ja gar nicht ausgeben! Der Mann hat eine 60 bis 70-Stunden-Woche, der kommt doch gar nicht zum Geld ausgeben.

Auf Bedarf bezogen formuliert der ehemalige Manager von Nestlé, Helmut Maucher, ein ‚Rechtfertigungsmuster light‘ - zwar sei das Gehalt von Winterkorn gerechtfertigt, dennoch sollte Winterkorn es nicht annehmen:

[31] Natürlich sei das zweistellige Millionengehalt von VW-Chef Winterkorn gerechtfertigt, wenn er das beste Unternehmensergebnis seit langem erwirtschaftete und die Beschäftigten eine ansehnliche Sonderzahlung erhielten. Allerdings müsse Winterkorn auf dieser Dotierung ja nicht bestehen, denn: "Wir Spitzenmanager haben doch alle genug Geld." Er, Maucher, hätte an Winterkorns Stelle jedenfalls einen Teil des Geldes zurückgezahlt. Von einem gewissen Einkommen an sei Eitelkeit ohnedies eine stärkere Triebfeder als Reichtum. (FAZ 5.5.12)

Damit macht Maucher im Grunde eine Trennung zwischen strukturellen Gerechtigkeitsprinzipien und einem individuellen ethischen Imperativ auf. Zudem verweist er mit der ‚Eitelkeit als Triebfeder‘ auf das Muster der *Anerkennung* (vgl. oben), wonach das hohe Gehalt durch die mit dem Geldwert transportierte Anerkennung (als eigentliche Leistungskompensation) gerechtfertigt wird.

### ***Rechtfertigungsfigur ‚pragmatisch / strategisch‘***

Zwei weitere Zweige, die im Zuge der Codierung entstanden, sind streng genommen keine eigenständigen Rechtfertigungsmuster, weil sie in sich keinen normativen Kern enthalten, sondern vielmehr Hüllen um andere Rechtfertigungsfiguren darstellen. Dennoch sind sie Argumentationsmuster, mit denen begründet wird, warum Winterkorns Gehalt so hoch sein sollte, oder warum nicht.

Auf der einen Seite gibt es das *strategische RM*, nach dem Winterkorns Gehalt *niedriger* sein sollte, beispielsweise um zu vermeiden, dass von der Politik regulierend eingegriffen würde oder dass das Unternehmen einen Imageschaden erleide. Es ist somit nicht unmittelbar normativ delegitimierend, sondern nimmt einen funktionalen Bezug zum kritisierten Gehalt ein:

[32] Schneider ist Chefkontrolleur bei Bayer, Linde und RWE. Er sagte dem "Handelsblatt": "Mir geht es darum zu verhindern, dass wir schon wieder Regeln von der Politik vorgesetzt bekommen. Das sollten wir selbst lösen. Das ginge ganz einfach durch Einziehen von Grenzen." (FAZ 23.4.12)

Bezogen auf das Unternehmensimage unterstützt VW-Finanzvorstand Pöttsch, dem eigenem Missfallen zum Trotz, die Gehaltsreduzierung von 2012:

[33] Man muss als Manager wissen, wo man arbeitet: Wir arbeiten für Volkswagen, das Unternehmen, das heute in Europa jedes vierte Auto verkauft. Diesen Erfolg erreichen Sie nur, wenn Sie eine gewisse Sympathie bei den Leuten wecken und bewahren: für die Produkte, die Autos, natürlich, aber auch für die Menschen im Konzern. (FAS 24.2.13a)

Invers zum strategischen RM gibt es ein *pragmatisches RM*, nach dem Winterkorns Gehalt *nicht* niedriger sein sollte (*obwohl* dies normativ geboten sein könnte), schlicht weil eine Kosten-Nutzen-Abwägung zuungunsten eines Eingriffs in die Gehaltsfindung ausgehe.

Im FAZ-Interview sagt Hans Heinrich Driftmann, Präsident des Industrie- und Handelskammer-tags:

[34] Die Frage nach der Gerechtigkeit ist schwer zu beantworten. Das ist eine Frage der Maßstäbe. Auch für einen mittelständischen Unternehmer sind das riesige Dimensionen. Aber der Personenkreis ist überschaubar, in der Wirtschaft, in der Kunst oder im Sport. Überall gibt es nur wenige Spitzenkräfte, die exorbitant verdienen. (...) Da es einen so kleinen Personenkreis betrifft, lohnt es nicht, über Regularien nachzudenken. (FAZ 23.3.12)

Und Günter Jauch rechnet in seiner Talkshow vor, dass Winterkorns Millionengehalt verteilt auf die hohe Zahl an Beschäftigten bei VW kaum als höheres Gehalt zu Buche schlagen würde.

### ***„Begründungsarme Rechtfertigungsmuster“ und „keine Begründung“***

Eine Gruppe von Äußerungen bewegt sich in einer Grauzone zwischen Argumenten und Behauptungen. In manchen Fällen werden Spitzengehälter schlicht als illegitim deklariert, ohne weitere Begründung. In anderen Fällen lässt sich eine Begründung hinzu deuten, ist jedoch kaum oder gar nicht expliziert. Diese Äußerungen wurden in der Sammelkategorie *begründungsarmer* oder gänzlich *begründungsfreier* „Rechtfertigungsmuster“ codiert.

Eine Form dieser Kategorie sind Bezüge auf die *Faktizität* der Gehaltsstrukturen. Die Marktwirtschaft, der Kapitalismus, die Gesellschaft seien so, und damit müsse man leben. Damit sind manche Äußerungen als Ausdruck der Resignation zu deuten, andere jedoch auch als implizites Bekenntnis zur moralischen Überlegenheit der Marktwirtschaft oder des Status Quo, was sich

aus dem Textmaterial allein jedoch in der Regel nicht folgern lässt. Beim ehemaligen hessischen Ministerpräsidenten Roland Koch (CDU) ist von letzterer Positionierung allerdings auszugehen:

[35] Koch: „Jeder Direktor kommunaler Stadtwerke wird besser bezahlt als der Oberbürgermeister, der ihn einstellt. Mit Leistung hat das nichts zu tun. So sind die Marktverhältnisse.“

FAZ: „Und warum wird VW-Chef Martin Winterkorn mit 17,5 Millionen Euro so viel besser bezahlt als Roland Koch?“

Koch: „Wie gesagt: Das sind Marktverhältnisse.“ (FAS 6.5.13)

Auf der anderen Seite liegt eine ähnlich begründungsarme, aber dennoch beliebte Äußerung zur Delegitimierung von Winterkorns Gehalt in der Verkündung einer *festen Grenze* zwischen legitimen und illegitimen Spitzengehältern.

[36] Aktionärsschützer fordern deshalb fixe Obergrenzen für Vorstandsgehälter. "Bei zehn Millionen Euro Barausschüttung sollte Schluss sein", verlangt die Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW). Für die Familienunternehmer sind fünf Millionen Euro Jahresgage das Äußerste. "Fünf Millionen sind eine vernünftige Grenze, das ist auch ein schönes Gehalt, und dafür kriegt man alle guten Leute", sagt Verbandspräsident Lutz Goebel. "Niemand sollte sich für so unersetzlich halten." (FAS 18.3.12a)

Immerhin begründet Goebel, dass die Grenze so angesetzt sei, weil seinem Befund nach ein solches Gehalt das Ziel erreiche, qualifiziertes Personal zu rekrutieren. Dennoch: Die Grenze erscheint willkürlich gewählt und in den meisten Fällen wird sie nicht einmal mehr begründet. „Der Spiegel“ gibt diesem Phänomen passenderweise die Bezeichnung „unsichtbare Grenze“:

[37] Die Marktwirtschaft lebt von einem gewissen Maß an Ungleichheit in der Gesellschaft. Die Möglichkeit, mehr zu verdienen, mehr Wohlstand anzuhäufen, treibt Menschen zu größerer Leistung an. Aber es gibt eine unsichtbare Grenze. Wird sie überschritten, ist die Kluft zwischen denen da oben und denen da unten zu groß, ist der soziale Friede gefährdet. (Spiegel 11.3.13)

Eine dritte Unterform liegt in einer Äußerung von *ethischer Intuition*, etwa dem Mangel an *Vermittelbarkeit*. Auch hier ist die Äußerung nicht völlig losgelöst von tieferliegenden normativen Begründungen, aber es müsste erst gezielt danach gesucht werden, um diese zu Tage zu befördern. VW-Mitarbeiter und Jauch-Gast Wulff:

[38] Also das 360fache eines Arbeitnehmers hier zu verdienen, das ist nicht zu vermitteln. Da kann man sich... da kann man noch so schön reden. Das ist einfach in der Belegschaft nicht mehr zu vermitteln, warum der Herr Winterkorn so viel Geld verdienen muss.

VW-Finanzvorstand Hans Dieter Pötsch kontrastiert normative Kriterien (aus seiner Sicht das Leistungsprinzip) mit dem zusätzlichen Kriterium der Akzeptanz der Bevölkerung – als wären normative Abwägungen über ein gerechtes Gehalt nur bestimmten Kreisen, nicht aber der allgemeinen Bevölkerung, zugänglich:

[39] Es geht hier nicht nur um gerecht oder ungerecht. Die Vergütung der Vorstände ist eine Frage der Leistung, aber auch der Akzeptanz in der Bevölkerung. Es war wichtig für uns, zu zeigen, dass wir da genau hinschauen und genau hinhören - und bereit sind, die Konsequenzen zu tragen. (FAS 24.2.13)

Und so findet die empirische Analyse der Elitendiskussion um die Rechtfertigung der Spitzengehälter von Winterkorn und anderen mit Pötschs Worten einen pointierten Abschluss: Wie im Brennglas zeigt sich hier die Zwiespältigkeit dieser Elitendiskussion - sie ist einerseits selbstreferentiell, wodurch normative Maßstäbe durch den eigenen Horizont schnell absolut gesetzt werden, und sie bezieht sich zugleich auf die erwarteten Reaktionen aus der „allgemeinen Bevölkerung“ – die jedoch nicht unbedingt als normativ begründet erachtet werden, sondern vielmehr als emotionale Reaktionen jenseits von rationalen Gerechtigkeitsprinzipien. Dass aber, auch innerhalb dieser Elitendiskussion, sehr wohl eine rekonstruierbare normative Vielfalt angelegt ist, versucht das nächste Kapitel mit einer Verallgemeinerung auf den Rechtfertigungsdiskurs von Einkommensungleichheit zu zeigen.

## 5. Eine Typologie der Rechtfertigungsmuster der Einkommensungleichheit

Im vorigen Kapitel wurde das Diskursereignis der öffentlichen Mediendebatte um Martin Winterkorns Rekordgehalt analysiert. Darauf aufbauend wurde eine Reihe von Rechtfertigungsmustern der Einkommensungleichheit rekonstruiert und vorläufig in ‚Rechtfertigungsfamilien‘ strukturiert. Ausgehend von diesem empirischen Material soll nun in einem zweiten Schritt auf den Diskurs zur Rechtfertigung von Einkommensungleichheit verallgemeinert werden. Statt Martin Winterkorn und statt Managergehältern stehen nun allgemein Einkommensungleichheiten im Mittelpunkt. Auf der Grundlage der groben Vorstrukturierung des Materials soll eine verfeinerte Typologie der Rechtfertigungsmuster herausgearbeitet werden, die über die ‚Causa Winterkorn‘ und über den Diskurs um Managergehälter hinausreicht.

Mit der Verallgemeinerung sucht dieses Kapitel den Anschluss zur *normativen Theorie* der Einkommensungleichheit.<sup>23</sup> Dabei geht es nicht darum, eine systematische Ideengeschichte der Ungleichheitsrechtfertigungen zu schreiben (so interessant dies als eigenes Forschungsvorhaben wäre), sondern vielmehr darum, Bezüge zur politischen Philosophie exemplarisch aufzuzeigen. Es sollen also im Zuge der Typologisierung der Rechtfertigungsmuster auch verschiedene Denktraditionen innerhalb des von der Typologie abgesteckten argumentativen Raums verortet werden.

