

Ohne Fleiß, kein Preis? Das Problem mit dem Verdienst in der Ökonomie liberaler Staaten

Einleitung

»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. Wie müssen wir den Zusammenhang verstehen?

Leistung soll sich lohnen und der Lohn sich am Maß des Verdienstes orientieren. So müsste das Credo der auf dem Arbeitsethos aufbauenden Leistungsgesellschaft lauten. Die moderne Leistungsgesellschaft versteht sich als Meritokratie und damit als historischer emanzipatorischer Fortschritt. Denn der Erfolg einer Person soll im Wesentlichen von ihren persönlichen Eigenschaften oder Aktivitäten abhängen und nicht (mehr) von ihrer zufälligen Natur oder ihrer sozialen, ethnischen etc. Herkunft oder rassischen Zuschreibungen, Geschlecht oder ähnlichem. Jeder Lohn trägt damit den Anspruch in sich, dass dessen Zuteilung und Höhe verdient sein und so gerechtfertigt werden können muss – ein Anspruch, der allerdings verletzt werden kann und auch oft wird. Ohne diesen Anspruch wäre die Zuteilung des Lohnes bzw. Einkommens rein willkürlich.

Leistung ist wohl das am häufigsten angeführte Prinzip für finanziellen Verdienst, um die ungleiche Verteilung von Einkommen, Vermögen, Positionen und Ämtern in liberalen Gesellschaften im wirtschaftlichen Bereich zu rechtfertigen. Die Menschen in liberalen Gesellschaften glauben *de facto* an leistungsbezogene Prinzipien als Rechtfertigung für die gerechte Verteilung von Belohnungen, insbesondere in der Wirtschaft und im Bildungswesen. In diesem Sinne ist das Leistungsprinzip ein definierendes Merkmal liberaler Skripte, d.h. die definierenden Regeln einer politisch praktizierten institutionalisierten liberalen Ordnung.¹ Würde man Umfragen in verschiedenen liberalen Gesellschaften durchführen, würde

1 Zum Begriff des »liberalen Skripts« siehe Börzel, Gerschewski, Zürn 2024 und die Einleitung zu diesem Sonderband des *Leviathan*. In der hier zugrunde gelegten deskriptiven Rekonstruktion des liberalen Skripts spielt die Meritokratie eine wichtige Rolle, s. Zürn und Gerschewski 2021 und 2024.

man sicherlich hohe Zustimmungsraten für das Leistungsprinzip finden.² Das Leistungsprinzip ist ein Stützpfeiler im liberalen Gebäude.

Aber wie genau lässt sich das Leistungs- und das darauf aufbauende Verdienstprinzip in der freien Marktwirtschaft begründen? Um diese Frage wird es im Folgenden gehen. Dazu muss zunächst der etwas komplizierte Verdienstbegriff geklärt werden (1). Sodann wird die Idee der Meritokratie vorgestellt (2). Anschließend wird ein Überblick über die drei gängigsten Typen von Einwänden gegen Verdienst und Meritokratie gegeben (3). Einer dieser Einwände wird sodann ausführlich entwickelt, nämlich dass das präinstitutionelle Verdienstkriterium selbst nicht sinnvoll aufrechtzuerhalten ist (4). Abschließend werden Alternativen zum präinstitutionellen Verdienstkriterium vorgestellt (5). Diese kritisch-analytische Erschütterung eines Pfeilers des liberalen politischen Gebäudes ist von großem Belang für das Verständnis der Anfechtungen des liberalen Skripts.

1. Die Idee des Verdienstkriteriums in der Leistungsgesellschaft

»Verdienst« ist ein vager und notorisch mehrdeutiger Terminus und bedarf deshalb einer begrifflichen Definition.³ Das Deutsche unterscheidet zwischen *der* Verdienst im Sinne von durch Arbeit erworbenes Einkommen und *das* Verdienst im Sinne von einer Leistung, aufgrund dessen jemandem etwas gerechterweise zusteht. Als ein Standard gerechter Verteilung besonders von Einkommen, Besitz und Positionen wird im liberalen Skript *das Verdienst* im engeren Sinn von *Leistung* vertreten.⁴ Dieses bezieht sich auf eine bestimmte Eigenschaft oder Leistung einer Person, die angemessen belohnt werden soll. Das wirft die Frage auf, ob man das, was man verdient, auch verdient. Genauer das Wortspiel auflösend: Ist das, was jemand verdient, also als Einkommen erhält (= der Verdienst), auch wirklich verdient, sodass das Einkommen der Person gerechtfertigterweise zusteht (als das Verdienst).⁵ Das Verdienst ist ein moralisches Prinzip, bei dem persönliche Eigenschaften oder Tätigkeiten die Grundlage für Anerkennung, Bezahlung

2 Mit allenfalls geringen nationalen oder kulturellen Unterschieden wird das Leistungsprinzip als zentrale Allokations- und Verteilungsregel angesehen (Dornstein 1991; Törnblom und Foa 1983, Mijs 2018). In Deutschland sagen in nationalen Umfragen regelmäßig zwischen 88 und 95 Prozent der Befragten, dass Leistung einen sehr großen oder großen Einfluss auf die Einkommensermittlung haben sollte (International Social Justice Project 1991, 1996, 2000, 2006). Zur empirischen Forschung zu Gerechtigkeit und Bedürftigkeit vgl. Neckel, Droge und Sömm 2004 und Miller 1999, Kap. 4.

3 Vgl. Sen 2000, S. 5 und Miller 1999, S. 178.

4 Im Gegensatz dazu ist Verdienst im weiteren Sinne gleichbedeutend mit dem Anspruch der Gerechtigkeit (vgl. Miller 1976, S. 83–84; Miller 1999, S. 185; Scanlon 2018, S. 117–118).

5 Vgl. Pfannkuche 1994.

oder Entlohnung sind.⁶ Person A verdient einen Betrag Y (Einkommen und Vermögen als Belohnung) aufgrund des Besitzes einer bestimmten Eigenschaft, einer Charakteristik oder Aktivität Z,⁷ die deshalb Verdienstgrundlage genannt wird.⁸ Gerechtigkeit verlangt, dass in dem Verhältnis, in dem sich das Maß von Z zwischen Person A und Person B unterscheidet, auch ein proportionaler Unterschied im Maß der Belohnung Y zwischen A und B bestehen muss.⁹ Deshalb ist das Verdienst ein zentrales moralisches Merkmal, das (proportionale) Ungleichheit in liberalen Gesellschaften rechtfertigen können soll.

Es ist zentral, zwischen dem Gebrauch eines institutionellen und eines präinstitutionellen, also substanziellen Verdienstkriteriums zu unterscheiden. Ein institutionelles Verdienstprinzip gibt eine bestimmte Prozedur an, die definiert, was als Verdienst zählt. So geben etwa Spielregeln an, was man tun muss, um in diesem Spiel zu gewinnen. Wenn nach diesen Regeln fair gespielt wird, hat die Gewinnerin den Gewinn des Spiels und eventuell dafür ausgesetzte Preise verdient. Dieses Kriterium ist abhängig von den vorgegebenen Institutionen und Prozeduren und bemisst nur deren interne faire Befolgung und deren Erfolg. Alle Wettbewerbe verfahren nach solchen ihnen eigenen Regeln, die angeben, was als Verdienst und Gewinn zählt. Auch ökonomische Vereinbarungen wie Bezahlung nach Tariflohn oder Gewinn nach den Mechanismen von Angebot und Nachfrage stellen zunächst einmal institutionelle Regeln dar, nach denen Einkommen so verdient wird.¹⁰ Ob diese Regeln, Konventionen oder Institutionen selbst die den Umständen angemessenen und gerechtesten Verfahren sind, ist eine weitere Frage. Erst deren positive Beantwortung macht das durch die Regel angegebene Verdienstkriterium zu einem substanziellen Verdienst. So kann man etwa einen Wettbewerb, in dem Allgemeinwissen abgefragt wird, kritisieren, wenn die Regeln es ermöglichen, dass jemand eher durch Raten als Wissen gewinnt. Dann sagt man, der Sieger habe den Gewinn nicht verdient, auch wenn er nach den institutionellen Regeln der rechtmäßige Sieger ist. Man wird dann auch eine Änderung der Spielregeln verlangen. Auch für ökonomische Vereinbarungen muss man entsprechend zeigen, dass sie gerechte oder geeignete Verfahren der Allokation von ökonomischen Gütern und Lasten sind, wenn ihre Ergebnisse als substanzielles Verdienst in Anspruch genommen werden können sollen. Es fällt uns nicht leicht anzunehmen, dass Verdienst allein von sozialen Konventionen abhängt, die wiederum von sozialen Interessen bestimmt werden, die sich auch ändern können.¹¹

6 Die beste philosophische Analyse des Verdienstbegriffs findet sich bei Feinberg 1963 und Miller 1976, vgl. auch Olsaretti 2004; Mulligan 2018; Kleining 1971. Für Übersichten siehe Pojman und McLeod 1998; Moriarty 2018.

7 Vgl. Olsaretti 2004, S. 12–13.

8 Die beste Analyse des engeren Verdienstbegriffs findet sich bei Feinberg 1963, vgl. auch Kleining 1971. Einen Überblick gibt die Textsammlung von L. Pojman und O. McLeod (Hg.) 1998.

