

BACHELORTHESES

Die Verantwortung von Unternehmen bezüglich der Einkommens- und Vermögensungleichheit in Deutschland – Eine Untersuchung aus integrativer Perspektive.

Abgabedatum: 01.01.2019

Vorgelegt von:

Anuschka Jil Reekers

Matrikel-Nr.: 6744927

Studiengang: Sozialökonomie (B.A.)

Eppendorfer Weg 227, 20251 Hamburg

Mobil: 015150773084

Prüfer / Gutachter:

Prof. Dr. Dirk Ulrich Gilbert

und

Dr. Maximilian J. Schormair

Professur für Betriebswirtschaftslehre, insb. Unternehmensethik

Abstract

Unternehmen sind Mitverursacher der wachsenden Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland. Die Frage, ob eine ethische Verantwortung aus dieser Rolle entsteht und wie diese umgesetzt werden könnte, wurde in der Praxis bislang wenig erforscht. In dieser Arbeit wird zunächst die empirische Betrachtung der Ungleichheiten vorgenommen. Im Anschluss folgt eine Darstellung der ab einem bestimmten Maß größtenteils negativen Auswirkungen dieser Ungleichheiten sowohl auf die Gesellschaft als auch auf die Wirtschaft. Darauf aufbauend werden die Möglichkeiten der Beeinflussung von Unternehmen auf die Ungleichheiten aufgezeigt, welche in einer Vielzahl personalpolitischer Entscheidungen vorliegen. Im Anschluss werden zwei Theorien dargestellt: Die Theorie der integrativen Wirtschafts- und Unternehmensethik nach Peter Ulrich und das Differenzprinzip nach John Rawls. Beide theoretischen Konstrukte werden im abschließenden Kapitel genutzt, um die Frage nach einer ethischen Verantwortung der Unternehmen bzgl. genannter Ungleichheiten zu untersuchen. Es zeigt sich, dass Unternehmen aus integrativer Perspektive die Verantwortung haben, den Geschäfts- und Ordnungsrahmen ethisch legitim zu gestalten. Die Umsetzung dieser Verantwortung in der Praxis beginnt mit einem rationalen Diskurs mit allen Stakeholdern. In der Arbeit wird das Differenzprinzip innerhalb des rationalen Diskurses angewandt, um die Gerechtigkeitsvorstellungen bezüglich der Ungleichheiten zu operationalisieren. Je nach unternehmerischer Entscheidung ist schließlich eine Einzelfallprüfung im Diskurs vorzunehmen, in welcher über die ethische Legitimität der Verursachung oder Verstärkung von Ungleichheiten entschieden wird.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis:	II
1. Einleitung	5
2. Empirische Betrachtung von Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland	6
2.1 Definition von Einkommens- und Vermögensungleichheit.....	6
2.2 Zahlen und Fakten Einkommens- und Vermögensungleichheit in Deutschland.....	9
3. Resultierende Probleme aus der Einkommens- und Vermögensungleichheit für die Gesellschaft und das Unternehmen selbst	14
3.1 Strukturelle Auswirkungen	14
3.2 Sozialpsychische Auswirkungen.....	19
4. Der Einfluss von Unternehmen auf die Einkommens- und Vermögensungleichheiten in einem Land	22
4.1 Lohnfestlegung und Einstellungskriterien	23
4.2 Entlassungen und Ausgestaltung von Arbeitsverträgen.....	26
5. Integrative Wirtschafts- und Unternehmensethik und die Frage der Gerechtigkeit.....	28
5.1 Die integrative Wirtschafts- und Unternehmensethik.....	28
5.1.1 Zweistufiges Konzept der Unternehmensethik.....	29
5.1.2 Einbeziehung der Stakeholder durch rationale Diskurse.....	31
5.2 Die Frage der Gerechtigkeit: Das Differenzprinzip nach John Rawls.....	34
6. Die ethische Verantwortung von Unternehmen bezüglich Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland aus integrativer Perspektive.....	37
6.1 Zweistufige Verantwortung	38
6.1.1 Geschäftsethik	39
6.1.2 Republikanische Mitverantwortung	39
6.2 Gerechtigkeit innerhalb des rationalen Diskurses.....	40
6.3 Praktische Ausübung der Verantwortung	43
6.3.1 Lohnfestlegung und Einstellungskriterien.....	44
6.3.2 Entlassungen und Ausgestaltung von Arbeitsverträgen	50
7. Fazit	54
Literaturverzeichnis	IV

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Einkommensungleichheiten in Deutschland von 1991–2014	10
Abbildung 2: Markteinkommen	11
Abbildung 3: Dezile des Nettovermögens	13
Abbildung 4: Einkommensposition und Vermögen im Jahr 2014	13
Abbildung 5: Aufbau Kapitel 6	38
Abbildung 6: Ausübung der Verantwortung	53
Abbildung 7: Ergebnisse Kapitel 2-5	54

1. Einleitung

Extreme Einkommensungleichheit ist herausfordernd für jede Gesellschaft, da sie zu erhöhter sozialer Ungleichheit führt und mehr Macht für die obere Schicht sowie mehr Elend für die untere Schicht mit sich bringt (Tsui, Enderle & Jiang, 2018, S. 156). Die Erhöhung von Ungleichheiten des Einkommens und des Vermögens in den wohlhabenden Ländern schreitet in den letzten Jahren kontinuierlich voran (Piketty, 2016, S. 31) Ein Phänomen, dem sich vor allem auch Deutschland nicht entziehen kann: Auch hier sind die Ungleichheiten auf einem Höhepunkt angekommen (Grabka, Goebel & Schupp, 2012), getrieben vor allem durch ein Auseinanderdriften der Markteinkommen (Krause, 2015, S. 572). Spätestens nach Pikettys Werk „Das Kapital im 21. Jahrhundert“ (2016) sind diese Ungleichheiten ein gesellschaftlich und politisch sehr aktuelles Thema und eine der polarisierenden sozialen Fragen in der heutigen Zeit (Bartels, Fratzscher, 2017; Cobb 2016, S. 338–339; Hagelüken, 2017). In den Diskussionen um das Thema werden in der Regel Unternehmen als Verursacher und Verantwortliche außer Acht gelassen (Cobb 2016, S 324). Der Staat tritt häufig allein in den Fokus. Es gibt einige Argumente, die allerdings dafür sprechen, die Unternehmen ebenfalls in den Vordergrund zu stellen: Top-Löhne steigen immer weiter an, während die unteren weitestgehend stagnieren oder sogar sinken. Unternehmen können diese Lohnhöhen weitestgehend frei bestimmen (Tsui et al., 2018, S. 157). Außerdem erlangen Unternehmen immer größere politische Macht in der globalisierten Welt und können somit auch den wirtschaftlichen Ordnungsrahmen entscheidend mitbestimmen (Tsui et al., 2018, S. 158). In dieser Arbeit soll deshalb die Frage nach einer ethischen Verantwortung der Unternehmen bezüglich der Ungleichheiten untersucht werden. Dabei wird aus der integrativen Perspektive argumentiert, indem die Theorie der integrativen Wirtschafts- und Unternehmensethik genutzt wird. Zuerst werden aber Grundlagen dafür geschaffen: Die Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland werden in einer empirischen Untersuchung definiert und dargestellt. Anschließend wird beschrieben, welche Auswirkungen diese auf die Gesellschaft und die Wirtschaft haben. Des Weiteren erfolgt eine ausführliche Darstellung der Möglichkeiten der Beeinflussung der Ungleichheiten durch das Unternehmen. Darauf folgend werden zwei theoretische Konstrukte vorgestellt: Die integrative Wirtschafts- und Unternehmensethik nach Ulrich sowie das Differenzprinzip nach Rawls. Diese dienen im abschließenden Kapitel einer genauen Untersuchung der Verantwortung in der Praxis und der möglichen Ausübung dieser.

2. Empirische Betrachtung von Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland

Um eine genaue Untersuchung der Verantwortung von Unternehmen bezüglich Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland vorzunehmen, müssen zunächst die Begriffe Einkommens- und Vermögensungleichheit sowie das Vorliegen dieser in Deutschland untersucht und dargestellt werden.

2.1 Definition von Einkommens- und Vermögensungleichheit

Eine begriffliche Definition von Einkommens- und Vermögensungleichheit soll zum einen das Verständnis der folgenden Kapitel erleichtern sowie Missverständnissen vorbeugen und zum anderen der Arbeit eine Orientierung dahingehend geben, was genau untersucht werden soll und wieso einige Dimensionen mehr Beachtung finden als andere. Außerdem können durch die Definitionen auch erste Möglichkeiten der Beeinflussung der beiden Größen erkannt werden.

Zunächst lässt sich aus der Überschrift bereits ableiten, dass zwei generell unterschiedliche Größen untersucht werden: nämlich die Einkommensungleichheit und die Vermögensungleichheit. Beide Größen lassen sich jedoch noch weiter aufspalten und genauer unterteilen. Zuerst wird die Einkommensungleichheit näher betrachtet. Dazu soll kurz dargestellt werden, wie Einkommen generiert werden kann. Wright unterscheidet hier insgesamt fünf Wege: Der erste wäre der für die meisten Menschen klassische Weg über den Arbeitsmarkt, an welchem Lohn ausgezahlt wird. Der zweite Weg beinhaltet die Einnahmen aus Kapitalanlagen, der dritte den Transfer von zwischenmenschlichen Netzwerken wie zum Beispiel dem Erbe. Der vierte Weg ist Einkommensgenerierung von eigens hergestellten Produkten und der fünfte Weg sind staatliche Zuwendungen (Wright, 2000, S. 146). Die Ungleichheit von Einkommen umfasst sodann die Verteilung von Einkommen zwischen Teilnehmern einer Gruppe. Dabei ist es egal ob sich dies auf Organisation, eine Region oder ein ganzes Land bezieht (Cobb, 2016, S. 326). Der Grad der Differenzierung kann auch bis zu den Geschlechtern reichen. Diese Einkommensungleichheit zwischen Mann und Frau ist sehr aktuell und häufig diskutiert, was sich unter anderem in zahlreichen Studien und Artikeln zu dem Thema widerspiegelt (Anger & Schmidt, 2010; Blau, Ferber & Winkler, 2014; Blau & Kahn,

2000; Europäische Kommission, 2007; Kunze, 2008). Spezifische Gruppen von Einkommensungleichheit wie zum Beispiel die zwischen den Geschlechtern werden in der Arbeit immer dann aufgegriffen, wenn es um eine nähere Ausdifferenzierung der Ungleichheiten geht. Insgesamt lassen sich vor allem drei wichtige Kategorien bzgl. der Art von Einkommen ableiten, wenn es um die Untersuchung bzw. Messung von generellen Einkommensungleichheiten innerhalb eines Landes oder einer Gesellschaft geht:

1. Die Ungleichheit der Arbeitseinkommen
2. Die Ungleichheit des Kapitaleinkommens
3. Der Zusammenhang von eins und zwei

(Piketty, 2016, S. 314).

Oft neigt man dazu, im ersten Gedankengang lediglich die erste Kategorie zu beachten, nämlich die der Arbeitseinkommen. Diese ist in der Gesellschaft die meist diskutierte und wird auch in dieser Arbeit die größte Rolle spielen, da die Arbeitseinkommen in der direkten Beeinflussungsreichweite von Unternehmen liegen. Der Vollständigkeit halber soll in diesem Abschnitt trotzdem eine kurze Definition der beiden anderen Kategorien vorgenommen werden. Unter die erste Kategorie fallen also die Arbeitseinkommen. Mit Arbeitseinkommen sind die Einkommen gemeint, die der Mensch durch seine selbstständige und nichtselbstständige Arbeit generiert, durch welche er die Wünsche und Bedürfnisse der Gesellschaft befriedigt. Arbeitseinkommen wird also entweder von einem Unternehmen als Lohn ausgezahlt oder durch die Veräußerung eigener Produkte generiert (Simpson, 2009, S. 525). Mechanismen, die die Ungleichheit von Arbeitseinkommen innerhalb einer Gesellschaft oder eines Landes beeinflussen, sind zum Beispiel: Angebot und Nachfrage, Zustand des Bildungssystems, Regelungen und Institutionen in einem Land, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und der Lohngestaltung stehen (Piketty, 2016, S. 321). In der Arbeit wird die Dimension der selbstständigen Arbeit nicht berücksichtigt, weshalb im weiteren Verlauf von Lohneinkommen die Rede ist und nicht von Arbeitseinkommen. Ob und wie sehr Unternehmen diese Ungleichheit beeinflussen (können), wird im vierten Kapitel ausführlich untersucht. Kapitaleinkommen hingegen ist das Einkommen, das durch den Besitz von Kapital generiert wird. Dieses kann in unterschiedlichen Formen wie z.B. Miete, Dividenden, Zinsen, Gebühren, Gewinnen, Veräußerungsgewinnen vorliegen (Piketty, 2016, S. 320). Mechanismen, die die Ungleichheit von Kapitaleinkommen innerhalb einer Gesellschaft beeinflussen, sind zum Beispiel: Spar- und Investitionsverhalten einer Gesellschaft, Regeln der Vermögensübertragung, Funktionieren der Immobilien- und Finanzmärkte (Piketty, 2016,

S. 321–322). Die dritte Kategorie ist die des Zusammenhangs von Lohnungleichheit und Kapitalungleichheit. Sie umfasst die Untersuchung, in welchem Maße in einem Land die Personen, die viel Kapital besitzen, dieselben sind, die auch viel verdienen. Je stärker dieser Zusammenhang ist, desto stärker ist auch die Einkommensungleichheit in einem Land insgesamt (Piketty, 2016, S. 321). Denn konzentriert sich sowohl ein hohes Arbeitseinkommen als auch ein hohes Kapitaleigentum bei einer bestimmten Personengruppe, so erhöht das die Kluft zu den restlichen Gesellschaftsgruppen. Begrifflich ist außerdem die Differenzierung von Einkommensungleichheit und sozialer Ungleichheit wichtig, denn obwohl beispielsweise die Einkommensungleichheit weiter ansteigt, kann trotzdem ein Absinken der Armutsquote beobachtet werden (Cobb, 2016, S. 326). Es ist daher wichtig, Einkommensungleichheit nicht mit sozialer Ungleichheit gleichzusetzen, sondern vielmehr zu betrachten, wie das eine das andere beeinflusst.

In den folgenden Kapiteln wird der Einfachheit halber von Einkommensungleichheit gesprochen und damit die Ungleichheit von Lohneinkommen gemeint. Sollten die anderen Dimensionen der Einkommensungleichheit gemeint sein oder mit einbezogen werden, so wird dies explizit erwähnt. Die Dimension wird außerdem in den folgenden Kapiteln zur genaueren Untersuchung weiter ausdifferenziert, indem dann beispielsweise die Ungleichheit zwischen den Einkommen von Mann und Frau oder auch zwischen Führungskräften und den restlichen Mitarbeitern beleuchtet wird.

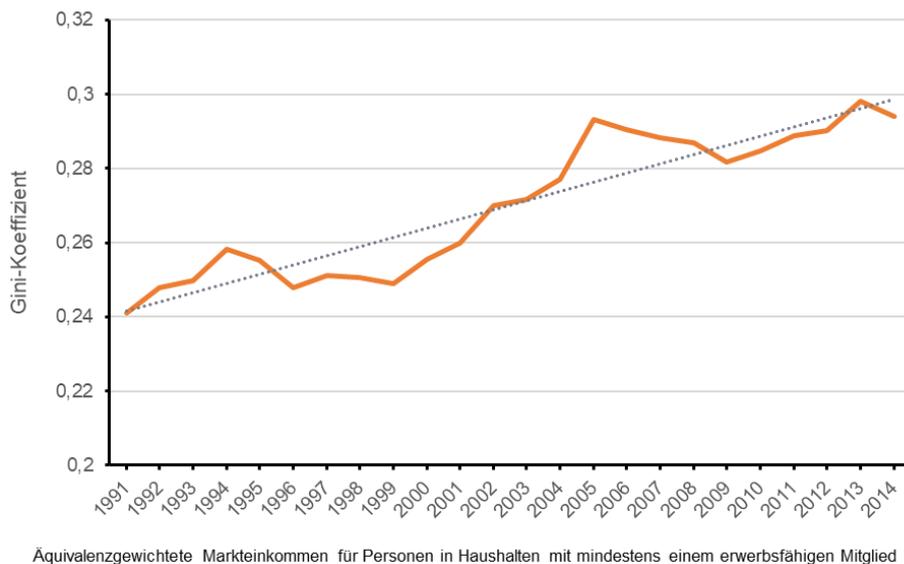
Wie bereits im Titel erkennbar, wird in dieser Arbeit auch die Ungleichheit von Vermögen in Deutschland behandelt. Vermögen sind alle Güter in einem Haushalt, die geldwert sind und somit einen wichtigen Beitrag zur Wohlstandsgenerierung und -sicherung leisten (Grabka, M. & Westermeier, C., 2014, S. 151). Es kann z.B. Immobilien, Geld, Autos, eigene Firmen umfassen (Simpson, 2009, S. 529). Dass Vermögensungleichheit im Zuge der Arbeit ebenfalls miteinbezogen wird, ist allein deshalb schon zwingend notwendig, da Vermögen Einkommen generieren und umgekehrt (Piketty, 2016, S. 35). Vermögen ist außerdem als zentraler Faktor der Einkommensgenerierung zu betrachten. Dies kann man aus verschiedenen Perspektiven beleuchten. Beispielsweise helfen Arbeitnehmer durch die Bereitstellung ihrer Arbeitskraft Unternehmen dabei, Vermögen zu generieren. Andererseits generieren sie durch die Arbeit und den Lohn, den sie für diese bekommen, auch eigenes Vermögen (Simpson, 2009, S. 526). Auch kann aus Vermögen weiteres Einkommen generiert werden (z.B. Kapitaleinkommen). Es macht also wenig Sinn, die Größen vollkommen isoliert voneinander zu betrachten. Trotzdem wird in den meisten Kapiteln die

Einkommensungleichheit eine wesentlich größere Rolle als die Vermögensungleichheit spielen. Letztendlich erstreckt sich die Frage nach einer ethischen Verantwortung aber aufgrund des eben genannten Zusammenhangs sowohl auf die Einkommens- als auch auf die Vermögensungleichheit. Die Einkommensungleichheit stellt lediglich die direkte Verbindung zu den Unternehmen dar.

2.2 Zahlen und Fakten zur Einkommens- und Vermögensungleichheit in Deutschland

Im folgenden Abschnitt soll ein Überblick über die momentan bestehenden Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland gegeben werden, um damit auch die Relevanz der Forschungsfrage herauszustellen. Für diese Arbeit sind vor allem die Markteinkommen, also die Bruttoeinkommen vor Abzug von Steuern und Abgaben wichtig, da diese am ehesten im direkten Einflussbereich der Unternehmen liegen. Zu den Markteinkommen zählen aber auch generierte Einkommen aus Vermögen, weshalb auch hier eine isolierte Darstellung nur einer Größe nicht sinnvoll erscheint. Bezüglich der Markteinkommen kann bereits ein erstes wichtiges Ergebnis festgehalten werden, nämlich, dass die seit 2000 beobachtbare Zunahme der Einkommensungleichheit in Deutschland vor allem aus der Zunahme der Ungleichheit von Markteinkommen resultiert. Diese Zunahme konnte zunächst noch vom Staat durch Umverteilung abgeschwächt werden, da sie aber immer weiter ansteigt, bringen mittlerweile auch die Maßnahmen des Staates keinen ausreichenden Ausgleich mehr (Goebel, & Krause, 2007, S. 832). Länderübergreifend lässt sich festhalten, dass das Niveau der Einkommensungleichheit innerhalb der letzten 30 Jahre angestiegen ist und dabei die Schere zwischen den höchsten und den niedrigsten Einkommen im Jahr 2010 sogar ihren bisherigen Höhepunkt erreicht hat (OECD, 2015, S. 3). Das (Wirtschafts-)Wachstum der letzten Jahre, das vor allem durch die Globalisierung erfolgte, geht also allgemein einher mit wachsender Ungleichheit (ebd.). Auch wenn bei der Recherche für dieses Kapitel keine bestimmte Methode favorisiert wurde, so werden (Einkommens-)Ungleichheiten doch oft mit dem Gini-Koeffizienten gemessen, weshalb dieses Messverfahren hier kurz erläutert werden soll: Der Gini-Koeffizient misst Ungleichheiten und kann dabei einen Wert zwischen 0 und 1 annehmen. Dabei bedeutet 0 vollkommene Gleichheit und 1 vollkommene Ungleichheit (Grabka & Goebel, S. 454).