### 5.1 Zum Typologie-Begriff

Der Begriff der Typologie (altgriechisch: typos – u.a. Gepräge, Abbild, Vorbild, Muster, Modell) geht in den Sozialwissenschaften Ende des 19. Jahrhunderts auf Carl Menger zurück und bezeichnet dort eine „wiederkehrende Erscheinungsform“ (Kluge 1999: 26). Präziser definieren Barton und Lazarsfeld den Typos als *Merkmalskombination* und eine Typologie als das klassifikatorische System, das den diesen Typen zugrundeliegenden *Merkmalsraum* absteckt (Lazarsfeld/Barton 1951: 169ff.). Auch bei Max Weber spielt der Typenbegriff bei der Bildung von *Idealtypen* eine wichtige Rolle.<sup>24</sup>

Das Ziel einer Typologie ist es nach Kluge, Unterschiede und Ähnlichkeiten eines Untersuchungsgegenstandes herauszuarbeiten. So zeichnet sich idealerweise ein Typus durch „interne Homogenität“ (mehrerer Erscheinungen *eines* Typs) und durch „externe Heterogenität“ (also im Vergleich des einen zu *anderen* Typen) aus. Die Typologie bildet dabei die „Klammer, die die

---

<sup>23</sup> ‚Normativ‘ steht hier insbesondere in Abgrenzung zu *erklärender* Theorie der Einkommensungleichheit (vgl. Erklärungsansätze in 2.1 und 2.2). Allerdings gibt es, wie sich im Kapitel zeigen wird, Grenzfälle, bei denen *erklärende* Theorien zur Herausbildung *normativer* Positionierungen herangezogen werden (vgl. beispielsweise die Verweise auf Axel Honneth und T.H. Marshall unten).

<sup>24</sup> Bei Weber stellt ein Idealtypus die „einseitige Steigerung“ und den „Zusammenschluß einer Fülle von (...) *Einzelerscheinungen*“ zu einem „einheitlichen Gedankenbilde“ dar. Zitiert nach (Kluge 1999: 39).

einzelnen Typen zu einer gemeinsamen Typologie verbindet“ (Kluge 1999: 29). Somit wird durch die übergeordnete Ebene wiederum Gemeinsames der Unterschiedlichkeit aufgezeigt (Kluge 1999: 29). Eine Typologie kann einen „geordneten Überblick“ (Kluge 1999: 23) über einen Untersuchungsgegenstand bieten und fungiert damit auch als „begriffliches Hilfsmittel“ bei der Erkenntnisgewinnung (Kluge 1999: 63).

Die häufig getroffene Unterscheidung in Real- und Idealtypen kann in der Forschungspraxis nach Kluge kaum aufrecht erhalten werden. So seien Typologien letztlich immer mehr oder minder gemischte Varianten induktiver Typenbildung und deduktiver, nach inneren Sinnzusammenhängen fragenden Abstraktion im Sinne eines Weber'schen Idealtypus (Kluge 1999: 68ff.).<sup>25</sup> Entsprechend müssten sich theoretisch und empirisch ausgerichtete Auswertungsschritte gegenseitig ergänzen (Kluge 1999: 84). Und so bildet die Typologisierung in diesem Kapitel im Anschluss an die vorangegangene empirische Analyse des Materials den zweiten Schritt der Diskursanalyse, indem sie nach dem inneren Sinnzusammenhang der im empirischen Material vorgefundenen Rechtfertigungsmuster sucht.

Die hier vorgelegte Typologie ist dabei nicht im strengen Sinne nach Barton / Lazarsfeld eine Typologie, weil sie nicht zunächst *alle* logischen Merkmalsausprägungen zu erfassen sucht – ein Schritt, den Barton/Lazarsfeld als *Substruktion* bezeichnen – und erst davon ausgehend möglicherweise eine pragmatische *Reduktion* vornimmt. In dieser Arbeit werden vielmehr direkt fünf idealtypische Rechtfertigungsfiguren mit verschiedenen Unterausprägungen herausgearbeitet und nach einer geringen Zahl von Aspekten strukturiert. Die Argumentationsmuster erschienen in sich sehr facettenreich. Alle logischen Strukturierungsmöglichkeiten zu betrachten, wäre nur auf Kosten von Übersichtlichkeit möglich gewesen. Eine Typologie aber zielt gerade darauf, einen geordneten Überblick zu schaffen. Um dies zu gewahren wurden daher vereinzelt Überschneidungen zwischen Rechtfertigungsfiguren in Kauf genommen.

Die vorgelegte Typologie ist also der pragmatische Versuch, einen typologisierenden, strukturierenden Überblick zu geben, ohne dabei die Rechtfertigungsfiguren in zu kleinteilige Typen zu zerlegen, aus denen ihr größerer Sinnzusammenhang und damit verbundene Denktraditionen nicht mehr zu erkennen gewesen wären.

## **5.2 Rechtfertigungsmuster der Einkommensungleichheit: Eine Typologie**

Im Folgenden werden die einzelnen Rechtfertigungsmuster und mehrere Strukturierungsdimensionen der Typologie vorgestellt, und es werden Überschneidungen zwischen einzelnen Figuren und Grenzen der Typologie diskutiert. Entlang dieser Beschreibung der Typologie wer-

---

<sup>25</sup> Weber selbst streitet ganz in diesem Sinne den empirischen Gehalt eines Idealtypen auch nicht ab. Der Idealtyp sei eine theoretische Konstruktion „unter illustrativer Benutzung des Empirischen“ (Zitat nach Kluge 1999: 75).

den Beispiele aus der normativen Theorie herangezogen. Die Typologie ist in Tabelle 1 (S.56) dargestellt.

Die Typologisierung der Rechtfertigungsmuster von Einkommensungleichheit baut auf den in Kapitel 4 vorgestellten Rechtfertigungsfamilien auf, die aus den Codierungen der ‚Causa Winterkorn‘ gewonnen wurden (vgl. Abbildung 13, S. 34). Sie strukturiert sie jedoch teilweise um und versucht dabei, eine leichte Verdichtung vorzunehmen. Insgesamt bleiben fünf Kern-Rechtfertigungsfiguren bestehen: *Chancengleichheit*, *Leistung*, *Prozess der Gehaltsbestimmung*, *Schädliche Auswirkungen* und *Bedarf*. Zudem wird eine Reihe von Querschnitts-Rechtfertigungsmustern identifiziert, die nicht als eigenständige Figur aufgeführt werden, sondern gewissermaßen als Hülle für einzelne der fünf Haupt-Rechtfertigungsfiguren fungieren. Hier werden unter anderem die Muster *System / Bezugsrahmen*, ‚pragmatisch‘ und ‚strategisch‘ eingeordnet. Die verbleibende Rechtfertigungsfigur der *Anreize und Motivation* wird in die Kategorie der Leistung integriert, da sie in aller Regel auf Leistung bezogen ist.

### **5.2.1 Zentrale Ausprägungen innerhalb der Rechtfertigungsfiguren**

Innerhalb der fünf Kern-Rechtfertigungsfiguren ließen sich eine Reihe von unterschiedlichen Ausprägungen identifizieren, die im Folgenden entlang von Anknüpfungen an normative Theorien näher dargestellt werden sollen.

#### ***Leistung***

Bei der Rechtfertigungsfigur der *Leistung* ist eine zentrale Unterscheidung zwischen Input und Output zu treffen (vgl. bspw. Zitat [18]).<sup>26</sup> Demnach kann eine Ungleichheit legitim sein, wenn damit unterschiedliche Aufwände oder Anstrengungen (Input) oder unterschiedliche Erträge (Output) kompensiert werden. Dabei kann eines der beiden (oder eine von deren Unterformen) für sich stehen, wie *Input-Muster* der Leistung etwa in den sogenannten glücksegalaristischen Ansätzen unter anderen von G. A. Cohen oder Ronald Dworkin. Für Cohen sind beispielsweise nur die Ungleichheiten legitim, bei denen der Benachteiligte selbst für die Ungleichheit verantwortlich gemacht werden kann (Cohen 1989: 916). So können geringe Ungleichheiten aufgrund unterschiedlicher Arbeitsanstrengung (Input) gerechtfertigt sein.<sup>27</sup> Auch bei Marx findet sich in seiner ‚Kritik des Gothaer Programms‘ ein Input-bezogenes Leistungsprinzip, eines mit dem

---

<sup>26</sup> Diese Unterscheidung findet sich beispielsweise bei Claus Offe in seiner Beschäftigung mit dem Leistungsprinzip und industrieller Arbeit. Offe stellt fest, dass damit im Leistungsprinzip „ein unausgetragener Dualismus von Leistungskriterien enthalten“ sei (Offe 1977: 107).

<sup>27</sup> Es sei betont, dass hier nicht jeglicher Unterschied der Input-Leistung in Betracht kommt, sondern nur solche, die der Verantwortung der Betroffenen unterliegen (nicht also angeborene Fertigkeiten, Glück im Bildungshintergrund der Familie etc.). Hier zeigt sich die Überschneidung mit der Figur der Chancengleichheit (vgl. 5.2.6 Überschneidungen).

*Ausbeutung* überwunden werden soll und Arbeiter zunächst ein ‚Recht‘ am vollen Wert<sup>28</sup> ihres Arbeitsprodukts haben sollen. Allerdings soll das Leistungsprinzip auf dem Weg zum Kommunismus und zur Überwindung der Knappheit graduell durch das ‚höherwertige‘<sup>29</sup> Prinzip des Bedarfs ersetzt werden (Marx 1970 [1891]; White 1996) (vgl. S. 52).<sup>30</sup>

Ganz anders steht es um Leistungsansätze, die einen marktlich orientierten Zugriff auf die Rechtfertigungsfigur haben. Hier geht typischerweise eine *Input-Output-Relation* in die Rechtfertigung ein. Klassisch ist dies in der *Equity Theory* der Fall: Gerechte Entlohnung ist hier durch Gleichheit der jeweiligen Quotienten aus Output pro Input definiert (Adams 1965; Homans 1961). Schon beim antiken Aristoteles ist durch die Begrifflichkeit der „proportionalen Gleichheit“ eine solche Abwägung angelegt (Gosepath 2011). Auch primär prozeduralistische Motive der Marktgerechtigkeit, die indirekt auf Leistung Bezug nehmen, sind offen für dieses Motiv einer Input-Output-Relation, sofern sie Resultat des legitimen Prozesses der Gehaltsbestimmung ist. Beispielsweise vertritt Hayek die (primär prozeduralistische) Position, dass Märkte das überragende Verfahren zur Gehaltsbestimmung darstellen – mit dem „Wettbewerb als Verfahren“, durch das Informationen über den Wert von Input und Output generiert werden (Hayek 1969).

### **Prozess der Gehaltsbestimmung**

Prominenteste Variante der *prozeduralistischen* Rechtfertigungsfigur ist das gerade erwähnte Markt-Motiv. Als Legitimitätsquelle werden hier insbesondere die Werte der Freiheit und / oder der Wohlfahrtsmaximierung zugrunde gelegt. So verwirklicht der Markt beispielsweise nach Robert Nozicks Konzept der Tauschgerechtigkeit das Ideal der (Eigentumsrechte-basierten) Freiheit (Nozick 1974),<sup>31</sup> während der Markt in der Wohlfahrtsökonomik Wohlfahrt steigert (vgl. 5.2.3). Verschiedene Untervarianten betonen hier unterschiedliche Aspekte, nach denen der Markt in einen Zusammenhang mit der Gehaltsbestimmung gerückt werden kann. Dies sind

---

<sup>28</sup> Genau genommen sollen sie ein Recht direkt am Arbeitsprodukt oder einem/einer Mischung anderer *arbeitszeitäquivalenten* Produkt(e) haben: „Dasselbe Quantum Arbeit, das er [der Arbeiter, JB] der Gesellschaft in einer Form gegeben hat, erhält er in der andern zurück (...)“ (Marx 1970 [1891]: 16).

<sup>29</sup> Zur Diskussion, ob das Prinzip tatsächlich höher-wertig ist oder lediglich höher im Sinne der in Marx‘ Historischem Materialismus *beschriebenen* Entwicklung vgl. die allgemeine Diskussion zu Marx‘ Verhältnis zu Moral und Gerechtigkeit bei Cohen (1983) und Geras (1985); Geras vertritt folgende These: „Marx did think that capitalism was unjust, but did not think he thought so“ (Geras 1985: 70).