9 Vgl. schon Platon 1958, VI. 757b-c; Aristoteles 1995, 1130b-1132b.

10 S.u. wieder in Abschnitt 5.

11 So etwa Young 1990.

Verdienst wäre dann immer institutionell und hieße nur, dass Personen nach den sozial geltenden institutionellen Normen zu dem Gut (dem Gewinn, Einkommen oder ähnlichem) berechtigt wären. Das Verdienst scheint (uns) aber keine bloße soziale Konstruktion, die allein von institutionellen Regelungen abhängig ist. Unsere Beurteilung von Verdienst ist vielmehr eine zweistufige: Zum ersten wird das Verdienst nach den gesellschaftlichen Regeln beurteilt; dies ist die von Institutionen abgeleitete Konzeption von Verdienst. Zum zweiten haben wir darüber hinaus präinstitutionelle Verdienstvorstellungen, nach denen wir die Angemessenheit oder Gerechtigkeit der institutionellen Regeln beurteilen. Man denke etwa an unsere Beurteilung von Strafen, die wir ggf. auch als präinstitutionell (un)verdient beurteilen und damit eine gängige Strafpraxis in einem Land kritisieren. Auch die in der Pandemie allgemein zu hörende Kritik an den niedrigen Gehältern von Krankenpfleger:innen beurteilt einen ausgehandelten, also institutionellen Lohn tariff als unangemessen. Anhand solcher präinstitutionellen Verdienstvorstellungen werden institutionelle Verdienstkriterien selbst begutachtet. Institutionelle Verdienstkriterien können darüber hinaus auch aus Effizienzgründen statt aus moralischen Gründen gerechtfertigt oder kritisiert werden.

Nach dieser begrifflichen Klärung lässt sich die Leitfrage dieses Aufsatzes so fassen: Gibt es gerechtfertigte präinstitutionelle Verdienstkriterien im ökonomischen Bereich für die Rechtfertigung institutioneller Regeln für die ungleiche Zuteilung von Einkommen, Besitz und Positionen?

2. Die Idee der Meritokratie

Eine sozial gewünschte ›Herrschaft des Leistungsprinzips‹ in einem Bereich oder in der gesamten Gesellschaft wird heute oft als Meritokratie bezeichnet (im Gegensatz z. B. zur Aristokratie).¹² Eine Meritokratie kann als eine Gesellschaft verstanden werden, in der (a) Chancengleichheit herrscht und (b) Belohnungen, Vergütungen, Positionen und Ämter (mit Macht), die Einzelpersonen erhalten, proportional zur individuellen Leistung und damit Verdienst verteilt werden. Der Begriff Meritokratie bezieht sich auf die Vorstellung, dass Ungleichheit in Verbindung mit Chancengleichheit durch Unterschiede in der Leistung und damit im Verdienst gerechtfertigt werden kann. Der Grundsatz der Chancengleichheit schließt zunächst einmal jegliche Bevorzugung oder Benachteiligung aufgrund moralisch irrelevanter Kriterien wie Geschlecht, Aussehen oder sozialer und ethnischer Herkunft aus. Das Leistungsprinzip kann sodann als Schwesterprinzip der Chancengleichheit betrachtet werden. Folgendes Beispiel soll das erläutern: In

12 Der Begriff »Meritokratie« bedeutet wörtlich »Herrschaft des Leistungsprinzips« und war ursprünglich ein negativ besetzter Neologismus des britischen Soziologen Michael Young, der ihn 1958 in einer satirischen Dystopie verwendete. Seine kritisch gemeinte Wortschöpfung erhielt später eine völlig wertneutrale, sogar positiv konnotierte Bedeutung. Die Idee der Meritokratie geht mindestens bis auf Konfuzius (551–479 v. Chr.) zurück; vgl. Wooldridge 2021, Pojman 1999. Die östliche meritokratische Tradition ist dort bis heute lebendig.

einem Spiel, in dem das Glück eine entscheidende Rolle spielt, wird das übliche Verbot des Schummelns als Garant für Chancengleichheit angesehen, während das Gewinnen oder Verlieren eines fairen Spiels eine Frage des Glücks ist. In der Wirtschaft, im Bildungswesen und in der Politik verlangen wir jedoch nicht nur Chancengleichheit und überlassen den Rest gerne dem Glück in irgendeiner Art von Lotterie. Vielmehr verlangt das liberale Skript, dass angenommen, Chancengleichheit sei realisiert, die weiteren Ergebnisse auf meritokratische Weise erzielt werden, sodass Erfolg oder Misserfolg also allein von der Leistung der Einzelnen abhängen. Ungleiche Anteile an Einkommen und Vermögen, am Bildungsstatus und an gesellschaftlichen Positionen und Ämtern sind erst dann gerecht, wenn sie verdient wurden und nicht aufgrund von zufälligen Faktoren, wie Vererbung, sozialer Stellung, Geschlecht, Herkunft, Zünften, Gewohnheiten, oder einfach nur aufgrund einer Lotterie vergeben werden.

Leistungsorientierte Entlohnungssysteme sind im Allgemeinen wettbewerbsorientiert. Das Prinzip der Meritokratie legt einen Maßstab für die Bewertung sozialer Regelungen fest und bestimmt das Ausmaß sozialer Ungleichheit. Diese Regelungen sollten dem Einzelnen einen meritokratischen Anspruch (der Gerechtigkeit) auf das geben, was ihm zusteht; also das Verdienst bestimmen. Gerechtigkeit verlangt unter anderem, dass es »einen fairen Wettbewerb zwischen Individuen um ungleiche Positionen in der Gesellschaft geben sollte«, und dass in diesem Wettbewerb Erfolge (und Misserfolge) ausschließlich durch Qualifikationen bestimmt werden sollten.¹³ Meritokratische Normen werden in liberalen politischen Ordnungen durch zwei Gerechtigkeitsanforderungen gerechtfertigt, d.h. durch Leistung und Verdienst auf der Grundlage von Chancengleichheit einerseits sowie durch Effizienzargumente andererseits, wonach die Auswahl der besten Kandidat:innen und die Verteilung von Belohnungen für die Besten zu erhöhter Effizienz führt und die Meritokratie somit Anreize für die besten Leistungen schafft.

Dieser Grundgedanke der Leistungsgesellschaft kann zunächst einmal als Teil eines großen historischen Fortschritts betrachtet werden: Macht, Erfolg und Reichtum sollten nach Talent und Fleiß und nicht nach dem Zufall der Geburt verteilt werden.¹⁴ In der Moderne – so deren Anspruch – sollen die Menschen in der Lage sein, ihr Schicksal selbst in die Hand zu nehmen. Die naheliegende und überzeugende Idee ist, sicherzustellen, dass der Erfolg eines Menschen im Wesentlichen von seinen persönlichen Eigenschaften oder Aktivitäten abhängt und nicht von der Lotterie der Natur. Die Verteilung von Einkommen, Positionen und Ämtern solle sich nach Talent, Fleiß, Fähigkeiten, Arbeit, Produktivität, Erfolg usw. richten und nicht nach Aspekten der sozialen Herkunft wie sozioökonomischem Status (der Familie), rassischen Zuschreibungen, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht oder ähnlichem. Die moderne Meritokratie, d.h. die *faktische* Geltung des Leistungskriteriums in Bildung und Wirtschaft, wird u.a. als historische Abkehr und Überwindung einer aristokratischen Klassengesellschaft gesehen, in der man in seine gesellschaftliche Position hineingeboren wurde.

13 Vgl. Fishkin 1983, S. 19.

14 Vgl. Sandel 2020, Kap. 2.

Es gibt viele gesellschaftliche Bereiche, in denen liberale Ordnungen meritokratische Normen vorschreiben, vor allem die Bereiche Wirtschaft, Bildung, Sport, Wissenschaft, Kunst und öffentliche Ämter und Positionen.¹⁵ Verdienst wird in verschiedenen Kontexten verwendet und die Verwendung und Plausibilität des Verdienstkriteriums muss je nach Bereich unterschiedlich beurteilt werden.¹⁶ Das Folgende beschränkt sich nur auf die (kritische) Diskussion von Verdienst in der wirtschaftlichen Sphäre, d.h. in der liberalen Marktwirtschaft. Hier interessieren daher nur verdienstabhängige Vergabe- bzw. Verteilungskriterien für ökonomische Güter, also vor allem für Einkommen und Besitz.

3. Drei Typen von Einwänden gegen Verdienst und Meritokratie

Angesichts seiner anfänglichen Plausibilität, allgemeinen Popularität und breiten Akzeptanz kann man sich fragen, ob Verdienst wirklich normativ beurteilt ein plausibles Prinzip ist, zumindest in der Wirtschaft. Daher wird im Folgenden der Frage nachgegangen, ob und inwieweit Verdienst ein guter normativer Grund für eine ungleiche wirtschaftliche Verteilung ist, sodass Individuen im Laufe ihres Wirtschaftslebens einen größeren als den gleichen Anteil an Ressourcen verdienen können. Daran herrschen nicht unerhebliche Zweifel. In diesem Sinne reiht sich diese Studie in die Kritik an der Meritokratie in der wissenschaftlichen Literatur ein. Die Idee des Verdienstes und der Meritokratie wird von ihren Kritikern vor allem aus drei Gründen als normativ problematisch angesehen, die ich als Überblick hier im dritten Abschnitt anführe, um mich dann nur auf den dritten Einwand im vierten Abschnitt zu konzentrieren.¹⁷

15 Verdienst findet überall dort keine Anwendung, wo die Beurteilung oder Verteilung von etwas angemessener Weise nach anderen sozialen Kriterien wie Bedürftigkeit, Mitleid, Fürsorge, Solidarität, Freundschaft, Liebe oder gleiche Würde, gleiche politische Teilhabe, gleicher sozialer Status etc. erfolgen sollte, statt Leistung. Die Grenzen sind oft umstritten. Vgl. auch entsprechend den Einwand 3 in Abschnitt 3. Im liberalen Skript werden viele soziale Praktiken und Institutionen der Gesellschaft, wie z.B. prominent die Familie, sowie der politische Bereich der Demokratie als gerade nicht meritokratisch verfasst angesehen. Das bringt dem liberalen Skript von östlichen Theorien der Meritokratie (basierend auf den chinesischen Klassikern Konfuzius, Mencius, und Xunzi) die Anfechtung ein, man sollte im Bereich der Governance statt (ihrer Meinung nach dysfunktionaler) Demokratie, die ihre Bürger:innen fälschlicherweise als Gleiche ansehe, besser politische Meritokratie postulieren und Hierarchie institutionalisieren, weil dies zu besseren Resultaten, u.a. Gerechtigkeit und Wohlstand, führe. Vgl. dazu z.B. Bai 2020.

