



Ohne Fleiß kein Preis?

Über Leistungsgerechtigkeit

»Ohne Fleiß kein Preis«, heißt es. Und der nachfolgende Beitrag wäre zumindest teilweise entbehrlich, wenn dieses Sprichwort uneingeschränkt stimmen würde. Aber auch wenn man die Redewendung beim Wort nimmt, bleibt Erklärungsbedarf: Für »Preis« kann man wohl ohne Weiteres Geld oder Einkommen einsetzen. Was aber meint »Fleiß« genau? Man kann auch durch Erbschaft, Spezialbegabungen oder pures Glück zu viel Geld kommen, ohne sich sonderlich anzustrengen. Und in einer freien Marktwirtschaft scheinen ohnehin vor allem Angebot und Nachfrage den Preis zu bestimmen. So direkt und gerecht scheint der Zusammenhang vom Fleiß zum Preis also nicht zu sein.

von Stefan Gosepath

Verdienst beziehungsweise Leistung ist wohl das am häufigsten angeführte Prinzip, das ökonomisches Einkommen und Besitz rechtfertigen soll. Fast jeder in der westlichen Welt scheint an Verdienst- oder Leistungsgerechtigkeit zu glauben. Dennoch ist der Gesichtspunkt der Leistung und damit der Leistungsgerechtigkeit aus verschiedenen Gründen problematisch.

Eine erste Schwierigkeit beginnt schon damit, dass im Alltag jeder unter Verdienst beziehungsweise Leistung etwas Unterschiedliches versteht; die in Anschlag gebrachten Leistungskriterien sind vielfältig und nicht immer widerspruchsfrei. So gilt beispielsweise dem einen die Zeitdauer und dem anderen die Härte der geleisteten Tätigkeit als

ausschlaggebend, dem Dritten die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation, dem Vierten die damit einhergehende Verantwortung, dem Fünften der Status, den die Tätigkeit mit sich bringt, dem Sechsten das Lebensalter der Person, die die Tätigkeit ausübt und dem Siebten die Entlohnung vergleichbarer Tätigkeiten.

Leicht ließe sich für jedes der Kriterien ein Anwendungsbeispiel aus den geltenden Entlohnungstarifen benennen. Die verschiedenen Leistungskriterien kann man systematisch unter den Kriterien entweder erstens subjektiver Anstrengungen oder zweitens geleisteter Beiträge zur gemeinsamen Güterproduktion zusammenfassen. Beide Kriterien-(gruppen) sind aber, wie ich kurz zeigen möchte, nicht

Gleiche Startbedingungen wären eine wichtige Voraussetzung für Leistungsgerechtigkeit. Den konkurrierenden Individuen müssen die gleichen Möglichkeiten zur Erlangung allen Verdienstes, dessen sie fähig sind, gewährleistet werden.

sinnvoll als Verteilungsgesichtspunkt für Einkommen und Besitz anzuwenden.

Kompensation für Entbehrung

Nach dem ersten Kriterium kann Arbeit danach beurteilt werden, wie hart, anstrengend oder gesundheitsschädlich sie ist, und wie viel man etwa in der Ausbildung opfern musste, um sie ausüben zu können. Daran kann man dann die Einkommensverteilung ausrichten. Dann wird Entlohnung als eine Kompensation für Entbehrung verstanden. Das hat eine interessante, allerdings unsere alltägliche Lohnhierarchie »auf die Füße« stellende Konsequenz: Löhne müssten nach diesem Kriterium um so höher sein, je unattraktiver die Arbeit ist. Die Nachteile, die

eine bestimmte Arbeit mit sich bringt, müssten demnach allein an den Abneigungen, das heißt den negativen Präferenzen der Arbeitssuchenden gemessen werden, unabhängig von allen anderen Faktoren. Ein Job, der so unangenehm ist, dass keiner ihn haben will, muss so hoch entlohnt werden, bis einer dazu bereit ist, ihn für diesen Lohn auszuüben. Leider wird dieser Vorschlag in der Praxis schwer umzusetzen sein, da er von anderen Faktoren wie der Knappheit der Angebote und Qualifikationen sowie der sozialen Anerkennung von Tätigkeiten abhängig ist. Das alles sind jedoch nur Bedenken, die das Prinzip der Entlohnung nach subjektiven Anstrengungen nicht grundsätzlich infrage stellen.