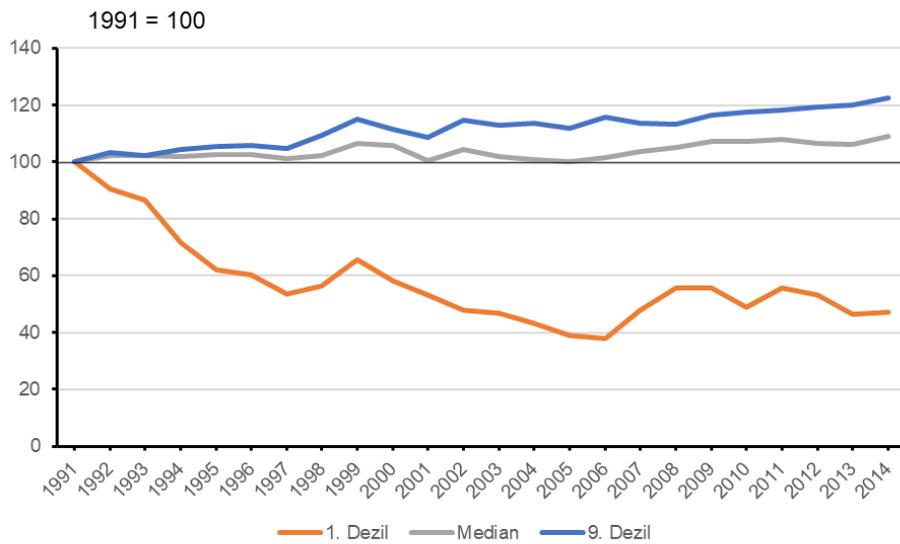
Abbildung 1: Einkommensungleichheiten in Deutschland von 1991–2014



Quelle: Darstellung in Eigenarbeit, Daten bezogen vom Sachverständigenrat der Wirtschaft, Jahresgutachten 2017/2018

Abbildung 1 zeigt den Gini-Koeffizienten für Deutschland bezüglich der Ungleichheit von Markteinkommen in den Jahren 1991–2014. Deutlich wird auch durch die Trendlinie, dass eine größtenteils kontinuierliche Steigung der Ungleichheit von Markteinkommen zu beobachten ist. Betrachtet man die Veränderung der Einkommensungleichheiten der letzten Jahre in Deutschland, so lässt sich also ein eindeutiger Aufwärtstrend erkennen. Allgemein folgt steigende Ungleichheit bei der Einkommensverteilung innerhalb eines Landes entweder aus sinkenden Realeinkommen bei bestimmten Teilen der Bevölkerung oder aber aus unterschiedlich schnell wachsenden Einkommen bei den unterschiedlichen Teilen der Bevölkerung (Goebel & Krause, 2007, S. 825). Der zweite Fall liegt dann vor, wenn ein allgemeiner Wohlstandsanstieg innerhalb eines Landes zu beobachten ist, an dem einzelne Teile der Bevölkerung aber nur unterschiedlich (schnell) teilhaben. Das heißt z.B., die Einkommen im oberen Bereich wachsen extrem schnell an, während die Einkommen im unteren Bereich entweder nur langsam oder gar nicht wachsen bzw. sogar rückläufig sind (ebd.). In Deutschland ist genau dieser Trend beobachtbar: Die hohen Einkommen steigen immer weiter an, während die niedrigen Löhne stagnieren oder sinken. Prekäre Einkommenslagen (Einkommen, die weniger als 70 % des Median betragen) weiten sich immer mehr aus, ebenso wie der Bevölkerungsanteil, der in einem sicheren Wohlstand (Einkommen von mehr als 150 % des Medians) lebt (Goebel & Krause, 2007, S. 826–827). Das mittlere Einkommen hingegen stagniert (Goebel & Krause, 2007, S. 824). Diese unterschiedliche Teilhabe am Wohlstand lässt sich in der folgenden Abbildung erkennen.

Abbildung 2: Markteinkommen



Genormte Markteinkommen für Personen in Haushalten mit mindestens einem erwerbsfähigen Mitglied

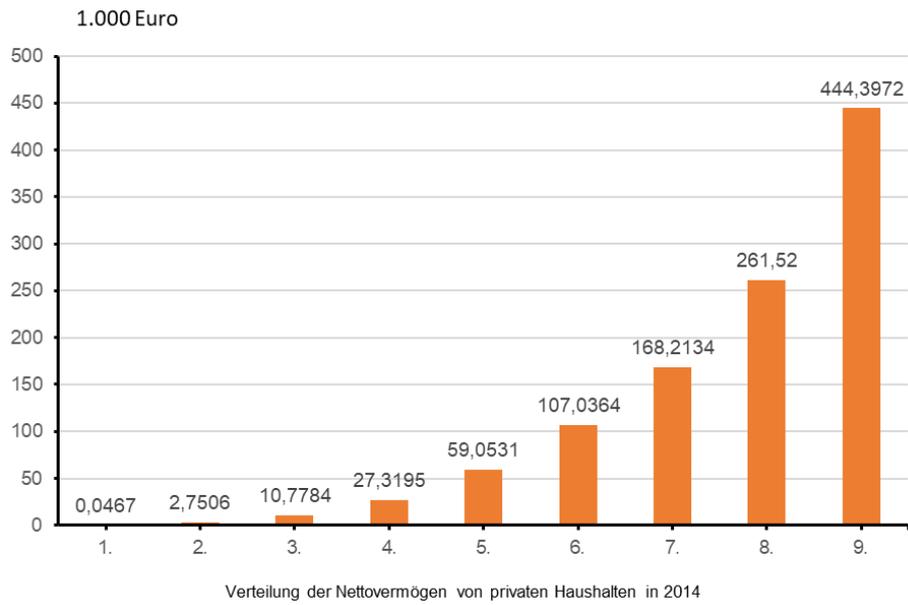
Quelle: Darstellung in Eigenarbeit, Daten bezogen von Sachverständigenrat der Wirtschaft, Jahresgutachten 2017/2018

Abbildung 2 zeigt die Veränderung der (hier genormten) Markteinkommen zwischen dem 1. und dem 9. Dezil, sowie dem Median, wieder innerhalb des Zeitraums von 1991–2014. Gravierend ist dieser Unterschied vor allem deshalb, da eine extreme Steigerung der Löhne in den oberen Einkommensgruppen einem Rückgang (nicht lediglich einer Stagnation) der unteren Löhne gegenübersteht (Grabka & Goebel, S. 451–453). Durch das Absinken der unteren Einkommen ist vor allem auch ein Anstieg der Armutsrisikoquote in Deutschland zu betrachten (Krause, 2015, S. 572). Bezüglich der Einkommensverteilung lassen sich in fast allen Quellen dieselben Ergebnisse erkennen, welche auf eine extreme Polarisierung der Einkommen in Deutschland hindeuten (ebd.). Die quantitativ wichtigste Komponente der Markteinkommen sind die (von Unternehmen festgelegten) Erwerbslöhne (Grabka & Goebel, S. 451). Aufgrund der gesellschaftlich hohen Relevanz soll an dieser Stelle nochmals auf die geschlechterspezifische Einkommensungleichheit hingewiesen sein. Frauen verdienen momentan noch 15,5 % weniger als Männer, bei einer Vollzeitbeschäftigung beider Seiten. Zum Vergleich: Der Durchschnitt der OECD-Länder liegt bei 13,9 % (OECD, 2018). Diese Ungleichheit verstärkt sich mit fortschreitendem Alter der untersuchten Erwerbspersonen um fast 17 % (Stand 2007) (Tondorf, 2009, S. 7).

Wie bereits im ersten Abschnitt beschrieben, korrespondieren Vermögen und Einkommen unmittelbar miteinander. Kurz soll deshalb hier auch auf die Verteilung von Vermögen in

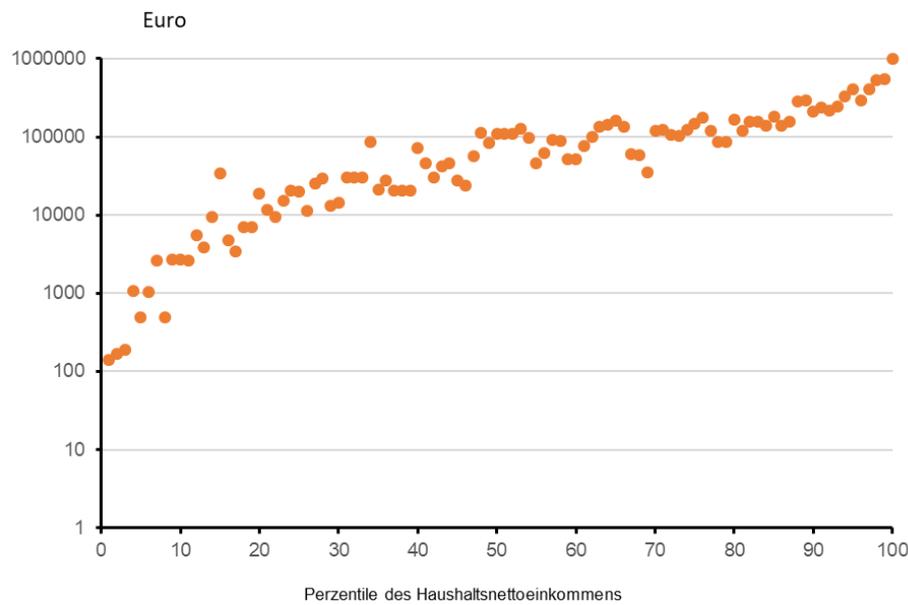
Deutschland eingegangen werden, wobei diese natürlich maßgeblich durch oben beschriebene Verteilung beeinflusst wird und vice versa. Der Einfluss des Erwerbseinkommens auf das gesamte Einkommen eines Haushalts nimmt bei den einkommenstechnisch höheren Dezilen der Bevölkerung ab. Dafür gewinnen die Kapitaleinkommen immer mehr an Bedeutung (Piketty, 2016, S. 367). Das heißt, obwohl ein gravierender Anstieg der Löhne im oberen Dezil zu beobachten ist, ist diese Gruppe nicht in dem Maße auf diese Komponente angewiesen wie der Rest der Bevölkerung. Die Verteilung von Vermögen und Kapitaleinkommen ist zudem immer sehr viel höher konzentriert als die der Arbeitseinkommen (Piketty, 2016, S. 448). Global zusammengefasst lässt sich dies in folgenden Zahlen ausdrücken: Die ärmste Bevölkerungshälfte der Welt besitzt lediglich knapp 5 % des gesamten Vermögens, während das obere Zehntel zwischen 60 und 90 % besitzt (ebd.). Um bei der Messgröße des Gini-Koeffizienten zu bleiben, soll auch hier eine kurze Einordnung Deutschlands in den globalen Kontext bzgl. der Vermögensungleichheit gegeben werden. Die Vermögensungleichheit in Deutschland liegt mit einem Wert von 0,78 (im Jahre 2012) sehr hoch, sowohl im Vergleich zu anderen Ländern (Deutschland ist damit in der Eurozone das Land mit dem höchsten Wert an Ungleichheit vor Österreich) als auch im internen Vergleich zur Einkommensungleichheit (Grabka & Westermeier, 2014, S. 151). 2012 lag das Gesamtvermögen Deutschlands bei 7,4 Billionen Euro, wobei Immobilien den größten Teil ausmachen und Fahrzeuge und Hausrat nicht mitgezählt werden. Dies macht im Vergleich zu 2002 eine Steigerung von rund 500 Milliarden Euro aus (Grabka & Westermeier, Christian, 2014, S. 153). Wichtig für diese Arbeit ist jedoch vor allem die Frage: Wie sind diese 7,4 Billionen Euro verteilt? Abbildung 3 gibt uns einen Überblick über die Verteilung von Vermögen in Deutschland. Hier sieht man die Aufteilung des Nettovermögens in 9 Dezile im Jahr 2014. Erkennbar ist, dass eine sehr starke Konzentrierung des Vermögens in den oberen Dezilen der Gesellschaft vorhanden ist. Abbildung 4 zeigt außerdem nochmals den Zusammenhang von Einkommen und Vermögen: Zu sehen sind die Vermögenswerte in Euro auf der y-Achse und die Einkommensperzentile auf der x-Achse. Es ist ein deutlicher Zusammenhang von Einkommen und Vermögen zu erkennen, was wiederum die These in Abschnitt 1 bestätigt, dass beide Größen unmittelbar zusammenhängen und sich beeinflussen.

Abbildung 3: Dezile des Nettovermögens



Quelle: Darstellung in Eigenarbeit, Daten bezogen von Sachverständigenrat der Wirtschaft, Jahresgutachten 2017/2018

Abbildung 4: Einkommensposition und Vermögen im Jahr 2014



Quelle: Darstellung in Eigenarbeit, Daten bezogen von Sachverständigenrat der Wirtschaft, Jahresgutachten 2017/2018

3. Resultierende Probleme aus der Einkommens- und Vermögensungleichheit für die Gesellschaft und das Unternehmen selbst

In diesem Kapitel soll es im Allgemeinen um die Auswirkungen der zuvor festgestellten Einkommens- und Vermögensungleichheiten für Gesellschaft und Unternehmen gehen. Ihre Darstellung ist deshalb relevant für die Forschungsfrage, da Ungleichheiten an sich noch kein (ethisches) Problem begründen. Will man die (ethische) Verantwortung von Unternehmen untersuchen, ist es aber notwendig zu wissen, ob ein Problem besteht und die Unternehmen aufgrund dieses Problems zur Rechenschaft gezogen werden sollten. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt zwar immer noch auf Deutschland, trotzdem werden hier auch Quellen einbezogen, die sich beispielsweise mit der Ungleichheit in den USA beschäftigt haben. Dies erfolgt aus dem Wunsch, einen umfassenden Blickwinkel auf die Auswirkungen zu erlangen; außerdem wird von der Annahme ausgegangen, dass sich die Auswirkungen von besagten Ungleichheiten in Ländern wie den USA und Deutschland ähneln.

3.1 Strukturelle Auswirkungen

Extreme Einkommensungleichheit ist herausfordernd für jede Gesellschaft, da sie soziale Ungleichheit begünstigt und mehr Macht für die obere Schicht sowie mehr Elend für die untere Schicht mit sich bringt. Außerdem führt sie dazu, dass die Kapital- oder Einkommensstarken ihren Wohlstand weiter ausbauen können und die Armut der Kapital- oder Einkommensschwachen weiter ansteigt (Tsui et al., 2018, S. 156). Gerade dieser erhöhte Ausbau des Wohlstandes einerseits und der Armut andererseits ist in Deutschland in den letzten Jahren verstärkt zu beobachten (s. Kapitel 2). Zunächst sollen die Auswirkungen dieser Entwicklung auf gesellschaftliche Strukturen wie zum Beispiel die Politik, aber auch auf die Wirtschaft beschrieben werden, denn diese Bereiche hängen durch das Einkommen und das Vermögen der Gesellschaft unmittelbar zusammen. Ökonomische Macht (das heißt materieller Besitz) bringt politische Macht mit sich und führt wiederum zu erhöhter Ungleichheit zwischen dem obersten Prozent der Gesellschaft und den restlichen 99 % (Tsui et al., 2018, S. 158). Auch Thomas Piketty betont: „Die Geschichte der Vermögensverteilung ist immer auch eine durch und durch politische Geschichte und lässt sich nicht auf rein ökonomische Mechanismen reduzieren“ (Piketty, 2016, S. 39). Dieser Zusammenhang von politischer und ökonomischer Macht kann unter anderem dazu führen, dass die wohlhabende Schicht ihre politische Macht dazu einsetzt, Unternehmen (die sie entweder besitzen oder mit denen sie

in irgendeinem Zusammenhang stehen) Vorteile zu verschaffen, die in keiner Weise der Gesellschaft dienen, sondern nur dem entsprechenden Unternehmen in überzogenem Maße, und somit der Gesellschaft als Ganzem schaden (Stiglitz, 2014, S. 127). Erhöhte Einkommens- und Vermögensungleichheit würde hier natürlich zu einer Verstärkung dieses Vorgangs führen, da diese ja momentan in Deutschland, wie im ersten Kapitel beschrieben, das Vermögen der „Reichsten“ immer weiter ausbaut. Somit hätte der obere Teil der Gesellschaft immer mehr Gelegenheit dazu, ihre politische Macht für die eigenen Interessen einzuspannen. Letztendlich führt dies dazu, dass die Volkswirtschaft innerhalb eines Landes, in der ein großes Verteilungsgefälle besteht, nicht mehr effizient funktioniert, da die Politik, wie oben beschrieben, nicht mehr dem Gemeinwohl dient (Stiglitz, 2014, S. 127). Die Ungleichverteilung von politischer Macht, die aus der Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen resultiert, wird noch verstärkt durch eine Korrelation von Einkommenshöhe und Wahlbeteiligung: Aus verschiedenen Studien geht hervor, dass Menschen mit höherem Einkommen nicht nur häufiger von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen, sondern sich auch wesentlich häufiger politisch und gesellschaftlich engagieren (Fratzscher, 2016, S. 117–118). Grund hierfür ist wahrscheinlich unter anderem die mangelnde Zeit der Unterschicht für politisches und ehrenamtliches Engagement. Die Mittelschicht hingegen wird von dem politischen Denken der oberen Schicht unmittelbar beeinflusst und trifft so politische Entscheidungen, die vor allem auch der oberen Schicht dienen (Stiglitz, 2014, S. 192). Der extreme Ausbau des Einkommens und Vermögens der oberen Schicht führt also zu einer extremen Ungleichverteilung politischer Macht und außerdem dazu, dass Geld an den falschen Stellen investiert wird. Auch schwindet die Bereitschaft der wohlhabenden Schicht, Geld für das Allgemeinwohl auszugeben, mit wachsendem Wohlstand und zwar aus dem einfachen Grund, da sie in vielen Bereichen nicht mehr auf den Staat angewiesen ist. Bei sehr hohem Wohlstand nutzt die obere Schicht oft Privatschulen, Internate oder private Universitäten für die Ausbildung ihrer Kinder; sie ist privatversichert und zählt in der Gesundheitsversorgung ebenfalls auf private Einrichtungen, die sie gegebenenfalls selber bezahlt (Stiglitz, 2014, S. 139). Das Zusammenspiel von Reichtum und politischer Macht ist ein Kreislauf: Je „reicher“ die „Reichen“ werden, desto größer ist ihre politische Macht und desto mehr werden sie zu verhindern versuchen, einen starken Staat zuzulassen, da sie Angst vor einer vermehrten Umverteilung und damit schwindendem Reichtum haben (ebd.). Eine weitere strukturelle Auswirkung der erhöhten Einkommens- und Vermögensungleichheit im Zusammenhang mit der Politik ist, dass diese erhöhte Ungleichheit zu einem verstärkten Verteilungskampf innerhalb der Gesellschaft führt (Fratzscher, 2016, S. 91). Dieser Verteilungskampf

kann unterschiedliche Ausmaße annehmen und hat mehrere negative Auswirkungen auf die Gesellschaft: Zunächst einmal kostet er den Staat Geld. In den letzten Jahren wurde heftig um die Verteilungsfrage in Deutschland debattiert und es wurde auch viel demonstriert – sei es um die generelle Lohnungleichheit in der Gesellschaft, die immer weiter steigende Bezahlung des Managements oder die „gender pay gap“. All das Geld, das für diese Demonstrationen und politischen Debatten ausgegeben wurde, könnte bei einer größeren Gleichverteilung in andere Bereiche wie zum Beispiel die Bildung investiert werden. Außerdem bringt ein starker Verteilungskampf auch eine größere Instabilität für das Land und somit für die Volkswirtschaft mit sich. Unternehmen könnten dadurch gehemmt sein, in diesem Land weiter zu investieren (Fratzscher, 2016, S. 91). Strukturelle Auswirkungen zeigen sich ebenfalls bezüglich des Wirtschaftswachstums. Dieses wird nämlich unmittelbar von der Verteilung von Einkommen und Vermögen in einem Land beeinflusst. Zunächst lässt sich festhalten, dass es viele Argumente gibt, die dafürsprechen, dass ein Land ein gewisses Maß an Ungleichheit benötigt, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Demnach gilt Einkommensungleichheit als ökonomisch sinnvoll und effektiv, da sie den Anreiz für Menschen bringt, produktiver zu arbeiten. Denn wenn der Staat keine Umverteilung vornimmt, eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer also all das bekommt, was er netto verdient, so hat dieser Arbeitnehmer einen größeren Anreiz, sich fortzubilden und immer bessere Arbeit zu leisten, als sie/er ihn hätte, wenn ihr/ ihm von dem zusätzlichen Gehalt das er durch die Produktivitätssteigerung bekommt, etwas weggenommen würde (Simpson, 2009, S. 526). Je stärker also in einem Land Einkommensgleichheit erreicht oder angestrebt wird, desto niedriger ist der ökonomische Anreiz in diesem Land für ein Individuum, etwas zu produzieren (Simpson, 2009, S. 527). Bis zu einem gewissen Grad trifft dieses Argument auf Volkswirtschaften zu: Lohn ist in den meisten Fällen die Belohnung für eine Leistung und Lohnhöhe steht deshalb in Zusammenhang mit der Leistungsbereitschaft bzw. dem tatsächlich Geleisteten des Einzelnen. Einkommensungleichheiten können also durchaus einen positiven Effekt auf die Wirtschaft eines Landes haben, wenn sie zu höherer Innovation und Effizienz führen. Aber es trifft eben nur bis zu einem gewissen Grad zu. Wenn Einkommensungleichheit (und damit auch Vermögensungleichheit) in einem zu großen Maß vorliegt, dann ist sie schädlich für Wirtschaft und Gesellschaft im Ganzen. Sie kann dazu führen, dass Menschen mit zu wenig Einkommen nicht mehr in ihre Bildung investieren können und dadurch sinkt das gesamte Bildungsniveau der Gesellschaft. Noch extremer fällt dieser Prozess aus, wenn Menschen tatsächlich unter der Armutsgrenze leben und durch Arbeitslosigkeit und Gesundheitsprobleme gar keine Chance mehr haben, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Dies ist dann schädlich für Wirtschaft und Gesellschaft und reduziert den Wohlstand eines Landes (Fratzscher, 2016, S. 81). Gestiegene Einkommens- und Vermögensungleichheit in einem Land wirkt sich also auf das Bildungsniveau einer Gesellschaft aus. Sie führt dazu, dass ungleiche Chancen innerhalb eines Landes hinsichtlich des beruflichen Erfolges bestehen. Diese gestiegene Chancenungleichheit wirkt sich ebenfalls auf die Wirtschaft eines Landes aus, denn sie bedeutet, dass ein Land seine wertvollsten Ressourcen, nämlich die Menschen, nicht in dem Maße nutzen kann, in dem es eigentlich möglich wäre (Stiglitz, 2014, S. 140). Auf die psychischen Auswirkungen eines niedrigen Einkommens wird im nächsten Abschnitt näher eingegangen. Fest steht, dass Einkommensungleichheit das Humankapital eines Landes schwächt. Menschen, die es sich nicht leisten können, in ihre Bildung zu investieren, haben keine Chance, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und ihre Fähigkeiten angemessen zu entwickeln (Fratzscher, 2016, S. 93). Auch hier lässt sich wieder ein Kreislauf feststellen: Eltern, die ein niedriges Einkommen beziehen, müssen in erhöhtem Maße für ihren Lebensunterhalt arbeiten und haben deshalb weniger Zeit, ihre Kinder bei den Hausaufgaben o.Ä. zu unterstützen. Auch größere Investitionen in die Bildung der Kinder werden eher nicht getätigt. Es besteht somit die Gefahr, dass der soziale Status der Eltern an die Kinder weitervererbt wird (Stiglitz, 2014, S. 141). Ein weiterer Punkt, in dem die Wirtschaft durch eine hohe Einkommens- und Vermögensungleichheit in einem Land geschwächt wird, ist die gesamtwirtschaftliche Nachfrage. Eine Umverteilung von unten nach oben, wie sie momentan in Deutschland zu beobachten ist, mindert den Konsum innerhalb eines Landes. Die Ursache dafür ist, dass Personen mit einem höheren Einkommen prozentual weniger von ihrem Geldes ausgeben, sie haben eine höhere Sparquote als die Leute mit niedrigerem Einkommen. In Zahlen ausgedrückt: Menschen, die an der Spitze der Einkommenspyramide stehen, sparen 15 – 25 % ihres Einkommens, während Menschen, die am unteren Ende stehen, ihr gesamtes Einkommen ausgeben. Daraus resultiert ein Rückgang der Gesamtnachfrage in der Wirtschaft und ein Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage. Dies kann letztendlich wiederum zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führen (Stiglitz, 2014, S. 128). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein höheres Maß an Einkommens- und Vermögensungleichheit mit einem niedrigen Wirtschaftswachstum in einer Gesellschaft einhergehen kann (Stiglitz, 2014, S. 166). Auch wenn also festzuhalten bleibt, dass ein gewisses Maß an Ungleichheit in der Wirtschaft förderlich sein kann, so lässt sich trotzdem leicht erkennen, dass sie in dem Maße, wie sie im Moment in Deutschland vorliegt, mehr schadet als nützt. Der direkte Einfluss auf die Wirtschaft ist natürlich sowohl ein Ein-