16 Besonders der Verdienst im Bildungswesen als dem anderen großen Anwendungsbereich erfordert eine besondere Behandlung, die hier nicht geleistet werden kann. Siehe aber die kursorischen Bemerkungen im nächsten Abschnitt.

17 Daneben besteht gerade bei Verdienst die psychologische und ideologische Gefahr einer Perversion des Leistungskriteriums, die hier nicht unerwähnt bleiben soll. Statt dieses Kriterium, wie es einzig richtig wäre, als präskriptiv anzusehen, als Norm eben, an der die Wirklichkeit zu messen ist, wird der distributive Status quo ex post als durch Leistung gerechtfertigt ausgegeben. Die bestehenden Verteilungen spiegeln in

Die erste Hauptkritiklinie, die man oft findet und durchaus berechtigt ist, ist die der gebrochenen Versprechen: Meritokratien halten *de facto* ihre eigenen Versprechen nicht ein, was zu der Behauptung führt, Meritokratie sei ein Mythos.¹⁸ Als Mittel gegen die zunehmende Ungleichheit verspricht die Meritokratie größere Chancen, indem sie den Zugang zu höherer Bildung, zu Positionen und zu Einkommen eröffnet. Doch dieses Versprechen der sozialen Mobilität scheint ein gebrochenes Versprechen zu sein. Denn das liberale Versprechen der Chancengleichheit ist in den meisten westlichen liberalen Ländern nicht wirklich erfüllt (worden). Das Bild vom fairen Wettbewerb auf der Grundlage von Chancengleichheit wird empirisch immer weniger wahr, wenn es überhaupt jemals wahr war. Der Wettbewerb im wirtschaftlichen Bereich ist vielfach nicht fair und Chancengleichheit erscheint als unerreichbar. Belege für diese These lassen sich schnell finden: Das Bildungssystem ist dem meritokratischen Denken zufolge die entscheidende Pforte für die Besetzung von Elitepositionen und die Rechtfertigung hoher Einkommen und Vermögen später im Wirtschaftsleben. Denn nach dieser Vorstellung führt Bildung zu Qualifikationen, die wiederum das einzig legitime Kriterium für die Besetzung von Elitepositionen und Rechtfertigung hoher Einkommen und Vermögen sein können. Es wäre daher entscheidend, dass das Bildungssystem selbst dem meritokratischen Modell entspricht. Zahlreiche Studien über das Bildungssystem zeigen jedoch, dass es eher dazu neigt, soziale Strukturen zu reproduzieren, als Chancengleichheit zu schaffen.¹⁹ Der sogenannte »amerikanische Traum« scheint vorbei zu sein; es gibt wenig Aufwärtsmobilität.²⁰ Der Erfolg der nächsten Generation hängt immer noch in hohem Maße vom Einkommen, der Klasse und dem Habitus der Eltern ab.²¹ Die wahren Ursachen dafür, dass Meritokratie heute nahezu unmöglich scheint, sind die anhaltende Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Klasse, Religion und Rasse oder zumindest die Auswirkungen solcher Diskriminierung in der Vergangenheit.²²

den Augen zumindest der Bessergestellten häufig entsprechende Leistungen wider. Wer reich ist, kann deshalb schon als ein sogenannter Leistungsträger gelten. Was erst zu zeigen wäre, wird fälschlicherweise im Umkehrschluss schon vorausgesetzt. Dem entspricht das »Gerechte Welt Syndrom«, der Glaube, dass Menschen stets das bekommen, was sie verdient haben. Nach dieser Auffassung müssen die Opfer von Unglücken und strukturellen Vorurteilen selbst schuld, böse oder dumm sein. Wer an eine gerechte Welt glaubt, kann zwar stabiler mit dieser umgehen, schiebt sich aber auch oft die Schuld selbst zu, auch wenn er dafür nichts kann. Dies wird psychologisch dadurch erklärt, dass wir offenbar Zufall und Unbeeinflussbares weniger gut ertragen können, als Schuld oder Scham vis-à-vis einer verstehbaren Kausalität. Vgl. zur »Gerechten Welt«-Forschung in der Psychologie Dalbert 1998.

18 Vgl. Sandel 2020, Kap. 1; Hertel, Groh-Samberg 2019; Markovits 2019; Mulligan 2018; Allen 2018.

19 Vgl. Bourdieu 1984; Becker, Hadjar 2009; Kolczyńska 2019.

20 Vgl. Torche 2015 und Hertel, Groh-Samberg 2019; Lipset 1972.

21 Vgl. Pfeffer, Killewald, 2017; Piketty 2014.

22 Vgl. Lareau 2003.

Neben der Kritik am Mangel an Chancengleichheit kann man vielfach eine Entkoppelung von Einkommen und Leistung feststellen. Verstöße gegen leistungsorientierte Ideale sind in Schlüsselbereichen der Gesellschaft zu finden. Die letzten 30 Jahre haben in den Augen der Bevölkerung zu einer weitgehenden Entkoppelung von Marktergebnissen und dem Leistungsprinzip geführt. So stoßen Managergehälter, die nicht an die tatsächliche Leistung gekoppelt sind, auf Unverständnis und teilweise sogar auf Unmut. Gleiches gilt für Maklergebühren oder Anwalts-honorare, die nicht an eine Leistung, sondern an einen (oft enormen) Objektwert gekoppelt sind. Ein weiterer Beleg dafür, dass Meritokratie nicht umgesetzt ist, besteht darin, dass wirtschaftlicher Reichtum oft auf der intergenerationalen Übertragung, sprich dem Vererben und Erben, von finanziellem und sozialem Kapital beruht. Dabei wird vererbter Reichtum eben ohne Verdienst übertragen und entsprechend als unverdientes Vermögen angesehen und kritisiert.²³ Die Erben in den meisten Ländern wollen jedoch keine hohen Steuern auf ihr Erbe zahlen, sondern empfinden Erbschaftssteuer als ungerecht und als Doppelbesteuerung und nennen es »death tax«. Im Gegensatz dazu wird in fast jedem Selbstporträt eines reichen Menschen betont, dass er oder sie »hart« für den eigenen Erfolg gearbeitet hat, als ob Krankenpfleger:innen und Arbeiter:innen nicht hart arbeiten würden. Überdies wählt unser Wirtschaftssystem, das vorgibt, leistungsorientiert zu sein, oft nicht die Besten aus, wie man am Versagen einiger Mitglieder der wirtschaftlichen Machteliten z.B. bei Finanzskandalen sehen kann, die als zynisch und arrogant gelten und nicht das Allgemeinwohl fördern.

Es stimmt also, dass oft entgegen dem Anspruch nicht Leistung, Verdienst und Meritokratie in der Wirtschaft herrschen. Das mag auch nicht verwunderlich sein. Politik in moderneren Demokratien stellt eher einen nachträglichen Versuch dar, vormals wildwüchsig unstrukturierte oder starr strukturierte Praktiken durch andere, angemessenere und gerechtere Strukturen zu reformieren. Imperfektion in dieser Umsetzung und die fehlende Realisation von normativen Ansprüchen, insbesondere in Bezug auf Geld und Status, bei denen die auf Eigeninteresse basierenden Beharrungskräfte besonders groß sind, kann daher nicht von großer Überraschung sein. Zudem folgt aus der mangelhaften Implementierung des Ideals des Verdienstes eher eine Forderung nach besserer und konsequenterer Umsetzung des Prinzips. Eine kritikwürdige Realität ist an sich noch kein Grund, die ideale Norm selbst zu kritisieren.

Eine zweite Kritikerlinie vertritt dem gegenüber eine stärkere Kritik an der Meritokratie, und zwar eine ethische Kritik des Verdienstes in dem Sinn, dass Meritokratie nicht gut für das eigene und gesellschaftliche Leben sei.²⁴ Als solche ethische Kritik weist sie auf die Unzulänglichkeiten der Leistungsgesellschaft hin, da sie das Leben als einen Wettlauf begreift, bei dem die Menschen sich gegenseitig überbieten, um höhere Sprossen auf der Erfolgsleiter zu erreichen, indem sie ihre überlegenen Talente und ihre Arbeitsmoral unter Beweis stellen. Das entspräche nicht dem angemessenen Bild des guten individuellen und kollektiven Lebens.

23 Vgl. Halliday 2018, Gosepath 2022, Beckert 2004.

24 Vgl. Sandel 2020.

Die Meritokratie führt nicht nur zu materieller Ungleichheit, sondern schafft auch eine giftige Ökonomie der Wertschätzung. Ferner korrumpiert sie die Institutionen der höheren Bildung. Überdies droht die Meritokratie, die Demokratie durch eine Technokratie zu ersetzen. Nicht zuletzt wird Leistung als dominierendes Prinzip in Bereichen eingesetzt, in denen ihre Anwendung unangemessen ist.

Der dritte und meines Erachtens kritischste Einwand ist eine Kritik am moralischen, präinstitutionellen Verdienstanspruch. Sie bezieht sich auf die Idee des Verdienstes selbst.²⁵ Die Kritik lautet, dass Verdienst und Meritokratie für sich genommen keinen Sinn ergeben und mit anderen liberalen Prinzipien nicht vereinbar sind. Wenn diese Kritik berechtigt ist, dann ist das liberale Skript einer liberalen politischen Ordnung selbstwidersprüchlich.