<sup>30</sup> Es lässt sich sogar argumentieren, dass für Marx das Leistungsprinzip lediglich ein Vehikel auf dem Weg zur Realisierung des Bedarfsprinzips ist, da schon durch Realisierung dieses Prinzips eine stärkere Gleichverteilung sowohl von Konsum als auch von geleisteter Arbeit ermöglicht würde und davon auszugehen ist, dass dies dem Bedarfsprinzip eher gerecht wird (White 1996: 95f.).

<sup>31</sup> Das Muster basiert dabei auf einer subtilen aber unverzichtbaren Prämisse: Der Freiheitsbegriff wird über (Eigentums-)Rechte definiert und setzt sich damit einer Kritik der Zirkularität aus (Cohen 1995: 60f.) (vgl. Fn. 37). Dennoch ist das Motiv zentraler Ankerpunkt prozeduralistischer Rechtfertigungsfiguren, was sich in der empirischen Analyse in Zitaten [21] und [22] zeigt, die in klarer Analogie zu Nozicks berühmtem „Chamberlain-Beispiel“ stehen, in dem die freiheitsbasierten Entscheidungen der Zuschauer die Ergebnisungleichheit zwischen ihnen und dem Basketball-Star legitimieren (Nozick 1974: 163). Auch Maschmeyer argumentiert bei Jauch, weniger sauber, mit diesem Motiv (vgl. Zitat [1]).

beispielsweise die Vertragsbindung als bindendes Prinzip oder die Eigentümer als erklärte Quelle der Entscheidungsautorität.

Doch innerhalb des prozeduralistischen Musters sind auch andere Ausprägungen denkbar als das Markt-Motiv. Bereits in der empirischen Analyse wurde das Verfahren des Aufsichtsrats genannt, welches sich allgemeiner bezogen auf Einkommensungleichheit auf den Nenner der *Sozialpartnerschaft* bringen ließe. Demnach wäre ein Einkommen gerecht, wenn es unter fairen Verhandlungsbedingungen zwischen Kapital- und Arbeitsseite ausgehandelt wird. Dieses kann<sup>32</sup> aus einem normativen Bezug auf eine Gleichheit der Verhandlungsmacht heraus begründet werden (vgl. Höpner 2003: 193).

Die *demokratische* Ausprägung kann beispielsweise in Jürgen Habermas' diskursethischer Perspektive auf Demokratie illustriert werden, wonach ein Gehalt dann gerecht wäre, wenn die Einigung darüber aus einem verständigungsorientierten Diskussionsprozess unter Bedingungen einer diskriminierungsfreien, ‚idealen Sprechsituation‘ und unter Beteiligung aller Betroffenen zustande gekommen ist (Habermas 1998, 1999). Auch andere, weniger anspruchsvolle demokratiethoretische Ansätze sind hier denkbar.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die prozeduralistischen Muster sehr prämissenreich sind, wobei – mit der ‚normativen Kraft des Faktischen‘ (Habermas) – bei der Variante des marktlichen Musters am ehesten mitschwingt, dass die anspruchsvollen Prämissen ausreichend erfüllt seien,<sup>33</sup> während der Legitimierung etwa durch deliberativ-demokratische Prozesse am ehesten der Klang des Utopischen anhängt.

### **Chancengleichheit**

In der Rechtfertigungsfigur der *Chancengleichheit* kann in eine formale und eine faktische Ausprägung unterschieden werden (vgl. 4.2.2 Zitate [4], [5], [6]). *Formale* Chancengleichheit stellt auf den Status formaler, insbesondere rechtlicher, Gleichheit aller Bürger/innen und Marktteilnehmer/innen ab. Sie steht damit historisch für die Ablösung feudaler Statushierarchien durch

---

<sup>32</sup> Es muss aber nicht: Denkbar wäre alternativ auch eine konservative, ergebnisorientierte Begründung, als ‚etabliertes Verfahren‘.

<sup>33</sup> Obwohl dies weder (a) im Nozick'schen Fall noch (b) im Fall der Wohlfahrtsökonomik selbstverständlich sein sollte. (a) Nozick's Theorie ist höchst angreifbar (i) bei der zirkulären Prämisse rechte-basierter Freiheit (vgl. Fn. 31 und 37), (ii) bei der Prämisse, dass Tauschakte empirisch tatsächlich aus freien Stücken zustande kämen und (iii) bei der Prämisse, dass die Zuschauer im Chamberlain-Beispiel nicht auch freiwillig Tickets zahlen würden, um den Basketball-Star zu sehen, und *gleichzeitig* eine gleichere Verteilung der Einkommen befürworten könnten – eine *politische* Freiheitsdimension, die dem eigentumsrechte-orientierten Libertaristen Nozick abgeht (zu (i) und (iii) vgl. (Cohen 1995), zu (ii) vgl. (Cohen 2006)). Dass auch (b) die Wohlfahrtsökonomik mit recht anspruchsvollen Prämissen arbeitet, braucht wohl in Zeiten der sogenannten *Great Recession* nicht weiter ausgeführt werden. Höchst fragwürdig ist schon die Annahme, die Nachfrage am Markt könne ausgerechnet unter Bedingungen ausgeprägter sozialer Ungleichheit mit einer sozialen Nutzenfunktion gleichgesetzt werden, ganz abgesehen von noch grundsätzlicheren Problemen, wie der anspruchsvollen Annahme, interpersonelle Nutzenvergleiche seien überhaupt zulässig.

das bürgerlich-kapitalistische Zeitalter – ein zentrales Motiv zahlreicher Denker des 19. Jahrhunderts (vgl. bspw. Marx 1962 [1867]: 742f.; Spencer 2003 [1882]: 611). *Faktische* Chancengleichheit lässt sich dagegen als sozialdemokratische Fortentwicklung des formalen Gleichheitsbegriffs auffassen, wobei unter diesen Begriff sehr unterschiedlich weite Verständnisse der Chancengleichheit fallen können (vgl. 5.2.4 und 5.2.6). Eine Diskussion der historischen Genese unterschiedlicher Gleichheitsbedingungen von bürgerlich-kapitalistischen Rechten über politische Beteiligungsrechte hin zu sozialen Gleichheitsrechten, aus denen sich diese beiden Varianten der Chancengleichheit ableiten, findet sich beispielsweise bei T.H. Marshall (Marshall 1965 [1949]).<sup>34</sup>

### **Schädliche Auswirkungen**

Die unterschiedlichen Varianten im Muster *schädlicher Auswirkungen* spiegeln vor allem die jeweiligen Werte wider, auf die durch das Rechtfertigungsmuster funktional Bezug genommen wird, wie sozialer Frieden, Demokratie, oder Stabilität. Einkommensungleichheiten sind demnach jeweils nicht legitim, wenn sie einem oder mehreren dieser Werte schaden. Beispielsweise ist soziale Ungleichheit bei Crouch ein zentraler Faktor, der zur Aushöhlung der Demokratie beiträgt (Crouch 2008). Eine besondere Form ist die ‚Keynes’sche Invertierung‘ dieser Rechtfertigungsfigur in Gestalt des berühmten Ausspruchs „It is better that a man should tyrannise over his bank balance than over his fellow-citizens“ (Keynes 1973 [1936]: 374), wonach Keynes schädliche Auswirkungen zu großer Einkommens*gleichheit* befürchtet.<sup>35</sup>

### **Bedarf**

Als Vertreter des *Bedarfsmusters* kann wie bereits erwähnt Karl Marx mit seinem berühmten Ausspruch in der ‚Kritik des Gothaer Programms‘ angeführt werden:

In einer höheren Phase der kommunistischen Gesellschaft (...) kann der enge bürgerliche Rechtshorizont überschritten werden und die Gesellschaft auf ihre Fahnen schreiben: Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen. (Marx 1970 [1891]: 17)

Auch andere Denktraditionen können hier verortet werden, wie beispielsweise Martha Nussbaums Gerechtigkeitstheorie des ‚aristotelischen Essentialismus‘, die als non-egalitaristische Position dennoch egalitäre Verteilungsergebnisse indirekt zur Folge haben kann – Ungleichheit wird dabei jedoch nicht als Problem der Verteilungsgerechtigkeit sondern als Hindernis für die

---

<sup>34</sup> Über T.H. Marshall lässt sich interessanterweise auch je eine Brücke (i) von Chancengleichheit zum prozeduralistischen Motiv der Sozialpartnerschaft und (ii) zwischen Sozialpartnerschaft und Demokratie schlagen: Marshall nennt das Instrument der kollektiven Tarifverhandlungen ein „secondary system of industrial citizenship“, durch das Asymmetrien aus der ‚individualistischen Phase‘ des Kapitalismus, in dem Arbeiter als Vertragspartner in Einzelung der Kapitaleseite gegenüber stehen, überwunden werden können (vgl. Marshall 1965 [1949]: 103f.; vgl. auch (Streeck 1988: 17ff.)).

<sup>35</sup> Allerdings steht das Argument insgesamt in einem Kontext, in dem Keynes sich für *geringere* Ungleichheit ausspricht und beispielsweise das Anreiz-Argument der Leistung in Schranken weist (Keynes 1973 [1936]: 376f.).

Verwirklichung von Menschenwürde und Lebensverwirklichungschancen betrachtet (Krebs 2000: 30ff.). Schließlich finden sich auch in der Bibel klassisch Bedarfsmotive, etwa im Weinberg-Gleichnis (Matthäus 20, 1-16). Darin erhalten die Arbeiter nach unterschiedlicher Arbeitszeit denselben Lohn, welcher nach einer möglichen Interpretation des Gleichnisses am Bedarf der Arbeiter ausgerichtet ist. Auf die Arbeitszeit gerechnet findet sich hier also sogar eine *Ungleichheits*legitimation mit dem Bedarfsargument. In einer anderen Situation – also bei ungleichen Löhnen aber gleicher Arbeitszeit – könnte dieses jedoch auch *gegen* ungleiche Einkünfte gewendet werden.

### **5.2.2 Strukturierungsdimension ‚hinreichende versus notwendige Bedingung‘**

Innerhalb der fünf zentralen Rechtfertigungsfiguren kann in zwei unterschiedliche Ausprägungen der *Stärke* der Argumentationsfigur unterschieden werden. Tritt die Figur typischerweise als *hinreichende Bedingung* für die Rechtfertigung auf, steht sie also sozusagen auf zwei Füßen, oder ist sie lediglich eine *notwendige Bedingung*, die typischerweise noch Bezug auf andere Kriterien nimmt? Nach dieser Dimension lässt sich also die Eigenständigkeit eines Rechtfertigungsmusters andeuten. Das Motiv der *Leistung* und die *prozeduralistische* Figur sind beide typischerweise eigenständig (wobei sie jeweils ein Prinzip wie das der Chancengleichheit in ihren Prämissen implizieren dürften). *Bedarf* und *Schädliche Auswirkungen* hingegen liefern typischerweise nur Grenzen für Einkommenshöhen; *Chancengleichheit* bietet nur eine Ausgangsbedingung. Alle drei sind somit jeweils lediglich notwendige Bedingungen; für sich genommen sind sie nicht ausreichend, um ein gerechtes Gehalt unterhalb der Grenzen beziehungsweise über die Ausgangssituation hinaus zu definieren. Beispielsweise das in Zitat [31] dargestellte Bedarfs-Argument, Winterkorn könne das viele Geld ja gar nicht ausgeben, begrenzt das Gehalt nach oben, dürfte dennoch, wie Herr Wulff in anderen Zitaten auch verdeutlicht, für eine niedrigere Bezahlung etwa Leistungskriterien anlegen (vgl. auch Zitat [37]). Das Attribut ‚typischerweise‘ ist hier nötig, weil es vereinzelte Abweichungen geben kann: So ist zum Beispiel auch ein Bedarfs-Argument denkbar, nach dem Bedarfsungleichheit die genaue und einzig legitime Einkommenshöhe und damit etwaige Einkommensungleichheiten definiert, nämlich solche, die unterschiedlich kostenintensive Bedürfnisse ausgleichen (der sogenannte *Welfare Egalitarianism*).

### **5.2.3 Strukturierungsdimension ‚intrinsisch versus funktional‘**

Eine wichtige Strukturierungsdimension unterscheidet Rechtfertigungsmuster danach, ob sie eher einen *funktionalen* Bezug zur Ungleichheit einnehmen, um mögliche andere Werte zu realisieren, oder ob sie für *intrinsische* Gerechtigkeitsprinzipien stehen. Andere Werte können beispielsweise sozialer Frieden, gesellschaftlicher Zusammenhalt oder allgemein Wohlfahrt oder

Nutzen sein.<sup>36</sup> Eine Rechtfertigungsfigur kann dabei typischerweise entweder nur eine Ausprägung einnehmen (Chancengleichheit, Schädliche Auswirkungen) oder beide Ausprägungen als jeweils unterschiedliche Nuancen enthalten (Leistung, Prozess der Gehaltbestimmung, Bedarf).

