

# ***Widersprüche der Erwerbsarbeit. Eine immanente Kritik der Leistungsgerechtigkeit***

## ***Inhaltsübersicht:***

1. Das Rätsel der Leistungsgerechtigkeit
2. Der Begriff des Widerspruchs
3. Widerspruch zwischen Markteffizienz und Meritokratie
  - 3.1 Unterschiedliche normative Strukturen von Markt und Meritokratie
  - 3.2 Widersprüchliche Verbundenheit von Markt und Meritokratie
4. Widerspruch zwischen Subjektivität und Objektivität betrieblicher Leistungsbewertungen
  - 4.1 Objektivität als normative Anforderung
  - 4.2 Subjektivität als Notwendigkeit
  - 4.3 Widersprüchliche Verbundenheit
5. Leistungsprinzip und Ideologie

## **1. Das Rätsel der Leistungsgerechtigkeit**

Leistungsgerechtigkeit ist mit einem Rätsel behaftet. Einerseits ist sie ein moralisches Argument, das die Ungleichheit kapitalistischer Marktwirtschaften rechtfertigt und gegen staatliche Interventionen verteidigt. Deren durch Markt und Unternehmen organisierte ökonomische Zusammenhänge würden im weitesten Sinne faire, leistungsgerechte, Verteilungsergebnisse produzieren, wenn der Staat sie nur ihre Wirkung entfalten ließe, lautet die Kernargumentation.

Und gerade in Industriegesellschaften mit großer Ungleichheit glauben viele Menschen, dass sozialen Ungleichheiten insbesondere in der Einkommensverteilung Leistungsgerechtigkeit als Prinzip der Einkommensverteilung zugrunde liegt und, mehr noch, dass dies wünschenswert ist.

Bei genauerem Hinsehen ergeben sich andererseits Zweifel daran, dass Leistungsgerechtigkeit bei der Einkommensverteilung überhaupt eine Rolle spielt: Die Polarisierung von Einkommen scheint zu groß, gemessen an Kriterien wie Aufwand, Nutzen oder sozialer Wertschätzung für verschiedene Beruf zu zufällig, und je nach Ort und Zeit zu inkonsistent zu sein, als dass es plausibel scheint, dass Erwerbseinkommen maßgeblich von Kriterien der Leistungsgerechtigkeit bestimmt sein könnten. Andere, nicht gerechtigkeitsrelevante Faktoren, wie Geschlecht, Ethnie, soziale Herkunft oder geografische Verortung des Arbeitsplatzes spielen eine zu große Rolle.

Ist Leistungsgerechtigkeit also das zentrale Prinzip der kapitalistischen Erwerbsarbeit und insbesondere ihrer Entlohnung? Vielleicht muss die Antwort „sowohl ja als auch nein“ lauten. Im Rahmen dieser Arbeit wird eine Deutung des Rätsels versucht, die Leistungsgerechtigkeit als praxisleitendes Prinzip als widersprüchlich verfasst versteht.

Das bedeutet: In den Norm- und Praxiszusammenhängen der leistungsgerechten Erwerbsarbeit ist ein systematischer Konflikt angelegt. Die von einem Widerspruch betroffenen Normen lassen sich einerseits nicht gleichzeitig verwirklichen, verweisen aber jeweils aufeinander und reproduzieren sich wechselseitig. Begrifflich orientiert sich die Arbeit und ihre Widerspruchskonzept an Rahel Jaeggis Buch „Kritik von Lebensformen“: Erwerbsarbeit, Markt und Betrieb werden als Lebensformen verstanden, d.h. als Bündel von gewohnheitsmäßig ausgeübten und durch intersubjektive Normen und Vorstellungen strukturierte Praktiken.

Die beiden zentralen Thesen sind, dass Widersprüche sowohl (I.) zwischen wesentlichen formalen Eigenschaften des Leistungsprinzips und der marktlichen Organisation von Erwerbsarbeit bestehen, als auch zwischen (II.) dem Objektivitätsanspruch betrieblicher Leistungsbewertungen und der Zwangsläufigkeit, dass diese sich auf subjektiven Urteilen gründen.

Nach einer Klärung des Begriffs des Widerspruchs und des methodischen Vorgehens zu seinem Nachweis werden beide Widersprüche anhand einer Rekonstruktion von zwei widersprechenden Sets von Normen der leistungsgerechten Erwerbsarbeit in Markt (I.) und Betrieb (II.) nachgewiesen. Abschließend wird nach den wissenschaftlichen und politischen Implikationen gefragt.

## 2. Der Begriff des Widerspruchs

Rahel Jaeggis 2014 erschienenes Buch „Kritik von Lebensformen“ liefert ein begriffliches Instrumentarium zur Analyse von Widersprüchen in Lebensformen, das als immanente Kritik bezeichnet wird. Der zentrale Begriff von Jaeggis Theorie sind Lebensformen, relativ beständige soziale Norm-Praxis-Komplexe: „Lebensformen stellen sich dar als Bündel von sozialen Praktiken [...]. Sie umfassen Einstellungen und habitualisierte Verhaltensweisen mit *normativem Charakter*, die die *kollektive Lebensführung* betreffen, obwohl sie weder *streng kodifiziert* noch *institutionell verbindlich* verfasst sind.“<sup>1</sup>

Die immanente normative Struktur von Lebensformen ist oft widersprüchlich strukturiert, das bedeutet es stehen sich handlungsleitende Normen gegenüber, die sich nicht gleichzeitig verwirklichen lassen. Ein Widerspruch besteht in einer „Disjunktion von strukturellen Eigenschaften sozialer Systeme, wobei diese Prinzipien durcheinander wirksam werden, sich aber zugleich widersprechen“.<sup>2</sup>

Widersprüche sind Ausgangspunkte für Krisen und Konflikte, die in der immanenten Struktur sozialer Gebilde angelegt sind, das bedeutet Widersprüche sind „konstitutiv für die entsprechende Formation selbst“.<sup>3</sup> Entscheidend ist dabei die systematische Verbundenheit der konfligierenden Normen: „Die in Frage stehenden Konflikte kommen nicht lediglich durch das gleichzeitige Auftreten zweier konträrer Ansprüche zustande, vielmehr sind diese Ansprüche miteinander verbunden – und genau das macht den immanenten Charakter und die systematische Verfasstheit des Konflikts aus.“<sup>4</sup>

Latente Widersprüche können sich als manifeste Konflikte „artikulieren“ oder „aktualisieren“. Solche Prozesse sind zwar auf die habituelle Struktur und die damit verbundene normative Ordnung der Lebensformen bezogen, in ihren jeweiligen Verläufen aber kontingent: „[Der] Verlauf des dialektischen Prozesses [...] wird dann nicht ‚zwingend‘ oder notwendig in einem kausal deterministischen Sinn sein. [...] Damit ist dann nicht mehr eine prospektiv-notwendige, sondern eine im Nachhinein schlüssige Entwicklung bezeichnet; ‚schlüssig‘ und damit gerechtfertigt ist diese, sofern sie die Probleme und Unzulänglichkeiten der überwundenen Formationen lösen [...], und zwar besser lösen kann.“<sup>5</sup>

Dem reflexiven, immanent normativen und widersprüchlichen Charakter von Lebensformen entspricht die Methode der immanenten Kritik. Diese bezieht ihren Maßstab aus dem Selbstverständnis der Praktiken selbst und versteht deren normative Problematiken als im Gegenstand angelegte systematische Widersprüche: „Immanente Kritik lokalisiert die Normativität sozialer Praktiken in den Vollzugsbedingungen dieser Praktiken selbst. Außerdem geht immanente Kritik davon aus, dass die Kontexte, aus denen sie ihre Maßstäbe bezieht, gleichzeitig in sich widersprüchlich sind. Sie werden nicht zufällig nicht verwirklicht, sondern sind von einem systematischen Problem gezeichnet.“<sup>6</sup>

Eine Möglichkeit des „Aufweis[es] praktischer Widersprüche“ besteht darin, zu zeigen, dass „zwei Sets von Praktiken und Normen in einem sozialen Handlungszusammenhang sowohl wirksam sind als auch einander widersprechen.“<sup>7</sup> Dementsprechend versuche ich nachzuweisen, dass die Lebensformen Betrieb und Markt, in denen kapitalistische Erwerbsarbeit entscheidend organisiert ist, jeweils zwei

---

<sup>1</sup> Jaeggi 2014: 77

<sup>2</sup> Jaeggi 2014: 389

<sup>3</sup> Jaeggi 2014: 370

<sup>4</sup> Jaeggi 2014: 371

<sup>5</sup> Jaeggi 2014: 436f.

<sup>6</sup> Jaeggi 2014: 277

<sup>7</sup> Jaeggi 2014: 379

wirksame Sets von Normen enthalten, die einander sowohl widersprechen, als auch gegenseitig hervorbringen.

### **3. Widerspruch zwischen Markteffizienz und Meritokratie**

Die Idee der Leistungsgerechtigkeit<sup>8</sup> hat in heutigen politischen Debatten in der Regel eine neoliberale Stoßrichtung: Die durch die marktliche und betriebliche Organisation von Lohnarbeit entstandenen Ungleichheiten seien legitim, weil sie auf Leistungsunterschieden gründeten.<sup>9</sup> Bereits in 1970er Jahren gab es allerdings Kritik an dieser Kurzschließung von Markt und Meritokratie. Friedrich Hayek argumentierte, dass das kontingente, dynamische Spiel der Märkte nicht für Leistungsgerechtigkeit sorgen könne, ja im Widerspruch zu dieser Idee stünde. Konsequenterweise forderte er als Neoliberaler den Verzicht auf jegliche Gerechtigkeitsansprüche im Hinblick auf Markteinkommen.<sup>10</sup> In diesem Kapitel soll gezeigt werden, dass sich verschiedene normative Selbstverständnisse von Markt und Leistungsgerechtigkeit rekonstruieren lassen, die in Alltagspraktiken der Erwerbsarbeit sowohl miteinander konfliktieren als auch sich wechselseitig hervorbringen.