Ich verfolge im nächsten vierten Abschnitt diesen grundsätzlichen Zweifel an einem sinnvollen, präinstitutionellen, substantiellen, moralischen Verdienstkriterium in der Ökonomie. Die Kritik gliedert sich in folgende Punkte: a) Es ist unklar, wie wir von einem unparteiischen Standpunkt aus subjektive Anstrengungen und Entbehrungen so bewerten sollen, dass sie für alle annehmbar gemacht werden können. b) Es ist unmöglich, ein unparteiisches Urteil über den substantiellen Beitrag der einzelnen Mitglieder zur Produktion sozialer Güter zu erhalten. c) Die in der Wirtschaft üblichen Leistungskriterien können mit marktwirtschaftlichen Prinzipien in Konflikt geraten. d) Die tatsächlichen produktiven Leistungen lassen sich nicht eindeutig persönlichen Entscheidungen zuordnen. Sie hängen zu einem großen Teil von den sozialen Umständen und der genetischen Veranlagung ab, was beides Glück und moralische Willkür ist. Die Meritokratie veranschaulicht somit eine gewisse Inkohärenz des liberalen Skripts selbst, eine Inkohärenz zwischen dem Prinzip einer auf Angebot und Nachfrage basierenden freien Marktwirtschaft und dem meritokratischen Prinzip.²⁶

25 Vgl. z.B. Sen 2000, für eine teilweise Verteidigung vgl. Miller 1999, Kap. 9.

26 Gestützt auf die drei obigen Kritikpunkte (erster Stufe) lässt sich die Frage (zweiter Stufe) aufwerfen, warum so viele Menschen in der liberalen Gesellschaft (noch) an Verdienst und Leistungsgesellschaft als normative Prinzipien bzw. Ideale glauben. Dies erscheint in diesem Zusammenhang eine entscheidende, aber über diesen Beitrag hinausführende, empirische Frage. Wenn sich, wie die dritte Kritik nahelegt, keine triftigen Gründe für das Verdienstprinzip in der Wirtschaft anführen lassen, dann kann das zu dem (noch zu überprüfenden) Verdacht führen, dass die Meritokratie nicht nur ein Mythos, sondern stärker eine weithin akzeptierte Ideologie (im Marx'schen Sinne eines notwendigen falschen Bewusstseins) zur Rechtfertigung von Ungleichheit, insbesondere innerhalb von Gesellschaften, sei. Neben den Untersuchungen, die etwa in Fn. 2 genannt werden, müsste man dazu in qualitativen Interviews die Befragten mit den Problemen der Sinnhaftigkeit des Leistungs- und Verdienstkriteriums konfrontieren und dann erneut befragen. Daneben könnte man auch untersuchen, an welchen Stellen dazu überhaupt eine Debatte und wenn, mit welchen Argumenten, stattfindet.

4. Kritik am Verdienst in der Wirtschaft

Die Leitfrage in diesem Abschnitt ist nun, ob Verdienst präinstitutionelle moralische Ansprüche auf einen größeren als gleichen Lohn in der Ökonomie für Individuen rechtfertigt oder nicht. Eine Einkommensverteilung allein aufgrund der Tatsache, dass Individuen bestimmte Fähigkeiten besitzen, ist unabhängig davon, was die Individuen mit ihnen leisten, ökonomisch unsinnig. Auch Ergebnisse wirtschaftlichen Handelns können nicht als ein eigenständiges Kriterium für Verdienst angesehen werden. Vielmehr müssen alle sinnvollen Kandidaten für Leistungskriterien solche sein, die wirtschaftlich wünschenswerte Ergebnisse hervorbringen bzw. hervorgebracht haben. Ökonomisches Verdienst wird deshalb nur für sozial produktive Faktoren zugesprochen. Deshalb kann eine Ungleichbehandlung im Einkommen allein aufgrund des bloßen Besitzes von Fähigkeiten oder Talenten gleich als unsinnig zurückgewiesen werden.

Die üblicherweise vorgeschlagenen moralisch relevanten Kriterien für ökonomischen Verdienst im Sinne von allgemeinem Wohlstand förderlichen Leistungen lassen sich grob in die Klassen der Input-orientierten *Anstrengungen* einerseits und Output-orientierten *Beiträge* und *Ergebnisse* andererseits oder eine Kombination von diesen einteilen.

So ist nun zu klären, ob ungleiche produktive Leistungen als Anstrengungen oder Beiträge allgemein und reziprok präinstitutionell höheren als gleichen Lohn rechtfertigen. Bei der folgenden Erörterung der beiden Verdienstkriterien wird sich zeigen, dass Verdienst keine präinstitutionelle Ausnahme von der Gleichverteilung begründen kann. Verdienst kommt nur im Rahmen eines Marktes, der aus Effizienzgründen gerechtfertigt ist, eine begründete, von dieser Institution abgeleitete Funktion zu. Die Vorstellung eines durch erbrachte Leistung ursprünglichen, von Institutionen unbeeinflussten Verdienstes im ökonomischen Bereich, der zu einer Ungleichheit der ökonomischen Ressourcen führt, kann nicht verteidigt werden – so die These.²⁷

a) Keine objektiven Kriterien für Kompensation für Anstrengungen und Entbehrungen

Diese Verdienstauffassung fordert: Mitglieder der Gemeinschaft verdienen Belohnungen im Verhältnis zu ihren subjektiven *Anstrengungen und Entbehrungen*, die sie für die gemeinschaftliche Güterproduktion erbracht haben. Die Anstrengungen und Entbehrungen bedürfen aus Gerechtigkeitsgründen eines Ausgleichs. Wer gleich viel Belastungen hat, soll gleich viel herausbekommen, sofern das Ergebnis der Handlungen etwas zum Sozialprodukt beigetragen hat. Diese subjektiven Leistungen sollen ein Verdienst begründen, das den Charakter einer Kompensation der mit der Tätigkeit verbundenen Einbußen annimmt. Verdienst gründet nach diesem Kriterium der subjektiven Anstrengung in ausgleichender Gerechtigkeit. Hier soll also proportionale Gleichheit gelten. Als relevante Belastungen werden

27 Im Folgenden stütze ich mich auf Hinsch 2002, VIII. und Miller 1976, III. 4. Siehe auch Gosepath 2004, V.1.3.

in der Regel der Einsatz von Zeit, die Intensität der Anstrengung sowie die erlittenen Entbehrungen, sei es bei der Erziehung, der Ausbildung oder der Arbeit angeführt. Der Vorteil dieser Verdienstauffassung liegt darin, dass Verdienst nur von dem abhängt, was sich im Rahmen des von der betreffenden Person willentlich Beeinflussbaren befindet. Menschen verdienen danach nur Belohnung für das in ihrer Kontrolle liegende. Wenn zwei Menschen gleich hart und gleich lang arbeiten, sollen sie das Gleiche erhalten, selbst dann, wenn der eine aufgrund besserer natürlicher Ausstattung mehr Güter produziert als der andere. Die Fähigkeiten und Talente werden in diesem Kriterium nicht mitberücksichtigt, weil das ungerecht wäre.²⁸

Dieses Kriterium stellt sich bei näherer Prüfung jedoch als ungeeignet heraus. Ein erstes Bedenken betrifft die Frage, ob es sich bei etwas, für das einem Kompensation zustehen soll, eigentlich im engeren Sinn um ein Verdienst handeln kann. Die Verdienstgrundlage muss positiv wertgeschätzt werden, um eine Belohnung zu begründen. Nach diesem Kriterium kann Arbeit danach beurteilt werden, wie hart, anstrengend, gesundheitsschädlich usw. sie ist, und wie viel man etwa in der Ausbildung opfern musste, um sie ausüben zu können. Daran kann man dann die Einkommensverteilung ausrichten. Entlohnung soll hier eine Kompensation für Deprivation darstellen. Viele der gesellschaftlich geltend gemachten Anstrengungen und Entbehrungen fallen in diese Kategorie. Aber hierbei handelt es sich dann nicht eigentlich um ein Verdienstkriterium, sondern um ein weiteres Kriterium, nach dem zusätzliche Faktoren bei der Einkommensverteilung berücksichtigt werden sollen. Dieses Kriterium kann dann zusammen mit Verdienstargumenten oder aber egalitären Prinzipien verwendet werden.²⁹ Löhne müssten nach diesem Kriterium umso höher sein, je unattraktiver die Arbeit ist.³⁰ Die Nachteile, die eine bestimmte Arbeit mit sich bringt, müssten demnach allein an den Abneigungen, das heißt den negativen Präferenzen der Arbeitssuchenden gemessen werden, abgesehen 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.

Der Haupteinwand gegen den Bezug auf Anstrengungen und Entbehrungen als Verdienstgrundlage besteht jedoch darin, dass unklar ist, wie subjektive Anstrengungen und Entbehrungen von einem unparteilichen Standpunkt aus für alle

28 Eine Schwierigkeit dieser Ausklammerung von Talenten besteht allerdings darin, dass diese zum Teil aufgrund eigener Anstrengungen, für die die Person verantwortlich ist, entwickelt wurden. Diese Anstrengungen müsste diese Verdienstauffassung folglich berücksichtigen und nicht nur Anstrengungen, sondern auch willentlich erworbene und entwickelte Fähigkeiten, nicht aber natürliche Talente zur Verdienstbasis zählen. Das daraus sich ergebende Kriterium wird allerdings unmöglich anwendbar sein.