fluss auf die Gesellschaft als auch auf das Unternehmen an sich. Auch die politischen Unruhen wirken sich auf die Unternehmen aus, da ein politisch instabiler Rahmen unvorteilhafte Wirtschaftsbedingungen für ein Unternehmen mit sich bringt (Bapuji, 2015, S. 1070). Diese Unruhen können Unternehmen zum Handeln zwingen, indem gesellschaftliche Proteste sozialen Druck erzeugen (Bapuji & Neville, 2015, S. 235). Einige einzelne Auswirkungen auf das Unternehmen sollen hier trotzdem aufgeführt werden. Im vierten Kapitel wird noch näher auf das Lohnfestlegungssystem innerhalb eines Unternehmens eingegangen. Die empirische Untersuchung von Einkommensungleichheiten lässt allerdings schon den ersten Schluss zu, dass auch in Unternehmen eine starke Umverteilung von unten nach oben stattgefunden hat und die höheren Ränge innerhalb eines Unternehmens immer besser bezahlt werden, während die niedrigeren Posten immer schlechter entlohnt werden bzw. stagnieren. Eine Studie in den USA hat allerdings ergeben, dass Unternehmen, die ihren CEOs weniger als den Median zahlen und somit bewusst oder unbewusst auf mehr Lohngleichheit achten, rund 39 % höhere Aktienrendite verzeichnen als die Unternehmen, die ihnen mehr als den Median zahlen (Tsui et al., 2018, S. 160). Eine niedrigere Ungleichheit innerhalb eines Unternehmens kann sich also positiv auf seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit auswirken. Dies zeigt sich auch darin, dass die Zahlung extrem niedriger Löhne, also solcher unter dem Existenzminimum, negative Effekte für das Unternehmen selbst mit sich bringt, wie z.B. eine Schwächung der Kaufkraft und eine Verringerung der Produktivität (darauf wird im nächsten Abschnitt näher eingegangen) (Tsui et al., 2018, S. 162). Individuelle monetäre Anreize können außerdem die Teamarbeit schwächen und zu viel Konkurrenz in einem Unternehmen kann sich destruktiv auf die Leistungsfähigkeit auswirken (Stiglitz, 2014, S. 161).

Deutlich wird also, dass Einkommens- und Vermögensungleichheiten in einem Land viele strukturelle Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Wirtschaft und auch das Unternehmen haben. Sie führen zu einer instabilen Gesellschaft, da ein hohes Verteilungsgefälle polarisiert (Fratzscher, 2016, S. 81), sie schwächen die Demokratie innerhalb eines Landes und sie schwächen ab einem bestimmten Ausmaß auch die Wirtschaft. Alle drei Bereiche bedingen sich gegenseitig und hängen in ihren Auswirkungen miteinander zusammen, sodass insgesamt ein Kreislauf entsteht, der durch eine hohe Ungleichheit verursacht wird und wiederum eine wachsende Ungleichheit verursacht. Verstärkt wird dies außerdem dadurch, dass in Zeiten, in denen wenig Wirtschaftswachstum herrscht, das Vermögen der Reichsten noch am schnellsten ansteigt (Fratzscher, 2016, S. 84). Wichtig zu beachten in diesem Abschnitt ist noch, dass oft Auswirkungen von Armut beschrieben werden (wie z.B. die Schwächung des

Humankapitals). Dies liegt daran, dass die wachsende Ungleichheit, wie in Kapitel 2 beschrieben, eine Erhöhung der Anzahl von in Armut lebenden Menschen mit sich bringt.

3.2 Sozialpsychische Auswirkungen

Neben den strukturellen Auswirkungen auf Gesellschaft und Unternehmen, die Einkommens- und Vermögensungleichheiten haben, zeigen sich auch Auswirkungen auf das sozialpsychische Verhalten und Wohlbefinden der Einwohnerinnen und Einwohner. Diese stehen im direkten Zusammenhang mit den strukturellen Auswirkungen bzw. werden durch die strukturellen Auswirkungen selbst verursacht. Ein Anstieg der Einkommens- und Vermögensungleichheiten innerhalb eines Landes führt zunächst dazu, dass innerhalb der Gesellschaft das Gefühl aufkommt, ihr Land wäre „unfair“. Dieses Gefühl ist vermehrt bei der unteren und mittleren Schicht zu beobachten und bei benachteiligten Gruppen in der Arbeitswelt wie z.B. Frauen. Das Gefühl von Unfairness hat direkte Auswirkungen auf die Psyche von Menschen und schränkt ihr Glücksgefühl und ihr Vertrauen zu dem Staat, aber auch zu Mitbürgern ein. Dadurch kann eine Gesellschaft instabil werden, da das Gemeinschaftsgefühl sinkt und die Frustration wächst (Oishi, Kesebir & Diener, 2011, S. 1096). Zahlreiche Studien belegen, dass die US-amerikanische Bevölkerung insgesamt glücklicher war in Zeiten, in denen eine geringere Einkommensungleichheit herrschte (Oishi et al., 2011, S. 1097). Bemerkenswert ist hier, dass es nicht das geringere Einkommen der unteren Schicht war, das zu dem Rückgang des „Gefühls von Glücklichkeit“ führte, sondern tatsächlich der Eindruck von Unfairness und das schwindende Vertrauen durch die wachsende Ungleichheit (Oishi et al., 2011, S. 1099). Natürlich hat aber vor allem auch das sinkende Einkommensniveau der unteren Schicht eine lange Liste an sozialpsychischen Auswirkungen auf die Individuen, angefangen bei stark steigenden Zukunftsängsten der unteren und mittlerweile auch der mittleren Schicht (Stiglitz, 2014, S. 150). Diese Zukunftsängste paaren sich in immer mehr Fällen mit dem psychischen Druck, der durch die finanzielle Sicherung der Grundbedürfnisse verursacht wird. Menschen in den unteren Einkommensschichten müssen immer mehr arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Wissenschaftliche Studien bestätigen, dass Menschen mit einem niedrigeren sozialen Status besonders häufig psychischem Stress ausgesetzt sind (Wilkinson & Pickett, 2012, S. 56). Sowohl dieser Stress als auch die Zukunftsängste führen dazu, dass die Produktivität und die Fähigkeiten der Menschen stark beeinträchtigt werden. Wieder entsteht ein Kreislauf, in dem die Menschen nicht, wie unter besseren Umständen, fähig sind, Entscheidungen zu treffen, um sich aus der

prekären Lage zu befreien. Menschen besitzen nur begrenzte kognitive Fähigkeiten, und wenn diese bereits dafür gebraucht werden, das alltägliche Leben zu meistern, fehlen sie an anderer Stelle und stehen für den Erwerb neuer nicht zur Verfügung (Leana & Meuris, 2015, S. 62; Stiglitz, 2014, S. 150). Insgesamt schwächt Ungleichheit also das Humankapital eines Landes, indem sie ihre psychische und soziale Verfassung negativ beeinflusst und sie zusätzlich daran hindert, in ihre Bildung zu investieren (Fratzscher, 2016, S. 93). Der soziale Status eines Individuums prägt außerdem das Bild, das andere von ihm haben, und kann somit psychischen Stress und Unwohlsein für Einzelne bringen (Wilkinson & Pickett, 2012, S. 58). Und weil eine höhere Ungleichverteilung von Einkommen in einem Land dem sozialen Status noch mehr Gewicht verleiht, steigert diese Ungleichverteilung auch die Ängste bezüglich der (sozialen) Bewertung innerhalb der Gesellschaft (Wilkinson & Pickett, 2012, S. 59). Dies zeigt sich unter anderem darin, dass Menschen mit geringem Einkommen und geringem Bildungsniveau häufig auch ein schwaches soziales Netzwerk haben. Diese Netzwerke sind nicht nur wichtig für die Lebenszufriedenheit, sondern auch für den wirtschaftlichen Erfolg, denn viele Jobs werden über soziale Kontakte vergeben (Fratzscher, 2016, S. 119). Einkommensungleichheit kann somit als Ursache sozialer Schranken gesehen werden, denn: Materielle Unterschiede zwischen den Schichten bilden eine gesellschaftliche Rahmenstruktur, in welcher bestimmte Menschen aufgrund ihres (geringen) Besitzes ausgeschlossen werden (Wilkinson & Pickett, 2012, S. 44). Das Auseinanderdriften der Schere zwischen Arm und Reich wirkt sich auch ganz unmittelbar auf die Gesundheit der Menschen aus: Menschen mit weniger finanziellen Mitteln haben erschwerten Zugang zu guten medizinischen Einrichtungen, zum Beispiel zu Arztterminen bei einem guten Mediziner, im Vergleich zu Menschen mit besseren finanziellen Mitteln, die die Möglichkeit haben, sich privat zu versichern. Menschen mit geringem Einkommen haben außerdem häufig Berufe, die ihre Gesundheit stark belasten, da sie sich zum Beispiel körperlich betätigen müssen. Auch sind sie häufig einer viel schädlicheren Umwelt ausgesetzt, zum Beispiel durch unzumutbare Wohnverhältnisse. Steigende Einkommens- und Vermögensungleichheiten führen außerdem dazu, dass immer mehr Menschen innerhalb eines Landes in abhängigen Verhältnissen leben, denn: Die untere Schicht wächst zahlenmäßig immer weiter an und diese untere Schicht ist in höherem Maße vom Staat abhängig als die Schichten, die mehr Einkommen beziehen (Fratzscher, 2016, S. 115). Diese Abhängigkeit wirkt sich negativ auf die psychische Verfassung der meisten Menschen aus, da sie ihnen aufzeigt, sie seien nicht im Stande, für sich selbst zu sorgen, und dass der Staat sie in wichtigen Lebensentscheidungen bevormundet. Die eingeschränkte Freiheit, das Gefühl, unfair behandelt zu werden, und auch der

fehlende Gemeinschaftssinn sind Faktoren, die zu einer generellen Unzufriedenheit im Land führen und dadurch sowohl gesellschaftliche Proteste (zum Beispiel in Form des politischen und gesellschaftlichen Verteilungskampfes) (Fratzcher, 2016, S. 91) als auch Verhalten wie Kriminalität hervorrufen können. Kriminalität und damit gewalttätige Straftaten werden nämlich oft durch Erniedrigung und das Gefühl, nicht geachtet zu werden, ausgelöst. In Gesellschaften mit einer höheren Ungleichheit kann daher auch eine höhere Kriminalität herrschen (Wilkinson & Pickett, 2012, S. 56).

Die beschriebenen Auswirkungen auf die Psyche und das Sozialverhalten der Bürgerinnen und Bürger lassen sich natürlich auch auf das Unternehmen an sich übertragen: Unfaire (also sehr ungleiche) bzw. zu geringe Bezahlung wirkt sich negativ auf die Mitarbeiter und somit auch auf das Unternehmen aus. Es können z.B. vermehrt Krankheiten wie „Burn Out“ auftreten. Dies wirkt sich wieder negativ auf das Unternehmen selbst aus, da dieses unter dem Fehlen des Mitarbeiters leidet (Tsui et al., 2018, S. 163). In extremen Fällen kann eine hohe Einkommensungleichheit in einem Unternehmen dazu führen, dass die Mitarbeiter, die sich unfair behandelt fühlen, sich illoyal gegenüber ihrem eigenen Unternehmen verhalten (ebd.). Durch die beschriebene Schwächung des Humankapitals muss außerdem auch das Unternehmen eine Schwächung seiner wertvollsten Ressource (der Mitarbeiter) hinnehmen (Bapuji, 2015, S. 1072). Für Unternehmen kann das geringere Vertrauen und der soziale Zusammenhalt (durch ein Zusammenrücken der Benachteiligten), der mit der resultierenden Ungleichheit einhergeht, zu autoritären Managementpraktiken führen, die sich auf die Überwachung und Einschränkung der Arbeitnehmerautonomie konzentrieren. Das wiederum kann das Vertrauen und den sozialen Zusammenhalt am Arbeitsplatz weiter schwächen (Leana & Meuris, 2015, S. 76).

Genau wie die strukturellen Auswirkungen sind also auch die sozialpsychischen Auswirkungen der Einkommens- und Vermögensungleichheiten in einem Land weitestgehend negativ. Sie führen zu Instabilität, einem erhöhten Gefühl von Ungerechtigkeit und einer Schwächung des Humankapitals.

4. Der Einfluss von Unternehmen auf die Einkommens- und Vermögensungleichheiten in einem Land

Dass die Einkommens- und Vermögensungleichheiten einen negativen Einfluss auf die Gesellschaft und auf das Unternehmen selbst in einem Land haben, wurde herausgearbeitet und dargestellt. Wie diesen Ungleichheiten entgegengewirkt werden kann, ist bereits ein häufig diskutiertes Thema in Politik und Gesellschaft. Inhalt dieser Diskussionen sind jedoch in den allermeisten Fällen staatliche Maßnahmen, die das Verteilungsgefälle einer Gesellschaft reduzieren sollen. Ob der Staat sowohl als Verursacher als auch als alleiniger Bekämpfer ausreicht, ist allein deshalb schon zweifelhaft, da die wachsende Einkommens- und Vermögensungleichheit ein länderübergreifendes Phänomen ist. Unternehmen als Verursacher der Ungleichheiten zu sehen, könnte das globale Auftreten der Ungleichheiten erklären (Cobb, 2016, S. 324). In diesem Kapitel soll nun dargestellt werden, welchen Einfluss Unternehmen auf Einkommens- und Vermögensungleichheiten nehmen können. Dies ist notwendig für die Arbeit, denn wenn keine konkrete Einflussnahme festgestellt werden kann, so fehlt die Grundlage für eine ethische Verantwortung der Unternehmen. Jedenfalls kann festgestellt werden, dass Unternehmen zumindest die Hauptquelle von Lohnereinkommensungleichheiten sind, denn sie sind der Ort, an dem Wert kreiert wird und an dem anschließend entschieden wird, wie dieser Wert zwischen den Arbeitnehmern verteilt wird (Tsui et al., 2018, S. 159). Die Entscheidung basiert darauf, wie Unternehmen den Wert zwischen Kapital, Arbeit und Verbrauchern aufteilen wollen (Beal & Astakhova, 2017, S. 19). Sie haben außerdem eine große Freiheit, wenn es um die Festsetzung von Lohnhöhen geht. Abgesehen von Mindestlöhnen o.Ä. können sie frei bestimmen, ob sie ihren Mitarbeitern Löhne im unteren, mittleren oder höheren Bereich zahlen (Tsui et al., 2018, S. 162).

Um die Auswirkungen eines Unternehmens auf die Einkommens- und Vermögensungleichheiten zu verstehen, ist es notwendig, sich die strukturellen Ausrichtungsmöglichkeiten bei Managemententscheidungen von Firmen anzusehen. Diese lassen sich grob in eine *organisationsorientierte* und eine *marktorientierte* Ausrichtung aufteilen. Hat ein Unternehmen eine organisationsorientierte Strategie, so denkt es eher langfristig, agiert arbeitnehmerfreundlich und neigt eher nicht dazu, das Level von Lohnereinkommensungleichheit zu steigern. Ist die Strategie eines Unternehmens hingegen marktorientiert, agiert das Unternehmen sehr kurzfristig und flexibel und verursacht daher auch eher größere Lohnereinkommensungleichheiten bzw. begünstigt diese (Cobb, 2016, S. 329). In der Praxis agieren die meisten

Unternehmen sowohl marktorientiert als auch organisationsorientiert. Einige Entscheidungen werden mit der einen, andere mit der anderen Ausrichtung getroffen (Cobb, 2016, S. 330). In dieser Arbeit werden insgesamt drei Bereiche innerhalb eines Unternehmens näher untersucht, in denen Einkommensungleichheiten entstehen: Die Lohnfestlegung, die Einstellungskriterien und die Entlassungen und Ausgestaltung von Arbeitsverträgen innerhalb der Firma. Im Folgenden werden die beiden ersten Bereiche zusammen dargestellt, da sie in einem so hohen Maße zusammenhängen, dass eine Trennung keinen Sinn ergibt.

4.1 Lohnfestlegung und Einstellungskriterien

Wie (unter welchen Kriterien) ein Unternehmen sein Personal einstellt und wie es die Lohnhöhe für die einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen festlegt, beeinflusst in hohem Maße die Einkommensungleichheiten in einem Land. Unternehmen, die organisationsorientiert handeln, treffen Managemententscheidungen bzgl. ihres Personals oft mithilfe einer administrativen Einheit in ihrer Firma, wie zum Beispiel dem „Internal Labor Market“ (ILM) (Cobb, 2016, S. 330). Der Internal Labor Market beinhaltet Vorschriften und Regeln, die aufzeigen, wie bestimmte Entscheidungen getroffen werden sollten, bzw. eine Richtlinie vorgeben, die Entscheidungen lenkt (Cobb, 2016, S. 330). Somit wird der Entscheidungsprozess in einem Unternehmen bürokratisiert. Wie kann das dabei helfen, Einkommensungleichheiten zu mindern?: Indem Unternehmen administrative Prozeduren nutzen, welche Kriterien wie interne Gerechtigkeit berücksichtigen, um ihre Entscheidungen bezüglich der Lohnhöhe für einzelne Jobpositionen zu treffen. Dadurch werden angemessene Lohnunterschiede zwischen den Positionen festgelegt. Letztendlich entstehen so geringere Unterschiede bzgl. des Lohns zwischen den einzelnen Gruppen, als das ohne den ILM der Fall ist (Cobb, 2016, S. 331). Hinzu kommt, dass innerhalb der ILMs häufig Lohnprämien festgelegt sind, die vergleichsweise höher für untere Jobpositionen ausfallen (Groshen & Levine, 1998, S. 29). Die Schere zwischen den oberen und den unteren Löhnen in einem Unternehmen wird somit verringert. Auch Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau können so vermieden werden, denn wenn die Jobposition den Lohn bestimmt und nicht der jeweilige Bewerber, ist es für ein Unternehmen nicht mehr möglich, Männer und Frauen in gleichen Positionen unterschiedlich zu entlohnen. Im Gegensatz dazu beinhalten marktorientierte Personalentscheidungen lediglich ein Mindestmaß an Bürokratie. Der marktorientierte Ansatz bietet Firmen höchste Flexibilität. Personal und die Lohnhöhe des neuen Per-

sonals werden nicht wie anhand des ILMs durch festgesetzte Regeln festgelegt, sondern anhand der Qualität des/der Einstellenden. Diese Methode wird heutzutage weitaus mehr genutzt als die von administrativen Einheiten wie dem ILM (Davis & Cobb, 2010, S. 40). Ein Grund hierfür ist sicher die erhöhte Anforderung an Flexibilität und Marktorientierung an Unternehmen durch die Globalisierung. Das Ergebnis ist eine steigende Lohnungleichheit (Cobb, 2016, S. 331). Die Qualität von Arbeitnehmern wiederum wird von dem Unternehmen anhand von Faktoren wie Leistung, Fähigkeiten und Zeugnissen gemessen. Da gerade die individuelle Leistung von Bewerberinnen und Bewerbern sehr unterschiedlich ausfällt, resultieren sehr unterschiedliche Lohnhöhen (ebd.). Außerdem ist diese Leistung des/der Einzelnen nur schwer messbar. Für viele Unternehmen ist es schwierig, tatsächlich objektive Messfaktoren für die Leistung der Mitarbeiter zu finden (Lemieux, MacLeod & Parent, 2009, S. 7). Deshalb fließen in die Festlegung von leistungsbezogenem Lohn häufig Faktoren wie das Alter, das Geschlecht etc. mit ein (Cobb & Stevens, 2016, S. 5). In den USA hat die Verwendung von leistungsbezogenen Löhnen zu einem Anstieg der Einkommensungleichheit von 20 % geführt (Cobb, 2016, S. 332). Durch die starke Konzentrierung auf Zeugnisse bei Bewerbern (die notwendigerweise bei externen Rekrutierungen erfolgt) folgt außerdem, dass Bewerber mit besonders vielen guten Zeugnissen sehr gefragt und somit sehr teuer sind.