#### **3.1 Unterschiedliche normative Strukturen von Markt und Meritokratie**

Sowohl das Leistungsprinzip als auch das für Märkte maßgebliche Effizienzprinzip sind praxisrelevante Normen der Lebensform Erwerbsarbeit, wie im Folgenden gezeigt werden soll. Für die herausragende Bedeutung des Leistungsprinzips als Norm der Erwerbsarbeit gibt es zwei einfache Erklärungen: Es spielt eine entscheidende Rolle für die Lösung des Transformationsproblems von Arbeitskraft und es fungiert als lebensformübergreifende gesellschaftliche Ideologie der Rechtfertigung von Ungleichheit.

Das Transformationsproblem ist im Kern ein Kontrollproblem kapitalistischer Erwerbsarbeit. Diese ist formal-rechtlich in der Form des Arbeitsvertrags geregelt, gleichzeitig aber können die Erwartungen von Betrieben an ihre Beschäftigten dort nicht so detailliert geregelt werden, wie es für die Unternehmer nötig wäre, um die wirtschaftliche Rentabilität von Arbeitsverhältnissen vertraglich sicherzustellen. Deutschmann (2002) schreibt dazu beispielsweise: „kein Arbeitsvertrag kann so genau spezifiziert werden, dass sämtliche Arbeitsleistungen im Vorhinein bis ins kleinste Detail festgelegt werden. [...] Nur wegen der situativen Flexibilität und kreativen Intelligenz der lebendigen Arbeit lohnt es sich letztlich für ihn [den Arbeitgeber], Arbeitskräfte zu kaufen.“<sup>11</sup>

Für Erwerbsorganisationen bleibt also grundsätzlich eine Kontrolllücke bestehen, die diese mit Strategien der Motivation und Disziplinierung füllen, für die die Arbeitssoziologie den Begriff „Leistungspolitik“ gefunden hat, nämlich „die Art und Weise der Definition von Leistung sowie [...] [die] angewandten Methoden, mit denen die entsprechende Leistungserbringung der Beschäftigten sichergestellt werden soll, um das Problem der Umwandlung der erworbenen Arbeitskraft [...] in konkrete, entsprechend der Leistungsdefinition als nützlich angesehene Arbeit zu lösen.“<sup>12</sup>

Das Transformationsproblem legt nahe, dass „Leistung“ eine der kapitalistischen Lohnarbeit immanente Idee ist, die den Wert und Zweck von Arbeit, insbesondere aus Sicht von Unternehmer\*innen, bestimmt. Darüber hinaus setzt das Konzept von Leistungspolitik als prinzipiell zustimmungspflichtig das Vorhandensein von zumindest in gewissem Maße konsensuell geteilten Legitimitätsvorstellungen auf Beschäftigten- und Unternehmensseite voraus: „Die Legitimität der

---

<sup>8</sup> Im Folgenden synonym: Meritokratie

<sup>9</sup> Vgl. Jocham 2015: 260 ff.

<sup>10</sup> Vgl. Hayek 1996 193–203

<sup>11</sup> Deutschmann 2002: 96f. Vgl. auch Minssen 2013: 301; Struck 2006: 217-219;

<sup>12</sup> Menz 2009: 166

Leistungspolitik ist abhängig von Gerechtigkeitsprinzipien [...]. Werden grundlegende Werte und moralische Prinzipien wie z. B. Gerechtigkeitsvorstellungen eingehalten, erhöht das die Legitimität von leistungspolitischen Forderungen.“<sup>13</sup> Die Unterbestimmtheit von Arbeitsverträgen und die Abhängigkeit der Unternehmen vom Engagement ihrer Beschäftigten macht das Vorhandensein einer wie auch immer gearteten Verknüpfung von Moral und Leistung zumindest sehr wahrscheinlich.

Außerdem wird Leistungsgerechtigkeit auch über den Kontext der Lebensform Erwerbsarbeit im engeren Sinne hinaus als zentrales Element des normativen Selbstverständnisses moderner Gesellschaften angesehen. Fassauer (2008) bezeichnet sie als „konstitutiv für die normative Sozialordnung moderner Gesellschaften“,<sup>14</sup> Solga (2005) als „Selbstdefinition moderner Gesellschaften“.<sup>15</sup> Zentral für das Selbstverständnis der Moderne ist die Ablehnung der vorbürgerlichen, ständischen Ordnung, das „Hineingeborenwerden“ in eine Statusposition.<sup>16</sup> Mit der Moderne kommen Statusunterschiede also prinzipiell unter den normativen Rechtfertigungsdruck, sachlich begründet zu sein.<sup>17</sup>

Es scheint also naheliegend, das Leistungsprinzip als empirisch erhebbare soziale Tatsache an zwei Orten zu suchen:

- a) Als Anspruchsmuster von Beschäftigten in abhängigen Erwerbsverhältnissen
- b) In Einstellungen von Bürger\*innen zur Geltung und Wünschbarkeit des Leistungsprinzips.

Eine Reihe von arbeitssoziologischen Studien untersucht die Bedeutung von Leistungsgerechtigkeit als Anspruchsmuster von Erwerbstätigen in Deutschland. Die historische Bedeutung von Leistungsgerechtigkeit als Norm in der Industriearbeit in Deutschland gilt als gesichert. So zeigt Menz (2009) in einem Literaturüberblick über zentrale arbeitssoziologische Studien der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts, dass diese eine bemerkenswerte Beharrlichkeit des arbeitskraftbasierten, also aufwandsbezogenen Leistungsprinzips unter den Einstellungen der Arbeiter\*innen feststellen mussten. Dies ist insofern überraschend, als sie oft eigentlich angetreten waren, um den Verfall von „bürgerlichen“ Leistungsnormen zu dokumentieren.<sup>18</sup>

Der Forschungsstand legt nahe, dass Leistungsgerechtigkeit weiterhin der zentrale normative Anspruch von Beschäftigten in der Lohnarbeit in Deutschland ist. So stellen Hürtgen und Voswinkel (2014) in Interviews mit Erwerbstätigen fest, dass diese ihren Lohn als Gegenleistung für ihren Arbeitsaufwand verstehen, auf die sie einen Anspruch haben. Die Höhe des Anspruchs rekonstruieren sie aus einem Vergleich mit anderen Beschäftigten, deren Einkommen und deren Leistung.<sup>19</sup> Menschliche Bedürfnisse spielen als Anspruchsmuster bei den Befragten keine Rolle.<sup>20</sup>

Auch Kratzer et al. (2019) beobachten in ihrer umfangreichen Studie „Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit“ eine enorme Beständigkeit meritokratischer Orientierungen, oder genauer der aufwandsbezogenen Leistungsgerechtigkeit: „Das Leistungsprinzip scheint in der Tat zu einer Art normalisiertem Beschäftigtenhabitus und einem weitgehend „kritikfesten Schema“ geworden zu sein [...]. Als Maßstab von Leistungsgerechtigkeit dominiert in unserem Material nach wie vor ein

---

<sup>13</sup> Kleeman/Westerheide 2019: 199

<sup>14</sup> Faßauer 2008: 237

<sup>15</sup> Solga 2005: 23

<sup>16</sup> Vgl. Reh/Ricken 2018: 1ff.

<sup>17</sup> Vgl. Mau 2004: 165

<sup>18</sup> Vgl. Menz 2009: 192

<sup>19</sup> Hürtgen und Voswinkel 2014: 209

<sup>20</sup> Hürtgen und Voswinkel 2014: 210

aufwandsbezogener Leistungsbegriff, der auf das konkrete Leistungsverhalten sowie auf berufliche Kompetenzen und Qualifikationen verweist.“<sup>21</sup>

Pfeiffer et al. (2019) stellen bei ihrer Untersuchung der Ansprüche von Crowdworker\*innen ebenfalls fest, dass aufwandsbezogene Ansprüche auf Leistungsgerechtigkeit auch in diesen neuen Arbeitskontexten – zumindest vorerst – weiterhin dominant sind: „Die hier vorgestellten explorativen Ergebnisse scheinen nahe zu legen, dass sich altbekannte Ansprüche an Gerechtigkeit auch in neuen, digitalen Formen der ent-betrieblichten Arbeit zeigen [...]. Das Verständnis der Crowdarbeitenden bezieht sich auf einen Begriff von Leistungsgerechtigkeit, welcher überwiegend aufwandsbezogen gedeutet wird und viele Parallelen zu anderen Ansprüchen von Beschäftigten aufweist.“<sup>22</sup>

Neben den Gerechtigkeitsansprüchen von Beschäftigten findet sich das Leistungsprinzip auch in Einstellungen der Bevölkerung in Deutschland zu den Fragen, nach welchen Prinzipien berufliche Positionen und Erwerbseinkommen verteilt werden sollen, bzw. de facto verteilt werden.