29 Vgl. Feinberg 1963, S. 92 ff., Miller, 1976, S. 110 ff.

30 Dies fordern Tugendhat 1993, S. 384 und Walzer 1983, S. 179.

nachvollziehbar und akzeptierbar bewertet werden sollen. Anstrengungen und Entbehrungen sind subjektiv relativ. Sie sind zum einen relativ in der Art und Weise, wie sie empfunden werden. 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 zum zweiten auch wesentlich ab von den Fähigkeiten der Person. Harte körperliche Arbeit wird einem gesunden, kräftigen, jungen Mann leichter fallen, als einem alten und kranken. Zum dritten müssen Vor- und Nachteile 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 »Bildungserlebnis«, 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. Es wird ein objektives Kriterium zur Beurteilung und Messung subjektiver Entbehrung benötigt. Andernfalls lassen sich keine Gerechtigkeitsurteile fällen. Man müsste für alle gesellschaftlichen Güterproduktionen die subjektiven Anstrengungen und Entbehrungen der Produktionsbeiträge in eine intersubjektiv akzeptable Bewertungsskala einordnen können. Das scheint aber völlig unmöglich, weil die subjektiven Bewertungen so unterschiedlich und relativ sind, dass eine allgemeine Übereinkunft nicht zu erwarten ist.

Neben dieser Hauptschwierigkeit ergibt sich noch eine weitere Unannehmlichkeit, sollte dieses Verdienstkriterium angewandt werden (können). Eine Einkommensverteilung nach Anstrengung und Entbehrung führt zu kontraproduktiven Resultaten. Nach diesem Kriterium könnte die schwächste Person am unteren Ende der Leiter (von was auch immer) die größte Belohnung verdienen, weil sie sich am meisten bemüht und angestrengt hat. Manchmal sind wir geneigt, jenen Leuten besonderen Respekt zu zollen, die zum Erreichen einer bestimmten Position viel mehr Hindernisse überwinden mussten als andere. Nach dieser Sicht kommt es nicht so sehr auf das erreichte Ziel an, sondern darauf, wie viele und wie hohe Hürden zu überwinden waren, um es zu erreichen. Man kämpft in dieser Vorstellung nicht gegen andere oder gegen extern vorgegebene Standards, sondern gegen sich und seine inneren oder äußeren Hürden. Erfolg ist hier relativ, nicht absolut. Das aber vernachlässigt den oben schon betonten Punkt, dass nur Kriterien, die auch zur Steigerung des Sozialprodukts tatsächlich etwas beitragen, aus der Perspektive aller Gesellschaftsmitglieder sinnvoll als Verdienstkriterien zur Verteilung ökonomischer Güter angesehen werden können. Bei Anstrengung und Entbehrung hingegen ist dies nicht ausreichend der Fall, weil die Entlohnung nur proportional zur subjektiv empfundenen Anstrengung und Entbehrung, aber unabhängig von dem tatsächlich geleisteten Beitrag zur gemeinsamen Güterproduktion gemessen wird. Dies 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 optimal entsprechenden, einer subjektiv leichtfallenden und Freude bereitenden Tätigkeit, die einen großen Beitrag zur gemeinsamen Produktion zu leisten vermag, aber nach dieser Auffassung ein geringeres Verdienst darstellt.

b) Keine objektiven Kriterien für Belohnung für produktive Beiträge

Da Anstrengungen und Entbehrungen gerade wegen ihrer Subjektivität keine Verdienstgrundlage bilden können, bietet sich von daher das objektive Kriterium der geleisteten Beiträge zur gemeinsamen Güterproduktion an. Die Mitglieder der Produktionsgemeinschaft verdienen Belohnungen im Verhältnis zu ihrer Produktivität oder ihrem Zutun zum Wohle der sozialen Gemeinschaft.³¹ Verdienst gründet nach diesem Kriterium des objektiven Beitrags in proportionaler Gerechtigkeit. Nach diesem Kriterium messen die Menschen den Wert ihrer Beiträge relativ im Vergleich mit dem Wert der Beiträge der anderen, nicht jedoch im Vergleich zu den eigenen Potenzialen.³² – Dieses Verdienstkriterium objektiver Leistungen scheitert an gewichtigen Einwänden.³³

Eine erste 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 gesellschaftlichen Güterproduktion zu erlangen. Der Wert eines Beitrags wird von verschiedenen Personen unterschiedlich eingeschätzt, je nachdem, welche Konzeption des Guten sie verfolgen. Auch hier bräuchte man eine objektive Werteskala. Da wir im Liberalismus davon ausgehen, dass ein Pluralismus verschiedener gegeneinanderstehender Konzeptionen des Guten unvermeidlich ist, ist eine solche objektive Skala zur Beurteilung der Beiträge nicht zu erwarten.

c) Spannungsverhältnis zu dem marktwirtschaftlichen Prinzip von Angebot und Nachfrage

Als klassische Alternative bietet 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 gibt es auch diesbezüglich Einwände. Er ist erstens ideal und somit in der Realität nicht herstellbar. Also bedarf es zusätzlicher Maßnahmen, um die Nachteile des nicht-idealen Marktes zu kompensieren. Er lässt

31 So z. B. Taylor 1985, S. 170 ff.

32 Vgl. Deutsch 1975, S. 143.

33 Vgl. Hinsch 2022, VIII.

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 gemessen an der Nachfrage bestimmt 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 u. a. 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. Diese Punkte verdienen auch deshalb betont zu werden, weil in unserer Gesellschaft oft Ergebnisse des freien Marktes, die sich aus den Mechanismen von Angebot und Nachfrage ergeben, mit präinstitutionellem Verdienst verwechselt werden.³⁴ Solange aber nicht gezeigt werden kann, dass der freie Markt das gerechteste oder effizienteste Verfahren der Allokation von ökonomischen Gütern und Lasten ist, kann für seine Ergebnisse kein moralischer Anspruch, kein präinstitutionelles Verdienst in Anspruch genommen werden. Leistungskriterien oder Leistungsgerechtigkeit, wie dies oft genannt wird, können im Spannungsverhältnis zu dem marktwirtschaftlichen Prinzip von Angebot und Nachfrage stehen. Voll kongruent mit dem Prinzip der Marktwirtschaft ist nur ein vom unabhängig gerechtfertigten Markt abgeleitetes, nicht-moralisches Kriterium, das Leistung als tatsächlichen Erfolg am freien Markt versteht.³⁵ Die gewöhnlich vorgebrachten Leistungskriterien sind moralische Kriterien neben dem Prinzip der freien Marktwirtschaft und können mit diesem in Konflikt geraten.

d) Keine persönliche Zuordnung

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass sich die individuellen Beiträge zu kooperativer Arbeit nicht eindeutig identifizieren und quantitativ bestimmen lassen. Die Schwierigkeit ist nicht nur eine technische der Messung, sondern stellt die Idee eines individuellen Beitrags selbst in Zweifel. Das Problem wird durch fol-

34 Psychologisch betrachtet neigen Akteure in der Marktwirtschaft dazu, die Kriterien der Anstrengung und des Beitrags zu kombinieren, indem sie fälschlicherweise unterstellen, sowohl dass alle Ergebnisse immer belohnt werden, als auch dass Anstrengungen immer zu gewünschten Ergebnissen führen. Fälschlicherweise neigen sie dazu, den Faktor Glück zu übersehen, zu vernachlässigen oder als im Prinzip gleich verteilt anzusehen.

35 Dazu weiter in Abschnitt 5.d.

gendes Beispiel gut verdeutlicht.³⁶ Zwei Männer A und B schleppen Säcke von einem Laster in ein Lagerhaus. Für jeden Sack erhalten sie 1 €. A würde allein 6 Säcke in einer Stunde transportieren und damit 6 € verdienen. B kann in derselben Zeit 8 Säcke schleppen und würde 8 € erhalten. Zusammen ergeben ihre Einzelleistungen also 14 Säcke. Durch eine Zusammenarbeit sind sie in der Lage, 21 Säcke zu transportieren. Die Frage ist nun, wie diese 21 €, die sie zusammen für ihre Leistung erhalten, unter ihnen verteilt werden müssen, so dass jeder gemäß seinem individuellen Beitrag entlohnt wird. Das vorgeschlagene Verdienstkriterium gibt keinen Anhaltspunkt, welche der folgenden drei Möglichkeiten der Aufteilung zu wählen ist. Die Möglichkeiten unterscheiden sich danach, wie sie die individuellen Leistungen identifizieren, aber sind alle mit der Vorstellung kompatibel, dass jeder nach seinem persönlichen produktiven Beitrag entlohnt werden soll.

(1) Die Summe von 21 € wird halbiert und jeder bekommt 10,50 €. Für diese Verteilung spricht, dass sie beide fair kooperiert haben. (2) Jeder erhält zunächst den Beitrag, den er ohne den anderen verdient hätte, den Rest halbieren sie. A erhält dann 9,50 € und B 11,50 €. Für diese Verteilung spricht, dass man die durch die Kooperation hinzugewonnene Differenz zu der Summe der Einzelergebnisse als zu verteilendes Kooperationsergebnis ansehen kann. Dabei wird allerdings unterstellt, dass beide einen gleich großen Anteil an der Differenzsumme haben. (3) Die 21 € werden im Verhältnis der von ihnen einzeln erbrachten Leistungen aufgeteilt. Dann erhielte A 9 € und B 12 €. Dafür spricht, dass die unterschiedlichen Einzelleistungen ein Indiz ihrer unterschiedlichen Leistungsfähigkeit sind.