Innerhalb des *prozeduralistischen* Motivs findet sich beispielsweise bei Nozick eine intrinsisch als Gerechtigkeitstheorie motivierte Variante, den sogenannten *Libertarismus*. Demnach sind Verteilungsergebnisse gerecht, wenn sie als Ergebnis freier Tauschakte zustande gekommen sind (Nozick 1974: 150ff.).<sup>37</sup> Dagegen erachtet die (neo)klassische *Wohlfahrtökonomik* den Marktprozess als Mittel zum Zweck der Nutzenmaximierung (Smith 1979; Marshall 1907: 265).

Im *Leistungsmotiv* lässt sich eine wichtige Unterscheidung zweier Nuancen danach treffen, ob die Ungleichheit durch Anerkennung oder durch Anreize bedingt ist. Nach ersterer Figur ist eine Ungleichheit legitim, wenn sie Anerkennung für unterschiedliche Leistung spiegelt – so in Axel Honneths Beschreibung der drei Anerkennungssphären Liebe, Recht und Leistung (Honneth 2003).<sup>38</sup> Dagegen ist nach der Anreiz-Figur Ungleichheit funktional, also nicht aus sich heraus gerecht. Im Gegenteil, einem Rechtfertigungsdruck durch die Ungleichheit wird nur deshalb standgehalten, weil aus der Ungleichheit resultierende Anreize einem anderen Wert dienen. Zum Beispiels ist bei John Rawls nach dem „Differenzprinzip“ dem Gleichheitsgrundsatz zum Trotz Ungleichheit dann und nur dann gerecht, wenn sie der Wohlfahrt der am schlechtesten Gestellten nutzt (Rawls 1999: 52ff.).

#### 5.2.4 Strukturierungsdimension Prämissen

Wie bereits im vorangehenden Kapitel herausgestellt, ist eine zentrale Quelle von Dissens hinsichtlich der Bewertungen gerechter Einkommenshöhen in den *Prämissen* der Rechtfertigungsmuster zu suchen und nicht in der eigentlichen argumentativen Figur für oder gegen Einkommensungleichheit. Die fünf Rechtfertigungsfiguren werden daher jeweils auf entscheidende Prämissen-Merkmale hin aufgeschlüsselt. Die Bewertung eines konkreten Rechtfertigungsmusters anhand der Typologie hängt dann mindestens so sehr von einem Blick auf diese zugrunde

---

<sup>36</sup> Die Unterscheidung kollabiert allerdings in sich, wenn das Verfolgen des anderen Werts selbst als Gerechtigkeitsmaxime definiert wird, wie es in utilitaristischen Ansätzen geschieht (Mill 1998). Dennoch kann auch in diesem Fall unter Ausklammerung des Gerechtigkeitsbegriffs mit der Unterscheidung sichtbar gemacht werden, ob ein Prinzip direkt als wertvoll betrachtet wird (,deontologisch‘) oder ob dieses Prinzip nur indirekt einem anderen Wert dient (,teleologisch‘).

<sup>37</sup> Wobei ein Tauschakt Nozick zufolge genau dann aus freien Stücken stattfindet, wenn er sich aus Eigentumsrechten ableitet (vgl. Fn. 31). Diese Zirkularität zwischen Freiheitsbegriff und Rechten illustriert G.A. Cohen mit dem Beispiel, dass nach Nozicks Freiheitsdefinition absurderweise ein rechtmäßig verurteilter Mörder im Gefängnis nicht unfrei werde (Cohen 1995: 60).

<sup>38</sup> Allerdings bringt Honneth selbst damit nur eine gesellschaftstheoretische *Beschreibung* „normativ gehaltvoller Interaktionssphären“ statt einer von ihm vertretenen normativen Rechtfertigung vor. Für ihn trägt das Leistungs-Motiv „unzweideutig ideologischen Charakter“ als ein Wertmaßstab, „dessen normativer Bezugspunkt die wirtschaftliche Tätigkeit des ökonomisch unabhängigen, männlichen Bürgertums bildet“ (Honneth 2003: 166).

liegenden Prämissen ab, wie von der vorherigen Einordnung in den Strang der Argumentationsfigur. Ohne Blick auf die Prämissen ist eine Diskussion der Rechtfertigungsmuster blind. Sie wirft beispielsweise Sahra Wagenknecht und „Bild“-Kommentator Michael Backhaus in einen Topf: den der Leistung oder auch den der Chancengleichheit. Aber sie erfasst den zentralen Dissens nicht: Wer die Leistung erbringt und die Bewertung, in welcher Hinsicht die Chancen der Leistungserbringer eigentlich gleich seien, sowie welche faktischen Grenzen dieser Chancengleichheit gesetzt seien (vgl. 4.2.2, Zitate [5] und [6]). Diese Strukturierungsdimension hilft daher zu erklären, warum das Leistungsprinzip der Meinungsforschung zufolge so breiten Zuspruch erhalten kann, zugleich aber die Ansicht bei vielen vorherrscht, die Einkommensungleichheit sei zu groß (vgl. Abschnitt 2.3).

### 5.2.5 Querschnitts-Rechtfertigungsmuster

Die Typologie nimmt eine Reihe von Querschnitts-Rechtfertigungen auf, die zwar eine eigene argumentative ‚Choreographie‘, nicht jedoch eine Rechtfertigungsfigur im strengen *normativen* Sinne darstellen. Vielmehr nehmen sie gewissermaßen als argumentative Hülle andere Rechtfertigungsfiguren auf. Beispielsweise legitimiert das *tolerierende* Rechtfertigungsmuster aus einer Kosten-Nutzen-Abwägung bestimmte Ungleichheiten, obwohl die Ungleichheiten an sich möglicherweise als illegitim betrachtet werden (etwa das Argument, Rekordgehälter wie das von Winterkorn seien sehr selten und der Regulierungsaufwand einer Beschränkung deshalb zu hoch). Invers dazu will das *populistische* Rechtfertigungsmuster Ungleichheiten reduzieren, obwohl sie normativ eventuell als legitim erachtet werden (etwa um einer staatlichen Regulierung der Vorstandsvergütung zuvorzukommen). Ein anderes Motiv sind Rechtfertigungsmuster, die wie eine *additive* mathematische Funktion aus einer Reihe von Einzel-Rechtfertigungen ein legitimes Gesamtergebnis darstellen. Diesem Motiv können sogenannte pluralistische Gerechtigkeitstheorien, etwa Michael Walzers ‚Spheres of Justice‘ (Walzer 1983) und David Millers ‚Principles of Justice‘ (Miller 1999) zugerechnet werden, die unterschiedliche Gerechtigkeitsprinzipien abhängig vom jeweiligen sozialen Kontext verteidigen. Verwandt damit ist das *systemische* Motiv, nach dem qua Prämisse ein Bezugsrahmen definiert wird, innerhalb dessen wiederum eine zu definierende Relation den Gerechtigkeitsmaßstab darstellt (beispielsweise eine maximale Lohnspreizung von 1:20 oder 1:12 innerhalb eines Unternehmens<sup>39</sup>). Schließlich ist der Verweis auf *Faktizität* von Ungleichheiten ebenfalls eine Querschnitts-Figur, die vordergründig keinen normativen Kern enthält, die jedoch eine bestehende Ungleichheit mehr oder minder begründet als unveränderbar darstellt. Begründungen können dabei Bezug nehmen auf andere Rechtfertigungsfiguren, beispielsweise die Marktwirtschaft als unveränderliche Tatsache (ohne zwangsläufig dadurch ein normatives Bekenntnis zu dem genannten Prinzip abzugeben).

---

<sup>39</sup> Das Verhältniss 1:20 befürwortet Sahra Wagenknecht in der analysierten Talkshow von Günter Jauch. Die aktuelle Schweizer Volksinitiative „1:12“ (vgl. Kapitel 1) definierte symbolträchtig das Verhältnis eines maximalen Monateinkommens zum minimalen Jahreseinkommen als Grenze.

## Rechtfertigungsmuster der Einkommensungleichheit – eine Typologisierung (eigene Darstellung)

dominante Form: * = notwendige Bedingung **= hinreichende Bedingung	<b>CHANCENGLEICHHEIT</b> <i>Ungleichheit legitim, wenn alle Beteiligten gleiche Chancen hatten *</i>	<b>LEISTUNG</b> <i>Ungleichheit legitim, wenn Kompensation proportional zu Leistung ** [Aristoteles, D. Miller]</i>	<b>PROZESS DER GEHALTSBESTIMMUNG</b> <i>Ungleichheit legitim, wenn durch gerechten/guten Prozess zustande gekommen **</i>	<b>SCHÄDLICHE AUSWIRKUNGEN</b> <i>Ungleichheit illegitim, wenn schädliche Auswirkungen *</i>	<b>BEDARF</b> <i>Ungleichheit legitim, wenn Bedarfsdeckung* [Marx, Matthäus]</i>
Zentrale Ausprägungen	<b>Formale</b> Chancengleichheit [Nozick]	<b>Leistung als Input [Rawls, G.A. Cohen, Dworkin, Marx]</b> - <u>Anstrengung</u> - <u>Arbeitszeit</u> - <u>Bildung / Fertigkeiten</u> - <u>Risiko</u> - <u>Loyalität / Regelkonformität</u> (statt Wechsel/ Korruption) - <u>Verantwortung</u> (als Stress)	Definition gerechter/guter Prozess:  <b>Markt [Nozick, Hayek, A. Smith]</b> Legitimitätsquelle: Freiheit und/oder Nutzen Wohlfahrtsgewinn Varianten: - <u>Vertragsbindung</u> - <u>Eigentümergeitscheidung</u> - <u>Arbeitsmarkt ist Markt</u>  <b>Sozialpartner / Aufsichtsrat</b> Legitimitätsquelle: z.B. Gleichheit der ökonomischen Verhandlungsmacht; oder: konservativ (etabliertes Verfahren)  <b>Demokratie [Habermas]</b> Legitimitätsquelle: politische Gleichheit	Einkommensungleichheit... ... verdirbt <b>Gehaltsstrukturen</b> ... schadet <b>Demokratie [Crouch]</b> ... gefährdet <b>sozialen Frieden</b> ( <i>invertierte Variante: Sozialer Frieden gefährdet, wenn keine Ungleichheit möglich [Keynes]</i> ) ... gefährdet <b>sozialen Zusammenhalt</b> ... bedroht <b>Akzeptanz Soziale Marktwirtschaft</b>	Starke Variante: wenn <b>niemand mehr</b> erhält als Bedarf  ( <i>Variante individualisierte Ethik: wenn mehr als benötigt, freiwillig zurückzahlen, auch wenn Einkommen gerecht</i> )
	<b>Faktische</b> Chancengleichheit [Rawls, G.A. Cohen, Dworkin]				<b>Leistung als Output</b> - <u>Unternehmererfolg</u> (Gewinne, Absatz, Kundenzufriedenheit, Positive Externalitäten auf Branche/Fiskus/Arbeitsplätze) - <u>Verantwortung</u> (als Maß für Reichweite) - <u>Realer Sektor / ,echte Werte'</u> (vs. Spekulation)
Intrinsic (Gerechtigkeits-)Wert vs. funktionaler Bezug andere Werte	<i>Intrinsic</i> er Gerechtigkeitswert der <i>Gleichheit</i> (verschiedener Ausprägungen, siehe Prämissen)	Zwei Nuancen der Leistungskompensation (a) <b>Anerkennung</b> Bezahlung spiegelt Anerkennung für erbrachte Leistung – <i>intrinsic</i> er legitime Ungleichheit [Honeth] (b) <b>Anreize</b> Bezahlung ist <i>funktional</i> , um Motivation für Leistung zu befördern, bspw. zum Zweck höherer <i>Wohlfahrt</i> [Rawls]	Varianten <b>Demokratie/Sozialpartner</b> : <i>intrinsic</i> er Gerechtigkeitswert (Gleichheit)	<i>Funktionaler</i> Bezug zu Werten <i>Stabilität, sozialer Frieden, sozialer Zusammenhalt, Demokratie</i>	<i>intrinsic</i> er Gerechtigkeitswert ( <i>Bedarfsgerechtigkeit</i> )  möglicher <i>funktionaler</i> Bezug auf andere Werte: <i>Würde [Nussbaum]</i> oder <i>Wohlfahrt</i>
Zentrale Prämissen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestimmungsfaktoren <i>faktischer Chancengleichheit</i> (auch angebotene vs. nur soziale Faktoren)</li> <li>Bewertung <i>faktischer Chancengleichheit</i> (Aufstieg für alle möglich vs. strukturell begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wer hat Leistung erbracht? (z.B.: Manager vs. Forschungsabteilung vs. Team)</li> <li>Was <i>genau</i> ist die Leistung? (vgl. Auflistung der Varianten oben; zudem Nuancen wie: Innovation vs. Organisieren der Innovation; ‚Verantwortung‘ als Stress oder ‚Verantwortung‘ als Maß für Reichweite)</li> <li>Welchen Wert hat die Leistung? (z.B.: Krankenpflege vs. Werbedesign)</li> </ul>	Variante <b>Markt</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>Märkte sind (ausreichend) <i>effizient</i>, Käufer sind (ausreichend) <i>rational</i></li> <li><i>Freiheit</i> definiert über <i>Eigentumsrechte</i> (und <i>Gerechtigkeit</i> definiert über <i>Freiheit</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definition der Schwelle, ab der schädlich</li> <li>Abwägung, ob <i>Ungleichheit</i> oder <i>Alternative</i> schädlicher</li> <li>In welcher <i>Hinsicht</i> schädlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wie wird Bedarf definiert? Nutzen vs. Abwesenheit von Armut (Folgeprämisse: <i>Definition Armut</i>)</li> <li>Wer definiert Bedarf?</li> </ul>
QUERSCHNITT-RECHTFERTIGUNGSMUSTER	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tolerierendes / pragmatisches RM</b>: Ungleichheit tolerieren obwohl ggf. normativ illegitim - aus Kosten-Nutzen-Abwägung (z.B. wenige betroffen; hohe Freiheitseinschränkung nötig)</li> <li><b>Populistisches / strategisches RM</b>: Ungleichheit reduzieren obwohl ggf. normativ legitim - aus strategischen Gründen (z.B. damit nicht staatlich reguliert wird)</li> <li><b>Einkommen als additive Funktion</b>: mehrere Prinzipien werden in Gehaltsfunktion kombiniert (z.B. Leistung A, Leistung B und Bedarf) [Walzer, Miller]</li> <li><b>System / Bezugsrahmen</b>: Grenzen der Ungleichheit relativ zu definiertem <i>Bezugsrahmen</i> (z.B. innerhalb Unternehmen / Produktionssektor / Privatwirtschaft vs. öfftl. Sektor / kulturellem Kontext), ggf. mit Verweis auf andere Prinzipien (z.B. (formale) Chancengleichheit zwischen Systemen und prozeduralistisches Prinzip innerhalb eines Systems)</li> <li><b>Faktizität</b>: Ungleichheit nicht zu ändern (z.B. unter Verweis auf Marktwirtschaft/Kapitalismus/Gesellschaft; oder unter Verweis auf Chancengleichheit)</li> </ul>				