Mehrere Umfragen zeigen, dass Leistungsgerechtigkeit in Deutschland als das wichtigste Prinzip zur Beurteilung der Legitimität von Einkommensungleichheiten angesehen wird, so zum Beispiel Hinz und Liebig (2010): Auf die Frage „Woran bemisst sich ein gerechtes Bruttoeinkommen?“ erzielte die Antwort „Leistung“ mit durchschnittlich über fünf auf einer Skala von null bis sechs die höchste Zustimmung.<sup>23</sup>

Die Autoren finden dieses Ergebnis angesichts älterer Umfrageergebnisse nicht überraschend: „Wie sich in bisherigen, internationalen Studien zeigt, sollte es vor allem die individuelle Leistung sein, die sich in der Höhe des Einkommens niederschlägt. Regelmäßig sprechen sich zwischen 85 und 95 Prozent der Teilnehmer an Umfragen dafür aus, dass derjenige, der mehr leistet, auch mehr Einkommen erhalten sollte.“<sup>24</sup> Die Zustimmung zum Leistungsprinzip scheint also sowohl über Zeit als auch über nationale Grenzen hinweg stabil zu sein, schreibt Hadjar (2015): Ungleichheit werde „in marktorientierten, industrialisierten Staaten offenbar insbesondere auf Basis des Prinzips der Chancengleichheit bzw. des meritokratischen Prinzips weithin und zeitlich auch relativ stabil akzeptiert.“<sup>25</sup>

Diese These wird bestätigt durch eine Studie von Adriaans, Eisnecker und Liebig (2019); In Deutschland finden das Leistungsprinzip laut dieser Umfrage über 80 Prozent der Befragten legitim.<sup>26</sup> Hadjar (2008) stellt fest, dass die Bildungsexpansion die Zustimmung zum Leistungsprinzip insgesamt erhöht hat – bis auf bei den höher Gebildeten; diese seien „Träger eines gegenteiligen Trends hin zu einer verstärkten Hinterfragung der Ungleichheitsstrukturen“.<sup>27</sup>

Neben der normativen Zustimmung zum Leistungsprinzip legt eine Reihe von Umfrageergebnissen auch nahe, dass in Deutschland an dessen „faktische Geltung“ geglaubt wird, so Hadjar (2008).<sup>28</sup> Auch Mau (1997) kommt zum Ergebnis, dass Mehrheiten der Befragten in Großbritannien, Schweden, Ost- und Westdeutschland „meritokratische Orientierungen“ haben.<sup>29</sup> Gemessen wurde dies an der Zustimmung zu den Aussagen „Hart zu arbeiten ist wichtig für das Vorwärtskommen“, „Ohne

---

<sup>21</sup> Kratzer et al 2019: 54

<sup>22</sup> Pfeiffer et al 2019: 761

<sup>23</sup> Hinz/Liebig 2010: 10

<sup>24</sup> Hinz/Liebig 2010: 9

<sup>25</sup> Hadjar 2015: 163

<sup>26</sup> Vgl. Adriaans/Eisnecker/Liebig 2019: 822; In der Umfrage wurde offenbar explizit nach dem „Leistungsprinzip“ gefragt.

<sup>27</sup> Hadjar 2008: 157f.

<sup>28</sup> Hillmert 2019: 5

<sup>29</sup> vgl. Mau 1997: 51ff. und 75ff.

zusätzliche Bezahlung übernimmt keiner Verantwortung“ und „Wer Ambitionen hat, kommt voran im Leben“ (S. 71). Die Ergebnisse beziehen sich also weniger auf die Zustimmung zum Leistungsprinzip als legitimer Verteilungsregel, sondern auf den Glauben an die Wirksamkeit des meritokratischen Prinzips.

Sowohl in den lebensformimmanenten Gerechtigkeitsansprüchen in der Erwerbsarbeit als auch in den gesamtgesellschaftlichen normativen Anforderungen an gerechte Erwerbentlohnung kann das Leistungsprinzip als **die** wichtigste Gerechtigkeitsnorm gelten. Damit kann sie als immanentes Prinzip der Lebensform Erwerbsarbeit und insbesondere der Erwerbentlohnung gelten.

Für Märkte, die wie noch zu zeigen ist ebenfalls eine Rolle in der Lebensform Erwerbsarbeit spielen, ist ein anderes Prinzip konstitutiv: Effizienz. Da das Sprechen über Märkte als effizient gängig ist, klingt das intuitiv plausibel. Es lässt sich aber auch am wirtschaftswissenschaftlichen Diskurs über Märkte belegen. Dort wird nicht nur Märkten und Marktakteuren Effizienz als Eigenschaft zugeschrieben, diese Zuschreibung hat normative Konsequenzen, die sich aus einer kritischen Lektüre der Texte selbst ersichtlich werden. Der Kürze wegen werden hier nur einige Textstellen exemplarisch analysiert.

Die These des (Selbst-)Verständnisses von Märkten als effizient lässt sich untergliedern in zwei Hypothesen, die sich nach Hirsch-Kreinsen (2004) als „Rationalitätshypothese“ und „Markthypothese“ bezeichnen lassen.

A – Rationalitätshypothese: „Der Rationalitätshypothese zu Folge suchen Akteure unter den Bedingungen knapper Ressourcen stets ihren Nutzen zu maximieren und verhalten sich in diesem Sinn rational. [...] Sehr zugespitzt lässt sich die Rationalitätsannahme im bekannten Handlungsmodell des Homo Oeconomicus bündeln: Er richtet seine Entscheidungen und Handlungen einzig und allein an den damit verbundenen Kosten und Nutzen aus. Es dominiert eine nutzen-orientierte bzw. utilitaristische Handlungsperspektive.“<sup>30</sup>

B – Markthypothese: „Koordiniert werden rational handelnde Akteure durch den Preismechanismus auf einem perfekten Markt, insofern als sie über den preisvermittelten Austausch von Gütern, Dienstleistungen und Geld ihren jeweiligen Nutzen zu maximieren suchen. [...] Dabei wird postuliert, dass unter den Bedingungen eines perfekten Marktes rationales Handeln nicht nur die Interessen einzelner Akteure zufrieden stellt, sondern auch zu einer Situation führt, in der kein Beteiligter besser gestellt werden kann, ohne dass zugleich ein anderer Beteiligter schlechter gestellt werden würde. Die Gleichgewichtsprozesse tendieren danach zu einer Ordnung, die als „effizient“ bzw. „pareto-optimal“ bezeichnet wird.“<sup>31</sup>

Die Rationalitätshypothese als Annahme von individuellem nutzenmaximierendem Verhalten findet sich durch die Bank In Einführungstexten in die Mikroökonomie, z.B. bei Heertje und Wenzel (2011)<sup>32</sup> Samuelson und Nordhaus (2010),<sup>33</sup> oder bei Stoetzer (2017).<sup>34</sup> Dass diese Annahmen und Akteurskonstruktionen durchaus normative Implikationen haben, zeigt sich im Einführungstext von Lachmann (2006). Dort wird die Rationalitätshypothese als „das ökonomische Prinzip“ im Imperativ formuliert:

„- setze die gegebenen Mittel so ein, dass ein maximaler Erfolg erzielt wird; (Maximumprinzip)

- erreiche ein gesetztes Ziel mit dem geringstmöglichen Mitteleinsatz (Minimum oder Sparsamkeitsprinzip); d.h. allgemein:

---

<sup>30</sup> Hirsch-Kreinsen 2004: 6

<sup>31</sup> Hirsch-Kreinsen 2004: 6

<sup>32</sup> Vgl. Heertje/Wenzel 2008: 87 und 106

<sup>33</sup> Vgl. Samuelson/Nordhaus 2010: 138 und 209

<sup>34</sup> Vgl. Stoetzer 2017: 22 f.

- maximiere das Verhältnis von Nutzen zu Mitteleinsatz! (generelles Extremumprinzip).<sup>35</sup>

In dieser Textstelle wird der normative Gehalt der Rationalitätshypothese explizit: Die Annahme von nutzenmaximierenden Akteuren ist darüber hinaus auch ein normatives Prinzip und ein Imperativ. Die Formulierung „ökonomisches Prinzip“ wird auch bei Stoetzer (2017) verwendet. Dort wird Effizienz zum entscheidenden Gütekriterium des Wirtschaftens auf Märkten erklärt: „[Die] Forderung nach ‚möglichst guter Erfüllung‘ heißt in der Ökonomie Effizienz.“<sup>36</sup>

Bei Bode et al. (2011) wird die Rationalitätshypothese direkt aus der Struktur der Märkte hergeleitet:

„Die wirtschaftliche Koordination über Märkte sorgt dafür,

- dass die Wirtschaftssubjekte sparsam mit ihren Ressourcen umgehen.

- dass Fleiß belohnt wird und so immer neue und bessere Produktionsverfahren, Produkte und Dienstleistungen entwickelt werden.“<sup>37</sup>

Die zitierten Stellen aus VWL-Lehrbüchern Textstellen zeigen nicht nur, dass die Rationalitätshypothese Kernbestandteil des volkswirtschaftlichen Mainstreams ist, sondern auch, dass dies normative Konsequenzen hat. Das Effizienzprinzip ist ein Imperativ, der in der Struktur der Märkte begründet liegt und Effizienz ist das zentrale Gütekriterium, die zentrale Norm des Markthandelns. Effizienzrationalität kann somit als normativer Anspruch an das Handeln in der Lebensform Markt verstanden werden.

Aber nicht nur der Ebene individuellen Verhaltens, auch die Lebensform Markt und ihre Wirkung auf die Allokation ökonomischer Ressourcen gilt als effizient. So schreibt die Markthypothese Märkten die Fähigkeit zu, einzelne Handlungen, mehr noch, einzelne ökonomische Handlungsdispositionen, „Interessen“, effizient – „pareto-optimal“ – zu aggregieren und zu koordinieren und somit für die Gesamtheit der Nachfrager\*innen die Erzeugung maximalen Wohlstands zu ermöglichen.

Bei Samuelson/Nordhaus (2010) wird der Markthypothese ein zentraler Platz in der VWL eingeräumt: „Eine der wichtigsten Aussagen der gesamten Volkswirtschaftslehre lautet, dass die Ressourcenallokation über die Wettbewerbsmärkte effizient ist.“<sup>38</sup> Auch bei Bode et al. (2011) ist die Rede von einer „Allokationsfunktion“ des Marktes, die dafür Sorge, dass „die Produktionsfaktoren (Arbeit, Boden und Sachkapital) in ihre effizienteste Verwendung geleitet werden“.<sup>39</sup>

Manchmal werden diese Funktionen nicht dem Markt, sondern den Marktpreisen zugeschrieben. Das Lehrbuch von Stoetzer (2017) schreibt unter dem Schlagwort „Allokationsfunktion“, dass „Preise [dafür] sorgen [...], dass sämtliche Ressourcen (Produktionsfaktoren und Güter) dort eingesetzt werden bzw. dorthin gelangen, wo sie am dringendsten benötigt werden“.<sup>40</sup> In der Aussage „dringend benötigt werden“ zeigt sich deutlich, wie schnell ein funktionales Erfordernis auch sprachlich in eine normative Legitimation umschlagen kann.