Wie bereits in der empirischen Betrachtung dargestellt, ist vor allem ein extremes Ansteigen der oberen Löhne verantwortlich für die wachsende Einkommensungleichheit in Deutschland. Um den Einfluss der Unternehmen herauszuarbeiten, ist es deshalb wichtig sich zu fragen: Wie legen Unternehmen die Löhne für ihre Manager fest? Diese Frage lässt sich durch die Betrachtung von insgesamt drei verschiedenen Segmenten beantworten: Einmal die leistungsbezogene und erfolgsbasierte Bezahlung von Managern, die Betrachtung äußerlicher Vergleichsstudien (external benchmarking) und die externe Einstellung neuer Manager (Cobb, 2016, S. 333). Leistungsbezogene Bezahlung kann zum Einen wie oben beschrieben vorliegen, indem man den Manager in der Höhe entlohnt, in welcher man seine Leistung einschätzt. Dieser leistungsbezogene Lohn schafft neben Ungleichheiten (s.o.) auch Anreize zu sehr selbstbezogenen und oft fehlleitenden Maßnahmen, wie zum Beispiel im Finanzsektor zu beobachten war. Er verleitet dazu, kurzfristig zu denken und zu handeln und damit nicht immer zum Allgemeinwohl (Stiglitz, 2014, S. 158). Dies ist ein Phänomen, welches generell häufig bei den Top-Managern von großen Konzernen zu beobachten ist: Sie handeln eher selbstgerecht als selbstreflektiert, da sie nicht denselben Kontrollmechanismen durch

die Personalabteilung unterliegen wie niedrigere Führungskräfte. Es werden seltener Personalbefragungen zu ihrer Arbeit durchgeführt (Knebel, 1994, S. 357). Sie handeln oft in einer Grauzone und sind somit sehr frei in ihren Entscheidungen. Die Bezahlung von Managern kann andererseits auch an den Erfolg des gesamten Unternehmens geknüpft sein. Eine solche Erfolgsbeteiligung bei der Bezahlung des Managements kann zum Beispiel zu erhöhter Lohnineinkommensungleichheit führen, wenn die Ergebnissteigerungen einer Firma die Lohnsteigerungen deutlich überschreiten. Denn: Wenn die Führungskräfte in einem solchen Fall erfolgsbasiert bezahlt werden, die restlichen Mitarbeiter aber nicht, so entsteht eine höhere Kluft zwischen den Gehältern (Cobb, 2016, S. 333). Wenn Firmen die Bezahlung von ihren Managern nach externen Benchmark-Listen richten, dann steigt die Lohnineinkommensungleichheit ebenfalls an, da diese Listen oft die Einkommen von Managern von großen Firmen zeigen, die weit über dem Median liegen (DiPrete, Eirich & Pittinsky, 2010, S. 1686). Arbeitnehmer die eine vollkommen gleiche Arbeit verrichten, verdienen nämlich durchschnittlich deutlich mehr bei großen Firmen (Cobb & Stevens, 2016, S. 3). Das heißt, Firmen orientieren sich an eigentlich zu hohen Summen und die Bezahlung von Managern steigt allgemein an. Alternativ könnten Firmen beispielsweise die Managementvergütung anhand eines internen Lohnvergleichs der Arbeitskräfte bemessen (Cobb, 2016, S. 333). Letzteres würde eine organisationsorientierte Entscheidung darstellen, während leistungsorientierte und an externen Vergleichsstudien orientierte Bezahlung eine marktorientierte Entscheidung ist. Die Rekrutierung von externen Managern schließlich erhöht den Wettbewerb am Arbeitsmarkt unter den potenziellen Arbeitgebern und somit auch die Entlohnung von Managern (Cobb, 2016, S. 334). Generell stellt die externe Rekrutierung von Arbeitskräften eher ein Hindernis für größere Lohngleichheit dar als die Stellenbesetzung durch interne Arbeitskräfte. Durch eine Konzentrierung auf den internen Arbeitsmarkt herrscht eine geringere Fluktuation von Arbeitskräften und ein Unternehmen bemüht sich verstärkt um Schulung und Training seines Personals (Cobb, 2016, S. 329). Die Höhe von Löhnen kann so besser kontrolliert werden und ist intern vergleichbarer zu gestalten. Eine Konzentrierung auf den externen Arbeitsmarkt hingegen führt zu einem erhöhten Wettbewerb zwischen den Unternehmen als Arbeitgeber und oft werden, grade für die höheren Stellen, hohe Ablösesummen für den Wechsel von Arbeitsstellen geboten (Bidwell, 2011, S. 78). Umgekehrt zahlen die Unternehmen ihren Arbeitnehmern (vor allem ihrem Management) höhere Löhne, um sie halten zu können. Beide Faktoren erhöhen also den Lohn von zumeist übergeordneten Arbeitsstellen. Außerdem erhöht die externe Rekrutierung auch die Zahl der Entlassungen innerhalb eines Unternehmens, was, wie im nächsten Abschnitt beschrieben, ebenfalls zu

einem Anstieg von Einkommensungleichheit führt. Trotzdem scheinen interne Arbeitskräfte, vor allem bei der Managementauswahl, paradoxerweise eher als Nachteil denn als Vorteil zu gelten. Ein Unternehmen kennt nämlich die Schwächen der internen Arbeitskräfte, welche bei externen Bewerbern eher schwierig herauszufinden sind (Knebel, 1994, S. 357). Es wird also vor allem bei größeren Unternehmen vermehrt auf externe Bewerber zurückgegriffen, was einen Anstieg der Lohninkommensungleichheit bewirken kann.

4.2 Entlassungen und Ausgestaltung von Arbeitsverträgen

Wo ein Unternehmen in der Personalpolitik seine Grenzen setzt bezüglich der Fragen, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es wie beschäftigt, beeinflusst ebenfalls die Lohninkommensungleichheit und ist ebenfalls abhängig von der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Eine personalpolitische Entscheidung diesbezüglich ist zum Beispiel die, ob und in welchem Maße ein Unternehmen mit atypischen Arbeitsverhältnissen arbeitet. Atypische Arbeitsverhältnisse sind beispielsweise Teilzeit-Verträge, zeitlich begrenzte Arbeitsverträge oder auch Auslagerungen von Arbeitskräften oder ganzen Produktionsstätten. Oft werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit atypischen Arbeitsverhältnissen über eine Agentur und nicht das Unternehmen selbst eingestellt (Cobb, 2016, S. 334). Mitarbeiter, die über einen solchen externen Personaldienstleister eingestellt sind, verdienen häufig weniger als fest angestellte Mitarbeiter mit vergleichbaren Aufgaben (Dube, A. & Kaplan, E., 2010, S. 304). Ein Unternehmen entscheidet sich für die Nutzung atypischer Arbeitsverhältnisse, wenn es erhöhte Flexibilität oder geringere Kosten (zum Beispiel durch Auslagerung) erzielen möchte (Cobb, 2016, S. 334). Ein atypisches Arbeitsverhältnis kann aber auch von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter selbst gewünscht sein, zum Beispiel, wenn man in Teilzeit geht, um sich zeitgleich um sein Kind zu kümmern. Marktorientierte Unternehmen favorisieren eher die Verwendung atypischer Arbeitsverhältnisse als organisationsorientierte. Teilzeit- oder zeitlich begrenzte Verträge können zu einem höheren Lohngefälle führen, da die Arbeitskräfte unter diesen Verträgen häufig zu geringeren Konditionen arbeiten als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vergleichbaren Positionen und zusätzlich in einigen Fällen unfreiwillig ihre Arbeitszeit beschränken müssen (ebd.). Ausgelagerte Arbeitsstellen werden gar nicht mehr von dem Arbeitnehmer selbst bewertet und sind somit ein erhöhter Risikofaktor für Lohninkommensungleichheit, da ein Unternehmen keine interne Vergleichbarkeit herstellen kann (Cobb, 2016, S. 335). Das „outsourcen“ von Arbeitsstellen nimmt dem

Unternehmen also jegliche Kontrollmechanismen für Lohngleichheit und Ausgleichsmöglichkeiten wie zum Beispiel Prämien o.Ä. sind nicht mehr verfügbar (Cobb & Stevens, 2016, S. 7). Insgesamt sind untere und mittlere Jobpositionen wesentlich öfter durch atypische Arbeitsverhältnisse betroffen als die oberen Positionen, was wieder dazu führt, dass die oberen Positionen besser bezahlt bleiben, während die mittleren und unteren Positionen eher Abstriche bezüglich der Lohnhöhe machen (ebd.).

Eine weitere personalpolitische Grenze, die marktorientierte Firmen oft auszuweiten versuchen, ist die der Entlassungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Und zwar vor allem von Entlassungen, die außerhalb der Kontrolle der Mitarbeiter stehen (also nicht auf ihr eigenes Verhalten zurückzuführen sind) (Cobb, 2016, S. 335). Diese Entlassungen führen zu mehr Angebot am Arbeitsmarkt und zu einer geringeren Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer. Denn: Angebot und Nachfrage bestimmen die Lohnhöhen am Arbeitsmarkt. Wenn es ein geringes Angebot beispielsweise an hochqualifizierten Ingenieuren gibt und gleichzeitig eine hohe Nachfrage nach diesen, so wird ihr Lohn steigen (Piketty, 2016, S. 402–403). Gibt es aber umgekehrt zu viele Ingenieure, so sinkt der Lohn. Außerdem werden die Arbeitnehmer aufgrund einer vorherigen Kündigung eventuell schlechter bezahlt, sollten sie eine neue Arbeitsstelle finden (Cobb, 2016, S. 335). Wieder sind eher die unteren Positionen von Entlassungen dieser Art betroffen, weshalb der schon oben beschriebene Effekt auftritt.

5. Integrative Wirtschafts- und Unternehmensethik und die Frage der Gerechtigkeit

Nachdem ausgearbeitet wurde, in welchem Ausmaß Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland vorliegen, welche Probleme diese in Gesellschaft und Unternehmen verursachen und inwiefern Unternehmen Einfluss auf die Höhe von Einkommens- und damit auch Vermögensungleichheiten haben, soll jetzt eine Theorie der Wirtschafts- und Unternehmensethik vorgestellt werden, welche Zugang zu einer ethischen Untersuchung der Verantwortung von Unternehmen schaffen soll. Hierfür wird die integrative Wirtschafts- und Unternehmensethik nach Peter Ulrich im Folgenden dargestellt und erläutert. Außerdem soll die Frage nach Gerechtigkeit innerhalb des rationalen Diskurses bezüglich der Ungleichheiten anhand einer Gerechtigkeitstheorie operationalisiert werden. Innerhalb dieser Arbeit wurde dafür die Theorie der Gerechtigkeit nach John Rawls genutzt.

5.1 Die integrative Wirtschafts- und Unternehmensethik nach Peter Ulrich

Die integrative Wirtschaftsethik ist eine Form der Wirtschaftsethik, die die Vorstellung, dass Ökonomik und Ethik nicht miteinander vereinbar sind, überwindet und eine Form des Zusammenbringens aufzeigt (Ulrich, 2016, S. 113). Ethik soll in Form von Normativität als Bedingung der ökonomischen Rationalität fungieren (Ulrich, 2016, S. 128). Das heißt: Es sollen normative Voraussetzungen zum Wirtschaften geschaffen werden, welche sowohl legitimes als auch effizientes Wirtschaften ermöglichen. Die Theorie betont vor allem den *Primat der Ethik* vor der Ökonomik. Ethik soll also immer vor der Ökonomik gedacht werden. Dieser Primat wird innerhalb der Theorie damit begründet, dass Ethik die unbedingt wechselseitige Anerkennung der Menschen untereinander voraussetzt, während die Ökonomik lediglich die bedingte Kooperation von Menschen untereinander, nämlich dann, wenn sie aus dieser Kooperation einen eigenen Vorteil schöpfen, aufzeigt. Deshalb ist der richtige Weg nach Meinung der Theorie, die Ethik so in die Ökonomik zu integrieren, dass sie als Bedingung für legitimes Handeln im Kern der Ökonomik verankert ist (Ulrich, 2016, S. 130). Die Aufstellung der normativen Bedingungen, die dafür notwendig sind, sollte *diskurs-ethisch* erfolgen, das heißt: Die Bedingungen sollten in einem Diskurs, an dem alle Betroffenen teilnehmen können, argumentativ aufgestellt werden (ebd.). Genau dieser diskurs-ethische Aspekt wird im nächsten Teil noch ausführlicher erklärt, da er für die anschließende Diskussion um eine ethische Verantwortung von Unternehmen bezüglich der Einkommens-

und Vermögensungleichheiten in Deutschland wichtig ist. Letztendlich ergibt sich folgende Definition für sozialökonomisch rationale Handlungen: „Als sozialökonomisch rational kann jede Handlung oder jede Institution gelten, die freie und mündige Bürger in der vernunftgeleiteten Verständigung unter allen Betroffenen als legitime Form der Wertschöpfung bestimmt haben (könnten)“ (Ulrich, 2016, S. 132). Das effiziente Wirtschaften eines Unternehmens ist also dann legitim, wenn alle Betroffenen, also alle, die durch das Handeln in irgendeiner Form betroffen sind, ihm in Form eines vernünftigen argumentativen Diskurses zugestimmt haben. Zusammengefasst beschreibt die integrative Wirtschaftsethik eine Form der Wirtschaftsethik, in welcher die ökonomische und die ethische Rationalität miteinander verknüpft werden sollen, hin zu einer sozialökonomischen Rationalität. Dabei gilt immer der Primat der Ethik vor der Ökonomik, anders gesagt: Die Moral hat immer Vorrang vor dem Gewinnstreben. Die Verbindung dieser beiden Komponenten führt zu legitimem und gleichzeitig effizientem Wirtschaften. Die ethische Integration der ökonomischen Rationalität schließlich muss, wie bereits angedeutet, diskursethisch erfolgen.

5.1.1 Zweistufiges Konzept der Unternehmensethik

Wie wird die beschriebene integrative Wirtschaftsethik als Theorie im Unternehmen umgesetzt und als Grundlage unternehmerischen Handelns genutzt? Vielerorts wird die These vertreten, dass die einzige Verantwortung von Unternehmen die Gewinnmaximierung sei und sie damit auch dem Gemeinwohl am besten dienen. Wie aber bereits in 5.1 beschrieben, vertritt die integrative Wirtschaftsethik die These, dass der Primat der Ethik vor der Ökonomik zu wahren ist. Konkret auf die Unternehmung bezogen ergibt sich also die Frage: Unter welchen Voraussetzungen und unter welchen Bedingungen darf ein Unternehmen sein Gewinnstreben ausführen? Integrative Unternehmensethik soll die „(...) kritische Grundlagenreflexion des unternehmerischen Gewinnstrebens (...)“ (Ulrich, 2016, S. 462) sein. Dies beginnt bereits mit der Wahl des *Unternehmenszwecks*, also mit der Wahl dessen, was man zu einer Unternehmung machen möchte. Indem nämlich schon die unternehmerische Wertschöpfungsaufgabe an sich ethisch legitim ist, ist die Geschäftsstrategie in ihren Anfängen bereits als ethisch wertvoll zu bezeichnen (Ulrich, 2016, S. 463). Das zieht sich sodann durch den weiteren unternehmerischen Wertschöpfungsprozess: Die Existenzsicherung der Unternehmung und auch ihr wirtschaftlicher Erfolg im Wettbewerb sollen ausschließlich mit gesellschaftlich legitimen Strategien erreicht werden (ebd.). Die Norm, die dies alles umschließt wird in der integrativen Wirtschaftsethik als „Geschäftsintegrität“ bezeichnet (ebd.).

Lassen sich wirtschaftliche Zweige bzw. Aufgabenfelder für ein Unternehmen erkennen, die zwar Gewinn versprechen, jedoch nicht ethisch wertvoll und vor allem gesellschaftlich legitim sind, so muss das Unternehmen konsequent auf den voraussichtlichen Gewinn verzichten. Um noch einmal auf die unternehmerische Wertschöpfungsaufgabe und ihre Legitimation zurückzukommen: Was gilt als legitim bzw. wann gilt eine Wertschöpfungsaufgabe als gesellschaftlich legitim? Eine unternehmerische Wertschöpfungsaufgabe gilt dann als legitim, wenn sie solche Werte schafft, die entweder als Lebensgrundlage dienen können, oder aber das Leben der Menschen in sinnvoller Weise erweitern. Dabei ist es möglich, dass der Wert, der generiert wird, der privaten Lebensqualität der Menschen nutzt, oder aber, dass gemeinnützige Werte für die gesamte Gesellschaft, wie zum Beispiel Wohnraum oder Gesundheit, geschaffen bzw. verbessert werden (Ulrich, 2016, S. 466). Je fundierter die Legitimität der Wertschöpfungsaufgabe an sich ist, desto leichter wird es im Endeffekt, eine ethisch sinnvolle, legitime und gewinnbringende Geschäftsstrategie im Ganzen zu entwickeln und zu verfolgen. Außerdem ist die Überzeugungskraft ethischen Handelns in der Wirtschaft umso größer, je stärker die ethischen Richtlinien bereits im Grundkonzept der Unternehmung verankert sind (Ulrich, 2016, S. 468). Schließlich bleibt noch zu beachten, dass eine ethisch fundierte Geschäftsstrategie, wie die integrative Wirtschaftsethik sie meint, den gesamten Wertschöpfungsprozess, heißt den gesamten Lebenszyklus des Produktes, umschließt. Es werden also auch alle Phasen, die vor oder nach der eigentlichen Aufgabe des Unternehmens stattfinden, mit einbezogen und einer vorherigen ethischen Reflexion unterzogen. Nur wenn diese einwandfrei ausfällt und keine vorhersehbaren ethischen Probleme bei der Wertgenerierung auftreten, kann ein Unternehmen mit der Wertschöpfung beginnen (ebd.). Die unternehmerische Wertschöpfungsaufgabe und die gesamte mit ihr zusammenhängende Strategie lässt sich als Geschäftsethik bezeichnen und bildet die erste Stufe der integrativen Unternehmensethik.

Wie allerdings bereits die Abschnittsüberschrift vermuten lässt, gibt es noch eine zweite Stufe, und zwar die republikanische Unternehmensethik. Diese zweite Stufe ist deshalb notwendig, da die Geschäftsintegrität unmittelbar durch den politischen Ordnungsrahmen innerhalb eines Landes bestimmt wird: Die Regeln und Ordnung innerhalb eines Landes machen ethisches Handeln von Unternehmen möglich, verhindern es oder machen es zu einer zwingenden Voraussetzung. Die integrative Unternehmensethik erweitert hier die Verantwortung von Unternehmen, indem sie sagt, dass Unternehmen sich nicht nur auf ordnungspolitische Rahmen berufen können, sondern dass sie diese aktiv mitgestalten sollen, eine

Verantwortung bezüglich der Ausgestaltung tragen und so zusätzlich zu einer moralisch legitimen Wirtschaftsordnung beitragen sollen. Sie tragen also eine politische Mitverantwortung (Ulrich, 2016, S. 464). Die Rahmenbedingungen einer Wirtschaft sind essenziell für die Möglichkeit ethisch legitimer Ausgestaltung des Wirtschaftens für Unternehmen. Sie können unter Umständen so ausgestaltet sein, dass das ethisch richtige Verhalten für Unternehmen wettbewerbstechnisch gar nicht zumutbar ist. Entscheidend ist hier, dass Unternehmen sich in dem letzten Fall nicht einfach auf dieser Unzumutbarkeit „ausruhen“, sondern aktiv versuchen, etwas daran zu ändern (Ulrich, 2016, S. 469). Die Begründung dieser Verantwortung ist simpel: Die (moralische) Qualität der Rahmenordnung einer Wirtschaft ist letztendlich nur so hoch, wie sie diejenigen, die politisch das Sagen haben, auch haben wollen. Große Unternehmen und Branchenverbände haben sehr große politische Macht (Tsui et al., 2018, S. 158). Daher sollten Führungskräfte und Unternehmer, die tatsächlich an einem ethisch legitimen Wettbewerb und einer hohen moralischen Qualität innerhalb der Wirtschaft interessiert sind, ihre Mitverantwortung selbst erkennen (Ulrich, 2016, S. 469). Neben tatsächlichen Veränderungen von bestehenden Regeln oder Gesetzen können Unternehmen beispielsweise auch in Form von Branchenvereinbarungen ihrer Verantwortung nachkommen. Diese werden vor allem in der globalisierten Welt und im Wettbewerb der großen „Global Players“ immer wichtiger, da hier noch eine große Lücke bezüglich supranationaler Umwelt- und Sozialstandards besteht (Ulrich, 2016, S. 470–471).

Die integrative Unternehmensethik zeichnet sich insgesamt dadurch aus, dass sie sowohl die Geschäftsethik einerseits und damit die unternehmerische Wertschöpfungsaufgabe in ihrer ganzen Fülle als auch die republikanische Mitverantwortung bzgl. des gesamten Wirtschaftssystems und des Wettbewerbs andererseits einbezieht. Unternehmen haben demnach sowohl eine Verantwortung bezüglich ihres eigenen Wirtschaftens als auch bezüglich der Rahmenordnung, welcher sie folgen und welche sie einhalten müssen. Die beiden Stufen zeigen auf, dass eine Vereinbarkeit rationaler Ökonomik und moralischer Legitimität zumindest theoretisch möglich ist.