Der eigentliche Einwand gegen den Bezug auf Anstrengungen und Entbehrungen als Verdienstgrundlage besteht darin, dass unklar ist, wie subjektive Anstrengungen und Entbehrungen von einem unparteilichen Standpunkt aus für alle nachvollziehbar und akzeptierbar bewertet werden sollen. Anstrengungen und Entbehrungen sind subjektiv relativ. Ob jemand beispielsweise bei harter körperlicher Arbeit leidet, hängt auch ganz wesentlich davon ab, wie sensibel, fragil oder empfindlich er ist, was er gewöhnt ist, und ob diese Tätigkeit seinen Präferenzen, Gefühlen und Lebensvorstellungen entspricht. Was als Anstrengung und Entbehrung gilt, hängt zudem auch wesentlich ab von den Fähigkeiten der Person. Harte körperliche Arbeit wird einem gesunden, kräftigen, jungen Mann leichter fallen als einem alten und kranken.

Schließlich müssen Vor- und Nachteile von Tätigkeiten und den zu ihnen gehörenden Anstrengungen gegeneinander aufgerechnet werden. Wie das allerdings gehen soll, ist ebenfalls unklar und strittig. So mag eine längere Ausbildung zwar auch einen gewissen Zeit- und Einnahmeverlust darstellen, aber andererseits bedeutet sie in der Regel auch ein »Bildungser-

In einer freien Marktwirtschaft scheinen vor allem Angebot und Nachfrage den Preis zu bestimmen. Damit wird der Wert der produktiven Leistungen durch Faktoren bestimmt, die moralisch zufällig sind, weil die Nachfrage nichts mit Gerechtigkeit zu tun hat.



Auch wenn die Arbeit im Steinkohlenbergbau längst durch Maschinen unterstützt wird, bleibt sie für die Kumpel häufig noch ein Knochenjob. Müssen Tätigkeiten, die hart, anstrengend oder gesundheitsschädlich sind, auch möglichst gut bezahlt werden?

lebnis«, das den Horizont erweitert und vielfältig geschätzte Qualifikationen vermittelt. Ob die Übernahme von Verantwortung bei hohen Entscheidungsträgern überhaupt psychologische Kosten verursacht und wie diese mit den psychologischen Gewinnen, die solche Machtpositionen normalerweise auch mit sich führen, zu verrechnen sind, ist kontrovers. Benötigt wird also ein objektives Kriterium zur Beurteilung und Messung subjektiver Entbehrung; eine solche intersubjektiv akzeptable Bewer-

tungsskala ist jedoch nicht auszumachen.

Neben dieser Hauptschwierigkeit ergibt sich noch eine weitere Unannehmlichkeit bei der Anwendung dieses Verdienstkriteriums. Eine Einkommensverteilung nach Anstrengung und Entbehrung könnte zu dem perversen ökonomischen Anreiz führen, lieber einer unproduktiveren, anstrengenderen und entbehrungsreicheren Arbeit nachzugehen, für die man nach dieser Auffassung mehr verdient, als einer seinen Fähigkeiten





Bei einem Warnstreik vor einigen Monaten argumentierten Angestellte des öffentlichen Dienstes nah am klassischen Sprichwort. Sie wollten »Guten Preis für großen Fleiß«. Was aber heißt Fleiß: die subjektiv als hoch empfundene Leistung oder der geleistete Beitrag zur gemeinsamen Güterproduktion?

optimal entsprechenden, einem subjektiv leicht fallenden und Freude bereitenden Tätigkeit, die einen großen Beitrag zur gemeinsamen Produktion zu leisten vermag, aber nach dieser Auffassung ein geringeres Verdienst darstellt.

Beiträge zur gemeinsamen Güterproduktion

Da Anstrengungen und Entbehrenungen also kein allgemein akzeptables Verteilungskriterium bilden können, weil sie zu subjektiv sind und falsche Leistungsanreize bieten, bliebe noch das zweite Kriterium – die geleisteten Beiträge zur gemeinsamen Güterproduktion – als allgemein verbindliche Verdienstgrundlage übrig. Nach dieser in der kapitalistischen Wirtschaft häufig vertretenen Auffassung verdienen die Mitglieder der Produktionsgemeinschaft Belohnungen im Verhältnis zu ihrer Produktivität oder ihrem Zutun zum Wohle der sozialen Gemeinschaft. Dieses Verdienstkriterium objektiver Leistungen scheitert an gewichtigen Einwänden, von denen zwei hier genannt seien.

Eine Schwierigkeit besteht in der Unmöglichkeit, ein unparteiliches für alle gleichermaßen einsehbares und akzeptables Urteil über die inhaltliche Bewertung der von den einzelnen Mitgliedern geleisteten Beiträge zur gesellschaftli-

chen Güterproduktion zu erlangen. Der Wert eines Beitrages wird von verschiedenen Personen unterschiedlich eingeschätzt, je nachdem, welche Konzeption des Guten sie verfolgen. Hier brauchte man eine objektive Werteskala. Aber da wir im Liberalismus davon ausgehen, dass ein Pluralismus verschiedener gegeneinander stehender Konzeptionen des Guten unvermeidlich ist, ist eine solche objektive Skala zur Beurteilung der Beiträge nicht zu erwarten.