Auch bei Siebert und Lorz (2017) kippt die Formulierung ins Normative, wenn Marktpreisen die Funktion zugeschrieben wird „dass [durch sie] die Produktionsfaktoren an die Stelle ihrer optimalen Verwendung geleitet werden“.<sup>41</sup> „Optimal“ also „bestmöglich“ ist eigentlich ein wertender Begriff, der Text beansprucht an dieser Stelle also einerseits normative Autorität über Fragen der Verwendung von

---

<sup>35</sup> Lachmann 2006: 10

<sup>36</sup> Stoetzer 2017: 21-23

<sup>37</sup> Bode/Lehmann/Redeker 2011: 53f.

<sup>38</sup> Samuelson/Nordhaus 2010: 249

<sup>39</sup> Bode/Lehmann/Redeker 2011: 53

<sup>40</sup> Stoetzer 2017: 175

<sup>41</sup> Siebert/Lorz 2017: 88



Produktionsmitteln, andererseits ist damit nur „effizient“ im Sinne des marktlich erzielten Verteilungsergebnisses gemeint – eine Kategorie, die Gerechtigkeitsfragen kategorisch ausklammert. Dass Märkten die Funktion einer effizienten Allokation von Produktionsfaktoren (unter anderem Arbeitskraft) zugeschrieben wird ist auch in anderen Texten eine gängige These.<sup>42</sup>

Insgesamt ist Annahme effizienter Märkte in VWL-Lehrbüchern weit verbreitet. Normative Implikation der Markthypothese ist die Setzung von Effizienz als höchster, letzter Wert („optimal“ bei Siebert und Lorz, „am dringendsten benötigt“ bei Stoetzer) und/oder Funktionszweck des Marktes („Allokationsfunktion“ bei Bode et al. und Stoetzer). Das Effizienzprinzip fungiert also sowohl als Funktions- und Seinszweck des Marktes, als auch als dessen politische Rechtfertigung. So steht bei Bode et al. im selben Abschnitt, in dem die Funktionen des Marktes erläutert werden: „Man muss also feststellen, dass die Marktwirtschaft sich gegenüber der Planwirtschaft als überlegen herausgestellt hat.“<sup>43</sup>

### **3.2 Widersprüchliche Verbundenheit von Markt und Meritokratie**

In der Erwerbsarbeit und -Entlohnung gilt also Leistungsgerechtigkeit als das zentrale Prinzip, für Märkte ist das Effizienzprinzip konstitutiv. Um einen Widerspruch nachzuweisen muss über das Vorhandensein zweier verschiedener Sets von Normen hinaus gezeigt werden, dass Leistungs- und Marktprinzip so angelegt sind, dass sie tatsächlich in der Praxis miteinander konfliktieren würden, wenn sie gleichzeitig erfüllt werden sollen. Darüber hinaus ist zu belegen, dass beide Prinzipien nicht zufällig in derselben Lebensform auftreten, sondern systematisch miteinander verbunden sind.

Es lassen sich zwei zentrale Punkte identifizieren, in denen das Effizienz- dem Leistungsprinzip widerspricht: Erstens ist das Effizienzprinzip der Märkte blind für die Aufwandsdimension von Leistung, zweitens führt es zur Ausnutzung von Gelegenheitsstrukturen und Machtunterschieden, was dem Gleichbehandlungsgebot der Leistungsgerechtigkeit widerspricht.

Die These von der Aufwandsblindheit der Märkte vertritt zum Beispiel Neckel (2001). Während Leistung sich neben dem Ergebnis auch am Aufwand bemesse, werde diese Kategorie bei einem Vorgehen nach dem Marktprinzip nicht berücksichtigt: „Märkte sind ausschließlich an ökonomischen Ergebnissen interessiert, gegenüber der Art ihres Zustandekommens sind sie gleichsam ‚blind‘ und neutral. Ob ein Markterfolg auf leistungsbezogener Arbeit beruht oder sich günstigen Gelegenheitsstrukturen, individueller Risikobereitschaft, positiven Askriptionen oder schlicht dem Zufall verdankt, hat keinen Einfluss auf die Höhe seiner Honorierung.“<sup>44</sup>

Die Aufwandsdimension ist aber integraler Bestandteil des Leistungsprinzips. Ihm komme seinem Begriff nach, „immer auch eine Entschädigungsfunktion für den spezifischen Aufwand zu, der mit einem wirtschaftlichen Ergebnis verbunden war, was wechselseitige Ansprüche von Leistungen und Gegenleistungen begründet“.<sup>45</sup> Seine Rekonstruktion in 3.1 hat gezeigt, dass gerade der *aufwandsbezogene* Begriff von Leistungsgerechtigkeit das zentrale Anspruchsmuster von Erwerbsarbeiter\*innen ist. Märkte können also die Anerkennung von Arbeitsleistungen nicht garantieren, weil sie keinen Maßstab für den Arbeitsaufwand haben.

Diese Blindheit hat auch zur Folge, dass auf Märkten Erfolge möglich sind, die nicht durch Arbeitsleistungen begründet sind, sondern durch die Ausnutzung der Möglichkeitsstrukturen von

---

<sup>42</sup> vgl. auch Kampmann/Walter 2010: 42f. und Lachmann 2006: 65

<sup>43</sup> Bode/Lehmann/Redeker 2011: 53

<sup>44</sup> Neckel 2001: 259f.

<sup>45</sup> Neckel 2001: 260.

Märkten. Werde dennoch der Versuch unternommen, Markterfolge als Leistungen zu rechtfertigen, entstehe eine Legitimationsspirale, in welcher Erfolg sich durch sich selbst rechtfertigt, schreibt Neckel. Als Beispiele für solche zirkulären Erfolgssysteme nennt er marktförmige Anreizmechanismen der Erwerbsarbeit generell, den „quartären“ Dienstleistungssektor, insbesondere Consulting und Public Relations, Spitzenverdiener auf „Winner-take-all-Märkten“, die Kapitalmärkte und die „Aufmerksamkeitsökonomien“ der Medienkultur.<sup>46</sup>

Das bleibt nicht ohne Folgen für subjektive Einstellungen und Wertekonflikte im Arbeitsalltag. Wie Leistung im Arbeitsalltag bewertet wird, ist nämlich ein Stück weit interpretationsoffen und von der Verwendung von Deutungsrahmen abhängig. Wie Neckel, Dröge und Somm (2005) zeigen können, besitzt das Deutungsmuster „Markt“ durchaus Alltagsrelevanz für die Beurteilung von Leistungen, konfligiert aber mit anderen, Sach- oder professionsbezogenen Deutungsmustern von Leistung.<sup>47</sup> Auch Menz' (2009) arbeitssoziologische Studie rekonstruiert verschiedene Leistungsbegriffe aus Interviews mit Erwerbstätigen – zwei „arbeitskraftbezogene“ und einen „erfolgsorientierten“;<sup>48</sup> Zwischen den verschiedenen Leistungsbegründungen sieht auch Menz ein „Spannungsverhältnis“<sup>49</sup> bzw. eine „Widersprüchlichkeit“.<sup>50</sup>

Neben dieser Vereinseitigung des Leistungsprinzips durch das Marktprinzip widersprechen sich beide in einem weiteren Punkt: Das Effizienzprinzip erwartet von Marktakteuren die Ausnutzung von Gelegenheitsstrukturen bzw. Machtunterschieden, was das Gleichbehandlungsgebot der Leistungsgerechtigkeit verletzen kann. Identische Arbeitsleistungen werden gemäß dem Effizienzprinzip niedriger entlohnt, sobald sich auf (Arbeits-)Märkten die Gelegenheit dazu bietet, z.B. durch Machtgefälle, die mit sexistischer oder rassistischer Diskriminierung einhergehen können. Dies entspricht der marktmanenten Normativität des Effizienzprinzips, nicht mehr zu zahlen als nötig; es widerspricht aber dem im Leistungsprinzip enthaltenen Gebot, gleiche Leistungen gleich zu behandeln.

Kurz gesagt: Das Effizienzprinzip führt dazu, dass für gleiche Leistungen unterschiedliche Löhne gezahlt werden. Diese These wird in zwei Schritten bewiesen. Zunächst werden Lohnunterschiede für gleiche Arbeitsleistungen in Binnenmärkten nachgewiesen; anschließend wird gezeigt, dass Marktmacht eine Reihe von Lohndiskriminierungen erklären kann, diese also unter Umständen aus einem Handeln nach dem Effizienzprinzip ergeben.

Dass es globale Lohnunterschiede für identische Arbeiten gibt, ist weithin bekannt,<sup>51</sup> ebenso, dass diese Lohnunterschiede konstitutiv für Geschäftsmodelle von in die globale Arbeitsteilung involvierten Unternehmen sein können.<sup>52</sup> Aufgrund des Gegenarguments, solche Unterschiede bildeten Marktunvollkommenheiten ab, seien also die Folge von „zu wenig“, nicht „zu viel“ Markt, scheint es sinnvoll, Lohndifferenzen auf Binnenmärkten zu untersuchen.

Zwischen Ost- und Westdeutschland besteht auch nach 30 Jahren immer noch eine Lohnlücke, je nach Studie zwischen 19 und 30 Prozent.<sup>53</sup> Dass diese Lohnlücke auch zwischen ansonsten ähnlichen Beschäftigten in ähnlichen Tätigkeiten besteht, zeigt eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung:

---

<sup>46</sup> vgl. Neckel 2001: 255ff.

<sup>47</sup> Vgl. Neckel/Dröge/Somm (2005): 2; 4-6

<sup>48</sup> Menz 2009: 395

<sup>49</sup> Menz 2009: 406

<sup>50</sup> Menz 2009: 409

<sup>51</sup> Vgl. z.B. den Big-Mac-Index von Ashenfelter (2012): Die Anzahl an Big Macs, die sich McDonalds-Beschäftigte von ihrem Lohn kaufen können, variiert mit dem generellen Lohnniveau des jew. Landes um bis zu 900 Prozent.