## 5.2.6 Überschneidungen zwischen Rechtfertigungsfiguren

Wie bereits angemerkt, gibt es einige Überschneidungen zwischen den Rechtfertigungsfiguren. Da diese jedoch *nicht transitiv* sind, sich also nicht die einen eindeutig anderen unterordnen lassen, sondern eine Reihe von Dreiecksbeziehungen bestehen, wurde darauf verzichtet, die Oberkategorien in kleinere Rechtfertigungsfiguren zu zerlegen. Es wurde hingenommen, dass die einzelnen Kategorien nicht immer eindeutig voneinander getrennt werden können. Abbildung 16 illustriert die bereits in der Typologie (Tabelle 1) erkennbaren Überschneidungen noch einmal schematisch.

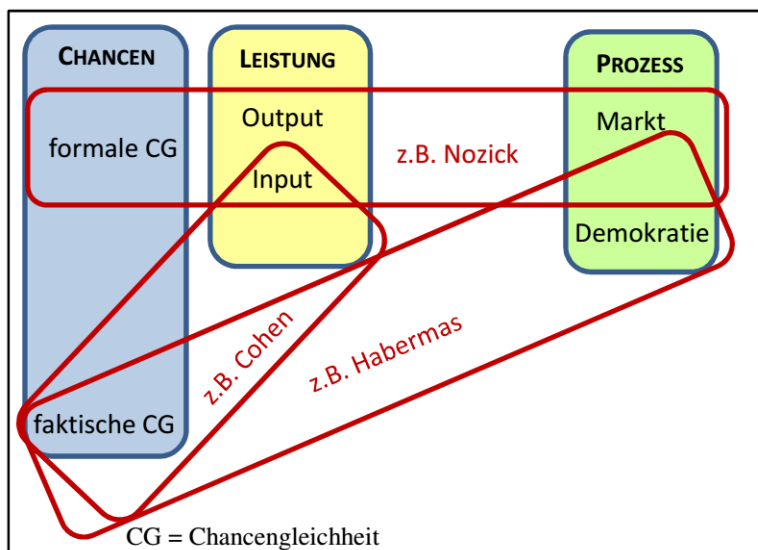


Abbildung 16: Schematische Darstellung von Überschneidungen in der Typologie (eigene Darstellung)

Beispielsweise kann dem *prozeduralen* Markt-Prinzip eine auf *formaler Chancengleichheit* basierende, marktlich gesteuerte *Input-Output-Abwägung* der Leistung zugrunde liegen (Nozick 1974). Zugleich bauen egalitaristische Gerechtigkeitstheorien wie von G. A. Cohen auf eine Herstellung von *faktischer Chancengleichheit*, auf deren Grundlage bestimmte Unterschiede von *Anstrengungsleistungen (Input)* legitime Ungleichheiten zur Folge haben können (Cohen 1989). Ferner könnte es nach einem Habermas'schen Verständnis *deliberativ* erreichte Einigungen über legitime Einkommensunterschiede geben, die jedoch nur dann zustande kommen können, wenn eine ‚ideale Sprechsituation‘ unter Bedingungen *faktischer Chancengleichheit* der Teilnahme am Diskurs vorliegt (Habermas 1998, 1999). Da also diverse Querverbindungen bestehen, die eine eindeutige Hierarchisierung oder Trennung verunmöglichen, war die bevorzugte Form der Typologie wie oben dargelegt eine solche, die große Rechtfertigungsmotive und deren Denktraditionen noch erkennbar lässt und trotzdem aus kombinierbaren Bausteinen besteht. Die Typologie ist daher eher als Baukasten zur Einordnung von Rechtfertigungsmustern zu betrachten, denn als formallogisch eindeutiges Mehrfelderschema.

### 5.2.7 Grenzen

Die vorgelegte Typologie bietet einen Baukasten an Elementen – Rechtfertigungsfiguren und dazugehörige Prämissen – aus denen typische Rechtfertigungsmuster der Einkommensungleichheit abgelesen und eingeordnet werden können. Sie sucht dabei eine Balance zwischen Übersichtlichkeit und Differenzierung. Sie ist, wie in 5.1. diskutiert, keine Typologie im strengen Sinne einer logisch sauberen Trennung einzelner Typen in einem mehrdimensionalen Merkmalsraum. Darüber hinaus bestehen wie oben diskutiert Grenzen der Verallgemeinerbarkeit insbesondere hinsichtlich der Prämissen, die hier geprägt sind von der empirischen Analyse der ‚Causa Winterkorn‘.

Eine weitere Grenze besteht darin, dass die Typologie nicht Ungleichheit allgemein, sondern lediglich Einkommensungleichheit behandelt. Gerade hinsichtlich der beispielhaften Bezüge zu normativen Theorien der Ungleichheit sollte daher beachtet werden, dass die meisten der behandelten Theorien Ungleichheit allgemeiner als *nur* bezüglich von *Einkommen* betrachten. Dennoch sind die Bezüge deshalb nicht falsch – nur sollten keine falschen Rückschlüsse auf die Theorie getroffen werden, wenn ein Bezug in der Typologie nur einen Spezialfall der Theorie bezeichnet.

Schließlich behandelt die Typologie eine Frage nicht explizit, die jedoch in vielen Diskussionen um Einkommensungleichheit mitschwingt, häufig ohne dass dafür Rechtfertigungs-Parameter offenkundig werden: Die Frage des *Ausmaßes* eines Einkommensunterschieds. Die hier vorgelegte Typologie bietet Antwortbausteine auf die Frage *warum eine bestimmte* Ungleichheit illegitim ist, kaum jedoch auf die Frage, *welche Ungleichheit* legitim wäre. Da diese Frage bei der Bewertung von Einkommensungleichheiten zentral ist, ist dies ein unbefriedigendes Ergebnis. Zugleich jedoch handelt es sich dabei, wie im Verlauf der Analyse deutlich wurde, um eine der amorphsten Fragen in der normativen Diskussion um Einkommensungleichheit, für die eben häufig keine klaren Parameter existieren. So ist wenig verwunderlich, dass in der empirischen Analyse in der Kategorie ‚begründungsarme/-freie‘ RM völlig willkürlich erscheinende Grenzen auftauchten (vgl. Zitat [36]). Auch der Rückzug auf *gerechte Prozeduren* oder *Chancengleichheit* kann vor diesem Hintergrund gedeutet werden. Denn diese Rechtfertigungsfiguren geben eine Antwort, nämlich das Verfahren oder die Ausgangsbedingungen. Dagegen setzen die Rechtfertigungsfiguren *Bedarf* und *Schädliche Auswirkungen* zwar Grenzen, jedoch benennen sie wenn überhaupt nur eindeutig, wo die Grenzen nach oben oder auch unten liegen und nicht was darunter oder darüber gerecht ist (vgl. 5.2.2). Das *Leistungsprinzip* wagt sich direkt an die Frage der Relationen, bringt jedoch keine klaren Antworten, da sich der Dissens wie oben dargelegt in die Prämissen verlagert.

Mag diese Erkenntnis unbefriedigend sein, kann sie dennoch auch als Bestätigung betrachtet werden, dass es sich hier um ein zwar imperfektes, aber lohnendes Unterfangen handelt. Denn

so kann die Typologie zumindest dazu beitragen alle *übrigen* amorphen Aspekte einer Argumentation transparent, strukturierbar und bewertbar zu machen. Die Typologie kann die argumentative Blackbox um Positionierungen zur Einkommensungleichheit nicht vollständig ausleuchten, doch sie trägt dazu bei, diese Blackbox zumindest möglichst klein zu halten.