Als klassische Alternative böte sich hier der ideale freie Markt als jene Institution an, die einen Bewertungsmaßstab produktiver Leistungen abgibt. Im idealen Markt werden Güter und produktive Tätigkeiten nach Marktpreisen bewertet, die durch das freie Spiel von Angebot und Nachfrage auf dem Tauschmarkt zustande kommen. Jede beteiligte Person erhält für ihre angebotenen produktiven Beiträge das, was diese den anderen wert sind. Die Äquivalenzbeziehung zwischen den getauschten Gütern und Leistungen garantiert eine »objektive Bewertung« auch dann, wenn die Beteiligten in ihren subjektiven Bewertungsmaßstäben nicht übereinstimmen.

Gegen den idealen Markt sprechen jedoch diesbezügliche Einwände. Er ist erstens ideal und so-

mit in der Realität nicht herstellbar. Also bedarf es zusätzlicher Maßnahmen, um die Nachteile des nicht idealen Marktes zu kompensieren. Der ideale Markt lässt zweitens den Marktpreis von der Nachfrage abhängen. Damit wird der Wert der produktiven Leistungen durch Faktoren bestimmt, die moralisch zufällig sind, weil die Nachfrage nichts mit Gerechtigkeit zu tun hat. Also bedarf es einer zusätzlichen Rechtfertigung des Mechanismus von Angebot und Nachfrage. Lässt sich eine solche geben, dann kann man den Individuen auch zumuten, dass der Wert ihrer Beiträge zum gesellschaftlichen Nutzen an der gesellschaftlichen Nachfrage nach diesen Beiträgen gemessen wird, so wie wir von ihnen verlangen können, dass sie die Opportunitätskosten für ihre Entscheidungen tragen müssen. Die Nachfrage wird drittens auch wesentlich durch das Einkommen anderer bestimmt. Einkommen und Besitz haben kumulative Effekte: Wer mehr hat, hat auch größere Chancen, mehr und bessere Resultate zu erzielen, und kann – was hier wesentlich ist – die Nachfrage stark bestimmen. Insofern wäre es zirkulär, ein moralisches Verdienstkriterium für die Höhe von Einkommen selbst wieder durch das Kaufverhalten anderer Marktteilnehmer, das selbst unter anderem von der Kaufkraft ihres Einkommens stark abhängt, im Markt bestimmen zu lassen. Diese Einwände zeigen, dass der ideale Markt mit seinem Mechanismus von Angebot und Nachfrage kein präinstitutionelles moralisches Kriterium für Verdienst abzugeben vermag.

Ist Glück gerecht?

Eine andere Schwierigkeit besteht darin, dass die tatsächlich erbrachten produktiven Leistungen sich nicht eindeutig persönlichen Entscheidungen zuordnen lassen und damit gegen das Verantwortungsprinzip verstoßen. Das Beitragskriterium belohnt Anstrengung und Investitionen nur insofern sie gewünschte Resultate hervorbringen. Aus purem Glück erreichte Beiträge werden nach dieser Norm ebenso belohnt. Darin liegt die Krux: Das Kriterium des Beitrags belohnt all jene Folgen unterschiedlicher Eigenschaften von Menschen (wie Intellekt, Wil-

lenskraft, Motivation, Energie, Mut, Ehrgeiz, die Fähigkeit, etwas zu initiieren, zu schaffen und zu tun) genauso wie die ungleiche Begünstigung durch bloßes Glück (etwa durch unvorhersehbare oder nicht intendierte Folgen und unvorhersehbare Veränderungen der Rahmenbedingungen).

Ein produktiver Beitrag kann nur dann als geeignetes Kriterium für Verdienst gelten, wenn wir sicher sein können, dass Faktoren, für die die Person keine Verantwortung trägt, nicht wesentlich daran beteiligt sind. Da die Beiträge aber einerseits auch wesentlich durch die natürliche Ausstattung bestimmt werden, und andererseits deren Wert wesentlich durch die gesellschaftliche Nachfrage und das übrige Angebot bestimmt ist, hängt der Beitrag wesentlich von Faktoren außerhalb der Verantwortung der betreffenden Person ab, der er als Verdienst doch zugerechnet