<sup>52</sup> Vgl. z.B. Clelland (2014): Würden Apples I Pads in den USA gefertigt, müsste ihr Preis nach Clellands Schätzungen mehr als dreimal so hoch sein – Unterbezahlung der Beschäftigten in Niedriglohnländern ist also konstitutiv für das Geschäftsmodell von Apple.

<sup>53</sup> Vgl. Gühne/Markwardt 2014: 37; Gehalt.de; Müller et al. 2018: 8; Ragnitz 2012: 26;

„Insgesamt beträgt der Abstand rund 16,9 Prozent, wenn man Beschäftigte gleichen Geschlechts, im gleichen Beruf und mit vergleichbarer Berufserfahrung vergleicht [...].“<sup>54</sup>

Interessant ist darüber hinaus, dass diese Lohnunterschiede mit konventionellen ökonomischen Begrifflichkeiten und Methoden zu etwa 60 bis 80 Prozent *nicht* erklärbar sind.<sup>55</sup> Eine mögliche (von ihnen nicht untersuchte) Erklärung sehen Müller et al. (2018) darin, dass in Ostdeutschland „Beschäftigte geringere Löhne akzeptieren“ – also in der geringeren Marktmacht der Beschäftigten in Ostdeutschland.<sup>56</sup>

Tatsächlich weist eine Studie von Weber/Dees (2015) nach, dass die Lohnansprüche in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland sind: „Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass die Reservationslöhne in Ostdeutschland auch bei Berücksichtigung vielfältiger anderer Einflussfaktoren signifikant niedriger sind als in Westdeutschland. Offenkundig gibt es nicht beobachtete Aspekte, die dafür sorgen, dass Ostdeutsche bereit sind, zu niedrigeren Löhnen als Westdeutsche zu arbeiten.“<sup>57</sup>

Was für den Ost-West-Unterschied nach momentanem Forschungsstand zwar nahe liegt, aber noch nicht bewiesen ist, hat sich für die Gender Pay Gap längst als wichtiger Erklärungsansatz etabliert: Marktmacht („Monopsonie“) kann Lohndiskriminierung von Frauen als Strategie einer marktmanenten Effizienzrationalität erklären.

Monopsonie bedeutet im Kern, dass Arbeitgeber\*innen die Macht besitzen, Löhne zu einem gewissen Grad festzulegen.<sup>58</sup> Dies widerspricht der neoklassischen Annahme von Märkten mit vollkommener Konkurrenz – diese geht davon aus, dass Löhne durch Marktgleichgewichte bestimmt sind, denen die Betriebe passiv folgen müssen, wenn sie ihre Beschäftigten halten wollen.<sup>59</sup> Gleichzeitig entspricht monopsonistische Diskriminierung von Erwerbsarbeiter\*innen dem Effizienzprinzip bzw. der Rationalitätshypothese, denn sie ist profit-maximierend, genauer gesagt kosten-minimierend: Den Diskriminierten muss weniger Lohn gezahlt werden.

Ob Arbeitsmärkte monopsonistisch sind, lässt sich in empirischen Untersuchungen daran beobachten, dass die Elastizität des Arbeitskräfteangebots unvollständig ist. Das bedeutet: Beschäftigte reagieren nicht vollständig flexibel auf Preis- also Lohnänderungen auf dem Arbeitsmarkt, sie wechseln entgegen der Prämisse der vollständigen Konkurrenz ihre Arbeitsstelle nicht zwangsläufig, wenn sie für gleiche Leistungen einen besseren Lohn bekommen könnten: „Empirically, whether labor markets should be viewed as monopsonistic rather than competitive [...] boils down to the question of whether the labor supply curve to the single firm is [...] imperfectly elastic.“<sup>60</sup>

Ob sich unvollständige Elastizitäten (bzw. Elastizitätsdifferenzen) in niedrigeren Löhnen (bzw. Lohndiskriminierung) niederschlagen, hängt allerdings davon ab, ob die Unternehmen ihre Monopsoniestellung auch ausnutzen: „Whether such welfare losses are experienced is determined by the extent to which firms and governments exploit their monopsony power—that is, whether these agents maximize profits or minimize costs.“<sup>61</sup>

Eine Reihe von Studien weist nach, dass es eine solche, elastizitätsbedingte Monopsonie auf Arbeitsmärkten gibt.<sup>62</sup> Entscheidend für die weitere Argumentation ist, dass es auf monopsonistischen

---

<sup>54</sup> Hans-Böckler-Stiftung/Lohnspiegel.de

<sup>55</sup> Vgl. Gühne/Markwardt 2014: 42, Kluge/Weber 2016: 7 f. und Müller et al. 2018: 103 f.

<sup>56</sup> Müller et al. 2018: 104

<sup>57</sup> Weber/Dees 2015: 601 f.

<sup>58</sup> Vgl. Manning 2003: 1

<sup>59</sup> Vgl. Bhaskar et al. 2002: 159 f.

<sup>60</sup> Hirsch/Jahn 2015: 502 vgl. auch Soklova/Sorensen 1f.

<sup>61</sup> Ashenfelter/Farber/Ransom 2010: 208

<sup>62</sup> Vgl. Hirsch/Jahn 2015:502; Stelzner/Bahn 2020: 5f.; Manning (2020): 5; Sokolova/Sorensen (2018): 27.

Arbeitsmärkten rational im Sinne des Effizienzprinzips ist, Angestellte mit niedrigerer Lohnelastizität zu diskriminieren. Sind Beschäftigte bereit, zu niedrigeren Löhnen zu arbeiten – ökonomisch gesprochen: ist ihre Arbeitskraftangebot weniger elastisch – können Arbeitgeber durch deren Diskriminierung einen zusätzlichen Profit erzielen.

Die Ursache für niedrigere Elastizität kann wiederum Diskriminierung sein. Gibt es in einem Marktsegment einen aus nicht-wirtschaftlichen Gründen diskriminierenden Arbeitgeber, kann es für andere Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen rational (und im Sinne des Effizienzprinzips geboten) sein, ebenfalls Lohndiskriminierung zu betreiben und den so entstandenen Spielraum für niedrigere Löhne für die betroffenen Minderheiten auszunutzen.<sup>63</sup>

So konnte Flabbi (2010) in einem ökonometrischen Modell zeigen, dass sogenannte Spill-Over-Effekte von Arbeitgebern mit Vorurteilen auf Arbeitgeber ohne Vorurteile Frauen erhebliche Benachteiligungen bescheren können, weil sie deren Verhandlungsposition schwächen: „the presence of some prejudiced employers lowers women’s outside option with respect to men, generating wage discrimination also at unprejudiced employers. These effects [...] are estimated to have a sizable impact.“<sup>64</sup>

Mehrere Studienergebnisse legen nahe, dass Monopsonie die Lohndiskriminierung von Frauen zumindest teilweise erklären kann: „[A] growing literature is emerging that finds females’ labor supply to the firm is less elastic than males’, so that monopsonistic discrimination may explain part of the unexplained gender pay gap in the data.“<sup>65</sup> Hirsch (2010) etwa kann mit einem auf unterschiedlichen Elastizitäten basierenden Modell ein Drittel der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland erklären.<sup>66</sup>

Dawson et al. (2001) schätzen die Lohndiskriminierung von Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, indem sie anhand von „Humankapital“-Charakteristika individuelle Lohnpotentiale berechnen und mit den tatsächlichen Einkommen vergleichen. Laut diesen Berechnungen verdienen Frauen durchschnittlich 73 Prozent und Männer durchschnittlich 76 Prozent ihres potentiellen Einkommens,<sup>67</sup> ein Unterschied, der in etwa der bereinigten Lohnlücke entspricht (s.o.). Das Ergebnis, dass die Löhne generell unter den potentiellen Löhnen liegen, lässt sich als Indiz für Monopsonie interpretieren.<sup>68</sup> Neben dem deutschen weißt Hirsch (2016) auch für den australischen, den US-amerikanischen, den italienischen und den norwegischen Arbeitsmarkt monopsonistische Diskriminierung nach.<sup>69</sup>

Geschlechterdiskriminierung in der Erwerbentlohnung lässt sich also teilweise mit der marktrationalen Ausnutzung von unterschiedlichen Lohnelastizitäten erklären. Damit ist gezeigt, dass die Marktlogik dem Leistungsprinzip nicht nur in ihrer Aufwandsblindheit widerspricht, sondern auch darin, dass sie keine zwangsläufige Tendenz hat, gleiche Arbeit gleich zu bewerten.

Effizienzprinzip und Leistungsgerechtigkeit widersprechen sich aber nicht einfach nur, sie sind auch systematisch aufeinander bezogen. Die Kernidee des Selbstverständnisses des „Arbeitsmarktes“ ist es, Arbeitslöhne als Marktpreise zu verstehen. So sagte der ehemalige Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bank, Josef Ackermann zum Beispiel in einem Zeitungsinterview: „Gehälter und Boni [...]

---

<sup>63</sup> Vgl. Bhaskar et al 2002: 166f.

<sup>64</sup> Flabbi 2010: 37

<sup>65</sup> Hirsch/Jahn 2015: 502

<sup>66</sup> Hirsch 2010: 199f.

<sup>67</sup> Vgl. Dawson/Hinks/Watson 2001: 111

<sup>68</sup> Vgl. Dawson/Hinks/Watson 2001: 112

<sup>69</sup> Hirsch 2016: 6

sind Preise. Sie werden in einer Marktwirtschaft zunächst einmal von Angebot und Nachfrage bestimmt.“<sup>70</sup>

Das Leistungsprinzip der Erwerbsarbeit trifft bei der Entlohnung in Arbeitsmärkten auf das Effizienzprinzip der Märkte. Wenn in Betrieben Lohnentscheidungen getroffen werden, sehen sich die Entscheidenden mit zwei verschiedenen normativen Logiken konfrontiert: Dem Effizienzprinzip des Marktes und Leistungsprinzip der Erwerbsarbeit.