## 6. Fazit

Die vorliegende Arbeit hat anhand einer Diskursanalyse der ‚Causa Winterkorn‘ empirisch vorgefundene Rechtfertigungsmuster der Einkommensungleichheit untersucht und zu einer Typologie strukturiert, die Bezüge zur normativen Theorie der Einkommensungleichheit aufzeigt. Sie hat dargelegt, dass vor dem Hintergrund steigender Einkommensungleichheit und einer wachsenden öffentlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Ungleichheit eine Vielzahl von Argumentationsfiguren und Prämissen zur Rechtfertigung oder Delegitimierung von Einkommensungleichheit existiert. Es wurde kritisiert, dass diese argumentative Vielfalt insbesondere von der quantitativen Meinungsforschung zu Ungleichheitsbewertungen kaum erfasst wird. Mit der massenmedialen Debatte um Martin Winterkorns Rekordgehalt wurde daher eine Aktualisierung des Rechtfertigungsdiskurses der Einkommensungleichheit genutzt, um verschiedene Ausprägungen von argumentativen Figuren und zugrundeliegenden Prämissen herauszuarbeiten und zwischen unterschiedlichen Nuancen zu differenzieren. Zugleich wurde versucht, die Vielfalt zu einer überschaubaren Zahl von Rechtfertigungsfiguren zu verdichten. Abbildung 17 zeigt eine schematische Darstellung der in Tabelle 1 (S. 56) dargestellten Typologie:

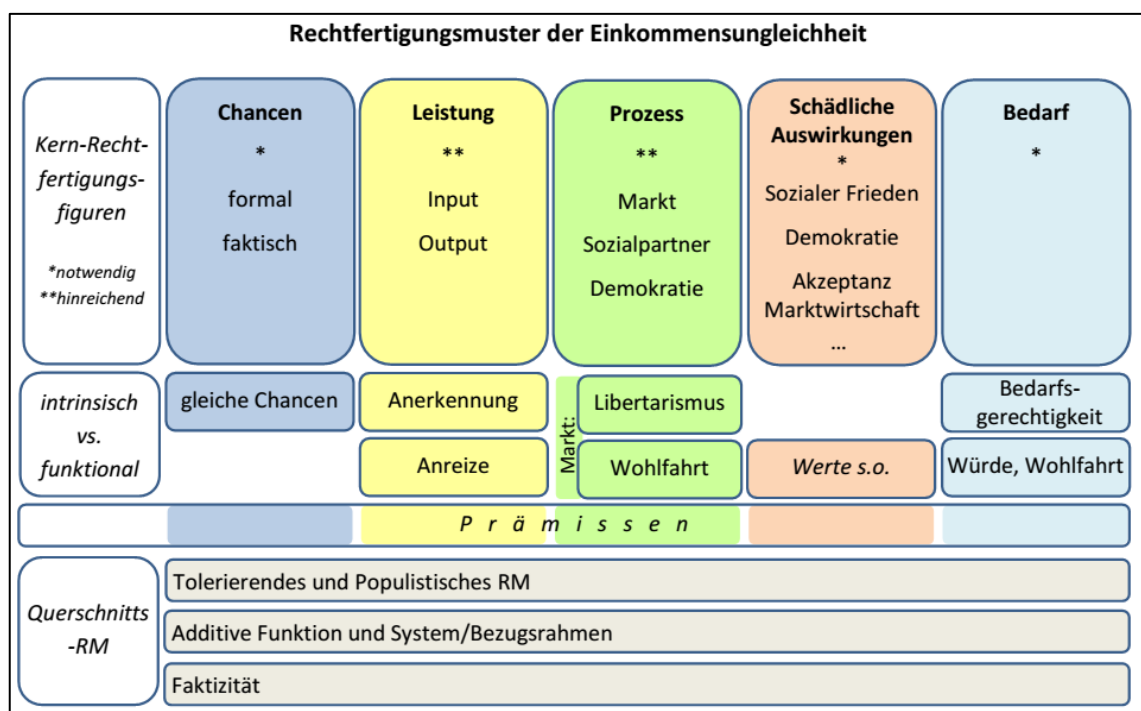


Abbildung 17: Typologie der Rechtfertigungsmuster – schematische Darstellung (eigene Darstellung)

Es wurde deutlich, dass von dem Diskursereignis zur Rechtfertigung von Managergehältern auch auf den allgemeinen Rechtfertigungsdiskurs von Einkommensungleichheiten geschlossen werden kann. Abgesehen von einzelnen Rechtfertigungsmustern (z.B. legitimes Verfahren der Aufsichtsratsentscheidung über Managergehälter) waren die meisten Muster in der Regel ohne Weiteres verallgemeinerbar. Die ‚Causa Winterkorn‘ eignete sich somit als empirisches Material für das Vorhaben dieser Arbeit. Eine weitere Forschungsfrage läge darin, zu untersuchen, ob

die Rechtfertigungsfiguren auch über Ungleichheit von Einkommen hinaus *auf andere soziale Ungleichheiten* übertragbar sind. Da die meisten beispielhaften Bezüge zur normativen Theorie der Einkommensungleichheit Spezialfälle allgemeinerer Theorien zur Ungleichheit darstellten, ist davon auszugehen, dass eine Typologie der Rechtfertigungen anderer Ungleichheiten oder von Ungleichheit allgemein auch einige ähnliche Figuren aufweisen würde. Dennoch dürfte es schwierig sein, alle Rechtfertigungsmuster zu verallgemeinern. So könnte ein Libertarist Eingriffe in den Prozess der Gehaltsbestimmung strikt ablehnen, eine Umverteilung von Vermögen zur Schaffung gleicher Startbedingungen durch hohe Erbschaftsbesteuerung jedoch befürworten.

Es wurde insbesondere augenfällig, dass aus sehr ähnlichen argumentativen Figuren konträre Rechtfertigungs-Urteile zustande kommen konnten. Dieser scheinbare Widerspruch konnte aufgelöst werden, indem die zugrunde liegenden Prämissen in die Betrachtung mit einbezogen wurden. Insbesondere das Leistungs-Motiv ist ohne Berücksichtigung der Prämissen ein hohler Begriff. Auch bei dem prozeduralen Muster sind die Prämissen von großer Bedeutung, allerdings in anderer Hinsicht: Hier offenbart sich erst mit Blick auf die Prämissen die Angreifbarkeit (vgl. Fn. 33). Es wäre eine lohnende Forschungsaufgabe anknüpfend an diese Arbeit zu untersuchen, ob zum Beispiel diese beiden Rechtfertigungsmuster in alltäglichen Debatten *wechselseitig als Ausflüchte* dienen, über die einer Kritik ausgewichen wird.<sup>40</sup> Die ‚diffuse Rechtfertigungsäußerung‘ von Maschmeyer in Zitat [1], in dem er von einer Rechtfertigungsfigur auf die nächste springt, weist in diese Richtung. Allerdings würden hier für eine eingehendere Untersuchung andere Daten benötigt, etwa von Alltagsdiskussionen in Fokusgruppen zu dem Thema. Eine weitere interessante Frage an solche Daten wäre, inwiefern *alltägliche Deutungsmuster* der Ungleichheit zurückgreifen auf in Massenmedien ‚zur Verfügung‘ gestellte Rechtfertigungsansätze. Zudem könnte eine eingehendere systematische Beschäftigung allein mit den *Prämissen* der Rechtfertigungsmuster möglicherweise weitere Erkenntnisse über deren Struktur bringen. In dieser Arbeit wurde zunächst lediglich die Strukturierungsdimension der ‚Prämissen‘ anhand von wichtigen Beispielen herausgearbeitet.

Zwei Rechtfertigungsmuster stachen bei der Analyse hervor: das Muster der *Leistung* und das *prozeduralistische* Rechtfertigungsmuster. Nur diese Muster waren typischerweise im Stande genauer Auskunft über legitime Einkommensunterschiede zu geben, statt lediglich Ausgangsbedingungen oder Grenzen zu formulieren. Zunächst scheint dies eine naheliegende Vermutung zu bestätigen: Eine empirische Untersuchung in den Jahren 2012 und 2013 bringt eben solche Rechtfertigungsmuster als dominante Form hervor, welche ihrem Zeitgeist entsprechen. Denn scheinen doch – allen Relativierungen seit der Finanzkrise 2008 zum Trotz – neoliberale Vor-

---

<sup>40</sup> Die These: Bevor Zweifel an anspruchsvollen Voraussetzungen von effizienten Märkten geäußert werden können, wird der ‚Spot‘ auf Leistung angeworfen. Kommt hier Dissens hinsichtlich der genauen Prämissen des Leistungsmotivs auf, kann der ‚Spot‘ auf die allwissende Kraft des Marktes gelenkt werden und umgekehrt.

stellungen einer vermarktlichten, individualisierten Gesellschaftsordnung, geleitet von einem Eigentumsrechte-basierten Verständnis von Freiheit und daraus abgeleiteten Gerechtigkeitsvorstellungen, weiterhin hegemonial zu sein. Verbleibendes ‚progressives‘ politisches Ziel in Verteilungsfragen scheint in einer solchen Diskursformation allenfalls in einer Rawls’schen Einhegung extremster Ungleichheiten durch Herstellung einer meritokratischen Chancengleichheit zu bestehen, in der dann die Begabtesten und Produktivsten der Gesellschaft mit ihrer Leistung allen Wohlfahrt bringen und dafür mit Einkommensvorteilen kompensiert werden. Ein ‚mitführender Konservatismus‘, der den Bedarf der Ärmsten im Blick behält und eine gewisse Rücksicht auf ‚populistische Ressentiments‘ (bevor Straßenschlachten wie in London 2011 ausbrechen) passt da noch gut ins Bild. – Hat also die Typologie einen ‚neoliberalen Bias‘? Der im Anschluss an die empirische Analyse unternommene Schritt der theoretischen Typologisierung zeigt, dass ein solcher Schluss voreilig wäre. Zwar ist eine empirisch vorgefundene Dominanz der marktlichen Figuren – obwohl dies herauszuarbeiten nicht im Fokus der Arbeit stand – kaum abzustreiten. Aber ein genauer Blick zeigt, dass auch in den vorgefundenen Figuren andere Ausprägungen rekonstruierbar sind. Denn den beiden genannten Rechtfertigungsfiguren liegen *abstraktere Prinzipien* zugrunde, die über das *marktliche* Prozess-Motiv und damit verbundene *gängige* Leistungsverständnisse hinausweisen. Auch Leistungs- und Prozess-Rechtfertigungsmuster sind offen für ganz andere argumentative Figuren: für das Motiv der Demokratie und der politischen Gleichheit, für den Gedanken, wirtschaftliche Macht im Zuge der Sozialpartnerschaft auszugleichen und auch für einen Egalitarismus, der wesentlich radikaler ist als seine sozialliberale Variante nach Rawls. Im Ringen um die Deutungshoheit in der Ungleichheitsfrage muss daher aus ungleichheitskritischer Sicht gar nicht nach alternativen Rechtfertigungsfiguren gesucht werden, sondern es lässt sich schon im Aufzeigen von anderen Ausprägungen und Prämissen *innerhalb* dieser Figuren beginnen. Wenn Leistung anders definiert wird, wenn der Markt als vermeintlich einzig legitimer Gehaltsfindungsprozess in seinen Prämissen und in seiner Alleinstellung hinterfragt wird, und wenn Freiheit beim Wort genommen wird: dann schimmern auch ganz andere plausible Rechtfertigungsmuster der Einkommensungleichheit innerhalb der entwickelten Typologie auf, und damit möglicherweise neue Bewertungen von materieller Ungleichheit mit allen Konsequenzen für zahlreiche Politikfelder.

Es wurde bereits festgehalten, dass bei dieser Arbeit nicht im Mittelpunkt stand, Dominanzen und Wechselwirkungen innerhalb des ‚Biotops der Rechtfertigungen‘ herauszuarbeiten. Hinsichtlich dieser offenen Frage ließe sich mit den hier ausgeklammerten Möglichkeiten der Diskursanalyse und Diskurstheorie anknüpfen, welche die *materiellen Interessen*, *ideologischen Konstellationen* und die *Machtbedingungen* von Diskursen betrachten. Die in der Typologie vorgelegte Kartographierung des argumentativen Raums könnte genutzt werden, um Akteurspositionen und Kommunikationsstrategien darin zu lokalisieren und daraus Rückschlüsse auf das Verhältnis zwischen Diskurs, Interessen und Einkommensungleichheit zu ziehen. Insbesondere

könnte hier gefragt werden, welche sozialen und auch sozialpsychologischen *Funktionen* Rechtfertigungsmuster einnehmen. Auch ein *international* vergleichender Ansatz der Diskursformationen könnte interessante zusätzliche Erkenntnisse bringen.

Zudem könnte anknüpfend an die Typologie aus *wirtschaftssoziologischer* Perspektive untersucht werden, ob die Rechtfertigungsmuster Einfluss auf die Preisbildung auf Arbeitsmärkten haben und inwiefern andersherum die tatsächlichen Löhne Rechtfertigungsfiguren beeinflussen. Solche Zusammenhänge aufzudecken, könnte weitreichende normative Schlussfolgerungen nahelegen, da dies Rechtfertigungsfiguren wie das prozeduralistische Markt-Motiv in eine kaum aufzulösende Zirkularität stürzen würde. Denn wenn ‚der Markt‘ in der Preisbildung auch auf Rechtfertigungsmuster zurückgreift, jedoch zugleich das Markt-Rechtfertigungsmuster zunehmend dominant ist, beißt sich die Katze in den Schwanz. Ähnlich wären dann Leistungs- oder Produktivitätsbewertungen, die sich im Hayek’schen Sinne auf den Markt als ‚Informationsquelle‘ stützen, grundsätzlich in Frage zu stellen. Ergäben weitere Untersuchungen tatsächlich Hinweise auf eine diskursive Bedingtheit von Marktprozessen, würde dies die Überzeugungskraft von Rechtfertigungsmustern zugunsten von ausgeprägten Einkommensungleichheiten stark schwächen.