verteidigen, aber andererseits darunter nie nur den freien Markt mit dem »Gesetz« von Angebot und Nachfrage verstehen. Alle diese Verteidiger des freien Marktes als bestes Wirtschaftssystem rechtfertigen ihr eigenes Einkommen nämlich nie nur durch Angebot und Nachfrage – das tun sie höchstens, wenn es ihnen gerade zugutekommt. Sinkt die Nachfrage aber, schwenken sie sofort auf ein anderes nicht mit der Marktwirtschaft kongruentes Leistungsprinzip um, um ihr hohes Einkommen zu verteidigen, nämlich ihre vermeintliche höhere »Leistung«. Jedoch bleibt unklar, was darunter dann verstanden werden soll. Der eigene positive Beitrag zum Gemeinwohl kann es nicht sein, denn der müsste ja über den Mechanismus des idealen Marktes gemessen werden. So bleiben nur subjektive Anstrengung und subjektive Entbehrungen als mögliches Kriterium übrig. Die

Der Autor



Prof. Dr. Stefan Gosepath, 52, wurde 1992 promoviert und habilitierte sich 2002 im Fach Philosophie an der Freien Universität Berlin. Von 2004 bis 2007 war er Professor für Praktische Philosophie an der Justus-Liebig-Universität Gießen, von 2007 bis 2009 Professor für Politische Theorie

und Philosophie an der Universität Bremen. Seit 2009 ist er Professor für Internationale Politische Theorie an der Goethe-Universität im Rahmen des Exzellenzclusters »Die Herausbildung normativer Ordnungen«. Gosepath leitet die mit Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingerichtete Kolleg-Forschergruppe »Justitia Amplificata: Erweiterte Gerechtigkeit – konkret und global« an der Goethe-Universität. Die Forschergruppe versteht sich als internationales Forum der wissenschaftlichen Diskussion des Begriffs der Gerechtigkeit. Hinzu kommen Fragen der Umsetzungsmöglichkeit von Gerechtigkeitstheorien in der Praxis und der Erweiterbarkeit dieser Theorien auf soziale und politische Kontexte jenseits des Staates.

stefan.gosepath@normativeorders.net



»Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« – das forderte beispielsweise die Gewerkschaft IG BAU der fünf neuen Bundesländer bei Tarifverhandlungen im Jahr 2008. Eine gleiche Entlohnung für vergleichbare Tätigkeiten gehört zu den am häufigsten vorgebrachten Leistungskriterien.

werden soll. Deswegen rechtfertigen produktive Leistungen noch kein Mehr an Verdienst.

Diese Schwierigkeiten mit den Leistungskriterien verdienen auch deshalb betont zu werden, weil die gewöhnlich vorgebrachten Leistungskriterien – was gerne übersehen wird – mit dem Prinzip der freien Marktwirtschaft in Konflikt geraten können. Deshalb ist es typisch, dass Manager und andere Spitzenverdiener zwar einerseits stets in öffentlichen Diskussionen die Marktwirtschaft vertreten und

aber können aus den genannten Gründen keine objektiven Leistungskriterien darstellen. Allerdings müssen sich die Manager eigentlich gar nicht erst zwischen Anstrengung oder Markt entscheiden – beides taugt nicht wirklich als Kriterium für Leistung. Vielmehr sollte die sogenannte moderne Leistungsgesellschaft lieber ihre Fundamentalkategorie ernsthaft überprüfen.

Für Chancengleichheit

Verdienst kann erst dann ein Verteilungskriterium sein, wenn

man zuvor die Bedingungen zur Erlangung von Verdienst gleich verteilt hat, zumindest soweit das in den Kräften der Gesellschaft steht. Den konkurrierenden Individuen müssen die gleichen Möglichkeiten zur Erlangung allen Verdienstes, dessen sie fähig sind, gewährleistet werden. Die Gesellschaft muss also die Mittel und Chancen für ein selbstbestimmtes Leben gleich verteilen, in dem die Individuen nach ihren Konzeptionen des Guten leben können, soweit das mit der gleichen Möglichkeit für alle vereinbar ist, und in dem sie nach ihren selbst gewählten Vorstellungen ihre Fähigkeiten entwickeln können, um mit anderen zu konkurrieren. Nur unter diesen Bedingungen darf ihre Konkurrenz nach Fähigkeit oder Verdienst entschieden werden. Nicht Verdienst also sollte die Verteilungsgrundlage sein, sondern die Präsomption (Annahme) der Gleichheit und die Übernahme der eigenen Verantwortung bei echter Chancengleichheit. ◆

Anmerkung

Bei dem Beitrag handelt es sich um die überarbeitete und gekürzte Fassung des Artikels »Anstrengung und Markt – Der Widerspruch der Leistungsgerechtigkeit«, erschienen in: polar – Zeitschrift für politische Philosophie und Kultur, Ausgabe 08, Frühjahr 2010.