Wie der Nachweis von Monopsonie auf Arbeitsmärkten zeigt, haben Arbeitgeber\*innen bei Lohnentscheidungen oft einen Entscheidungsspielraum und sind nicht passive „Preisnehmer\*innen“, wie die Theorie der Gleichgewichtspreise annimmt. Mit der Marktlogik haben sie eine zweite, zum Leistungsprinzip alternative normative Logik, um in ihrer Lohnpolitik Entscheidungen zu treffen, aber auch zu begründen. Und tatsächlich spielt die Marktlogik bei der betriebsinternen Lohn- und Leistungs politik schon seit Jahren eine wachsende Rolle: Begriffe wie „Internalisierung des Marktes“<sup>71</sup> und „betriebliches Marktregime“<sup>72</sup> bezeichnen in der Arbeitssoziologie den Vormarsch von aus Markt Daten konstruierten Parametern in der Leistungsbewertung und allgemeiner die vermehrte Bezugnahme auf Märkte als Argumentationsfigur in der betrieblichen Leistungs politik.

Nicht nur in der Erwerbsarbeit selbst, auch im öffentlichen Diskurs sind Markt- und Leistungsprinzip systematisch aufeinander bezogen. Das Leistungsprinzip hat im öffentlichen Diskurs, wie Jocham (2015) in einer Analyse journalistischer Texte zeigt, die Tendenz, Ungleichheit und Marktwirtschaft zu legitimieren bzw. Sozialstaat und Arbeitslose zu diffamieren.<sup>73</sup> Für Großbritannien zeigt Littler (2013), dass der Meritokratiebegriff vom Neoliberalismus vereinnahmt wurde und eine Apologetik von marktwirtschaftlicher Ungleichheit Wettbewerbs subjektivität darstellt.<sup>74</sup> Im öffentlichen Diskurs steht also die Annahme im Raum, Unterschiede zwischen Marktlöhnen seien auf Leistungsunterschiede zurückzuführen.

Markt- und Leistungsprinzip legitimieren sich, trotz der festgestellten Widersprüche, im öffentlichen Diskurs und in der Erwerbspraxis also gegenseitig: Marktparameter geben betrieblichen Leistungskonstruktionen eine objektive Anmutung und das Leistungsprinzip legitimiert die Organisation der Wirtschaft über Märkte.

---

<sup>70</sup> SZ (20.11.2009: 18) zit. n. Neckel 2012: 7

<sup>71</sup> Vgl. Neckel/Dröge 2002: 100 ff.

<sup>72</sup> Vgl. Menz 2009: 403

<sup>73</sup> Vgl. Jocham 2015: 260-263

<sup>74</sup> Littler 2013: 61-69

#### **4. Widerspruch zwischen Subjektivität und Objektivität betrieblicher Leistungsbewertungen**

In den vorigen Abschnitten wurde bereits herausgestellt, dass Löhne sich nicht unabhängig von menschlichen Entscheidungen „durch die unsichtbare Hand des Marktes“ ergeben. In zahlreichen Kontexten der Erwerbsarbeit werden Entscheidungen getroffen, die deren Entlohnung beeinflussen – sei es gezielt oder eher als Nebeneffekt. Neben Märkten sind Betriebe die zweite bedeutende Lebensform, die im Kapitalismus Erwerbsarbeit und deren Entlohnung organisiert wird.

Eine wichtige Praxis in Betrieben, die unter anderem die Bindung von Entlohnung und Leistung sicherstellen soll, ist Leistungsbeurteilung. Sie ist Deutschland weit verbreitet und von wachsender Bedeutung: „„Beurteilen“ war und bleibt die eindeutig vorherrschende Methode der Leistungsentgeltfindung. Der Anteil der Beschäftigten, die ihr Leistungsentgelt auf Basis von Leistungsbeurteilungen erhalten, wächst [...] bundesweit. [...] Die Quote liegt mittlerweile bei 81 Prozent.“<sup>75</sup>

Hier stellt sich die Frage, in welcher Beziehung solche betriebsinternen Praktiken eigentlich zum Leistungsprinzip als gesellschaftlicher Norm stehen. Im Folgenden wird die These vertreten, dass sich auch hier ein Widerspruch feststellen lässt, und zwar zwischen dem Objektivitätsanspruch solcher Praktiken und der Tatsache, dass sie sich notwendigerweise auf subjektiven Beobachtungen und Urteilen gründen.

##### **4.1 Objektivität als normative Anforderung**

Zunächst einmal lässt sich feststellen, dass Praktiken der Leistungsbeurteilung üblicherweise den normativen Anspruch haben, „objektiv“ zu sein: „Die konventionellen Beurteilungskonzepte [...] sind [...] in starkem Maße am Leitbild der Objektivität ausgerichtet.“<sup>76</sup> Eine Minimaldefinition von Objektivität lautet: „Unter Objektivität wird das Maß verstanden, in dem ein Testwert vom Diagnostiker unabhängig ist“.<sup>77</sup>

Dieser Objektivitätsbegriff sei Kern des Selbstverständnisses betrieblicher Leistungsbewertungen, schreiben Fried et al. (2001): „Es wird [...] davon ausgegangen, dass ein gezeigtes Leistungsverhalten oder -ergebnis auch tatsächlich messbar ist. Leistung scheint in diesem Verständnis objektiv, d. h. vollständig und beobachterunabhängig erfass- und bewertbar zu sein. Alle Dimensionen und Erscheinungsformen von Leistung könnten demnach durch jede beobachtende Person gleich eingestuft werden.“<sup>78</sup>

Der Objektivitätsanspruch von Leistungsbewertungen ist deren immanentes Prinzip: Sinn und Zweck betrieblicher Mitarbeiterbewertungen ist die Konstruktion objektiver Leistungen. Dies zeigt sich unter anderem in ihrer objektiven, wissenschaftlich-mathematischen Sprache, von Breisig (1998) als „Mathematisierung“ und „Quantifizierung“ bezeichnet, die das Ziel habe, einen „Nimbus von Objektivität, Unbestechlichkeit und Nichthinterfragbarkeit“ herzustellen.<sup>79</sup>

Der Imperativ, die Leistung von Mitarbeiter\*innen objektiv zu bewerten, hängt mit gesellschaftlichen Erwartungen an Erwerbsorganisationen zusammen: „Über jeglicher Leistungsbeurteilung „schwebt“ die Vorstellung, dass eine der erbrachten individuellen Leistung entsprechende Differenzierung von Mitarbeitern möglich ist und Beurteilungsergebnisse diese dokumentieren. [...] Eine [...] Erwartung [...]

---

<sup>75</sup> Bahn Müller et al 2019: 15-17

<sup>76</sup> Breisig 1998: 143; vgl. auch Kumlin 2010: 59f.

<sup>77</sup> Schuler 1982: 88

<sup>78</sup> Fried et al 2001: 124

<sup>79</sup> Breisig 1998: 145

besteht darin, dass einheitliche Verfahren zum Einsatz kommen und damit eine weitgehende Standardisierung, beispielsweise auch hinsichtlich einzusetzender Beurteilungskriterien sowie der Beurteilungszeitpunkte und -perioden, vorhanden sein muss.“<sup>80</sup>

Leistungsbewertungen seien aufgrund ihrer immanenten normativen Struktur und ihres diskursiven Anschlusses gesellschaftlichen Objektivitätsimperativen stärker unterworfen als andere Praktiken: „Wie kaum ein anderes personalwirtschaftliches Instrument sind Leistungsbeurteilungen der allgegenwärtigen, weitgehend gesamtgesellschaftlich geteilten Rationalitäts- und Leistungssemantik ausgesetzt und bei kaum einem anderen betriebswirtschaftlichen Problembereich sind Vorstellungen und Erwartungshaltungen vergleichbar stark prädeterniert. [...] [D]ieser Bezug [ist] bei einer Beurteilung von Leistung bereits begrifflich angelegt und ein jeder wird ad hoc Anforderungen an Leistungsbeurteilungen benennen können.“<sup>81</sup>

Eine Erklärung dafür liefert das Isomorphie-Konzept der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie. Dieses versteht organisationale Praktiken wie die Leistungsbeurteilung als Ergebnis eines Anpassungsprozesses von Organisationen an die Normen ihrer sozialen Umwelt: „Mitarbeiterbeurteilung legitimiert eine Organisation, indem mit ihrer Hilfe Strukturen des institutionalen Kontexts abgebildet werden. [...] Dieser Institutionalisierungsprozeß wird unterstützt durch normativen Anpassungsdruck beispielsweise über die Bestätigung der Legitimationsgrundlagen durch wissenschaftliche Autorität. Mitarbeiterbeurteilung gerät [...] somit in Abhängigkeit von kulturell institutionalisierten Mythen.“<sup>82</sup>

Gesamtgesellschaftliche Rationalitätserwartungen bündeln sich also in der immanenten Logik der Leistungsbewertung als wissenschaftlich-objektive Praxis, und so zielen Bewertungssysteme in der Regel auf die Eliminierung des „subjektiven Faktors“.<sup>83</sup>

#### **4.2 Subjektivität als Notwendigkeit**

Dabei beruhen Leistungsbeurteilungspraktiken, wie im Folgenden gezeigt werden soll, zwangsläufig auf subjektiven Beobachtungen und Bewertungen. Als subjektive Beobachtungen und Bewertungen sollen hier solche verstanden werden, die dem oben definierten Objektivitätsbegriff widersprechen, weil sie nicht unabhängig von den Beobachter\*innen gemacht werden können: „Eine übliche Unterscheidung ergibt sich aus der Form der Ermittlung: es werden objektive Kriterien von subjektiven Kriterien abgegrenzt [...]. Objektive Kriterien (im Englischen: non-judgmental measures) sind von der Person des Beurteilers unabhängig, d. h. die Beeinflussung durch Urteilstendenzen und persönliche Motive der bewertenden Person ist äußerst gering. Sie werden häufig aus im Unternehmen zu anderen Zwecken verfügbaren Aufzeichnungen gewonnen. Viswesvaran (2002) unterteilt sie in Produktivitätsdaten (z.B. Umsatz, Anzahl produzierter Stücke, Kosten) und Personaldaten (z.B. Abwesenheiten, Fluktuation und Anzahl der Beschwerden und Unfälle).“<sup>84</sup>

In der Regel werden für Leistungsbeurteilungen Kriterien verwendet, die keine objektiven Daten im eigentlichen Sinn sind – sondern subjektive, qualitative Beurteilungen: „An den Beispielen wird deutlich, dass objektive Kriterien teilweise nur einen sehr kleinen Ausschnitt der Leistung darstellen (starke Kriteriendefizienz) und meist nicht vollständig unter der Kontrolle der beurteilten Person stehen (d. h. kontaminiert sind). Daher werden häufig subjektive Kriterien (im Englischen: judgmental

---

<sup>80</sup> Fallgatter 1999: 93

<sup>81</sup> Fallgatter 1999: 92

<sup>82</sup> Hennerdsorf 1998: 341f.