Schließlich wäre ein weiteres Forschungsfeld, auf das diese Arbeit verweist, eine systematische *Ideengeschichte* der Rechtfertigungsmuster von (Einkommens-)Ungleichheit. Diese Arbeit hat lediglich versucht, beispielhaft Anknüpfungspunkte aufzuzeigen. Eine systematische, historische Rekonstruktion des philosophischen Diskurses zu dieser Frage, wäre, wie vielleicht schon an den in Kapitel 5 aufgezeigten Beispielen deutlich wird, ein äußerst interessantes Projekt.

Angesichts der Bedeutung von Einkommensungleichheit und mit ihr einhergehenden Diskursformationen für die Verteilung von Freiheit und Chancen der Selbstverwirklichung, Anerkennung und gesellschaftlichen Teilhabe, sollte eine weitere wissenschaftliche Beschäftigung mit diesen Fragen als sinnvolles Vorhaben erachtet werden. Vielleicht kann diese Arbeit zumindest einen kleinen Baustein in diesem Projekt darstellen.

## Literaturverzeichnis

- Adams, John S. (1965): Inequity in Social Exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2 (267-299).
- Alderson, Arthur/François Nielsen (2002): Globalization and the Great U-Turn: Income Inequality Trends in 16 OECD Countries. *American Journal of Sociology*, 107 (5), 1244–1299.
- Alvaredo, Facundo/Anthony B. Atkinson/Thomas Piketty/Emmanuel Saez (2013): *The World Top Incomes Database*. <<http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/>> (16.7.2013).
- Anselmann, Christina/Hagen Krämer (2012): *Wer wird Millionär? Erklärungsansätze steigender Top-Managergehälter*, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO direkt 11/2012.
- Bassanini, Andrea/Anne Vourc'h (2012): *OECD Employment Outlook 2012. Chapter 3 - Labour Losing to Capital: What Explains the Declining Labour Share?*, OECD.
- Black, John (2003): *A Dictionary of Economics*. Oxford: Oxford University Press.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (2013): *Lebenslagen in Deutschland. Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung*.
- Cohen, G. A. (1983): Review of Allen Wood, Karl Marx. *Mind*, XCII (367), 440–445.
- (1989): On the Currency of Egalitarian justice. *Ethics*, 99 (4), 906–944.
- (1995): *Self-Ownership, Freedom, and Equality*. Cambridge University Press.
- (2006): Capitalism, Freedom, and the Proletariat. In D. Miller (Hrsg.), *The Liberty Reader*. Edinburgh: Edinburgh University Press, 163–182.
- Crouch, Colin (2008): *Postdemokratie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Deininger, Klaus/Lyn Squire (1996): A New Data Set Measuring Income Inequality. *The World Bank Economic Review*, 10 (3), 565–591.
- Dubet, François (2008): *Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz*. Hamburg: Hamburger Ed.
- Dworkin, Ronald M. (2002): *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*. Cambridge, Mass, London: Harvard University Press.
- Encyclopaedia Britannica (2013a): Britannica Calendar of Events. August 1, 2000. In *Encyclopaedia Britannica Online Academic Edition*. <<http://www.britannica.com/facts/10/40940819/August-1-2000-The-Frankfurter-Allgemeine-Zeitung-Germany-s>> (1.10.2013).
- (2013b): The New York Times. In *Encyclopaedia Britannica Online Academic Edition*. <<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/412546/The-New-York-Times>> (1.10.2013).
- Evers, Heinz/Roland Köstler/Marie Seyboth/Rainald Thannisch/Marion Weckes (2010): *Angemessene Vorstandsvergütung. Informationen zur Bemessung der Vorstandsvergütungen durch den Aufsichtsrat*. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitshilfe für Aufsichtsräte (14).
- Freye, Saskia (2009): Entsteht ein Markt für Unternehmensleiter? Karriereverläufe deutscher Manager im Wandel. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 2 (2), 17–31.
- (2010): *Germany's New Top Managers? The Corporate Elite in Flux, 1960 - 2005*. MPIfG Working Paper No. 10/10.
- Frydman, Carola (2009): Learning from the Past: Trends in Executive Compensation over the 20th Century. *CESifo Economic Studies*, 55 (3-4), 458–481.
- Geras, Norman (1985): The Controversy about Marx and Justice. *New Left Review* (150), 47–85.
- Göseke, Gerhard/Klaus-Dietrich Bedau (1974): *Verteilung und Schichtung der Einkommen der privaten Haushalte in der Bundesrepublik Deutschland 1950-1975*. Duncker & Humblot.

- Gosepath, Stefan (2011): Equality. In Edward N. Zalta (Hrsg.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <<http://plato.stanford.edu/archives/spr2011/entries/equality/>> (1.10.2013).
- Grabka, Markus M./Jan Goebel (2013): *Rückgang der Einkommensungleichheit stockt*. DIW Berlin, DIW Wochenbericht (46.2013).
- Grabka, Markus M./Jan Goebel/Jürgen Schupp (2012): *Höhepunkt der Einkommensungleichheit in Deutschland überschritten?* DIW Berlin, DIW Wochenbericht (43.2012).
- Habermas, Jürgen (1998): *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- (1999): *Die Einbeziehung des Anderen. Studien zur politischen Theorie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hartmann, Michael (2013): *Soziale Ungleichheit - kein Thema für die Eliten?* Frankfurt, M, New York, NY: Campus.
- Hayek, Friedrich A. von (1969): Der Wettbewerb als Entdeckungsverfahren. In E. Schneider (Hrsg.), *Freiburger Studien*. Tübingen, 249–265.
- Hochschild, Jennifer L. (1981): *What's fair? American beliefs about distributive justice*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Homans, George C. (1961): *Social Behaviour. Its Elementary Forms*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Honneth, Axel (2003): Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In N. Fraser & A. Honneth (Hrsg.), *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt: Suhrkamp, 129–224.
- Höpner, Martin (2003): *Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managerherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Horn, Gustav A. (2011): *Des Reichtums fette Beute. Wie die Ungleichheit unser Land ruiniert*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Kaplan, Steven N./Joshua Rauh (2013): It's the Market: The Broad-Based Rise in the Return to Top Talent. *Journal of Economic Perspectives*, 27 (3), 35–56.
- Keller, Reiner (1997): Diskursanalyse. In R. Hitzler & A. Honer (Hrsg.), *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung*. Opladen: Leske + Budrich, 309–334.
- (2008): *Wissenssoziologische Diskursanalyse*. Wiesbaden: Springer.
- Keller, Reiner/Andreas Hirsland/Werner Schneider/Willy Viehöver (Hrsg.) (2010a): *Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 2: Forschungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Keller, Reiner/Andreas Hirsland/Werner Schneider/Willy Viehöver (2010b): Die vielgestaltige Praxis der Diskursforschung. Eine Einführung. In R. Keller, A. Hirsland, W. Schneider & W. Viehöver (Hrsg.), *Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 2: Forschungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7–20.
- Keynes, John M. (1973 [1936]): *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London and Basingstoke: MacMillan.
- Kluge, Susann (1999): *Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske und Budrich.
- Krebs, Angelika (2000): Einleitung: Die Neue Egalitarismuskritik im Überblick. In A. Krebs (Hrsg.), *Gleichheit oder Gerechtigkeit. Texte der neuen Egalitarismuskritik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 7–37.
- Kuckartz, Udo (2007): *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Springer.

- Lazarsfeld, Paul F. & Barton, Allen H. (1951): Qualitative Measurement in the Social Sciences: Classification, Typologies, and Indices. In D. Lerner & H. D. Lasswell (Hrsg.), *The Policy Sciences. Recent Developments in Scope and Method*, 155–192.
- Lazear, Edward P. & Rosen, Sherwin (1981): Rank-Order Tournaments As Optimum Labor Contracts. *Journal of Political Economy*, 89 (5), 841–864.
- Liebig, Stefan & Schupp, Jürgen (2004): Entlohnungsungerechtigkeit in Deutschland? Hohes Ungerechtigkeitsempfinden bei Managergehältern. *DIW Wochenbericht*, 47/2004, 725–730.
- Liebig, Stefan & Schupp, Jürgen (2010): Wahrgenommene Einkommensgerechtigkeit konjunkturentabhängig. *DIW Wochenbericht*, 27-28/2010, 11–16.
- Marshall, Alfred (1907): *Principles of Economics*. London [u.a.]: MacMillan.
- Marshall, Thomas H. (1965 [1949]): Citizenship and Social Class. In T. H. Marshall (Hrsg.), *Class, Citizenship, and Social Development. Essays by T. H. Marshall*. New York: Anchor Books, 71–134.
- Marx, Karl (1962 [1867]): *Das Kapital. Erster Band*. Berlin: Dietz Verlag Berlin.
- (1970 [1891]): Kritik des Gothaer Programms. In K. Marx & F. Engels (Hrsg.), *Ausgewählte Schriften in zwei Bänden*. Berlin: Dietz Verlag Berlin, 7–28.
- Miller, David (1992): Distributive Justice: What the People Think. *Ethics*, 102 (3), 555–593.
- (1999): *Principles of Social Justice*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Mill, John S. (1998): Utilitarianism. In J. Gray (Hrsg.), *John Stuart Mill - On Liberty and Other Essays*. Oxford, New York: Oxford University Press, 129–201.
- Nonhoff, Martin (2006): *Politischer Diskurs und Hegemonie: Das Projekt "Soziale Marktwirtschaft"*. Transcript Verlag.
- Nozick, Robert (1974): *Anarchy, State and Utopia*. Basic Books.
- Offe, Claus (1977): Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. In G. Hartfiel (Hrsg.), *Das Leistungsprinzip. Merkmale, Bedingungen, Probleme*. Opladen: Leske und Budrich, 102–118.
- Prinz, Enrico & Schwalbach, Joachim (2011): Zum Stand der Managervergütung in Deutschland und Europa : ein aktuelles Portrait. In M. Osterloh & K. Rost (Hrsg.), *Der Anstieg der Management-Vergütung: Markt oder Macht?* Nomos, 133–154.
- Rawls, John (1999): *A Theory of Justice*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Richter, Carola & Gebauer, Sebastian (2013): *Die China-Berichterstattung in den deutschen Medien*. <[http://www.boell.de/downloads/endf\\_studie\\_china-berichterstattung.pdf](http://www.boell.de/downloads/endf_studie_china-berichterstattung.pdf)> (8.7.2013).
- Rickens, Christian (2012): *Ganz oben. Wie Deutschlands Millionäre wirklich leben*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Rosen, Sherwin (1981): The Economics of Superstars. *American Economic Review*, 71 (5), 845–858.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage (2011/2012): *"Verantwortung für Europa wahrnehmen". Analyse: Einkommensverteilung in Deutschland*, Jahresgutachten.
- (2012/2013): *"Stabile Architektur für Europa – Handlungsbedarf im Inland". Arbeitsmarkt: Erfolge sichern und ausbauen*. Sechstes Kapitel, Jahresgutachten.
- Sachweh, Patrick (2010): *Deutungsmuster sozialer Ungleichheit: Wahrnehmung und Legitimation gesellschaftlicher Privilegierung und Benachteiligung*. Campus Verlag.
- Salles, Chloë (2010): Media Coverage of the Internet: An Acculturation Strategy for Press of Record? *Innovation Journalism*, 7 (1), 3–15.