5.1.2 Einbeziehung der Stakeholder durch rationale Diskurse

Folgt man der integrativen Wirtschafts- und Unternehmensethik, ist das Gewinnprinzip wie beschrieben nicht mehr der einzige und zentrale Fokus, der alle Stakeholder zusammen-

bringt. Vielmehr müssen die Interessen und Wertvorstellungen der verschiedenen Stakeholder auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden. Die Grundfunktion des Unternehmens bleibt weiterhin die Erstellung eines bestimmten Wertes. Neben dieser hat ein Unternehmen in der heutigen globalen Wirtschaftswelt oft aber noch andere Funktionen zu erfüllen, wie beispielsweise den richtigen Umgang mit dem Geld der Shareholder, faire und stabile Verträge mit Lieferanten, Mitgestaltung der Stadt oder Gemeinde, in der produziert wird, und auch die faire und soziale Behandlung der eigenen Mitarbeiter. Erfüllt ein Unternehmen eine dieser Funktionen nicht oder nur unzureichend, so kommt es zu negativen Effekten und somit zu Konflikten mit den Stakeholdern (Ulrich, 2016, S. 474). Neben der Frage, *welche* Werte das Unternehmen schaffen soll, kommen heute also auch die Fragen hinzu, *für wen* diese Werte geschaffen werden sollen und *wer welche Kosten* (sowohl interne als auch externe) bei der Wertgenerierung trägt (ebd.). Die Entscheidungsgewalt über diese Fragen liegt zwar noch immer weitestgehend bei den Führungskräften des Unternehmens, beachtet man allerdings die Theorie der integrativen Wirtschaftsethik und Unternehmensethik, so muss die Unternehmensleitung Entscheidungen dieser Art in einem Diskurs mit all ihren Stakeholdern darlegen und begründen. Nur so ist eine ethisch fundierte und legitime Geschäftsstrategie möglich (Ulrich, 2016, S. 475). Kritiker können an dieser Stelle argumentieren, dass eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass Stakeholder-Ansprüche aufkommen, die für die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens unzumutbar sind. Dem kann entgegengehalten werden, und wird es auch im Zuge der Theorie, dass die Einkommens- und Gewinninteressen des Unternehmens auch einen Großteil der Stakeholder-Interessen ausmachen, oder zumindest einen Großteil dieser begründen. Denn ohne ein Bestehen des Unternehmens im Wettbewerb sind auch viele andere Ansprüche der Stakeholder nicht mehr durchsetzbar (ebd.). Außerdem wird im rationalen Diskurs von allen Stakeholdern abverlangt, ihre Ansprüche argumentativ zu begründen, und so wird letztlich nur der Anspruch als legitim erachtet, der anhand seiner argumentativen Kraft alle überzeugt. Festzuhalten ist also, dass ein rationaler Diskurs aller Stakeholder mit der Unternehmensleitung stattfinden muss, um die Ausgestaltung einer legitimen und erfolgreichen Geschäftsstrategie vorzunehmen und Entscheidungen zu treffen, die legitim und zumutbar für alle Betroffenen sind. Um die Frage der ethischen Verantwortung von Unternehmen bezüglich der wachsenden Einkommens- und Vermögensungleichheit in Deutschland zu klären, muss diese Aussage noch näher beleuchtet werden. Zu klären ist in diesem Zuge vor allem, wie ein rationaler Diskurs aussieht und wer die Stakeholder sind. Wer die Stakeholder eines Unternehmens sind, lässt sich aus-

führllich und sehr kontrovers diskutieren, wie zahlreiche Beiträge in der Managementforschung beweisen (Bryson, 2004; Savage, Nix, Whitehead & Blair, 1991). Grob gefasst ist ein Stakeholder jeder, der die Zielerreichung eines Unternehmens beeinflussen kann (könnte) oder von ihr beeinflusst wird (werden könnte) (Maak & Ulrich, 2007, S. 176). In dieser Arbeit geht es thematisch aber vor allem um Verantwortung und diesbezüglich um Ansprüche, weshalb die Definition hier noch etwas enger gefasst werden soll: Stakeholder ist, wer einen *berechtigten* Anspruch an das Unternehmen hat oder an den das Unternehmen einen *berechtigten* Anspruch stellen kann. Es geht also um die Legitimität des Anspruchs (Ulrich, 2016, S. 479). In dieser Arbeit sind innerhalb des rationalen Diskurses in den meisten Fällen der Arbeitnehmer (bzw. ein Vertreter wie z.B. der Betriebsrat), die Unternehmensleitung und ggf. noch weitere Parteien wie der Staat oder Gewerkschaften Stakeholder. Um die Ausgestaltung eines rationalen Diskurses näher zu beschreiben, wirft man am besten einen genaueren Blick auf die Diskursethik an sich. Diese Form, geprägt vor allem durch Jürgen Habermas, macht Sprache zum Ausgangspunkt der Ethik. Sie verfolgt die Annahme, dass alle Menschen grundsätzlich die Fähigkeit teilen, sich kommunikativ zu verständigen. Daraus folgt die Maxime für das Diskursprinzip: „D: Gültig sind genau die Handlungsnormen, denen alle möglicherweise Betroffenen als Teilnehmer rationaler Diskurse zustimmen könnten“ (Habermas, 2005, S. 87). Rationale Diskurse sind dann gegeben, wenn vier Voraussetzungen gewahrt werden: Inklusivität, Gleichverteilung der kommunikativen Fähigkeiten, Aufrichtigkeitsbedingung und Abwesenheit von äußerem oder innerem Zwang. Inklusivität bedeutet, dass niemand, der zu dem Thema einen relevanten Beitrag leisten könnte, ausgeschlossen wird. Die Abwesenheit von äußerem und innerem Zwang zielt darauf ab, dass die Stellungnahmen der Teilnehmer des Diskurses nur aus der Kraft der guten Gründe motiviert sein sollen und nicht aus anderen Faktoren wie z.B. der Machtstellung des Argumentierenden (Habermas, 2005, S. 89). Sind diese Kriterien erfüllt, so ist der Diskurs in seinen Bedingungen als rational zu bezeichnen, und letztendlich kann das bessere Argument überzeugen. Dies ist die kommunikative Macht innerhalb der Diskursethik, in welcher das bessere Argument einen „zwanglosen Zwang“ besitzt, da es aus sich heraus überzeugt. Gerade bei normativen Fragen ist der durch die Argumentation erreichte Konsens das Kriterium für Richtigkeit (Iser & Strecker, 2016, S. 76). Eine unabdingbare Voraussetzung von Diskursen (also von der Verständigung untereinander und von einer guten Argumentation) ist die Anerkennung aller Beteiligten untereinander als mündige Teilnehmer des Diskurses (Ulrich, 2016, S. 82). Zusammenfassend muss ein verantwortungsvolles und moralisch legitim wirtschaftendes Unternehmen also, aus integrativer Perspektive, bei allen relevanten

Entscheidungen einen rationalen Diskurs zwischen allen Stakeholdern ermöglichen, bei dem die vier genannten Voraussetzungen eingehalten werden.

5.2 Die Frage der Gerechtigkeit: Das Differenzprinzip nach John Rawls

Die Frage nach Gerechtigkeit in jeglichem Kontext ist eine sehr aktuelle und polarisierende Frage (Gerlitz, Mühleck, Scheller & Schrenker, 2012; Groß, 2007). Daraus resultiert eine große Nachfrage nach philosophischen Theorien rund um das Thema Gerechtigkeit. In dieser Arbeit wird die „Theorie der Gerechtigkeit“ von John Rawls genutzt, um die Frage nach einer ethischen Verantwortung von Unternehmen bezüglich Einkommens- und Vermögensungleichheiten zu klären. Diese Wahl ist erfolgt, da sich die Theorie thematisch sehr gut mit der Fragestellung verbinden lässt. Rawls sagt sogar explizit, dass sich sein zweiter Grundsatz (Erläuterung folgt noch im Laufe des Abschnitts) vor allem auf die Verteilung des Einkommens und Vermögens innerhalb einer Gesellschaft bezieht und auf Organisationen, in denen Macht und Verantwortung unterschiedlich verteilt sind (Rawls, 2012, S. 82). Außerdem ist die „Theorie der Gerechtigkeit“ von John Rawls eine sehr aktuelle und häufig genutzte Theorie, vor allem, wenn es um die Verteilungsfrage in Gesellschaften geht (Beatrice, 1982; Harris, 1974; Mathis, 2009). Die Wahl dieser Theorie erfolgt selbstverständlich in dem Wissen, dass es eine Vielzahl weiterer Theorien gibt und dass sie Raum für Kritik offenlässt – sie ist nicht als Universal in Sachen Gerechtigkeit zu interpretieren.

Die Theorie umfasst insgesamt zwei Grundsätze der Gerechtigkeit, die bei ihrer Einhaltung eine gerecht und fair ausgestaltete Gesellschaft ermöglichen. Mit ihnen soll die Frage nach der Bestimmung von Grundrechten und -freiheiten in einer solchen Gesellschaft sowie vor allem die Regulierung von sozialen und ökonomischen Ungleichheiten geklärt werden (Kelly & Rawls, 2003, S. 76). Rawls stellt dabei das gedankliche Experiment auf, dass bei der Diskussion um gerechte Verteilung in einer Gesellschaft alle Beteiligten einen „Schleier des Nichtwissens“ tragen, der es ihnen ermöglicht, aus einer völlig unvoreingenommenen Position heraus zu argumentieren, da sie nicht wissen, welche Position (also welchen sozialen Status) sie in der Gesellschaft einnehmen. So soll gewährleistet sein, dass es der/dem Argumentierenden nicht egal sein kann, wie es den Menschen am unteren Ende der Gesellschaft ergehen wird, denn sie oder er könnte ja selbst an diesem „Ende“ stehen (Rawls, 2012, S. 160). Hier zeigt sich bereits, dass es in der vorliegenden Theorie eine wichtige Voraussetzung ist, in einer Verhandlung die Perspektive wechseln zu können und sich in den jeweils anderen hineinzusetzen. Die Verhandlung (also der Diskurs) zwischen den Beteiligten

stellt sodann eine *faire* Ausgangssituation dar, in welcher *faire* und *gerechte* Entscheidungen getroffen werden können (Rawls, 2012, S. 29). Diesen *Urzustand* zugrundeliegend, stellt Rawls zwei Grundsätze der Gerechtigkeit auf, die eine faire und gerechte Gesellschaft ermöglichen sollen:

„Erster Grundsatz

Jedermann hat gleiches Recht auf das umfangreichste Gesamtsystem gleicher Grundfreiheiten, das für alle möglich ist.

Zweiter Grundsatz

Soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten müssen folgendermaßen beschaffen sein: (a) sie müssen (...) den am wenigsten Begünstigten den größtmöglichen Vorteil bringen, und (b) sie müssen mit Ämtern und Positionen verbunden sein, die allen gemäß fairer Chancengleichheit offenstehen“ (Rawls, 2012, S. 336).

In dieser Arbeit ist vor allem der zweite Grundsatz relevant, weshalb auf die nähere Erläuterung des ersten im Folgenden verzichtet wird. Zu beachten ist aber trotzdem, dass der erste Grundsatz immer dem zweiten vorausgeht. Das heißt: Es dürfen keine Grundfreiheiten eingeschränkt werden mit der Begründung, dass dadurch größere gesellschaftliche Vorteile erlangt werden. Die Wahrung dieser Grundrechte ist die Minimalbedingung von Gerechtigkeit an sich und damit auch von jeder Form legitimen Handelns (Ulrich, 2016, S. 256). Wie bereits oben beschrieben, bezieht sich der zweite Grundsatz vor allem auf die Verteilung von Vermögen und Einkommen innerhalb einer Gesellschaft und auf die Beschaffenheit innerhalb von Organisationen bezüglich der Macht- und Verantwortungsverteilung (Rawls, 2012, S. 82). Einkommen und Vermögen müssen dabei nicht vollkommen gleich verteilt sein, aber die Ungleichverteilung muss so ausgestaltet sein, dass sie zunächst für jeden einen Vorteil schafft. Dieser erste Teil des zweiten Grundsatzes wird auch Unterschiedsprinzip oder Differenzprinzip genannt. Das Vorliegen von Ungleichheit wird im Zuge dessen noch weiter ausdifferenziert. Die Gesellschaftsordnung darf nur dann Vorteile für bereits Bevorzugte (zum Beispiel Besserverdienende) durch Ungleichheiten einrichten und sichern, wenn das den weniger Bevorzugten ebenfalls und im größtmöglichen Maße bevorteilt (Rawls, 2012, S. 96). Dieser Gedanke zielt vor allem darauf ab, unverdiente Ungleichheiten zu beseitigen. Unverdiente Ungleichheiten sind zum Beispiel der soziale Status, der einem bei Geburt von

den Eltern übertragen wird. Somit soll Chancengleichheit geschaffen werden, welche essenziell für eine gerechte Gesellschaft ist (Rawls, 2012, S. 121). Wenn alle Menschen tatsächlich gleichbehandelt werden sollen, also die gleichen Chancen haben sollen, dann muss die Gesellschaft sich zunächst mehr um diejenigen kümmern, die durch nichtverdiente Ungleichheiten schlechter gestellt sind (ebd.).

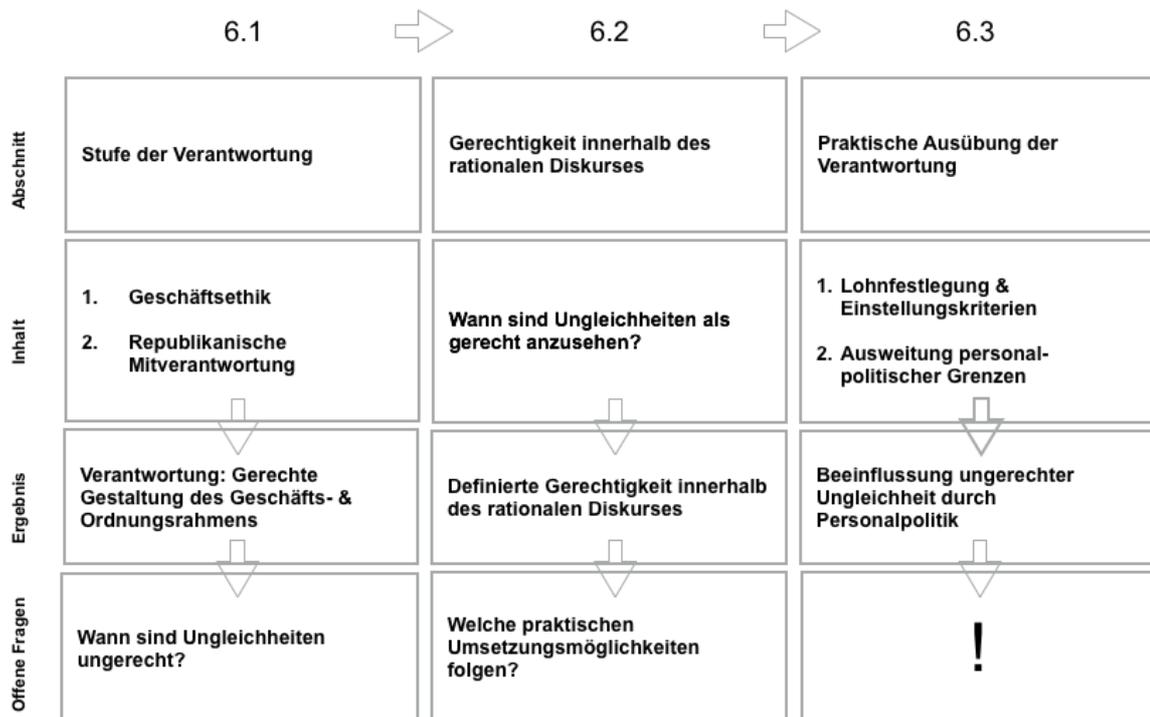
Zusammenfassend besagt das Differenzprinzip als Teil des zweiten Grundsatzes der Gerechtigkeit, dass Ungleichheiten in einer gerechten und fairen Gesellschaft nur dann akzeptiert werden können, wenn sie demjenigen, der am schlechtesten gestellt ist, den größtmöglichen Vorteil bringen. Dieser Teil der „Theorie der Gerechtigkeit“ ist für die Arbeit der entscheidende.

6. Die ethische Verantwortung von Unternehmen bezüglich Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland aus integrativer Perspektive

Die Arbeit hat bereits aufgezeigt, dass gravierende und wachsende Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland vorliegen. Vor allem findet eine einseitige Beteiligung am Wirtschaftswachstum statt, indem die bereits gut bezahlten Arbeitsstellen eine immer höhere Lohnsteigerung erleben, während die unteren Stellen bei der Lohnhöhe stagnieren oder sogar rückläufig sind. Dies hat eine Vielzahl negativer Auswirkungen auf die Gesellschaft, auf das Unternehmen und auf das Individuum, die ebenfalls bereits ausgearbeitet wurden (s. Kapitel 3). Strukturelle Auswirkungen, wie zum Beispiel die Schwächung des Humankapitals innerhalb eines Landes und die Schwächung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, schaden (wie bereits erläutert) sowohl der Gesellschaft als auch dem Unternehmen selbst. Einige dieser Auswirkungen deuten vor allem auf ein ethisches Problem in unserer Gesellschaft hin. Die Folgenden werden hier lediglich aufgezählt und nicht nochmal näher erläutert: Ungleichverteilung von politischer Macht, Chancenungleichheit im Bildungssystem, Gefühl von Unfairness innerhalb der Gesellschaft (z.B. auch hinsichtlich der „gender pay gap“), Zukunftsängste und Stress bei der immer größer werdenden unteren Gesellschaftsschicht und damit einhergehende Beeinträchtigung der Gesundheit, erhöhte Abhängigkeit vom Staat und somit eingeschränkte Freiheit. All diese Auswirkungen, die in Kapitel 3 ausführlich erklärt wurden, weisen auf ein ethisches Problem in der Gesellschaft hin. Dieses ethische Problem wiederum beweist die Notwendigkeit einer Veränderung und damit auch die Frage nach einem Träger von Verantwortung (neben dem Staat). Des Weiteren wurde die Theorie der integrativen Wirtschafts- und Unternehmensethik erläutert und es wurde herausgearbeitet, welche Rolle rationale Diskurse innerhalb dieser Theorie spielen bzw. welche Kriterien dieser zugrunde liegen. Im Zuge dessen wurde ebenfalls eine Theorie zur Gerechtigkeitsfrage von John Rawls dargestellt. Im Folgenden soll nun der Transfer all dieser Erkenntnisse hin zur Untersuchung bzgl. einer ethischen Verantwortung genannter Ungleichheiten von den Unternehmen selbst erfolgen. Das Kapitel 6 hat daher den Aufbau wie in Abbildung 5 dargestellt. Zunächst werden in Abschnitt 6.1 in Anlehnung an die Theorie der integrativen Unternehmensethik zwei Stufen der Verantwortung von Unternehmen bzgl. Einkommens- und Vermögensungleichheit dargestellt. Daraus resultiert die Frage, wann ein Unternehmen gerecht, also moralisch legitim handelt und wann nicht, wenn es

Ungleichheiten produziert und legitimiert. Zur Beantwortung dieser Frage wird in Abschnitt 6.2 das Differenzprinzip von John Rawls als eine mögliche Orientierung genutzt. Schlussendlich bleibt noch die Frage offen, wie ein Unternehmen in der Praxis letztendlich verantwortungsvoll und gerecht handeln kann und wie dies in der Praxis in Ansätzen bereits zu erkennen ist. Hier wird in Abschnitt 6.3 der Aufbau aus Kapitel 4 wieder aufgenommen.

Abbildung 5: Aufbau Kapitel 6



Quelle: Eigenarbeit in Anlehnung an die Ergebnisse der Arbeit

6.1 Zweistufige Verantwortung

Unternehmen gehören zu den Hauptverursachern für die wachsenden Einkommensungleichheiten und damit auch die Vermögensungleichheiten (Tsui et al., 2018, S. 157). Sie nehmen großen Einfluss durch die Art und Weise, wie sie den Lohn ihrer Mitarbeiter bestimmen, wen und wie viele Mitarbeiter sie einstellen und wie sie die Arbeitsverträge ausgestalten. Somit kann man zu dem Schluss kommen, dass eine gewisse Verantwortung besteht, vor allem wenn man beachtet, welche Auswirkungen die Ungleichheiten auf die Gesellschaft haben und wie sie dem Einzelnen schaden – ganz abgesehen davon, dass sie auch der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens schaden, wie in Kapitel 3.1 erläutert wird. Genauso, wie

auch die integrative Unternehmensethik zweistufig konzipiert ist, lässt sich die Frage nach einer ethischen Verantwortung mehrstufig konzipieren bzw. betrachten. Sowohl in der Geschäftsintegrität als auch in der republikanischen Mitverantwortung innerhalb des Wirtschaftssystems lassen sich Begründungen für eine ethische Verantwortung finden. Zunächst wird die Geschäftsintegrität oder Geschäftsethik näher beleuchtet.