<sup>83</sup> vgl. Hilgenfeld 1983: 201; Grint 1993: 64

<sup>84</sup> Lohhaus/Schuler 2014: 365f.

measures) verwendet. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass der Beurteiler eine Einschätzung der Leistung vornimmt. Bei ihnen ist im Vergleich zu objektiven Kriterien von einer stärkeren Beeinflussung durch Urteilstendenzen und Absichten auszugehen.<sup>85</sup>

Um dem immanenten Objektivitätsanspruch der Leistungsbewertungen zumindest formal gerecht zu werden, ist es üblich, subjektiv erhobene, qualitative Merkmale auf einer bisweilen numerischen Skala abzubilden: „Das nach wie vor verbreitetste<sup>86</sup> systematische Beurteilungsverfahren in Wirtschafts- und Verwaltungsorganisationen stellt das "Einstufungsverfahren" dar [...]. Bei diesem Verfahren liegen dem Beurteiler numerisch und/oder verbal bezeichnete Kategorien vor, die in [hierarchisch, Anm.] geordneter Folge verschiedene Ausprägungsgrade des Merkmals repräsentieren sollen [...]. Sie dienen damit der quantitativen Erfassung qualitativer Merkmale.“<sup>87</sup>

Darüber hinaus werden in Personalbeurteilungen traditionell häufig merkmalsbezogene Beurteilungskriterien wie Sorgfältigkeit, Teamfähigkeit, o.ä. verwendet.<sup>88</sup> Solche Kriterien sind problematisch, weil sie vorgeben, Wesensmerkmale von Beschäftigten objektiv beschreiben und vergleichen zu können aber jedem Anspruch an Objektivität und Wissenschaftlichkeit widersprechen. Sie sind aber beliebt, weil sie eine aufgabenunabhängige und kontextübergreifende Bewertung und Vergleichbarkeit suggerieren und Leistungsbewertungen häufig für auch Lohn- und Beförderungentscheidungen genutzt werden. Es ergibt sich also ein grundsätzlicher Zielkonflikt zwischen Angemessenheit und Vergleichbarkeit von Bewertungskriterien: Sachliche Angemessenheit bedeutet Spezifität und damit geringe Vergleichbarkeit.<sup>89</sup>

Problematisch ist auch der objektivierende Schluss von (durch die Verfahren konstruierten) Eigenschaften von Beschäftigten auf deren Leistung „Das in der personalwirtschaftlichen Literatur und in der betrieblichen Anwendungspraxis angegebene Ziel dieses Verfahrens stellt vor allem auf die „objektivierende“ Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse von Mitarbeitern ab. [...] [73] Es wird ein kausaler Zusammenhang zwischen Eigenschaften und Leistung unterstellt.“<sup>90</sup>

Konstruktionen von individueller Leistung in kooperativen Arbeitskontexten beruhen unabhängig von der Kriterienwahl immer auf komplexen Attributionsprozessen. Das bedeutet es muss die Frage geklärt werden wer oder was ist eine (vergleichbar gute oder schlechte) Leistung verursacht hat und wer dafür die Verantwortung trägt.

Solche Attributionsprozesse basieren notwendigerweise auf subjektiven Beobachtungen und Interpretationen, jedenfalls in komplexen Arbeitsumgebungen: „Die Interpretationen, die letztlich vorgenommen werden, sind nicht nur eine Funktion der vorliegenden Daten, sie sind auch Ausdruck der speziellen Beziehung der beiden beteiligten Personen. Diese erweiterte Sichtweise bedeutet, daß der Beurteilungsprozeß [...] nur verstanden werden kann, wenn die subjektive Komponente mit einbezogen wird.“<sup>91</sup>

Attributionsprozesse beinhalten unter anderem die Unterscheidung zwischen Verursachung durch das Subjekt oder die Umwelt.<sup>92</sup> Auch „objektive“ Daten im Sinne der oben erläuterten Unterscheidung,

---

<sup>85</sup> Lohhaus/Schuler 2014: 366f.

<sup>86</sup> Vgl. auch Holtmann 2008: 71

<sup>87</sup> Lueger 1992: 41

<sup>88</sup> Vgl. Holtmann 2008: 73;

<sup>89</sup> Vgl. Hilgenfeld 1983: 213f.

<sup>90</sup> Holtmann 2008: 72f.

<sup>91</sup> Schuler 1982: 94

<sup>92</sup> Vgl. Schuler 1982:92



wie Absatz- und Produktionszahlen, Fehlerquoten usw. beruhen daher auf Zuschreibungen, die eigentlich nur subjektiv getroffen werden können, nämlich der Frage: Wer ist verantwortlich?

Der an Leistungsbewertungen gerichtete Objektivitätsanspruch ist auch problematisch, weil er auf der Vorstellung beruht, dass von deren Einbettung in soziale Kontextbeziehungen abstrahiert werden kann. Beurteilende\* müssten demnach aus ihrer sozialen Position (i.d.R. als Vorgesetzte\*r) heraustreten um einen objektiven Blick auf Leistungen werfen zu können.

De facto ist dies aus mehreren Gründen unmöglich: Erstens sind Beurteilende\* stets Teil des Arbeitskontexts, eine Abstraktion davon bedeutet unter Umständen einen Rollenkonflikt, zum Beispiel wenn der Chef eine demotivierende Beurteilung abgeben müsste: „[I]ndividuals only act within social situations. This not only problematises an appraisal system grounded in assumptions about the abilities and attributes of individuals [...], but it also ignores the extent to which these same individuals will have to work with their appraisers after the appraisal.“<sup>93</sup> Zweitens beruhen einige Funktionen der Leistungsbeurteilung, z.B. Personalentwicklung, Motivation aber auch Disziplinierung auf der spezifischen Eingebundenheit der Beurteilenden (als Chef\*in etc.).<sup>94</sup>

Drittens gibt es etwas wie eine „neutrale Stimmung“ oder „neutrale Einstellung“ nicht, an Personalbeurteilungen wird dieser Anspruch aber geäußert.<sup>95</sup> Viertens spielen Eigeninteressen und Wertekonflikte, sogenannte „Mikropolitik“ u.U. in Leistungsbewertungen hinein.<sup>96</sup> Fünftens impliziert die Kontextgebundenheit in hierarchischen Arbeitsorganisationen auch ein Machtgefälle<sup>97</sup> das sich in der Beurteilungssituation selbst spiegelt. Die Deutungshoheit, und damit der Objektivitätsanspruch, ist in letzter Instanz an die höhere Stellung in der Hierarchie gekoppelt. „It is categorically not that everyone's interpretations are as good as anyone else's [...]. Essentially, it is usually not what the appraised thinks has transpired which accounts for his or her subsequent reward package, it is what the appraiser thinks that normally carries more weight - and with the weight the reward or the punishment.“<sup>98</sup>

Leistungsbeurteilungen, das war zu zeigen, sind zwangsläufig subjektiv. Erstens werden Kriterien verwendet, die nicht als objektiv gelten können, auch wenn sie durch Skalierung und Quantifizierung bisweilen den Eindruck erwecken, sie seien es; zweitens beruhen alle Leistungsstrukturen auf zwangsläufig subjektiven Attributionsprozessen; drittens sind Beurteilungen eingebettet in intersubjektive, hierarchische Sozialbeziehungen von denen zu abstrahieren weder möglich, noch sinnvoll für die Zwecke der Beurteilung wäre.

#### **4.3 Widersprüchliche Verbundenheit**

Es besteht also ein Widerspruch zwischen dem Objektivitätsanspruch von Leistungsbeurteilungen und der Tatsache, dass sie sich auf Methoden, Beobachtungen, Urteilen und Entscheidungen gründen, die diesem Objektivitätsanspruch systematisch widersprechen.

Fallgatter (1999) führt dies auf zwei einander widersprechende Normkontexte in der Erwerbsarbeit zurück, deren Konflikthaftigkeit in der Praxis der Leistungsbewertung kulminiert. Der „institutionell-symbolische Kontext“ fordert eine Objektivität, die der Rationalität des „relationalen“ Kontexts

---

<sup>93</sup> Grint 1993:64

<sup>94</sup> vgl. Lueger 1992: 27

<sup>95</sup> Vgl. Grint 1993:64

<sup>96</sup> Vgl. Lorson 1996: 203

<sup>97</sup> Vgl. Fried et al. 2001: 128

<sup>98</sup> Grint 1993: 69

widerspricht, und im zuständigen „objektiven“ arbeits- und wirtschaftswissenschaftlichen Diskurs als unerfüllbar und dysfunktional erkannt wird:<sup>99</sup>

„Ausgehend von der Existenz und Wirkung genau dieser beiden Kontexte, kommt man nicht umhin, auch deren häufige Widersprüchlichkeit anzuerkennen. Zentral für die weitere Argumentation ist nämlich, dass von den beiden Kontexten oftmals divergierende Anforderungen ausgehen und unterschiedliche Handlungslogiken initiiert werden.“<sup>100</sup> Auch Hennersdorf (1998) identifiziert in Bezug auf Leistungsbeurteilungen ein „interkontextuales Konfliktpotential“ und zwischen der „institutionalen“ und „technischen“ Ebene von Erwerbsorganisationen.<sup>101</sup>

Die beiden Sets von Normen widersprechen einander nicht nur, sie sind auch in einer sich wechselseitig ermöglichenden Art aufeinander bezogen. So ist, wie in 4.1 gezeigt, der Anschein von Objektivität Voraussetzung für die Akzeptanz von Leistungsbewertungen als legitim und damit für die Ermächtigung subjektiver Urteile, die „Leistung“ überhaupt erst konstruieren. Ohne die Behauptung von Objektivität könnten diese Praktiken ihre legitimatorische und herrschaftskonstituierende Kraft nicht entfalten.