- Schmid, Kai D. & Stein, Ulrike (2013): *Explaining Rising Income Inequality in Germany, 1991-2010*, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung, Study (32).
- Schmidt, Reinhart & Schwalbach, Joachim (2007): Zu Höhe und Dynamik der Vorstandsvergütung in Deutschland. In J. Schwalbach & G. Fandel (Hrsg.), *Der ehrbare Kaufmann: modernes Leitbild für Unternehmer?*, 111–122.
- Sen, Amartya (1980): Equality of What? Delivered at Stanford University, May 22, 1979. *The Tanner Lecture on Human Values*, 195–220.
- Smith, Adam (1979): *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Oxford: Clarendon.
- Spencer, Herbert (2003 [1882]): *The Principles of Sociology. Volume II*. Vol. I-III. New Brunswick and London: Transaction Publishers.
- Speth, Rudolf (2013): Gerechtigkeit à la INSM. Ein Begriff wird marktradikal umgedeutet. *Mitbestimmung* (9), 48–49.
- Stiglitz, Joseph E. (2012): *The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers Our Future*. New York, London: W.W. Norton & Company.
- Streeck, Wolfgang (1988): *Status und Vertrag als Grundkategorien einer soziologischen Theorie der industriellen Beziehungen. Habilitationsvortrag, gehalten am 12. November 1986 vor der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld*. Überarbeitete und erweiterte Fassung, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, FS I (88-3). <<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/1988/i88-3.pdf>> (18.11.2013).
- Toynbee, Polly & Walker, David (2008): *Exposing Greed and Inequality in Britain Today*. London: Granta Books.
- Volkswagen AG (2012): *Geschäftsbericht 2011*. Wolfsburg.
- (2013): *Geschäftsbericht 2012*. Wolfsburg.
- Walzer, Michael (1983): *Spheres of Justice. A Defense of Pluralism and Equality*. Basic Books.
- Wehler, Hans-Ulrich (2013): *Die neue Umverteilung. Soziale Ungleichheit in Deutschland*. München: Beck.
- White, Stuart (1996): Needs, Labour, and Marx's Conception of Justice. *Political Studies*, 44 (1), 88–101.
- Wilke, Peter, Priessner, Christine, Schmid, Katrin, Schütze, Kim & Wolff, Annika (2011): *Kriterien für die Vorstandsvergütung in deutschen Unternehmen nach Einführung des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Übersicht zu Neuregelungen und Stand der Umsetzung am Beispiel der Unternehmen im DAX-30*. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier (239).
- Wilkinson, Richard G. & Pickett, Kate (2010): *The Spirit Level. Why Equality is Better for Everyone*. London, New York: Penguin Books.

## Anhang

Verzeichnis der Zeitungsquellen:

<b>Zitierform</b>	<b>Quellenangabe</b>
Bild am Sonntag 25.3.12	Bild am Sonntag, 25.3.2012, „Diese Zahl rockt Deutschland“, abgerufen: 27.7.2013.
Bild am Sonntag 25.3.12	Bild am Sonntag, 25.3.2012, „Wir brauchen mehr Winterkorns“, abgerufen am 6.6.2013.
FAZ 30.11.07	FAZ, 30.11.2007, Nr. 279, S. 15, „Lob für Köhlers Managerschelte“, abgerufen am 29.9.2013.
FAZ 4.12.07	FAZ, 4.12.2007, Nr. 282, S. 11, „Angela Merkel geißelt hohe Managergehälter“, abgerufen am 28.9.2013.
FAZ 1.8.09	FAZ, 1.8.2009, Nr. 176, S. C2, „Neue Regeln, altes Spiel“, abgerufen am 28.9.2013.
FAZ 17.12.09	FAZ, 17.12.2009, Nr. 293, S. 15. „Bei VW gibt es künftig Boni für langfristigen Erfolg“, abgerufen am: 28.9.2013
FAZ 11.3.11	FAZ, 11.3.2011, Nr. 59, S. 20, „Winterkorn verdient mehr als Zetsche“, abgerufen am: 30.4.2013.
FAZ 29.7.11	FAZ, 29.7.2011, Nr. 174, S. 17, „Volkswagen verdreifacht seinen Gewinn“, abgerufen am: 2.5.2013.
FAZ 8.10.11	FAZ, 8.10.2011, Nr. 234, S. 18, „Image Award für Martin Winterkorn“, abgerufen am: 2.5.2013.
FAZ 13.3.12	FAZ, 13.3.2012, Nr. 62, S. 9, „Winterkorn stößt in neue Gehaltssphären vor“, abgerufen am: 2.5.2013.
FAZ 14.3.12	FAZ, 14.3.2012, Nr. 63, S. 16, „Einsame Spitze“, abgerufen am 2.5.2013.
FAZ 16.3.12	FAZ, 16.3.2012, Nr. 65, S. 18, „Porsche könnte für VW teuer werden“, abgerufen am 25.7.2013.
FAS 18.3.12a	FAS, 18.3.2012, Nr. 11., S. 1, „Wahnsinnsage“, und S. 33, „Top-Manager verlieren ihre Freunde“, abgerufen am 2.5.2013.
FAS 18.3.12b	FAS, 18.3.2012, Nr. 11, S. 33, „Top-Manager verlieren ihre Freunde“, abgerufen am 2.5.2013.
FAZ 22.3.12	FAZ, 22.3.2012, Nr. 70, S. 18, „Kritik an hohen Vorstandsgehältern“, abgerufen am 2.5.2013.
FAZ 23.3.12	FAZ, 23.3.2012, Nr. 71, S. 14, „500000 Euro für die Bundeskanzlerin“, abgerufen am 2.5.2013.
FAZ 24.3.12	FAZ, 24.3.2012, Nr. 72, S. 17, „Dax-Chefs rücken zu globalen Spitzenverdienern auf“, abgerufen am 2.5.2013.
FAS 25.3.12	FAS, 25.3.12, Nr. 12, S.37, „Dürfen Top-Manager ihre Gehälter an Star-Gagen messen?“, abgerufen am 2.5.2013.
FAZ 27.3.12	FAZ.NET, 27.3.2012, „Herr Winterkorn ist nicht gekommen“, abgerufen am 2.5.2013.
FAZ 20.4.12	FAZ, 20.4.2012, Nr. 93, S. 17, „Sie macht das bestimmt besser als ich“, abgerufen am 2.5.2013.
FAZ 23.4.12	FAZ.NET, 23.4.2012, „Gehälter-Diskussion“, abgerufen am 25.7.2013.
FAZ 24.4.12	FAZ, 24.4.2012, Nr. 96, S. 15, „Höher geht’s immer“, abgerufen am 2.5.2013.

FAZ 5.5.12	FAZ, 5.5.2012, Nr. 105, S.44. „Wir haben doch alle genug Geld“, abgerufen am 2.5.2013.
FAS 6.5.12	FAS, 6.5.2012, Nr. 18, S. 37, Interview Berthold Huber: „Wir in Deutschland sind verdammt gut“, abgerufen am 25.7.2013.
FAZ 8.5.12	FAZ, 8.5.2012, Nr. 107, S. 16, „VW will Vorstandsbezüge begrenzen“, abgerufen am 2.5.2013.
FAZ 23.5.12	FAZ, 23.5.2012, S. 14, „Polternder Perfektionist“, abgerufen am 11.6.2013.
FAZ 25.5.12	FAZ, 25.5.2012, Nr. 121, S. 18, „VW-Betriebsrat will Winterkorns Gehalt begrenzen“, abgerufen am 2.5.2013.
FAS 3.6.12	FAS, 3.6.2012, Nr. 22, S. 33, „Die Deutschen sollen gewinnen“, abgerufen am 25.7.2013.
FAZ 19.1.13	FAZ vom 19.1.2013, S.19, „VW-Vorstand soll weniger verdienen“, abgerufen am 10.7.2013.
FAZ 28.1.13	FAZ, 28.1.2013, Nr 23, S. 19, „Ohne schwarze Zahlen keine grünen Gedanken“, abgerufen am 25.7.2013.
FAZ 9.2.13	FAZ, 9.2.2013, Nr. 34, S. 17, „Winterkorn mit weniger zufrieden“, abgerufen am 2.5.2013.
FAZ 23.2.13a	FAZ, 23.2.2013, Nr. 46, S. 13, „Das heikle Gehalt“, abgerufen am 1.5.2013.
FAZ 23.2.13b	FAZ, 23.2.2013, Nr. 46, S. 18, „VW kürzt die Vorstandsbezüge“, abgerufen am 2.5.2013.
FAS 24.2.13a	FAS, 24.2.2013, Nr. 8, S.2, „Volkswagen zahlt fünf Milliarden Euro Steuern“, abgerufen am 1.5.2013.
FAS 24.2.13b	FAS, 24.2.2013, Nr. 8, S. 28, Interview Hans Dieter Pötsch: „Volkswagen zahlt fünf Milliarden Euro Steuern“, abgerufen am 1.5.2013.
FAZ 4.3.13	FAZ, 4.3.2013, Nr. 53, S. 1, „Schweizer für Begrenzung von Manager-Boni“, abgerufen am 1.10.2013.
FAZ 5.3.13	FAZ, 5.3.2013, Nr. 54, S. 9, „Gehälterdebatte spaltet Deutschland“, abgerufen am 1.10.2013.
FAZ 6.3.13	FAZ, 6.3.2013, Nr. 55, S. 10, „Deutsche Unternehmen sehen sich auf Schweizer Linie“, abgerufen am 10.7.2013.
FAS 17.3.13	FAS, 17.3.2013, Nr. 11, S. 37, „Manager, haftet mit Eurem Geld“, abgerufen am 1.5.2013.
FAZ 23.3.13	FAZ, 23.3.2013, Nr. 70, S. 11, „Alle Macht den Aktionären“, abgerufen am 1.10.2013.
FAZ 19.4.13	FAZ, 19.4.2013, Nr. 91, S. 11, „Wirtschaft warnt vor Entmachtung der Aufsichtsräte“, abgerufen am 1.10.2013.
FAS 6.5.13	FAS, 6.5.2013, Nr. 18, S. 42, Interview Roland Koch, „Hart geht es überall zu“, abgerufen am 2.5.2013.
FAZ 27.5.13	FAZ, 27.5.2013, Nr. 120, S. 24, „VW-Chef gegen Gehältergrenzen“, abgerufen am 10.7.2013.
FAZ 29.6.13	FAZ, 29.6.2013, Nr. 148, S. 20, „Der Deckel für Managergehälter wackelt“, abgerufen am 25.7.2013
FAZ 10.7.13	FAZ, 10.7.2013, Nr. 157, S. 11, „SPD will Gesetz über Managergehalt kippen“, abgerufen am 1.10.2013.
FAZ 21.9.13	FAZ, 21.9.2013, Nr. 220, S. 12, „SPD kippt Gesetz gegen Gehaltsexzesse“, abgerufen am 1.10.2013.
Handelsblatt 15.1.13	Handelsblatt.com, 15.1.2013, „SPD verschärft Anti-Banken-Kurs“, abgerufen am 24.11.2013.

Handelsblatt 18.1.13	Handelsblatt, 18.1.2013, Nr. 13, S. 1 „Der Zuviel-Verdiener“, abgerufen am 15.11.2013.
Spiegel 12.3.12	Der Spiegel, 12.3.2012, Nr. 11, S. 74, „Die 1-Prozent-Partei“, abgerufen am 8.7.2013.
Spiegel 19.3.12	Spiegel Online, 19.3.2012, „Zahltag bei den Dax-Konzernen: Der rasende Anstieg der Chefgehälter“, <a href="http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/entwicklung-der-gehaelter-von-dax-vorstandschefs-a-821327.html">http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/entwicklung-der-gehaelter-von-dax-vorstandschefs-a-821327.html</a> , abgerufen am 20.9.2013.
Spiegel 30.4.12	Der Spiegel, 30.4.12, Nr 18., S. 75, „Die Menschliche Gier“, abgerufen am 8.7.2013.
Spiegel 9.2.13	Der Spiegel, 9.2.2013, S. 60, Interview Martin Winterkorn: „Ich werde weniger bekommen“, abgerufen am 25.7.2013.
Spiegel 18.2.13	Der Spiegel, 18.2.2013, S. 78ff, „20 - 6 = 14“, abgerufen am 25.7.2013.
Spiegel 11.3.13	Der Spiegel, 11.3.2013, S. 70, „Deckel drauf!“, abgerufen am 8.7.2013.
SZ 21.12.11	Süddeutsche Zeitung, 21.12.2011, S. 2, „Wulffs Revier“, abgerufen am 20.11.2013.

*Die Zeitungsarchive wurden jeweils, wenn nicht anders vermerkt, über folgende Online-Archive abgerufen:*

„Bild“-Zeitung und „Bild am Sonntag“: [www.bild.de](http://www.bild.de)

FAZ, FAS und FAZ.NET: <http://faz-archiv-approved.faz.net/>

Handelsblatt: [www.wirtschaftspresse.biz/](http://www.wirtschaftspresse.biz/)

Spiegel: <https://www.genios.de/>

Süddeutsche Zeitung: <http://librarynet.szarchiv.de/Portal/restricted/index.jsp>