6.1.1 Geschäftsethik

Wie oben bereits erläutert, beschreibt die Geschäftsethik die umfassende ethisch legitime sowie auch im Wettbewerb erfolgreiche Strategie eines Unternehmens bezüglich seiner Wertschöpfung (Ulrich, 2016, S. 468). Wichtig ist nun vor allem die ganzheitliche, detaillierte Betrachtung der Theorie, die nicht nur die Wertschöpfung an sich, sondern alle von ihr beeinflussten oder sie beeinflussenden Komponenten mit einbezieht. Eine große Komponente innerhalb des Wertschöpfungsprozesses sind die Mitarbeiter, die diese Aufgabe der Wertschöpfung im Auftrag des Unternehmens erfüllen. Dazu gehören dann nicht nur die eigenen Mitarbeiter, sondern auch Mitarbeiter der Lieferanten etc. Das Unternehmen hat also aus integrativer Perspektive auch die Verantwortung, diese Mitarbeiter fair und gerecht zu behandeln. Woraus genau diese „Behandlung“ in der Praxis besteht, wird in Abschnitt 6.3 näher erläutert, wenn es um die praktische Ausübung der Verantwortung geht. Die integrative Unternehmensethik besagt nun, dass die Existenzsicherung und der wirtschaftliche Erfolg im Wettbewerb von Unternehmen ausschließlich mit gesellschaftlich legitimen Strategien erreicht werden sollen (Ulrich, 2016, S. 463). Ob die Behandlung von Mitarbeitern fair und legitim ist, sollte ein Unternehmen im rationalen Diskurs mit den betroffenen Stakeholdern entscheiden. Neben dem Ergebnis dieses Diskurses bleibt für die Unternehmensleitung bei der Festlegung ihrer Strategie immer zu beachten, dass der Primat der Ethik vor der Gewinnmaximierung zu wahren ist. Es gilt außerdem, dass die Durchsetzung von fairen und ethisch legitimen Strategien leichter vor allen Stakeholdern zu rechtfertigen ist, je stärker die ethische Legitimität bereits im Grundkonzept des Unternehmens verankert ist.

6.1.2 Republikanische Mitverantwortung

Die ethische Verantwortung bzgl. der Einkommens- und Vermögensungleichheiten aus integrativer Perspektive lässt sich aber auch auf die zweite Stufe der integrativen Unternehmensethik beziehen: Es besteht ebenfalls eine Mitverantwortung von Unternehmen, wenn

es um die Gestaltung gesetzlicher Regeln geht, die die Höhe von Einkommens- und Vermögensungleichheiten in einem Land beeinflussen. Auch hier werden praktische Beispiele in Abschnitt 6.3 genannt. Es lässt sich festhalten, dass (vor allem größere) Unternehmen eine große realpolitische Macht besitzen (Tsui et al., 2018, S. 158) und ihnen dadurch Gestaltungsmöglichkeiten gegeben sind, die Ungleichheiten von Einkommen und Vermögen innerhalb eines Landes zu beeinflussen. Sie können so den Staat bei der Umverteilung und beim Ausgleich sozialer Ungleichheiten unterstützen oder den Staat in die „richtige Richtung“ führen, wenn sie merken, dass Regelungen für ein ethisch legitimes Wirtschaften nicht oder nur unzureichend gegeben sind. Firmen können zum Beispiel Normen und Regelungen aktiv mitgestalten, indem sie bestimmte Themen in der Stakeholder-Kommunikation oder auch in der Wirtschafts-Presse verstärkt adressieren und gestalten. Außerdem haben sie die Möglichkeit, akademische Forschung finanziell zu unterstützen, oder durch direkte Lobbyarbeit Einfluss zu nehmen (Beal & Astakhova, 2017, S. 14).

Beide Ebenen der ethischen Verantwortung laufen letztendlich darauf hinaus, dass von der Unternehmensleitung bestimmt werden sollte, was moralisch legitim ist und was nicht. Wie bereits mehrfach gesagt, sollte dies im rationalen Diskurs mit den Stakeholdern erfolgen. Bei der Diskussion um entstehende Ungleichheiten wird die Gerechtigkeitsfrage innerhalb dieses Diskurses eine große Rolle spielen: Ganz ohne Ungleichheiten geht es nicht, Ungleichheiten sind in einem bestimmten Maße förderlich für das Unternehmen. Welche Ungleichheiten sind also gerecht und welche nicht? Die Frage der Gerechtigkeit innerhalb des rationalen Diskurses ist demnach entscheidend, wenn Regelungen festgelegt werden sollen, die Einkommens- und Vermögensungleichheiten beeinflussen. Weil jeder Mensch eine eigene Vorstellung von Gerechtigkeit hat und das Thema daher zunächst sehr subjektiv erscheint bzw. ist, wird in dieser Arbeit die Theorie der Gerechtigkeit von John Rawls als eine Operationalisierungsmöglichkeit der Gerechtigkeitsvorstellung von Stakeholdern genutzt. Im folgenden Abschnitt wird deshalb diskutiert, wie das Differenzprinzip innerhalb des rationalen Diskurses greifen kann und wie es somit die ethische Verantwortung von Unternehmen beeinflusst.

6.2 Gerechtigkeit innerhalb des rationalen Diskurses

Der rationale Diskurs sollte für Unternehmen der Ausgangspunkt für die Bestimmung wichtiger strategischer Entscheidungen sein. Er sollte mit allen Betroffenen stattfinden (siehe

Abschnitt 5.1.2), das heißt mit allen, die einen berechtigten Anspruch an das Unternehmen haben und dieses beeinflussen können oder von ihm beeinflusst werden (Ulrich, 2016, S. 479). Durch den rationalen Diskurs sollen Entscheidungen getroffen werden, die für alle Betroffenen zumutbar sind und als gerecht und fair angesehen werden können. Das Diskursprinzip nach Habermas besagt, dass genau die Handlungsnormen gültig sind, denen alle Stakeholder zustimmen können (Habermas, 2005, S. 87). In diesem Abschnitt soll nun thematisiert werden, wann die aufgestellten Handlungsnormen als *gerecht* angesehen werden können, bzw. in diesem Fall vor allem, wann die Ungleichheiten, die aus den Normen resultieren, als gerecht angesehen werden können. Das Differenzprinzip wird innerhalb des rationalen Diskurses genutzt, um prinzipiengeleitet über die Gerechtigkeit von Ungleichheiten diskutieren zu können. Es stellt also keine weitere Voraussetzung zu den vier von Habermas aufgestellten (Inklusivität, Gleichverteilung kommunikativer Fähigkeiten, Aufrichtigkeit und Abwesenheit von Zwängen) dar, sondern soll in dieser Arbeit lediglich dazu dienen, Gerechtigkeit innerhalb des rationalen Diskurses näher zu definieren und somit die Gerechtigkeitsvorstellung der Stakeholder zu operationalisieren. Man kann es also als eine Empfehlung für die Stakeholder sehen, an der sie sich im rationalen Diskurs orientieren können. Außerdem dient das Prinzip in dieser Arbeit dazu, eine genauere Eingrenzung des Themas zu erlangen, denn ohne Gerechtigkeitsvorstellung würde die Diskussion um eine Verteilung innerhalb eines Unternehmens sehr subjektiv bleiben. Wichtig zu beachten ist, dass am Ende alle Beteiligten die Ungleichheiten bzw. den Umgang mit diesen im rationalen Diskurs aushandeln müssen. Ob sie sich dabei am Differenzprinzip orientieren oder nicht, liegt in ihrem eigenen Ermessen. Dennoch scheint das Differenzprinzip zumindest als zustimmungswürdig, da es durch den „Schleier des Nichtwissens“ eine faire Ausgangssituation darstellt. Dadurch ist es wahrscheinlich, dass es Zustimmung bei einer Vielzahl von Betroffenen finden könnte. Die vier Voraussetzungen von Habermas müssen also zunächst einmal gegeben sein, um überhaupt Struktur für den rationalen Diskurs zu schaffen, und das Prinzip der Gerechtigkeit dient als eine mögliche Orientierung innerhalb dieses Diskurses. Zunächst zur Verdeutlichung hier nochmals der zweite Grundsatz, welcher das Differenzprinzip beinhaltet:

„ (...) *Zweiter Grundsatz*

Soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten müssen folgendermaßen beschaffen sein:
(a) sie müssen (...) den am wenigsten Begünstigten den größtmöglichen Vorteil bringen, und

(b) sie müssen mit Ämtern und Positionen verbunden sein, die allen gemäß fairer Chancengleichheit offenstehen“ (Rawls, 2012, S. 336).

Der Grundsatz gibt uns eine Orientierung, wann Ungleichheiten gerecht sind und somit auch von Unternehmen gerechtfertigt werden können und wann nicht. Ungleichheiten sind demnach genau dann als gerecht anzusehen, wenn sie den Schlechtgestellten den größtmöglichen Vorteil bringen. Das heißt, wenn ein Unternehmen eine Entscheidung trifft, die Einkommensungleichheiten innerhalb eines Unternehmens hervorruft oder verstärkt, dann ist dies nach dem Differenzprinzip nur dann gerecht, wenn diese Ungleichheiten den Schlechtgestellten in dem größtmöglichen Maße bevorteilen. Damit wäre beispielsweise eine Gehaltserhöhung des Managements nur dann als gerecht anzusehen, wenn sie den größtmöglichen Vorteil für die Geringverdiener innerhalb des Unternehmens bringt. Sollte also eine Gehaltserhöhung des Managements zu einer Rettung des Unternehmens führen, da es durch einen neu eingestellten Manager die Insolvenz vermeidet, so ist dies nach dem Differenzprinzip als gerecht anzusehen. Die Unternehmensleitung kann dann argumentieren, dass die besten Manager am Arbeitsmarkt einen hohen Preis haben und ohne eine hohe Gehaltssteigerung ein gutes Management nicht einzustellen und zu halten ist. Aus Sicht des Differenzprinzips könnte das dann als gerecht angesehen werden, schließlich impliziert es, dass die Geringverdiener ihre Arbeitsstelle behalten können, die sie ohne einen neuen Manager gegebenenfalls verloren hätten. Dann ist also die Rettung der Arbeitsstelle der größtmögliche Vorteil für die Schlechtgestellten. Allerdings kann aus integrativer Perspektive argumentiert werden, dass das Unternehmen, wenn es einen zu großen Wettbewerbsnachteil in der fairen und weniger ungleichen Bezahlung von Management und restlichen Mitarbeitern sieht, die Verantwortung hat, sich für eine Änderung der Wettbewerbsbedingungen einzusetzen. Dies ist seine republikanische Mitverantwortung. So kann das Unternehmen sicherstellen, dass es den Primat der Ethik vor der Ökonomik wahren kann, ohne dabei am Markt zu versagen. Häufig wird hier argumentiert, dass ein Unternehmen allein nichts ausrichten kann. Dies kann durch Branchenzusammenschlüsse und daraus resultierende Branchenvereinbarungen überbrückt werden. Andererseits kann es genauso sein, dass eine reine Gehaltserhöhung des Managements nach dem Differenzprinzip nicht als gerecht anzusehen ist. Dies ist dann der Fall, wenn festgestellt werden kann, dass eine Gehaltserhöhung für die gesamte Belegschaft ebenfalls möglich wäre, ohne dem Unternehmen zu schaden. Was möglich ist und was nicht und damit auch was gerecht ist und was nicht, sollte innerhalb des rationalen Diskurses aus-

gehandelt werden. Wie aufgezeigt, bietet das Differenzprinzip hier eine mögliche Orientierungshilfe. An dieser Stelle sei außerdem auch auf die Limitation des Differenzprinzips hingewiesen, die vor allem aus dem Wort „größtmöglich“ resultiert. Diese wird im Fazit noch einmal näher beleuchtet. Die Erhöhung oder Senkung des Gehalts ist hier natürlich nur ein Bereich unter vielen. Genauso kann der Grundsatz beispielsweise auf die Einstellung von neuem Personal angewandt werden: Die Entscheidung, wie man neues Personal einstellt, sollte von dem Unternehmen im rationalen Diskurs gestellt und – orientiert man sich am Differenzprinzip – so getroffen werden, dass bei Inkaufnahme von Ungleichheiten diese den am wenigsten Begünstigten den größtmöglichen Vorteil verschaffen.

Kurz zusammengefasst besagt also das Differenzprinzip bezüglich Ungleichheiten im Kontext der ethischen Verantwortung von Unternehmen, dass die Stakeholder des Unternehmens in einem rationalen Diskurs gemeinsam Entscheidungen treffen müssen, die die Ungleichheit beeinflussen. Bei diesen Entscheidungen können sie sich am Differenzprinzip orientieren, um einen bezüglich der Gerechtigkeit prinzipiengeleiteten Diskurs zu ermöglichen. Orientieren sie sich an diesem Prinzip, sollten schließlich Entscheidungen getroffen werden, bei denen der am wenigsten Begünstigte den größtmöglichen Vorteil erhält. Dieses Prinzip lässt sich nun auf die in Kapitel 4 aufgezeigten Möglichkeiten der Beeinflussung durch Unternehmen anwenden, wie im folgenden Abschnitt zu lesen ist.

6.3 Praktische Ausübung der Verantwortung

Schließlich bleibt noch die Frage zu klären, inwiefern Unternehmen die dargestellte ethische Verantwortung bezüglich wachsender Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland aus integrativer Perspektive praktisch ausüben können bzw. sollten. Um diese Frage zu beantworten, werden im Folgenden der Aufbau und die Ergebnisse aus Kapitel 4 wieder aufgenommen und mit den bisherigen Ergebnissen aus diesem Kapitel verknüpft. Im Zuge dessen sei nochmals auf die in Kapitel 4 erklärte Unterscheidung zwischen einer organisations- und einer marktorientierten Ausrichtung des Unternehmens erinnert. Des Weiteren sollen in diesem Kapitel reale Praxisbeispiele von Unternehmen aufgeführt und gezeigt werden, wie Verantwortung einerseits bereits in der Praxis ausgeführt wird, wie dies mit den erarbeiteten Ergebnissen zusammenpasst und welche weiteren Handlungsmöglichkeiten den Unternehmen noch offenstehen.

6.3.1 Lohnfestlegung und Einstellungskriterien

Lohnfestlegung und Einstellungskriterien von Unternehmen stellen wichtige strategische Entscheidungsbereiche von Unternehmen dar und beeinflussen Einkommensungleichheiten innerhalb des Unternehmens sowie zwischen verschiedenen Unternehmen (s. Kapitel 4). Es wurden auch bereits Ansätze erläutert, die diese Ungleichheiten eher begünstigen oder mindern. Nun bleibt zu klären, ob bzw. wann ein Unternehmen seiner ethischen Verantwortung nachkommt, wenn es eine bestimmte Managemententscheidung trifft. Die Verwendung von administrativen Einheiten wie dem „Internal Labor Market“, der als organisationsorientiertes Managementtool gilt und Richtlinien für Entscheidungen bzgl. Entlohnungen oder auch Einstellung von neuem Personal bietet stellt jedenfalls einen Schritt in die richtige Richtung dar. Er ermöglicht es Unternehmen, Jobpositionen nicht mehr subjektiv zu entlohnen (Cobb, 2016, S. 331). Die rationalen Diskurse bezüglich Personalentscheidungen wären durch die Nutzung dieser Einheiten bereits durch Regeln geleitet. Die Regeln des ILMs wiederum müssten jedoch innerhalb des Diskurses mit allen Betroffenen aufgestellt und ständig argumentativ überprüft werden. Das Differenzprinzip könnte als Prinzip für *gerechte* Regeln innerhalb des ILMs genutzt werden. Der ILM wäre dann ein Instrument, das zu verantwortungsvollem Handeln innerhalb eines Unternehmens verhilft, wenn die Regeln und Vorschriften, die der ILM beinhaltet ständig argumentativ mit allen Stakeholdern abgestimmt werden. Eine administrative Einheit wie der ILM kann also dazu führen, dass (ungerechte) Ungleichheiten gemindert werden, denn es nimmt die Subjektivität bei Entscheidungen. Man könnte sogar sagen, dass der ILM teilweise eine Orientierung am Differenzprinzip vornimmt, da er, wie bereits in Kapitel 4 dargestellt, oft Lohnprämien beinhaltet, die vergleichsweise höher für die unteren Positionen ausfallen (Groshen, E.L. & Levine, D.I., 1998, S. 29). Sind diese für ein Unternehmen wirtschaftlich möglich, so würden sie den Schlechtgestellten den größtmöglichen Vorteil verschaffen. Unternehmen arbeiten heutzutage aber eher agiler und flexibler und nutzen oft keine starren Einheiten zum Treffen von Entscheidungen. Wenn die Regeln allerdings im rationalen Diskurs immer wieder neu geprüft werden, würden sie diese Starrheit mindern und auch für ein marktorientiertes Unternehmen nutzbar sein. Wichtig ist nur, allgemeingültige Normen aufzustellen und diese nur dann zu überdenken, wenn unter den Stakeholdern Zweifel an ihrer Legitimität aufkommen. Eine subjektive Änderung je nach Person sollte nicht erfolgen, da dies ungerechte Ungleichheiten hervorrufen kann. Die Bosch Gruppe beispielsweise hat den Auswahlprozess bei der Stellenbesetzung mittlerweile in die Hände von Teams gegeben und nicht in die einzelner Führungskräfte (Bosch

Gruppe, 2017, S. 40). Dies ist bereits ein ethisch wertvoller Ansatz, da er aufzeigt, dass die Entscheidung der Stellenbesetzung zumindest nicht im Alleingang stattfindet. Natürlich ist damit noch immer nicht gewährleistet, dass Vertreter aller Betroffenen mit einbezogen werden und die Entscheidungen, die getroffen werden, als gerecht angesehen werden können. Um der Verantwortung vollends nachzukommen, könnte Bosch sich zu Regeln und Prinzipien entschließen, an denen sich das jeweilige Team orientiert. Beispielsweise könnte hier das Differenzprinzip genutzt werden, wenn die Frage nach Ungleichheiten durch Nachbesetzung einer Stelle aufkommt, sofern alle Betroffenen diesem Prinzip als Operationalisierung ihrer Gerechtigkeitsvorstellungen zustimmen können. Der ILM zeigt auch einen möglichen Bezugspunkt zur „Gender-Pay-Gap-Debatte“. Erfolgt die Entlohnung auf Basis von Positionen-basierter Bezahlung, so ist es egal, ob Mann oder Frau eingestellt wird. Fällt die Festlegung von Löhnen dagegen nach Bewerber aus, so entstehen unterschiedliche Lohnhöhen und gegebenenfalls geschlechterdiskriminierende Bezahlung. Dabei sei beachtet, dass dies keinen Gegensatz zum Leistungsprinzip darstellt. Die Position sollte im Vorhinein durch bestimmte Leistungsanforderungen definiert sein und die Bewerberin bzw. der Bewerber muss diesen Ansprüchen gerecht werden. Es sollte aber keine subjektive leistungsbezogene Zahlung je nach Qualifikation der Bewerberin/des Bewerbers erfolgen. Auch die eher homogene Besetzung von höheren Jobpositionen wie zum Beispiel dem Management kann zu einer Lohndisparität führen, wenn etwa eher Männer als Frauen in Führungspositionen eingestellt werden, während Frauen sich tendenziell in den geringer bezahlten Arbeitsstellen finden. In der Praxis ist dieses Phänomen noch verstärkt zu beobachten: Frauen sind deutlich weniger in Führungspositionen vertreten als Männer, obwohl sie sich in ihrem Humankapital kaum unterscheiden (Holst & Busch, 2009, S. 2). Es ist außerdem anzunehmen, dass Führungspositionen in Berufen, in denen generell mehr Männer arbeiten, schlechter entlohnt werden, als Führungspositionen in anderen Berufen (Holst & Busch, 2009, S. 10). Dies lässt darauf schließen, dass eine starke Diskriminierung innerhalb von Unternehmen bei der Auswahl und Entlohnung von Führungskräften stattfindet. Positiv zu vermerken ist, dass viele Unternehmen gewillt sind, dieser Entwicklung gegenzusteuern, wie in den einzelnen Praxisbeispielen erläutert wurde. Dem Geschäftsbericht der Bosch Gruppe ist diesbezüglich beispielsweise zu entnehmen, dass sowohl in der ersten als auch in der zweiten Managementebene ausschließlich Männer eingestellt sind (Bosch Gruppe, 2017, S. 4–5). Dies soll sich nach eigenen Angaben bis 2021 geändert haben (Bosch Gruppe, 2017, S. 23). Ein Bewusstsein für das Problem ist also bereits da, trotzdem zeigt sich eine momentan sehr einseitige Besetzung der bestbezahlten Stellen. Die Otto Group hingegen hat das sogenannte

„Diversity Management“ fest in ihren Prinzipien verankert. Sie hat ein internes Controlling zu dem Thema eingerichtet sowie eine Initiative („Power of Diversity“), welche die Förderung von weiblichem Führungsnachwuchs unterstützt (Otto Group, 2018, S. 108). Gerade weil sich das Humankapital bei Bewerberin und Bewerber um eine Führungsposition kaum unterscheidet, sind die Ungleichheiten, die in den Einkommen von Frau und Mann durch die unterschiedliche Präsenz in Führungspositionen entstehen, als ungerecht anzusehen. Unternehmen, die eine sehr marktorientierte Ausrichtung haben, agieren sehr flexibel, indem sie die Löhne von Mitarbeitern nicht durch festgelegte Normen bestimmen, sondern vielmehr nach individueller Leistung und nach Qualifikation neuer Bewerberinnen und Bewerber. Dies führt zwangsläufig dazu, dass höhere Ungleichheiten entstehen. Hier kann argumentiert werden, dass die Unternehmen mit einer marktorientierten Ausrichtung versuchen, die bestmögliche Stellung am Markt zu erlangen und dadurch auch den größtmöglichen Vorteil für alle Mitarbeiter ausarbeiten. Es müsste wieder eine Einzelfallprüfung im rationalen Diskurs stattfinden, und wenn das Differenzprinzip genutzt wird, müsste im Zuge dessen geprüft werden, ob das Unternehmen durch seine Strategie den Schlechtgestellten wirklich den größtmöglichen Vorteil bringt, oder ob es ebenso möglich wäre, den gering verdienenden Mitarbeitern beispielsweise einen höheren Lohn zu zahlen, ohne einen Wettbewerbsnachteil in Kauf zu nehmen. Zum Beispiel könnte es sein, dass das obere Management auf einen Teil des Gehalts verzichtet, wenn es im rationalen Diskurs argumentativ überzeugt werden kann. Mit einem Rückblick auf die integrative Theorie lässt sich vermerken, dass eine ganzheitlich ethische Geschäftsstrategie dann am besten umzusetzen ist, wenn die Wertschöpfungsaufgabe im Kern bereits ethisch wertvoll und die Ethik fest in den Unternehmensgrundlagen verankert ist. So wüsste ein Manager beispielsweise bereits zu Beginn, dass er bei einem Unternehmen arbeitet, dem moralische Richtlinien sehr wichtig sind, und er bei diesem Unternehmen eventuell vergleichsweise weniger verdienen wird. Dafür kann das Unternehmen ihm aber andere Anreize bieten, wie zum Beispiel Sozialleistungen oder Gesundheitsleistungen oder die Befriedigung über das Wissen, bei einem moralisch legitim handelnden Unternehmen zu arbeiten. Das Unternehmen kann sich so sogar am Arbeitsmarkt abgrenzen und andere Werte neben den ökonomischen in den Vordergrund stellen (Knoll & Raasche, 1996, S. 18). Die Bewerberin oder der Bewerber könnte bereits vorher darüber entscheiden, ob dies für sie/ihn infrage kommt, und in einem rationalen Diskurs, in dem es um Lohnhöhen und die Vergleichbarkeit von Löhnen geht, und durch die verankerte Ethik in der Wertschöpfungsaufgabe bestünde eine bei allen Teilnehmenden einheitlichere Vorstellung von dem