Jede der drei Alternativen identifiziert Leistung unterschiedlich und kommt so auch zu einer anderen quantitativen Bestimmung der Leistung. Für eine begründete Entscheidung zwischen diesen Kriterien fehlen allerdings das Wissen und die Gründe. Gegen die zweite Interpretation spricht, dass man die ursprüngliche Leistungsfähigkeit einzeln arbeitender Individuen oft nicht kennt. Gegen die dritte Interpretation spricht, dass die Annahme, dass man zusammen so gut arbeitet wie einzeln, eine unzulässige Generalisierung ist. Manche arbeiten im Team besser, andere schlechter. Wie soll man herausfinden, für wen was gilt. So scheint nur die erste Interpretation übrig zu bleiben. Damit ist aber der Vorschlag eines Verdienstkriteriums, das gerade größere als gleiche Einkommen aufgrund von produktiven Leistungen erweisen wollte, gescheitert.

Grundsätzlicher besteht die Schwierigkeit 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 Investition nur insofern sie gewünschte Resultate hervorbringen. Aus purem Glück erreichte Beiträge werden nach dieser Norm ebenso belohnt. Darin liegt die Crux: Das Kriterium des Beitrags belohnt all jene Folgen unterschiedlicher Eigenschaften von Menschen (wie Intellekt, Willenskraft, Motivation, Energie, Mut, Ehrgeiz, die Fähigkeit etwas zu initiieren,

36 Das Beispiel übernehme ich von Miller 1976, S. 107 f. mit den geringfügigen Vereinfachungen von Hinsch 2002, VIII.

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). Verteidiger dieser Regel sehen darin die Freiheit und die Persönlichkeitsmerkmale respektiert, Kritiker hingegen eine moralisch arbiträre Verteilung von natürlichen Ausstattungen und sozialen Umständen, die in der Folge, falls sie nicht ausgeglichen werden, zu ungerechtfertigten weiteren Verteilungen von Gütern und Lasten führen. Eine produktive Leistung 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 an dem Beitrag 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 werden soll. Deshalb rechtfertigen produktive Leistungen noch keine größere als gleiche Güterzuteilung.

Präinstitutionelle Leistung stellt also – so kann man das Ergebnis dieses Abschnitts zusammenfassen – keinen sinnvollen Begriff bzw. Ideal liberaler Gesellschaften dar, da alle Definitionen von Leistung wie etwa Input-orientierte Anstrengungen oder Output-orientierte Beiträge letztendlich subjektiver Natur sind und daher nicht generell objektiv taxiert werden können.

5. Was rechtfertigt dann höheres Einkommen?

So stellt sich die Frage, wie denn dann, wenn nicht nach Leistung bzw. Verdienst, ggf. eine höhere als gleiche Entlohnung gerechtfertigt werden könnte. Hier lassen sich wiederum mehrere Möglichkeiten denken, die sich nicht ausschließen, sondern sich kombinieren lassen.

a) Zunächst mal ist festzuhalten, dass sich, wenn sich keine höhere als gleiche Entlohnung rechtfertigen lässt, gleich zu entlohnen ist. Wie naheliegend dies ist, zeigt das häufig in diesem Zusammenhang vorgebrachte Tortenbeispiel.³⁷ Eine Mutter will einen Kuchen unter Kindern verteilen – angenommen alle Kinder wollen ein möglichst großes Stück, wie soll die Mutter den Kuchen verteilen? Wenn keines der Kinder einen überzeugenden Grund dafür nennen kann, warum es ein größeres Stück bekommen soll als andere, dann muss der Kuchen in gleich große Stücke geteilt werden. Relevante Gründe für eine Ungleichverteilung wären zum Beispiel: Bedürfnis, erworbene Rechte, Verdienst und größerer Nutzen. Angenommen, es gäbe keine guten Gründe für eine ungleiche Verteilung, dann muss *by default* gleich verteilt werden. Alles andere wäre willkürlich und ungerecht,

37 Vgl. z.B. Tugendhat 1993, S. 373 f.

da es ja *ex hypothesis* dafür keine Gründe gibt.³⁸ Daraus ergibt sich ein prima facie Gleichverteilungsprinzip für alle zur Verteilung anstehenden Güter. Ungleichverteilungen sind rechtfertigungsbedürftig, Gleichverteilung dagegen nicht. Im Prinzip ist das mit jeder Form von Ungleichheit vereinbar, sofern sie sich nur begründen lässt. Welche Form von höherer als gleicher Entlohnung ließe sich begründen, nachdem Leistung als Grund ausgeschieden ist?

b) Eine zweite Möglichkeit folgt aus der Kritik des Leistungskriteriums: Ein höherer Lohn wäre nur dann moralisch gerechtfertigt, wenn erstens alle die gleichen persönlichen Fähigkeiten und zweitens alle die gleichen Chancen zum Einsatz ihrer Fähigkeiten im gesellschaftlichen Produktionsprozess hätten. Sonst würde die moralisch zufällige bessere Ausstattung mit Talenten oder besseren sozialen Bedingungen die ungleiche Entlohnung begründen. Das aber ist ungerecht, weil das moralisch willkürlich ist. Angenommen gleiche natürliche Ausstattung und gleiche soziale Umgebung wären gegeben, etwa bei eineiigen Zwillingen, die zusammen unter gleichen Bedingungen aufgewachsen sind. Unter diesen Bedingungen ließe sich das Ideal der eigenverantwortlichen Übernahme der Folgen des eigenen Entscheidens und Handelns anwenden. Die Größe der produktiven Beiträge der Gesellschaftsmitglieder hinge dann ausschließlich von ihrer eigenverantwortlichen Entscheidung ab und begründete so einen Anspruch auf genau denjenigen Anteil an den gemeinsam produzierten Gütern, der ihren produktiven Beiträgen entspräche. Das kommt – je nach Lesart – vielleicht einem Aspekt des meritokratischen Ideals nahe. Es hängt von den eigenen Entscheidungen ab, wie hoch man entlohnt wird. Nach diesem Verantwortungsprinzip³⁹ ist es ungerecht, wenn eine Person schlechter oder besser als andere gestellt ist (nach dem Maßstab ihrer Ressourcenanteile), außer dieser Umstand ist die Folge von Umständen, die sie selbst zu verantworten hat, also ihrer eigenen freiwilligen Entscheidung oder eines für sie vermeidbaren Fehlers. Die natürliche und soziale Ausstattung darf nicht zählen, die persönlichen Absichten und freiwilligen Entscheidungen der Menschen jedoch schon. Nicht Verdienst ist dann die Verteilungsgrundlage, sondern die Übernahme der eigenen Verantwortung bei echter Chancengleichheit. Kritiker:innen halten diese Version des Verantwortungsprinzips, die auch Glückegalitarismus genannt wird, für überzogen, weil es zum einen statt definierter Leistungskriterien den Grund für höhere Entlohnung noch ›tiefer‹ in die Eigenverantwortung von Personen legt und damit u.a. die ganze Person verantwortlich mache. Damit einher geht zum anderen die Kritik, dass Eigenverantwortung in diesem Sinn zu viel verlange. Man könne nicht vollständig für sich verantwortlich sein.⁴⁰ Verteidiger:innen wenden ein, dass das Verantwortungskriterium nicht eine Kontrolle über die gesamten notwendigen Kausalbedingungen einer Entscheidung

38 Dieses weit verbreitete Prinzip hat in der philosophischen Literatur viele Namen, u.a. Präsumtion der Gleichheit, Onus Probandi (Beweislast) oder »default option«. Vgl. Zur Begründung Gosepath 2004, II.8 und Gosepath 2015.

39 Vgl. Pro: Dworkin, 1981b, p. 311; Gosepath 2004, V.1.2; contra: Anderson 1999.

40 Vgl. Pojman & McLeod 1998, Anderson 1999, Olsaretti 2003.

bzw. Leistung verlangt. Verantwortlich reagieren müssen Individuen nur auf jene Faktoren können, die die distributiv relevanten Unterschiede zwischen den Beiträgen der Beteiligten bestimmen.⁴¹ Die Abhängigkeit von der natürlichen Ausstattung kann man zu neutralisieren suchen, indem man nicht die tatsächliche effektive Leistung, sondern nur die produktive Leistung bemisst, die die betreffende Person im Rahmen ihrer natürlichen Ausstattung selbst zu verantworten hat. Der Lohn für einen Beitrag hängt dann von dem Durchschnitt der Leistungen ab, die diejenigen Personen, die ungefähr die gleichen Fähigkeiten haben, normalerweise in einer bestimmten Zeitspanne erbringen können.⁴² Wer beansprucht, aufgrund persönlicher Leistungen eine größere Entlohnung als andere zu verdienen, muss zeigen können, dass diese zu einer vergleichbaren Leistung in der Lage gewesen wären, aber diese eigenverantwortlich nicht genutzt haben. In dieser Alternative bzw. Interpretation wird das Verdienstkriterium verantwortungsethisch ausbuchstabiert und geht in das Verantwortungsprinzip über.

