



## Bruce Kogut, Ph.D.

Sanford C. Bernstein & Co. Professor of Ethics and Leadership

Columbia University, New York

Born in 1953 in New York  
Studied Political Science at the University of California, Berkeley, International Relations at Columbia University, New York, and International Business and Finance at the Massachusetts Institute of Technology

### ARBEITSVORHABEN

## 1. Organisationstechnologie

Ad 1. This project is to write a book using published and unpublished work that I have written, historical vignettes of the diffusion of organizing practices among firms and across countries. The project starts from an analysis of data that shows the contribution of major organizational innovations, e.g. the factory system, mass production, and lean production, on economic growth and firm productivity. Through a series of case studies, the main ideas of the increasing ease with which ideas are learned across borders make for more rapid diffusion and convergence, while deep differences in national institutions still play important roles in the political economy that frames how new practices are adopted.

## 2. Netzwerke in der Wirtschaft, historisch und zukünftig

Ad 2. Much of the work I do falls under the label of complexity or the new science of networks. This area of work engages many fields, natural and social sciences included, and it is likely that many of the Fellows will have correlated interests in this regard. The specific project that I will be working on is the emergence of economic and financial markets and the challenges such markets pose regarding their stability and regulatory implications. This work encompasses the field research that I am doing in India, in cooperation with the IFMR, on microfinance, looking at the performance of banking for the poor and the problems of stability, which are quite similar to the sub-prime crisis in the US. At the other end of the spectrum is the emergence of a far more diverse financial web consisting of multinational and national firms and global investors whose properties are now open to analysis because of the advantages that "big data" offer and the statistical and algorithmic advances made in the past decade. It is my hope to be able to extend this research historically, perhaps in cooperation or in dialogue with other Fellows.

### Recommended Reading

Kogut, Bruce M., ed. *Small Worlds of Corporate Governance*. Cambridge, Mass., MIT Press, 2012.

Kogut, Bruce M., Pietro Urso, and Gordon Walker. "Emergent Properties of a New Financial Market: American Venture Capital Syndication, 1960-2005." *Management Science* 53 (2007): 1181-1198.

Kogut, Bruce M. "National Organizing Principles of Work and the Erstwhile Dominance of the American Multinational Corporation." *Industrial and Corporate Change* 1 (1992): 285-326.

### DIENSTAGSKOLLOQUIUM, 23.10.2012

## Einkommensungleichheit und soziale Normen in den USA

Warum sollten wir uns für Einkommensungleichheit interessieren? Für viele ist eine egalitäre Gesellschaft eine gerechte Gesellschaft. Die Argumente für diese Überzeugung reichen von "Ich denke einfach, dass..." bis hin zu

komplexen Argumentationen über den abnehmenden Grenznutzen und der Verteilung von natürlichen Fähigkeiten und den Tauschgeschäften zwischen Effizienz und Gleichheit. Und für die, die sich angesichts solcher Tauschgeschäfte besorgt zeigen, läuft letzteres auf den erhofften Kompromiss hinaus: "Wir können sehr viel mehr Gleichheit haben, wenn wir nur ein kleines bisschen Effizienz opfern". Da ist auch die Erkenntnis, dass Einkommensungleichheit auch Effizienzkosten nach sich zieht, wie etwa verminderte Bildung und einen verschlechterten Gesundheitszustand der erwerbstätigen Bevölkerung.

Die Debatte in den amerikanischen Wirtschafts- und Sozialwissenschaften befasst sich mit der Frage, warum die Ungleichheit in den vergangenen zwanzig Jahren so stark angewachsen ist. Es ist ein "stilisiertes Faktum", dass das massive Anwachsen von Ungleichheit in den USA erheblich dem Anteil am Kuchen geschuldet ist, den die Spitzenmanager von öffentlichen und privaten Firmen erhalten. Der Anteil am Gesamteinkommen in den USA, der vom obersten Prozent der Spitzenverdiener bezogen wird, ist von 9% in den 1970er Jahren auf 23,5 % im Jahr 2007 gestiegen. (Das oberste Prozent verdiente mehr als 400.000 USD im Jahr 2007.) Während man in vielen reichen Ländern eine Zunahme der Ungleichheit finden kann, ist die Einkommensverteilung in den USA noch stärker verzerrt.

Wenn wir uns dieses eine Prozent genauer ansehen, besteht es zu einem beträchtlichen Teil aus Managern. Nach einer aktuellen Datenanalyse von Einkommenssteuererklärungen kann man fast die Hälfte der obersten 0,1 % - diejenigen, die mehr als 2.000.000 USD verdienen - als leitende Angestellte, Aufsichtsräte oder Manager einordnen, die nicht in der Finanzwirtschaft tätig sind.