Grad der Ungleichheiten, die im Unternehmen noch als akzeptabel gelten können. Als Beispiel aus der Praxis kann man sich die Maßnahmen des Konzerns Beiersdorf aus Hamburg anschauen. Beiersdorf bietet seinen Mitarbeitern eine Vielzahl an Sozialleistungen, welche von einer zusätzlichen Kranken- oder Altersversorgung über Essens- und Transportzuschüsse bis hin zu einer betrieblichen Kinderbetreuung reichen (Beiersdorf, 2017, S. 47–48). Ethische Standards und soziale Leistungen des Unternehmens die über das Gewöhnliche hinaus gehen, können außerdem auch bei allen anderen Stakeholdern einen positiven Eindruck erwecken. So kann ein Unternehmen zum Beispiel auch zusätzliche Kunden generieren (Bapuji & Neville, 2015, S. 240). Ist die Bezahlung des Managements oder generell von Mitarbeitern also individuell leistungsbezogen (wie oben beschrieben), so bringt das oft (ungerechte) Ungleichheiten mit sich, da es problematisch ist, die richtigen Messfaktoren für Leistung zu finden und sie so objektiv zu bewerten (Lemieux et al., 2009, S. 7). Neben einer leistungsbasierten Bezahlung kann das Gehalt auch eine Erfolgsbeteiligung enthalten. Wenn ein Unternehmen *nur* die Bezahlung seines Managements an die Firmenergebnisse knüpft, diese Regelung also nicht für alle Mitarbeiter nutzt und diese Ergebnisse außerdem sehr positiv ausfallen, so steigt das Gehalt des Managements weiter an, während die restlichen Löhne im besten Fall gleich bleiben. Es werden also Ungleichheiten produziert, die nicht zum Vorteil, sondern ganz im Gegenteil zum Nachteil der bereits Schlechtgestellten sind. Auch die Argumentation, dass Manager unter solchen Bedingungen eine höhere Leistung zeigen, greift nicht in jedem Fall. Denn auch die restlichen Mitarbeiter haben zusammengekommen einen großen Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens und könnten durch eine Erfolgsbeteiligung stärker motiviert werden und dadurch produktiver arbeiten. Ein Unternehmen kann die Beteiligung seiner Mitarbeiter nämlich zur Stärkung des Partnerschaftsgefühls oder auch zur Motivationssteigerung nutzen und so seinen eigenen Erfolg erhöhen (Kemper, 1976, S. 94). Das heißt, hier wäre in Anlehnung an das Differenzprinzip nicht der größtmögliche Vorteil gewahrt. Es ist möglich, einen noch größeren Vorteil für die Geringverdiener zu schaffen, ohne dass das Unternehmen Verluste einführt. Ein ähnlicher Effekt wie bei der ausschließlichen Beteiligung des Managements am Unternehmenserfolg tritt auf, wenn Unternehmen die Managementbezahlungen anhand externer Benchmark-Listen festlegen, die oft einen höheren als den Durchschnittslohn aufzeigen. Diese Listen enthalten in der Regel die Löhne von großen Unternehmen, sind meistens höher als der Median und steigern so das Managementgehalt überproportional (DiPrete et al., 2010, S. 1686). Aus integrierter Perspektive müsste dies wieder in einem rationalen Diskurs mit allen Stakeholdern besprochen werden, und bei Orientierung am Differenzprinzip müsste geprüft werden, ob

die Auszahlung der Lohnhöhen auf den Listen oder darüber auch den größtmöglichen Vorteil für die Geringverdiener bringt (jedenfalls, wenn diese Lohnhöhen eine gesteigerte Ungleichheit mit sich bringen). Auch hier könnte aber wieder aus einem anderen Blickwinkel argumentiert werden, dass die Orientierung an Benchmark-Listen der einzige Weg für das Unternehmen ist, wettbewerbsfähig im Kampf um gute Geschäftsführer zu bleiben, sofern innerhalb eines rationalen Diskurses dem zugestimmt wurde. Dann müsste man aber wiederum aus integrativer Perspektive weiter in der Verantwortung gehen, und falls die Orientierung an den Listen so hohe Ungleichheiten verursacht, dass sie ethisch nicht mehr tragbar sind, sollte das Unternehmen sich bemühen, eine Veränderung in den Wettbewerbsregeln zu bewirken o.Ä. Der Aktienkonzern VW beschreibt in seinem Jahresbericht 2017, wie er die Vergütung seines Managements regelt. Dabei erklärt er, dass er sich an den deutschen Corporate Governance Codex sowie an das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung hält (Volkswagen AG, 2017, S. 67). Der Corporate Governance Codex nennt als Kriterien für die Höhe der Vergütung des Vorstandes dessen Aufgaben und Leistungen, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie die Orientierung an ähnlichen Unternehmen und ihrer Vorstandsvergütung auf (Deutsches Aktieninstitut e.V., S. 6). Diese Begriffe übernimmt der VW-Konzern fast wortwörtlich in seinem Geschäftsbericht, um die Managementvergütung zu beziffern. Im Verlauf dieser Arbeit wurden einige dieser Bestandteile zur Festlegung der Lohnhöhe bereits näher erläutert. Es wurde herausgestellt, wie Ungleichheiten durch subjektiv leistungsbasierte, erfolgsbeteiligte und benchmarkorientierte Bezahlung steigen können. Hier scheint also noch Handlungsbedarf zu sein, gerade auch aus der Perspektive der republikanischen Mitverantwortung (siehe unten). Wie in Kapitel 4 gezeigt, kann auch die Konzentrierung von externer Rekrutierung Lohnungleichheiten erhöhen, indem sie eine höhere Fluktuation sowie einen verstärkten Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt verursacht und dadurch die Löhne der (oberen) Positionen ansteigen lässt. Beiersdorf berichtet in seinem Nachhaltigkeitsbericht 2017, dass der Konzern Managementpositionen vor allem durch interne Stellenausschreibungen besetzen möchte und dies auch umsetze (75 % der Managementpositionen wurden durch interne Arbeitnehmer im Jahr 2017 besetzt) (Beiersdorf, 2017, S. 50). Dadurch hat der Konzern zumindest eine höhere Kontrolle über die interne Lohnungleichheit und ist nicht in demselben Maße an externe Gehaltslisten gebunden, wie es dies bei externer Rekrutierung wäre. Alle genannten Aspekte lassen sich auf der ersten Stufe der Verantwortung, also der Geschäftsethik, ansiedeln. Sie stellen Entscheidungsaspekte dar, die die Wertschöpfungskette des Unternehmens an sich betreffen und auch im direkten Einflussbereich der Geschäftsleitung stehen.

Auch die zweite Stufe der Verantwortung, die republikanische Mitverantwortung, zeigt einige praktische Ausübungsmöglichkeiten für Unternehmen auf. Diese wurden zwar nicht in Kapitel 4 erläutert, sollen aber hier durch die in Kapitel 5 gewonnenen Ergebnisse der integrativen Wirtschafts- und Unternehmensethik noch ergänzt werden. Gibt es einen staatlich festgelegten Mindestlohn, wie mittlerweile ja auch in Deutschland, so könnten Unternehmer argumentieren, dass sie alle Regeln einhalten und sich somit legitim verhalten, was die Lohnausgestaltung ihrer Mitarbeiter angeht, solange sie diesen Mindestlohn zahlen. Aus integrativer Perspektive wäre das allerdings nicht automatisch der Fall. Vielmehr müsste das Unternehmen gemeinsam mit seinen Stakeholdern überlegen, ob die Höhe des Mindestlohns als moralisch legitim angesehen werden kann. Dies wäre zum Beispiel dann eindeutig nicht der Fall, wenn man durch eine Vollzeitstelle, die mit dem Mindestlohn entlohnt wird, keine ausreichende Grundversorgung für sich und seine Familie leisten kann. Insofern wäre es von einem Unternehmen nicht verantwortungsvoll, sich auf die gesetzlichen Regeln zu beziehen und seinem Mitarbeiter den Mindestlohn zu zahlen. Ein Unternehmen hätte hier zwei Handlungsmöglichkeiten, um seiner Verantwortung nachzukommen: Die erste wäre, generell seine Löhne so zu gestalten, dass der unterste in jedem Fall über dem Mindestlohn liegt und dem Mitarbeiter einen angemessenen Lebensstandard bietet. Diese Möglichkeit könnte aber unter Umständen die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens einschränken, da andere Unternehmen ihren Mitarbeitern weniger zahlen und so profitabler wirtschaften. Deshalb wäre die zweite Möglichkeit, sich aktiv dafür einzubringen, die Grenze des gesetzlichen Mindestlohns zu erhöhen. So wären alle Unternehmen gezwungen, ihren Mitarbeitern mehr Geld zu zahlen, und der Wettbewerb innerhalb des Landes wäre wieder ausgeglichener. Hierfür könnten beispielsweise Branchenverbände Vereinbarungen treffen. Beide Möglichkeiten müssten natürlich im rationalen Diskurs mit den Stakeholdern geprüft und diskutiert werden. Ein positives Beispiel setzt hier das Unternehmen Beiersdorf, das die erste Möglichkeit wählt, indem es seinen Mitarbeitern generell eine höhere Zahlung als den Mindestlohn bietet: Nach eigenen Angaben werden demnach die unteren 10 % der Arbeitnehmer auf der Lohnskala im Durchschnitt um das 2,4-Fache höher entlohnt, als der Mindestlohn vorschreibt (Beiersdorf, 2017, S. 48). Der Lohn der restlichen Mitarbeiter wird als „wettbewerbsfähige Vergütung“ beziffert (ebd.). Inwieweit Beiersdorf hier seiner ethischen Verantwortung nachkommt, kann natürlich nicht gänzlich festgestellt werden, da wir nicht wissen, ob die Lohnhöhen in Form von rationalen Diskursen mit allen Stakeholdern festgelegt wurden. Zumindest lässt sich hier aber ein Schritt in die richtige Richtung erkennen, denn der Konzern verzichtet auf die niedrige Entlohnung in Orientierung an den Mindestlohn und

geht so über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus. Nicht außer Acht gelassen werden darf hier natürlich auch der Umstand, dass viele der Mitarbeiter unter Tarifverträge fallen und Beiersdorf sich so zwar nicht an die Mindestlohngesetze hält, dafür aber ggf. an andere Vorgaben. Generell lässt sich auch erkennen, dass das Hamburger Unternehmen gewillt ist, seine Stakeholder mit einzubeziehen. In allen Gesellschaften des Konzerns bestehen Arbeitnehmer-Interessenvertretungen und es finden regelmäßige Feedback-Gespräche statt (ebd.). Wortwörtlich beschreibt Beiersdorf die Beziehung zu seinen Mitarbeitern wie folgt: „Beiersdorf lebt den Dialog auf Augenhöhe mit den Beschäftigten und setzt auf die aktive Beteiligung der Belegschaft an der Entscheidungsfindung sowie an den Erfolgen des Unternehmens. Eine gute Sozialpartnerschaft ist uns sehr wichtig. Arbeitnehmervertretungen sind über die Mitbestimmungsrechte eng eingebunden in die Weiterentwicklung unserer personalpolitischen Instrumente“ (Beiersdorf, 2017, S. 51). Ein ähnlicher Abschnitt findet sich auch zu Stakeholdern außerhalb der Mitarbeiterreihen. Aus integrativer Perspektive würde hier auf jeden Fall der Ansatz für die Ausübung einer ethischen Vereinbarung bestehen. Inwieweit alle Stakeholder wirklich in Entscheidungen miteinbezogen werden, lässt sich natürlich nicht genau feststellen. Wie der Mindestlohn muss auch die Höhe der Entlohnung des Managements überdacht werden, und ein Unternehmen könnte sich beispielsweise für eine gesetzlich geregelte Deckelung von Managementgehältern einsetzen, damit die Schere zwischen den Gehältern nicht weiter auseinandergeht, wie es momentan der Fall ist. So würde auch der Aspekt der Gerechtigkeit beachtet werden, da das Unternehmen sich bemüht, ungerechte Ungleichheiten auszugleichen. Das Gesetz zur angemessenen Vorstandsvergütung (VorstAG) stellt hier nämlich, wie bereits oben beschrieben, keine ausreichende Regelung dar.

6.3.2 Entlassungen und Ausgestaltung von Arbeitsverträgen

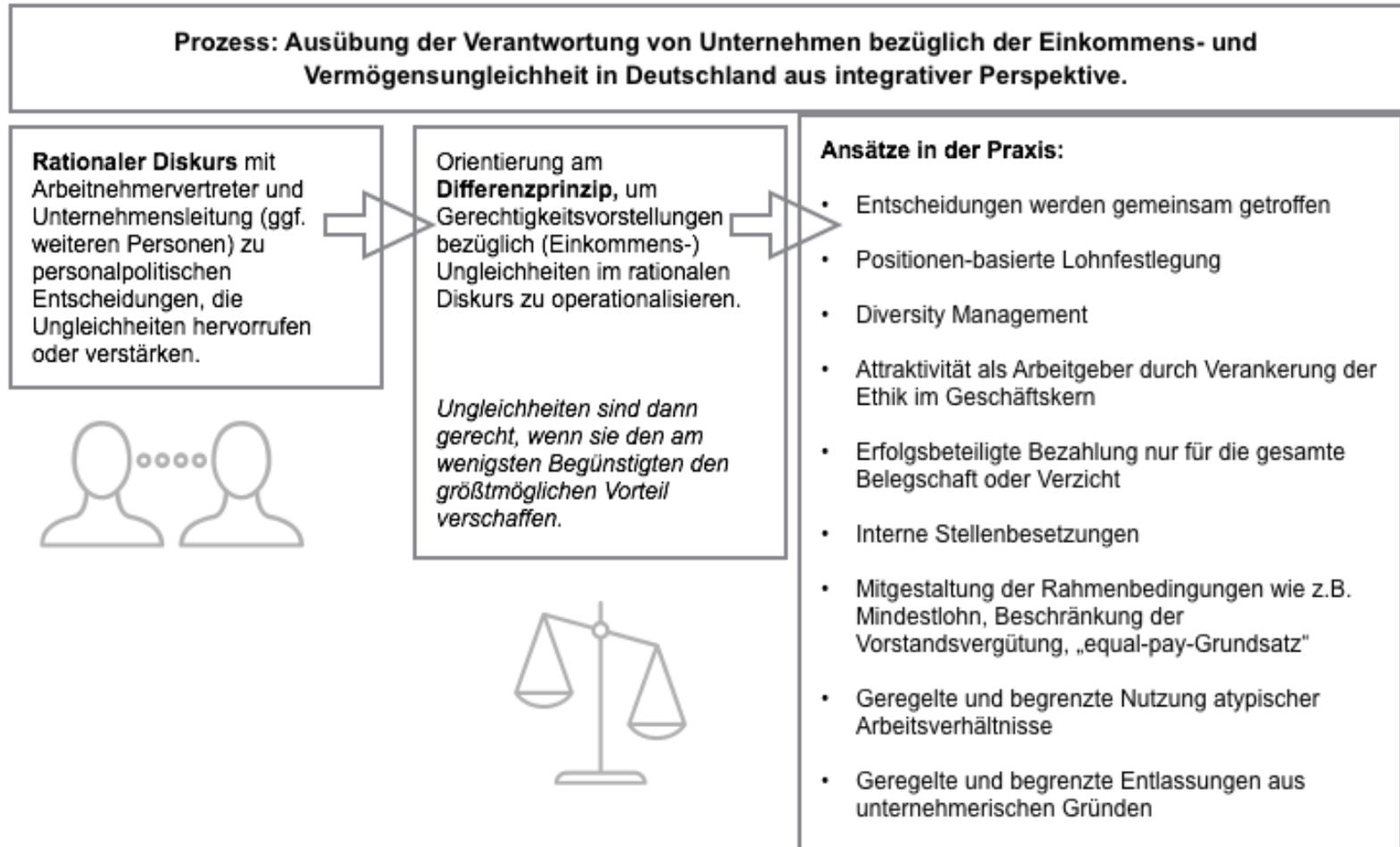
Auch die Ausweitungen von personalpolitischen Grenzen wie zum Beispiel der Art und Anzahl von Entlassungen und der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen beeinflussen Einkommens- und damit auch Vermögensungleichheiten und sollten deshalb beachtet werden, wenn man über die Ausübung der ethischen Verantwortung von Unternehmen bzgl. genannter Ungleichheiten spricht. Atypische Arbeitsverhältnisse können beispielsweise, wie in Kapitel 4 beschrieben, Einkommensungleichheiten beeinflussen, da sie den Mitarbeitern schlechtere Konditionen bieten und diese Stellen häufig für bereits geringer bezahlte Mitarbeiter genutzt

werden (Cobb, 2016, S. 335). Um ethisch verantwortungsvoll zu handeln, sollte ein Unternehmen atypische Arbeitsverhältnisse nur dann einsetzen, wenn es dies im rationalen Diskurs mit den Stakeholdern ausreichend begründen kann. Außerdem sollte es darauf achten, dass die Anwendung atypischer Arbeitsverhältnisse nicht auf einer den Mitarbeitern gegenüber ungerechten Basis erfolgt. Bei Orientierung am Differenzprinzip wäre dies dann der Fall, wenn die unteren Jobpositionen lediglich einen Nachteil daraus ziehen, d.h. wenn ein größerer Vorteil für die Schlechtgestellten dann entstanden wäre, wenn die Entscheidung gegen atypische Arbeitsverhältnisse gefallen wäre – natürlich wieder vorausgesetzt, das Unternehmen nimmt dadurch keinen wirtschaftlich gravierenden Schaden. Das Verlagern der Arbeitsverhältnisse auf externe Personaldienstleister ist aus integrativer Perspektive an sich schon problematisch, da die Verantwortung für die Mitarbeiter gänzlich aus der Hand gegeben wird. Eine auf ganzer Stufe ethisch legitime Wertschöpfungskette wäre so zumindest nicht mehr gegeben. In der Praxis steigt vor allem die Nutzung von Zeitarbeit kontinuierlich an. Gleichzeitig steigt auch die Zahl der Entlassungen (Haller, P., Jahn, E., 2014, S. 3). Dies lässt den Schluss zu, dass Unternehmen aufgrund erhöhter Flexibilitätsanforderungen vermehrt Zeitarbeit (oft über externe Dienstleister) nutzen und weniger Festangestellte beschäftigen. Eine mögliche Erhöhung der Einkommensungleichheit dadurch wurde bereits erläutert. Auch die erhöhte Entlassung von Mitarbeitern etwa aus Flexibilitäts- und nicht aus mitarbeiterbezogenen Gründen ist eine personalpolitische Grenze, die Unternehmen oft auszuweiten versuchen, um effizienter zu wirtschaften. Wieder sind tendenziell eher die unteren Positionen betroffen (s. Kapitel 4). Die Entlassung von Mitarbeitern ist natürlich nicht immer vermeidbar. Trotzdem sollte ein Unternehmen beachten, dass diese Entlassungen im rationalen Diskurs erläutert werden und die Stakeholder durch den zwanglosen Zwang des Arguments überzeugt werden. Hier würde automatisch die Entlassung dann als legitim angesehen werden, wenn die Unternehmensleitung dies argumentativ korrekt begründen kann. Sollten die Entlassungen zu erhöhten Einkommensungleichheiten innerhalb des Unternehmens führen, zum Beispiel, wenn sie vor allem die unteren Stellen betreffen und zusammen mit einer Lohnerhöhung der oberen Stellen auftreten, dann muss im Diskurs entschieden werden, ob dies gerechtfertigt ist. Das Differenzprinzip könnte hier wieder zur Orientierung dienen und würde die Ungleichheiten nur dann als gerecht betrachten, wenn sie nicht vermeidbar sind und eine Rettung des Unternehmens darstellen (größtmöglicher Vorteil für die Schlechtgestellten).

Auch hier kann die zweite Stufe der Verantwortung mit einbezogen werden. Unternehmen können sich zum Beispiel für die generelle Begrenzung der Nutzung von atypischen Arbeitsverhältnissen einsetzen, um ethisch legitim handeln zu können, ohne einen Wettbewerbsnachteil zu haben. Als Beispiel für eine Regelung ließe sich hier der „equal-pay-Grundsatz“ nennen, welcher in der gesetzlichen Regelung der Arbeitnehmerüberlassung zu finden ist. Dieser besagt, dass Arbeitnehmer, die durch Arbeitnehmerüberlassung in eine Firma gelangen, die gleiche Entlohnung erhalten müssen wie ein Festangestellter in gleicher Position (§ 8, AÜG). Mit diesem Grundsatz würden Unternehmen also gezwungen werden, ihrer Verantwortung bezüglich der Lohngleichheit bei gleichen Positionen nachzukommen. Dies impliziert, dass viele Unternehmen dieser Verantwortung bisher nicht gerecht wurden.