c) Eine dritte Möglichkeit wird sichtbar, wenn man sich an den Prinzipien der freien Marktwirtschaft, also an Angebot und Nachfrage, orientiert und diese mit Gerechtigkeitsprinzipien der Umverteilung koppelt. Für den Markt spricht natürlich die Effizienz und die Freiheit. Ein Markt ist jedoch nur dann moralisch akzeptabel, wenn er von Gerechtigkeitsprinzipien umrahmt wird, die einerseits Chancengleichheit zu Beginn herstellen und andererseits zumindest Nachteile ganz, und auch Vorteile zu einem bestimmten Maß ausgleichen. Ist dieser allgemeine Rahmen der Gerechtigkeit staatlich (z.B. in Form eines funktionierenden Sozialstaats) garantiert, so gibt es Gründe, der Klugheit und der Gerechtigkeit einen Freiraum für den Markt zu schaffen, in dem sich die Individuen im Marktgeschehen primär an egoistischen Profitinteressen orientieren dürfen. Das schafft eine individuelle Anreizstruktur und dadurch Effizienz. Der Markt ist dann nicht nur für einzelne Individuen besser, sondern unter den staatlich geregelten Rahmenbedingungen der Gerechtigkeit auch für die Allgemeinheit, wenn der Staat mögliche Effizienzdefizite ausgleicht, indem er für die Vermeidung negativer Effekte für Dritte und für die Bereitstellung öffentlicher Güter sorgt. Unter diesen Voraussetzungen bedarf es aus der Perspektive der Gerechtigkeit eines limitierenden Prinzips, das angibt, welche im Markt erworbenen ökonomischen Gewinne in welchem Ausmaß zulässig sind. Ein solches Prinzip, an dem sich das zulässige Ausmaß und die Grenzen der Ungleichheiten bemessen sollen, findet sich in dem berühmten Differenzprinzip von John Rawls.⁴³ In seiner bekannten Fassung besagt dieses Unterschiedsprinzip, dass Ungleichheiten der ökonomischen Aussichten genau dann und insoweit zulässig sind, wenn sie den am schlechtesten gestellten Mitgliedern der Gesellschaft zum größtmöglichen Vorteil gereichen, das heißt deren soziale und ökonomische Lage soweit wie möglich verbessern. Gegeben einen Rahmen der Gerechtigkeit für den Markt kann man – wie in dieser

41 Vgl. G. Sher 1987, S. 25 f., und Zaitchik 1977, bes. S. 373.

42 Dies entspricht ungefähr dem Stundenlohntarif mit Akkordzulage.

43 Vgl. Rawls 1975, S. 96, 104.

Alternative – also statt auf Leistung auf eine effiziente Anreizstruktur zur Förderung der Wirtschaft setzen. Dies lässt höheren als gleichen Lohn für diejenigen, die am Markt erfolgreich sind, zu, wenn gerechte Prinzipien der Mindestsicherung und Umverteilung das wirtschaftliche Ergebnis so gestalten, dass alle, auch die am schlechtesten Gestellten in der Gesellschaft, so bessergestellt sind, als bei völliger Gleichverteilung von Einkommen.

d) Eine vierte Alternative besteht darin, nur rein institutionelle Verdienstkriterien zuzulassen. Die hier vorgebrachte Kritik richtete sich ja nur gegen die weitverbreitete Auffassung, es gäbe im Bereich der Wirtschaft präinstitutionelle Kriterien für Leistung und Verdienst. Diese Kritik lässt jedoch sehr wohl noch institutionelle Verdienstprinzipien zu. Jene geben bestimmte Prozeduren an, die definieren, was als Verdienst in dieser oder jener Praktik zählt. Man denke an die Regeln des freien Markts. Diese müssen dann als sozial ausgehandelt angesehen werden und legen als solche fest, was man tun muss, um im Markt legal Gewinne zu erzielen. Wenn nach diesen vorgegebenen Regeln fair gewirtschaftet wird, hat die Gewinnerin den Gewinn verdient. Verdienst ist hier ein Kriterium, das vollständig abhängig von den vorgegebenen Institutionen und Prozeduren ist. Es bemisst nur deren interne faire Befolgung. Ökonomische Vereinbarungen wie Bezahlung nach Tariflohn oder Gewinn nach den Mechanismen von Angebot und Nachfrage stellen Regeln dar, nach denen Einkommen verdient wird. Alle diese Praktiken sind von der hier vorgebrachten Kritik unberührt. Dabei muss man sich allerdings immer klarmachen, dass einem das, was einem als Ergebnis der sozial ausgehandelten Regeln zusteht, nicht in einem präinstitutionellen Sinne zusteht. Wenn man sich das klarmacht, dann ist der Vorschlag radikaler, als er zunächst erscheinen mag.

6. Schluss

Es hat sich also zusammenfassend gezeigt, dass die gängigen Kriterien für das populäre Leistungs- bzw. Verdienstkriterium nicht plausibel sind. Denn es ist unklar, wie wir von einem unparteiischen Standpunkt aus (a) subjektive Anstrengungen und Entbehrungen oder (b) substantielle Beiträge einzelner Personen zur Produktion sozialer Güter so bewerten können, dass diese Urteile für alle annehmbar sind. Die in der Wirtschaft üblichen Leistungskriterien können (c) mit den marktwirtschaftlichen Prinzipien von Angebot und Nachfrage in Konflikt geraten. Die tatsächlichen produktiven Leistungen lassen sich (d) nicht eindeutig persönlichen Entscheidungen zuordnen, denn diese hängen offensichtlich zu einem großen Teil von den sozialen Umständen und der genetischen Veranlagung ab. Weder Anstrengungen noch Marktergebnisse taugen als Kriterien für Leistung. Damit steht kein objektives, alle überzeugen könnendes Kriterium für präinstitutionellen Verdienst zur Verfügung. Das sollte dieser Beitrag zeigen. Es bleiben also nur institutionelle Verdienstkriterien übrig, wie (a) die Präsumtion der Gleichheit, (b) das Prinzip der eigenverantwortlichen Entscheidung (sog. Glückegalitarismus), (c) die marktwirtschaftlichen Prinzipien von Angebot und Nachfrage eingefasst im

Rahmen einer Theorie der Gerechtigkeit (wie etwa der von Rawls) und bzw. oder (d) rein institutionelle verstandene Kriterien wie Bezahlung nach Tariflohn oder Gewinn nach den Mechanismen von Angebot und Nachfrage.

Das Leistungsprinzip kann bisher als ein Stützpfeiler im liberalen Gebäude gelten.⁴⁴ Diese kritisch-analytische Erschütterung des Gebäudes ist von großem Belang für das Verständnis des liberalen Skripts. Was man also allemal feststellen kann, ist, dass die sog. moderne Leistungsgesellschaft (Meritokratie) aus den hier dargelegten Gründen lieber ihre Fundamentalkategorie der Leistung bzw. des Verdienstes noch mal ernsthaft überprüfen und entsprechend den vier im fünften Abschnitt genannten Möglichkeiten korrigieren sollte. Erforderlich ist also, wenn man die Ergebnisse dieser Untersuchung zu akzeptieren bereit ist, eine Revision des liberalen Skripts. Diese ist möglich, ohne den liberalen Geist der persönlichen Selbstbestimmung zu beeinträchtigen. Denn das Leistungs- und Verdienstprinzip sind zwar bisher de facto wesentliche Elemente, aber keineswegs systematisch-normativ gesehen wesentliche oder gar konstitutive Elemente der liberalen Ordnung.

Literatur

- Allen, Ansgar 2018. »Against Meritocracy: Culture, Power and Myths of Mobility«, in *British Journal of Educational Studies* 66, 2, S. 284–285.
- Anderson, Elizabeth 1999. »What is the Point of Equality?«, in: *Ethics*, 109, S. 287–337.
- Aristoteles 1972. *Nikomachische Ethik*. München: dtv.
- Bai, Tongdong 2020. *Against Political Equality: The Confucian Case*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Becker, Rolf; Hadjar, Andreas 2009. »Meritokratie – Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften«, in *Lehrbuch der Bildungssoziologie*, hrsg. v. Becker, Rolf, S. 35–59. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Beckert, Jens 2004. *Unverdientes Vermögen: Soziologie des Erbrechts*, Frankfurt am Main: Campus.
- Börzel, Tanja A.; Gerschewski, Johannes; Zürn, Michael 2024. »Introduction: The Liberal Script at the Beginning of the 21st Century«, in: Tanja Börzel, Johannes Gerschewski, Michael Zürn (eds.), *The Liberal Script at the Beginning of the 21st Century*, Oxford University Press.
- Bourdieu, Pierre 1984. *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Harvard: University Press.
- Dalbert, Claudia 1998. »Das Gerechtigkeitsmotiv und die seelische Gesundheit«, in: B. Reichle, M. Schmitt (Hrsg.), *Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral. Zum psychologischen Verständnis ethischer Aspekte im menschlichen Verhalten*, Weinheim, München: Juventa, S. 19–31.
- Deutsch, Morton 1975. »Equity, Equality, and Need: What Determines Which Value Will Be Used as the Basis of Distributive Justice?«, in *Journal of Social Issues* 31, S. 137–149.
- Dornstein, Miriam 1991. *Conceptions of Fair Pay. Theoretical Perspectives and Empirical Research*. New York: Praeger.
- Dworkin, Ronald 1981. »What is Equality? Part 2: Equality of Resources« *Philosophy and Public Affairs*, 10: 283–345.
- Feinberg, Joel 1963. »Justice and Personal Desert«, in *Nomos VI: Justice*, hrsg. v. Friedrich, Carl J.; Chapman, John W., S. 63–97. New York: Atherton.