Die zugrundeliegende Dynamik zeigt ein wichtiges Beschreibungsmerkmal: Der Anteil der Vergütung von Topmanagern ist sehr viel schneller gewachsen als der Marktwert der Firmen. Ein oft gehörtes Argument lautet, dass der technische Wandel und die Globalisierung zu wachsenden Einkommen für allgemeine Managementtalente geführt hat. Wir nennen das: das Argument vom besten Sportler. Die historischen Belege legen jedoch nahe, dass dieser Wandel zeitlich noch vor dem derzeitigen Turbo-Anstieg der Gehälter liegt.

Die alternative Erklärung, die wir in diesem Arbeitspapier bieten, lautet: die sozialen Normen haben sich in den letzten zwanzig Jahren verschoben. Man kann den Internet-Boom als exogenen technischen Schock verstehen - die hohen Aktienpreise und die Einführung der Bezahlung nach Leistung haben einige Gehälter in die Stratosphäre geschossen. Soziale Vergleiche durch Benchmarking entfalteten ihre Wirkung und die Ungleichheit gab nach. Das hatte zur Folge, dass der proportionale Anteil der Vergütung von Führungskräften in Relation zum Marktwert der Firmen dramatisch stieg.

Sicher arbeiten Führungskräfte oft sehr viel und die Märkte neigen dazu, das zu belohnen. Doch es gibt auch einige Unklarheiten, die es gestatten, mit dem System zu spielen. Im Weltfußball ist ein verschossenes Tor eine ziemlich klare Sache und der Markt für Spieler sorgt anscheinend für eine ziemlich stabile Verteilung der Bezahlung. Auf Führungskräfte, deren Leistung schwerer festzumachen ist, trifft dies nicht zu. Man sollte glauben, dass Vorstände alles daran setzen, jegliche Störungen loszuwerden, wie z.B. Schwankungen der Aktienmärkte. Aber in einem Großteil der Forschung wird die Meinung vertreten, dass das nicht der Fall ist.

Dass die Vorstandsmitglieder sich nicht mehr Mühe geben, Störungen zu eliminieren, weist darauf hin, dass eine Rent-Seeking-Einkommenstheorie diese Explosion erklären kann. Aber das Rent-Seeking von Managern mit dem Zweck, die Einkommensleiter hinaufzuklettern, ist anscheinend schon viel älter als der Beginn dieses historischen Trends. Und ebenso wird das Muster nicht durch das Argument erklärt, dass die Verdienstzuwächse dem technischen Fortschritt geschuldet sind, der seinerseits den Wert des Führungstalents in die Höhe treibt, denn technischen Fortschritt gibt es nun schon eine ganze Weile. Doch das eigentlich Problematische an diesem Argument liegt darin, dass es nicht sonderlich klar ist, warum der technische Fortschritt die Verdienste der Führungskräfte in die Höhe jagen soll - im Verhältnis zum Arbeitseinkommen von Fachkräften im Allgemeinen.

Dieser nicht ganz klare, aber ziemlich wichtige Schwerpunkt auf der Vergütung von Führungskräften im Kontext von Ungleichheit ist ein Teil des Rätsels der Globalisierung in der Weltwirtschaft. Die Methoden, die ich in dieser Studie anwende, ähneln denen, die in medizinischen und epidemiologischen Studien zu Übergewicht und der Übertragung von Krankheiten angewandt werden - mit Hilfe der Statistik versuche ich, die Kausalkette von einer festumrissenen Sozialstruktur zur Auswirkung im Verhalten genau zu ermitteln. Jenseits von technischen Überlegungen liegt die große Debatte um Gerechtigkeit im Kontext der Globalisierung und der Fairness von Verteilungsergebnissen.

Kogut, Bruce (Catonsville, MD,2014)

Memory and organizational evolvability in a neutral Landscape

<https://kxp.k10plus.de/DB=9.663/PPNSET?PPN=168002437X>

Kogut, Bruce (Cambridge, Mass. [u.a.],2012)

The small worlds of corporate governance

<https://kxp.k10plus.de/DB=9.663/PPNSET?PPN=670139521>

Kogut, Bruce (New York,2011)

Did executive compensation encourage extreme risk-taking in financial institutions?

<https://kxp.k10plus.de/DB=9.663/PPNSET?PPN=818985585>

Kogut, Bruce (2007)

Emergent properties of a new financial market : American venture capital syndication, 1960-2005

<https://kxp.k10plus.de/DB=9.663/PPNSET?PPN=818986204>

Kogut, Bruce (1999)

The coupling of an emergent system : Weimar Germany and American work practices

<https://kxp.k10plus.de/DB=9.663/PPNSET?PPN=818984732>