Abbildung 6 zeigt noch einmal zusammengefasst den Prozess der Ausübung der Verantwortung von Unternehmen bezüglich der wachsenden Vermögens- und Einkommensungleichheiten. Zunächst ist der erste notwendige Schritt immer der rationale Diskurs mit allen Stakeholdern, bevor das Unternehmen eine Entscheidung trifft, die Ungleichheiten hervorrufen oder verstärken könnte. Die Nutzung des Differenzprinzips innerhalb dieses Diskurses kann sodann helfen, die Gerechtigkeitsvorstellungen der Betroffenen zu operationalisieren und einen prinzipiengeleiteten Diskurs bezüglich Ungleichheiten zu führen. Das Differenzprinzip beschreibt dabei, wann Ungleichheiten als gerecht und wann sie als ungerecht gelten. Wichtig zu beachten ist, dass die Nutzung des Differenzprinzips optional ist. Welche Ungleichheiten vorliegen oder entstehen dürfen, wird letztendlich immer im rationalen Diskurs entschieden und durch den zwanglosen Zwang des besseren Arguments festgelegt. Auch könnte an dieser Stelle in der Abbildung eine andere Gerechtigkeitstheorie Platz finden. Die Entscheidung für das Differenzprinzip von Rawls wurde bereits oben erklärt. Die rechte Spalte der Abbildung zeigt Ansätze aus der Praxis auf, die in diesem Abschnitt beschrieben wurden. Es handelt sich dabei sowohl um Ansätze auf der Ebene der Geschäftsethik als auch auf der der republikanischen Mitverantwortung. Einige der Ansätze werden von Unternehmen so bereits umgesetzt, andere stellen noch Handlungsempfehlungen dar, wie in diesem Abschnitt zu lesen war.

Abbildung 6: Ausübung der Verantwortung

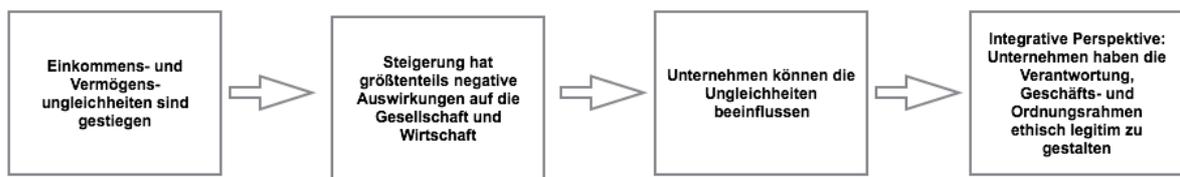


Quelle: Eigenarbeit in Anlehnung an die Ergebnisse der Arbeit

7. Fazit

Wie können die Ergebnisse dieser Arbeit am Ende also festgehalten werden und was ergibt sich daraus für die Praxis und für weitere Forschungsmöglichkeiten? Kann Unternehmen eine ethische Verantwortung bezüglich Einkommens- und Vermögensungleichheiten zugesprochen werden? Und wenn ja, wie sollte diese Verantwortung in der Praxis umgesetzt werden? Die Zwischenergebnisse der einzelnen Kapitel sind in folgender Abbildung in aller Kürze dargestellt:

Abbildung 7: Ergebnisse Kapitel 2-5



Quelle: Eigenarbeit in Anlehnung an die Ergebnisse der Arbeit

In Kapitel 2 bis 4 wurde also festgestellt, dass erhöhte und wachsende Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland vorliegen, eine Relevanz des Themas ist somit gegeben. Außerdem wurde festgestellt, dass diese Ungleichheiten auch ein ethisches Problem in unserer Gesellschaft begründen, da sie sich negativ auf das Land auswirken. Des Weiteren kann festgehalten werden, dass Unternehmen Ungleichheiten beeinflussen können, und schließlich, dass sie aus integrativer Perspektive die Verantwortung tragen, den Geschäfts- und Ordnungsrahmen ethisch legitim zu gestalten. Dies alles deutet darauf hin, dass Unternehmen auch die Verantwortung tragen, Einkommensungleichheiten zu regulieren. Die Umsetzung dieser Verantwortung beginnt immer mit einem rationalen Diskurs mit allen Stakeholdern. In diesem sollen Entscheidungen, die die Ungleichheiten beeinflussen, gemeinsam getroffen werden. Im Zuge dessen wird es im Diskurs sehr wahrscheinlich zu der Frage kommen, wann Ungleichheiten als gerecht gelten und wann nicht. In dieser Arbeit wurde das Differenzprinzip von Rawls zur Operationalisierung der Gerechtigkeitsvorstellungen der Stakeholder genutzt. Würde dieses bei allen Zustimmung finden, so würden die Ungleichheiten dann als gerecht gelten, wenn sie dem Schlechtgestellten den größtmöglichen Vorteil verschaffen. An dieser Stelle sei nochmals auf die Limitation des Prinzips hingewiesen. Nach dieser Gerechtigkeitsvorstellung könnten Erhöhungen des Managementgehalts oder auch Entlassungen immer von der Unternehmensleitung gerechtfertigt werden, wenn diese argumentiert, dass die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens bei gegenteiliger

Entscheidung einen starken Schaden nehmen würde. Auch wird die Nichtbeachtung der Leistung des Einzelnen bei Rawls immer wieder kritisiert, da das Differenzprinzip die Armen bevorteilen würde, indem sie mehr bekommen als ihnen durch ihren Beitrag eigentlich zusteht (Frühbauer, 2007, S. 99). Um einen noch umfassenderen Blickwinkel zu der Forschungsfrage zu erlangen, wäre es deshalb nötig, die Frage auch mit anderen Gerechtigkeitsvorstellungen und Theorien zu verbinden. Trotzdem sei festgehalten, dass das Differenzprinzip nach Rawls größtenteils eine geeignete Grundlage durch den thematischen Zusammenhang und seine Zustimmungswürdigkeit bietet.

In der Praxis lassen sich einige Ansätze von Unternehmen erkennen, die bereits eine Umsetzung der Verantwortung andeuten. Viele der Unternehmen setzen zum Beispiel heutzutage auf eine engere Kommunikation mit den Stakeholdern und beziehen diese in wichtige Entscheidungen mit ein. Auch der Debatte „gender pay gap“ schenken Unternehmen eine erhöhte Aufmerksamkeit und setzen sich häufig selbst Ziele, um beispielsweise ausgeglichene Männer- und Frauenquoten in ihrem Management zu erhalten (diese Ziele sind natürlich auch von der vorgegebenen Quote des Staates getrieben). Wenige praktische Belege gibt es für die tatsächliche Ausgestaltung der Lohngerechtigkeit in Unternehmen. Einige Belege lassen sich zwar finden, in denen bekundet wird, dass das Unternehmen Löhne über dem Mindestlohn zahlt, jedoch finden sich kaum Aussagen zur Managementvergütung. Unternehmensberichte, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen, zeigen eine eher zurückhaltende Tendenz bei deren Beschränkung. Sicher lässt sich dies damit begründen, dass in der globalisierten Welt ein immer größerer Wettbewerb am Arbeitsmarkt herrscht, und viele Unternehmen mögen argumentieren, dass sie keine andere Möglichkeit haben, als die ständigen Lohnsteigerungen am Markt umzusetzen. Aus ethischer Sicht sollten Unternehmen trotzdem versuchen, die Ungleichheiten zu beschränken, zumindest wenn dies in einem rationalen Diskurs mit den Stakeholdern erwünscht ist – wovon auszugehen ist. Auch könnten Unternehmen sich bemühen, ihre Attraktivität durch andere Faktoren als eine sehr hohe Vergütung für Manager unter Beweis zu stellen. Auch hierfür sind in der Praxis bereits einige Ansätze zu sehen, wobei fraglich ist, ob diese tatsächlich eine geringere Vergütung des Managements ausgleichen oder nicht vielmehr *neben* einer sehr hohen Vergütung für mehr Attraktivität sorgen. Es lässt sich außerdem vermerken, dass in dieser Arbeit lediglich große Unternehmen als Praxisbeispiele herangezogen wurden. Hauptsächlich aus dem Grund, da die Evidenz hier leichter aufzufinden ist und da diese Unternehmen realpolitisch eine große Macht ausstrahlen, welche mit einer erheblichen Verantwortung einhergeht. Interessant

wäre auch ein Blick auf die mittelständischen Unternehmen zu werfen, die Ethik vielleicht anders in ihrem Geschäftskern integrieren. Weitere Forschungsmöglichkeiten bestehen auch darin, inwiefern Unternehmen einen Einfluss auf das Bewusstsein der Bevölkerung haben und so zum Beispiel eine gesamtwirtschaftliche Veränderung hin zu gleicheren Löhnen und somit zu verminderter Einkommensungleichheit ermöglichen können. Auch wurden in dieser Arbeit die Themenfelder der Erbschaft und generell von steuerlichen Regelungen außen vorgelassen. Diese Themen haben einen großen Einfluss auf die Verteilung von Einkommen und Vermögen in einem Land. Interessant wäre, auch hier einen Bezug zu Unternehmen herzustellen und zu prüfen, inwiefern diese Auswirkungen darauf haben.

Die ethische Verantwortung von Unternehmen bezüglich der wachsenden Einkommens- und Vermögensungleichheiten in Deutschland aus integrativer Perspektive wird immer wichtiger werden. Ihre Ausübung hängt entscheidend davon ab, inwiefern sich das Bewusstsein der Unternehmer und der Bevölkerung hin zu einer höheren Relevanz ethischer Legitimität bewegt und inwiefern die Notwendigkeit des Umschwenkens in den rationalen Diskursen erkannt und dieser dann auch Rechnung getragen wird. Die erhöhte Ungleichheit kann so auch als Chance gesehen werden: Es entstehen bereits neue Unternehmensformen und diese werden auch von den Stakeholdern gefordert, welche einen alternativen Ansatz als den Shareholder-Value verfolgen und soziale Nachhaltigkeit leben (Bapuji & Neville, 2015, S. 236). Während sich diese Arbeit hauptsächlich mit den negativen Auswirkungen der Einkommens- und Vermögensungleichheiten befasst, wäre eine weitere Forschungsmöglichkeit also auch, die positiven Auswirkungen aufzuzeigen. Auch Die Globalisierung bietet gleichzeitig eine Herausforderung und eine Chance: Sie lässt die Wirtschaft immer komplexer werden und ändert viele Berufsbilder und damit auch Löhne. Sie erschwert es den Staaten, gesetzliche Regelungen für Unternehmen einzuführen, und verstärkt den internationalen Wettbewerb der Unternehmen. Sie bietet aber auch die Möglichkeit, in neue Richtungen zu denken und ein neues Bewusstsein innerhalb der Wirtschaft aufzubauen hin zu einem ethisch legitimen und gleichzeitig effizienten Wirtschaften!

Literaturverzeichnis

Anger C. & Schmidt J. (2010). Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede. *IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, 37, 3–16.

Bartels, C. & Fratzscher, M. (2017). *Umverteilung allein hilft nicht. Eine Kolumne von Charlotte Bartels und Marcel Fratzscher*. ZEIT online. Zugriff am: 13.12.2018. Verfügbar unter: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2017-12/einkommensungleichheit-studie-thomas-piketty-chancen-gleichheit/komplettansicht?print>

Bapuji, H. (2015). Individuals, interactions and institutions: How economic inequality affects organizations. *Human Relations*, 68, 1059–1083.

Bapuji, H. & Neville, L. (2015). Income inequality ignored? An agenda for business and strategic organization. *Strategic Organization*, 13, 233–246.

Beal, B. D. & Astakhova, M. (2017). Management and Income Inequality: A Review and Conceptual Framework. *Journal of Business Ethics*, 142, 1–23.

Beattie, C. (1982). Rawls and the Distribution of Education. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 7, 39.

Beiersdorf. (2017). Nachhaltigkeitsbericht, Consumer 2017. Zugriff am 04.12.2018. Verfügbar unter <https://www.beiersdorf.de/nachhaltigkeit/reporting/nachhaltigkeitsberichterstattung>

Bidwell, M. (2011). Paying More to Get Less: The Effects of External Hiring versus Internal Mobility. *Administrative Science Quarterly*, 56, 369–407.

Blau, F. D., Ferber, M. A. & Winkler, A. E. (2014). The economics of women, men, and work. *The Pearson series in economics*, 7. ed. Boston: Pearson.

Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2000). Gender Differences in Pay. *The Journal of Economic Perspectives*, 14, 75–99.

Bosch Gruppe (2017). Geschäftsbericht 2017 der Bosch Gruppe. Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter https://assets.bosch.com/media/global/bosch_group/our_figures/pdf/bosch-geschaeftsbericht-2017.pdf

Bryson, J. M. (2004). What to do when Stakeholders matter. *Public Management Review*, 6, 21–53.

Bundesamt der Justiz. (2009). Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung. VorstAG. Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter https://www.bundesanzeiger-verlag.de/fileadmin/Betrifft-Unternehmen/Arbeitshilfen/Transparenz/VorstAG_Managergehaelter.pdf

Bundesamt der Justiz und für Verbraucherschutz. (2017). Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, § 8 Grundsatz der Gleichstellung. AÜG. Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/8.html

Cobb, J. A. (2016). How firms shape income inequality: Stakeholder power, executive decision making, and the structuring of employment relationships. *Academy of Management Review*, 41, 324–348.

Cobb, J. A. & Stevens, F. G. (2016). These Unequal States: Corporate Organization and Income Inequality in the United States. *Administrative Science Quarterly*, 62, 304–340.

Davis, G. F. & Cobb, J. A. (2010). Corporations and economic inequality around the world: The paradox of hierarchy. *Research in Organizational Behavior*, 30, 35–53.

Deutsches Aktieninstitut e.V. (2017) Deutscher Corporate Governance Kodex. Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter https://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/kodex/170424_Kodex.pdf

DiPrete, T. A., Eirich, G. M. & Pittinsky, M. (2010). Compensation Benchmarking, Leapfrogs, and the Surge in Executive Pay. *American Journal of Sociology*, 115, 1671–1712.

Dube, A. & Kaplan, E. (2010). Does outsourcing reduce wages in the low-wage service occupations? Evidence from janitors and guards. *Industrial and Labor Relations Review*, 63, 287–306.

Europäische Kommission (Europäische Kommission, Hrsg.) (2007). *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles*. Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-DE/TXT/?uri=CELEX:52007DC0424&from=DE>

Fratzscher, M. (2016). *Verteilungskampf. Warum Deutschland immer ungleicher wird* (1. Aufl.). München: Carl Hanser Verlag.

Frühbauer, J. J. (2007). *John Rawls' "Theorie der Gerechtigkeit" (Werkinterpretationen)*. Darmstadt: Wiss. Buchges.

Gerlitz, J.-Y., Mühleck, K., Scheller, P. & Schrenker, M. (2012). Justice Perception in Times of Transition: Trends in Germany, 1991–2006. *European Sociological Review*, 28, 263–282.

Goebel, J. & Krause, P. (2007). Gestiegene Einkommensungleichheit in Deutschland. *Wirtschaftsdienst* 87: 824.

Grabka, M. M. & Goebel, J. Einkommensverteilung in Deutschland: Realeinkommen sind seit 1991 gestiegen, aber mehr Menschen beziehen Niedrigeinkommen. DIW-Wochenbericht 27. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. (S. 449–459). Zugriff am 14.12.2018. Verfügbar unter: https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2018-21-1

- Grabka M. M., Goebel J. & Schupp J. (2012). Höhepunkt der Einkommensungleichheit in Deutschland überschritten? DIW-Wochenbericht 79. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 14.12.2018. Verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/67542>
- Grabka, M. M. & Westermeier, C. (2014). Anhaltend hohe Vermögensungleichheit in Deutschland. DIW- Wochenbericht 9. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 14.12.2018. Verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.438710.de/14-9-1.pdf
- Groschen, E.L. & Levine, D.I. (1998). The rise and decline (?) of US internal labor markets. *New York: Federal Reserve Bank of New York*. Zugriff am 14.12.2018. Verfügbar unter https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff_reports/research_papers/9819.pdf
- Groß, M. (2007). Soziale Sicherheit und Gerechtigkeit. *Berliner Journal für Soziologie - BERL J SOZIOL*, 1, 151-166.
- Habermas, J. (2005). *Zwischen Naturalismus und Religion. Philosophische Aufsätze* (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hagelüken, Alexander (2017). *Deutschland ist so ungleich wie vor 100 Jahren*. SZ.de. Zugriff am: 13.12.2018. Verfügbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/einkommensverteilung-deutschland-ist-so-ungleich-wie-vor-jahren-1.3791457>
- Haller, P., Jahn, E. (2014). Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. *IAB-Kurzbericht (13/2014)*. Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/158434>
- Harris, C. E. (1974). Rawls on Justification in Ethics. *The Southwestern Journal of Philosophy*, 5, 135–143.
- Holst, E. & Busch, A. (2009). Der "Gender Pay Gap" in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research (Nr. 169)*. Berlin. Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/150716>
- Iser, M. & Strecker, D. (2016). *Jürgen Habermas zur Einführung* (Zur Einführung, 2., ergänzte Auflage). Hamburg: Junius.
- Kelly, E. & Rawls, J. (2003). *Gerechtigkeit als Fairneß. Ein Neuentwurf* (überarb. Ausg). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Kemper, N. (1976). Erfolgsbeteiligung und Motivation. *Personal*, 28, 94–96.
- Knebel, H. (1994). Auswahl und Belohnung von Managern: Krisenverursacher oder Erfolgsfaktor? *Personal*, 46, 357–363.
- Knoll, L. & Raasche, K. (1996). Sozialleistungsmanagement im Spiegel der Praxis. *Personal*, 48, 14–20.

- Krause, P. (2015). Einkommensungleichheit in Deutschland. *Wirtschaftsdienst* 95: 572. <https://doi.org/10.1007/s10273-015-1869-9>
- Kunze, A. (2008). Gender wage gap studies: consistency and decomposition. *Empirical Economics*, 35, 63–76.
- Leana, C. R. & Meuris, J. (2015). Living to Work and Working to Live: Income as a Driver of Organizational Behavior. *The Academy of Management Annals*, 9, 55–95.
- Lemieux, T., MacLeod, W. B. & Parent, D. (2009). Performance Pay and Wage Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 124, 1–49.
- Maak, T. & Ulrich, P. (2007). *Integre Unternehmensführung. Ethisches Orientierungswissen für die Wirtschaftspraxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH.
- Mathis, K. (2009). Future Generations in John Rawls' Theory of Justice. *ARSP: Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie / Archives for Philosophy of Law and Social Philosophy*, 95, 49–61.
- OECD (2015). Growth and income inequality: trends and policy implications. *OECD Economics Department Policy Notes April 2015*. Zugriff am 14.12.2018. Verfügbar unter <https://www.oecd.org/eco/labour/Growth-and-income-inequality-trends-and-policy-implications.pdf>
- OECD (2018). Gender wage gap (indicator). Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- Oishi, S., Kesebir, S. & Diener, E. (2011). Income Inequality and Happiness. *Psychological Science* vol. 22, 1095–1100.
- Otto Group. (2018, 6. Dezember). Geschäftsbericht der Otto Group 2017/2018. Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter https://www.ottogroup.com/media/docs/de/geschaeftsbericht/Otto_Group_Geschaeftsbericht_2017_18_DE.pdf
- Piketty, T. (2016). *Das Kapital im 21. Jahrhundert* (C.H. Beck paperback, Bd. 6236, 1. Auflage in C.H. Beck Paperback). München: C.H. Beck.
- Rawls, J. (2012). *Eine Theorie der Gerechtigkeit* (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, Bd. 271, 18. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Sachverständigenrat der Wirtschaft (2017/2018). Einkommensungleichheit: Eine tiefere Analyse. Zugriff am 14.12.2018. Verfügbar unter https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/jg2017_12_verteilung.pdf
- Savage, G. T., Nix, T. W., Whitehead, C. J. & Blair, J. D. (1991). Strategies for assessing and managing organizational stakeholders. *Academy of Management Perspectives*, 5, 61–75.

Simpson, B. P. (2009). Wealth and Income Inequality: An Economic and Ethical Analysis. *Journal of Business Ethics*, 89, 525–538.

Stiglitz, J. E. (2014). *Der Preis der Ungleichheit. Wie die Spaltung der Gesellschaft unsere Zukunft bedroht* (Zweite Auflage). München: Pantheon.

Tondorf, K. (2009). Fair Pay. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer (4. Aufl.) (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg.). Rostock. Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/93724/e46e95929dbb4b51fdbb9a6b4a58ac7d/fair-pay-entgeltgleichheit-fuer-frauen-und-maenner-data.pdf>

Tsui, A. S., Enderle, G. & Jiang, K. (2018). Income Inequality in the United States: Reflections on the Role of Corporations. *Academy of Management Review*, 43, 156–168.

Ulrich, P. (2016). *Integrative Wirtschaftsethik. Grundlagen einer lebensdienlichen Ökonomie* (5., durchgesehene Auflage). Bern: Haupt Verlag.

Volkswagen AG. (2017). Geschäftsbericht 2017. Zugriff am 06.12.2018. Verfügbar unter https://www.volkswagenag.com/presence/investorrelation/publications/annual-reports/2018/volkswagen/de/Y_2017_d.pdf

Wilkinson, R. G. & Pickett, K. (2012). *Gleichheit ist Glück. Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind* (1. Aufl.). Berlin: Hoffmann & Tschömann.

Wright, E. O. (2000). Reducing Income and Wealth Inequality: Real Utopian Proposals. *Contemporary Sociology*, Vol. 29, No 1, 143–156. <http://www.jstor.org/stable/2654939>