44 S. Fn 1 & 2.

- Fishkin, James 1983. *Justice, Equal Opportunity, and the Family*. New Haven: Yale University Press.
- Gosepath, Stefan 2004. *Gleiche Gerechtigkeit. Grundlagen eines liberalen Egalitarismus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Gosepath, Stefan 2015. »The Principles and the Presumption of Equality«, in *Social equality. On what it means to be equals*, hrsg. v. Fourie, Carina; Schuppert, Fabian; Wallimann-Helmer, Ivo, S. 167–185. Oxford: Oxford University Press.
- Gosepath, Stefan 2022. »What, If Anything, Is Wrong with Bequest?«, in *Inheritance and the Right to Bequeath: Legal and Philosophical Perspectives*, hrsg. v. Schmidt, Hans-Christoph; Halliday, Daniel; Gutmann, Thomas, S. 15–35. London: Routledge.
- Halliday, Daniel 2018. *Inheritance of Wealth: Justice, Equality, and the Right to Bequeath*, Oxford: Oxford University Press.
- Hertel, Florian R.; Groh-Samberg, Olaf 2019. »The Relation between Inequality and Intergenerational Class Mobility in 39 Countries«, in *American Sociological Review* 84, 6, S. 1099–1133.
- Hirsch, Wilfried 2002. *Gerechtfertigte Ungleichheiten. Grundsätze sozialer Gerechtigkeit*. Berlin/New York: de Gruyter.
- Kleining, John 1971. »The Concept of Desert«, in: *American Philosophical Quarterly*, 8.
- Kolczyńska, Marta 2019. »How Far From Meritocracy? A Cross-National Longitudinal Analysis of European Countries«, in *Socius* 5, S. 1–10.
- Kymlicka, Will 1996. *Politische Philosophie heute. Eine Einführung*, Frankfurt: Campus.
- Kymlicka, Will 2001. *Contemporary Political Philosophy*. Oxford: Oxford University Press.
- Lareau, Annette 2003. *Unequal childhoods: Class, race, and family life*. Berkeley: University of California Press.
- Lipset, Seymour M. 1972. »Social Mobility and Equal Opportunity«, in *The Public Interest* 29, S. 90–108.
- Markovits, Daniel 2019. *The Meritocracy Trap: How America's Foundational Myth Feeds Inequality, Dismantles the Middle Class, and Devours the Elite*. New York: Penguin Press.
- Mijs, Jonathan J. B. 2018. »Visualizing Belief in Meritocracy 1930–2010«, in *Socius* 4, S. 1–2.
- Miller, David 1976. *Social Justice*. Oxford: Clarendon Press.
- Miller, David 1999. *Principles of Social Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Moriarty, Jeffrey 2018. »Desert-based Justice«, in *The Oxford Handbook of Distributive Justice*, hrsg. v. Olsaretti, Serena, S. 152–174. New York: Oxford University Press.
- Mulligan, Thomas 2018. *Justice and the Meritocratic State*. New York: Routledge.
- Mulligan, Thomas 2023. »Meritocracy«, in *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, hrsg. v. Zalta, Edward N.; Nodelman, Uri <https://plato.stanford.edu/archives/fall2023/entries/meritocracy> (Zugriff vom 12.12.2023).
- Neckel, Sighard; Droge, Kai; Somme, Irene 2004. »Welche Leistung, welche Leistungsgerechtigkeit? Soziologische Konzepte, normative Fragen und einige empirische Befunde«, in *Welche Gleichheit, welche Ungleichheit? Grundlagen der Ungleichheitsforschung*, hrsg. v. Berger, Peter A.; Schmidt, Volker H., S. 137–164. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Olsaretti, Serena (Hrsg.) 2003, *Desert and Justice*, Oxford: Clarendon Press.
- Olsaretti, Serena 2004. *Liberty, Desert and the Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pfannkuche, Walter 1994. *Wer verdient schon, was er verdient?*. Berlin: Rotbuch.
- Pfeffer, Fabian T.; Killewald, Alexandra 2017. »Generations of Advantage. Multigenerational Correlations in Family Wealth«, in *Social Forces* 96, 4, S. 1411–1442.
- Piketty, Thomas 2014. *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Platon 1958. *Die Gesetze (Nomoi)*, Bd. 6, hrsg. v. Otto, Walter F., Hamburg: Rowohlt.
- Pojman, Louis 1999. »Merit: Why Do We Value It?«, in *Journal of Social Philosophy* 30, 1, S. 83–102.
- Pojman, Louis P.; McLeod, Owen (Hrsg.) 1998. *What Do We Deserve? A Reader on Justice and Desert*. Oxford: Oxford University Press.
- Rawls, John 1975. *Eine Theorie der Gerechtigkeit*, Frankfurt: Suhrkamp.

- Sandel, Michael J. 2020. *The Tyranny of Merit. What's Become of the Common Good?*. London: Penguin.
- Scanlon, Thomas M. 2018. *Why Does Inequality Matter*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, Amartya 2000. »Merit and Justice«, in *Meritocracy and Economic Inequality*, hrsg. v. Arrow, Kenneth J.; Bowles, Samuel; Durlauf, Steven, S. 5–16. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Sher, George 1987. *Desert*. Princeton: Princeton University Press.
- Taylor, Charles 1988. »Wesen und Reichweite distributiver Gerechtigkeit«, in: ders., *Negative Freiheit?*, Frankfurt/M: Suhrkamp, S. 145–187.
- Torche, Florencia 2015. »Analyses of Intergenerational Mobility: An Interdisciplinary Review«, in *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 657, 1, S. 37–62.
- Törnblom, Kjell Y.; Foa, Uriel G. 1983. »Choice of a Distribution Principle. Cross-Cultural Evidence on the Effects of Resources«, in *Acta Sociologica* 26, S. 161–173.
- Tugendhat, Ernst 1993. *Vorlesungen über Ethik*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Walzer, Michael 1983. *Spheres of Justice. A Defense of Pluralism and Equality*. New York: Basic Books.
- Wooldridge, Adrian 2021. *The Aristocracy of Talent: How Meritocracy Made the Modern World*. New York: Skyhorse.
- Young, Iris Marion 1990. *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.
- Young, Michael 1958. *The Rise of the Meritocracy*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Zaitchik, Alan 1977. »On Deserving to Deserve«, in *Philosophy and Public Affairs* 6, S. 370–388.
- Zürn, Michael; Gerschewski, Johannes 2021: Sketching the Liberal Script. A Target of Contestations, SCRIPTS Working Paper No. 10, Berlin: Cluster of Excellence 2055 »Contestations of the Liberal Script – SCRIPTS«
- Zürn, Michael; Gerschewski, Johannes 2024. »The Liberal Script. A Reconstruction«, in: Tanja Börzel, Johannes Gerschewski, Michael Zürn (eds.), *The Liberal Script at the Beginning of the 21st Century*, Oxford: Oxford University Press, II.1.

Zusammenfassung: Meritokratie ist ein entscheidendes Merkmal liberaler Ordnungen bzw. im liberalen Skript. Unter einer Meritokratie versteht man eine Gesellschaft, in der Chancengleichheit herrscht und Belohnungen, Vergütungen, Positionen, Ämter und Macht, die einzelne Personen erlangen, proportional zu deren individuellem Verdienst sind. Verdienst bzw. Leistung ist wohl das am häufigsten angeführte Prinzip in liberalen Marktwirtschaften (neben Effizienz und Bedürfnissen), das die Ungleichheit von ökonomischem Einkommen und Besitz rechtfertigen soll. Dennoch ist der Gesichtspunkt der Leistung und des Verdiensts aus verschiedenen Gründen problematisch. Nach einer einleitenden Erörterung des Verdienstbegriffs und der Meritokratie werden verschiedene Haupteinwände gegen die Meritokratie skizziert. Einer der häufig zu hörenden Einwände ist die der gebrochenen Versprechen: Meritokratien halten de facto ihre eigenen Versprechen nicht ein, was zu der Behauptung führt, dass die Meritokratie ein Mythos ist. In diesem Beitrag wird ein anderer gewichtigerer Einwand erörtert, der die Idee des Verdienstes, verstanden als prä-institutionelles Kriterium, nicht lediglich als bloße Spielregel, selbst betrifft: Anstrengungen und produktive Beiträge als die beiden einzigen Kriterien für Leistungen im ökonomischen Bereich stellen keine objektiven Kriterien dar. Es ist unklar, wie subjektive Anstrengungen, Entbehrungen und produktive Beiträge unparteiisch bewertet werden können. Außerdem hängen produktive Leistungen in hohem Maße von den sozialen Umständen und der genetischen Veranlagung ab, die beide dem Zufall überlassen und aus moralischer Sicht willkürlich sind. Schließlich sind sie mit anderen liberalen Grundsätzen nicht vereinbar. So geraten Leistungskriterien mit dem Prinzip des freien Marktes in Konflikt. Im Anschluss an diesen generellen Einwand werden vier mögliche Alternativen vorgestellt, wie sich die aufgezeigten Probleme in einer liberalen Ordnung vermeiden ließen.

Stichworte: Verdienst, Leistung, Meritokratie, freie Marktwirtschaft, Gerechtigkeit

No pain, no gain? Problems with Merit in the Liberal Economy

Abstract: Meritocracy is a key feature of liberal orders and the liberal script. A meritocracy is a society in which there is equality of opportunity and in which the rewards, remuneration, positions, offices and power that individuals attain are proportional to their individual merit. Merit is probably the principle (along with efficiency and need) most often invoked in liberal market economies to justify inequalities in economic income and wealth. – However, the merit perspective is problematic for a number of reasons. After an introductory discussion of the concept of merit and meritocracy, several main objections to meritocracy are outlined. One of the most common objections is that of broken promises: Meritocracies de facto fail to deliver on their own promises, leading to claims that meritocracy is a myth. This paper discusses another, more weighty objection, which concerns the very idea of merit, understood as a pre-institutional criterion, not just a rule of the game: effort and productive contribution, as the only two criteria for achievement in the economic sphere, are not objective criteria. It is unclear how subjective efforts, deprivations and productive contributions can be assessed impartially. Moreover, productive achievements are highly dependent on social circumstances and genetic predisposition, both of which are left to chance and are morally arbitrary. Finally, they are incompatible with other liberal principles. Thus, meritocracy conflicts with the principle of the free market. Following this general objection, four possible alternatives are presented as to how the problems outlined above could be avoided in a liberal order.

Keywords: Merit, desert, meritocracy, free market economy, justice

Autor:

Prof. Dr. Stefan Gosepath
Freie Universität Berlin
Institut für Philosophie
Thielallee 43
14195 Berlin
Post: Habelschwerdter Allee 30
Telefon +49 30 838 59011
stefan.gosepath@fu-berlin.de
www.stefan-gosepath.de