Konstruktionen objektiver Leistung sind wiederum auf subjektive Urteile angewiesen, ohne die sie nicht hergestellt werden können, wie in 4.2 gezeigt wurde. Das bedeutet: Einerseits erfordern, andererseits ermächtigen Leistungsbeurteilungen subjektives Urteilen: „Das unabhängig von den offiziellen Verlautbarungen breite Spektrum [...] zum Teil widersprüchlicher Ziele und Funktionen [...] eröffnet [...] dem Urteiler Handlungsspielräume, löst ihn heraus aus der Rolle eines deterministischen Beurteilungsvollzugsapparats [...]. Der Urteiler kann durch solche Handlungsspielräume jenseits formaler Anforderungen relativ autonom solche Entscheidungen treffen, die dem technischen Ablauf förderlich sind.“<sup>102</sup>

Im obigen Zitat klingt es bereits an: Der Umgang von Erwerbsorganisationen mit diesem Konflikt besteht in der Regel in einer Strategie die von der Organisationssoziologie als „Entkoppelung“ bezeichnet wird. Dieses lässt sich aus subjektiver Praktiker\*innenperspektive folgendermaßen auf den Punkt bringen: „Überspitzt formuliert könnte man sagen, daß Schwierigkeiten zwar da sind, ihre Lösungen aber oft darin liegen, sie als Problem gar nicht erst auftreten zu lassen. [...] Hierbei kommt dem in den gängigen Konzepten als Fehlerquelle diffamierten "subjektiven Element" zentrale Bedeutung zu. [...] [E]ntscheidend ist, daß das Vorgehen des Beurteilers sich in Übereinstimmung mit dem Regelkanon der Beurteiler befindet, dessen einzige Regel letztlich lautet: Beurteile so, daß die Beurteilung paßt - in den Gesamtrahmen der Organisation, die dort übliche Praxis und auf den Beurteilten.“<sup>103</sup>

---

<sup>99</sup> Vgl. Fallgatter 1999: 91

<sup>100</sup> Fallgatter 1999: 91

<sup>101</sup> vgl. Hennersdorf 1998: 313

<sup>102</sup> Hennersdorf 1998: 344f.

<sup>103</sup> Hilgenfeld 1983: 217ff.

## **5. Leistungsprinzip und Ideologie**

Sowohl der Objektivitätsanspruch der Leistungsgerechtigkeit als auch seine Verbindung mit der Lebensform Markt ist also widersprüchlich. Was haben diese Widersprüche aus sozialwissenschaftlicher und politischer Sicht zu bedeuten? Im Wesentlichen, dass sich durch sie ein ideologisches Potenzial ergibt: Wenn zwei Erzählungen sich widersprechen, aber keine von beiden aufgegeben werden soll, sind Lügen und auch Feindbildkonstruktionen ein Mittel, um zusammenzukitten, was nicht zusammengehört.

Dieser Kitt muss nicht Trump heißen, auch neoliberale und konservative Politiker polemisieren gegen Arbeitslose und Sozialstaat.<sup>104</sup> Es wäre allerdings interessant, den Zusammenhang zwischen Vermarktlichung, Leistungsgesellschaft, betrieblicher Herrschaft und Neuer Rechter genauer zu untersuchen.

Eine Kritik von Märkten und betrieblichen Leistungsbeurteilungen als normativ verfasste Praktiken zeigt auch, was im wirtschaftswissenschaftlichen Diskurs unsichtbar bleibt: Beide taugen nicht als Mittel gegen Diskriminierung. Märkten fehlt dafür nicht nur der moralische Maßstab; ihre normative Struktur liefert Anreize zur Ausnutzung und damit Reproduktion von durch Leistung nicht gerechtfertigten Unterschieden zwischen sozialen Gruppen. Betriebliche Leistungsbewertungen verschleiern durch ihre vermeintliche Objektivität subjektive Macht und entbinden sie damit paradoxerweise von moralischen Ansprüchen. Subjektive Urteile sind offiziell gar nicht nötig, wenn alles wissenschaftlichen Standards entspricht. In Wirklichkeit bedeutet das, dass sie heimlich getroffen werden müssen und so keiner Kritik mehr zugänglich sind.

---

<sup>104</sup> Vgl. Jocham 2015: 261 ff.

### **Literaturverzeichnis:**

- Adriaans, Jule; Eisnecker, Philipp; Liebig, Stefan (2019): Gerechtigkeit im europäischen Vergleich: Verteilung nach Bedarf und Leistung in Deutschland besonders befürwortet.
- Ashenfelter, Orley (2012): *Comparing Real Wages*. Cambridge, MA.
- Ashenfelter, Orley C.; Farber, Henry; Ransom, Michael R. (2010): Labor Market Monopsony. In: *Journal of Labor Economics* 28 (2), S. 203–210.
- Bahn Müller, Reinhard; Hoppe, Markus; Mugler, Walter; Salm, Rainer; Schwarz-Kocher, Martin (2019): Wohin treibt die Leistungsentlohnung? Befunde aus der Metall- und Elektroindustrie. In: *IndBez* 26 (1-2019), S. 5–34.
- Bhaskar, V.; Manning, Alan; To, Ted (2002): Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Markets. In: *Journal of Economic Perspectives* 16 (2), S. 155–174.
- Bode, Olaf H.; Lehmann, Christian; Redeker, Ute (2011): *Volkswirtschaftslehre. Eine Einführung in ein oft verkanntes Fachgebiet*. 3., erw. Aufl. Marburg: Tectum-Verl.
- Boes, Andreas; Schwemmler, Michael; Becker, Ellen (2004): Herausforderung Offshoring. Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Edition der Hans-Böckler-Stiftung, 120).
- Breisig, Thomas (1998): Personalbeurteilung - Mitarbeitergespräch - Zielvereinbarungen. Grundlagen, Gestaltungsmöglichkeiten und Umsetzung in Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Frankfurt am Main: Bund-Verl. (Handbücher für die Unternehmenspraxis, 6).
- Clelland, Donald A. (2014): The Core of the Apple. Dark Value and Degrees of Monopoly in Global Commodity Chains. In: *Journal of World-Systems Research* 20 (1), S. 82–111.
- Dawson, Peter; Hinks, Timothy; Watson, Duncan (2001): German Wage Underpayment: An Investigation into Labor Market Inefficiency and Discrimination. In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 70 (1), S. 107–114.
- Deutschmann, Christoph (2002): *Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten*. Weinheim, München: Juventa Verlag (Grundlagentexte Soziologie).
- Fallgatter, M. J. (1999): Leistungsbeurteilungstheorie und -praxis: Zur "Rationalität" der Ignorierung theoretischer Empfehlungen. In: *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung* 13 (1), S. 82–100.
- Faßauer, Gabriele (2008): *Arbeitsleistung, Identität und Markt. Eine Analyse marktförmiger Leistungssteuerung in Arbeitsorganisationen*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Flabbi, Luca (2010): GENDER DISCRIMINATION ESTIMATION IN A SEARCH MODEL WITH MATCHING AND BARGAINING\*. In: *International Economic Review* 51 (3).
- Fried, Andrea; Wetzel, Ralf; Baitsch, Christof (2001): Leistungsbeurteilung und Geschlechtsdiskriminierung. In: *Arbeit* 10 (2).
- Gehalt.de (2020): 30 Jahre Wiedervereinigung: So groß ist die Lohnlücke wirklich. Hg. v. Gehalt.de. Gehalt.de. Online verfügbar unter <https://www.gehalt.de/news/ost-west-vergleich-gehaltsunterschiede-in-deutschland>, zuletzt aktualisiert am 28.09.2020.
- Grint, Keith (1993): What's Wrong With Performance Appraisals? A Critique and A Suggestion. In: *Human Res Manag J* 3 (3), S. 61–77.

- Gühne, Michael; Markwardt, Gunther (2014): Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Neue Einsichten. In: *ifo Dresden berichtet* 21 (3), S. 37–44.
- Hadjar, Andreas (2015): Die Legitimation sozialer Ungleichheit – Bildung, Status und die Akzeptanz von Ungleichheit auf Basis des meritokratischen Prinzips. In: Maria Dammayr, Barbara Rothmüller und Doris Graß (Hg.): Legitimität. Gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Bruchlinien der Rechtfertigung. s.l.: transcript Verlag (Sozialtheorie), S. 153–176.
- Hans Böckler-Stiftung: Ost-West-Unterschiede: 17 Prozent weniger Gehalt. Hg. v. Hans Böckler-Stiftung. Hans Böckler-Stiftung. <https://www.lohnspiegel.de/thematische-analysen-20014-14943.htm>.
- Hayek, Friedrich A. von (1996): Die Illusion der sozialen Gerechtigkeit. In: Friedrich A. von Hayek und Wolfgang Kerber (Hg.): Die Anmaßung von Wissen. Neue Freiburger Studien. Tübingen: Mohr (Wirtschaftswissenschaftliche und wirtschaftsrechtliche Untersuchungen, 32), S. 193–203
- Heertje, Arnold; Wenzel, Heinz-Dieter (2008): Grundlagen der Volkswirtschaftslehre. 7., überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer (Springer-Lehrbuch).
- Hennersdorf, Susan (1998): Aufstiegsdiskriminierung von Frauen durch Mitarbeiterbeurteilungen. Gabler Edition Wissenschaft. Wiesbaden, s.l.: Deutscher Universitätsverlag (Betriebliche Personalpolitik).
- Hilgenfeld, Christoph (1983): Wann sind Personalbeurteilungen "richtig"? In: Karl Martin Bolte und Erhard Treutner (Hg.): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie. Karl Martin Bolte, Erhard Treutner <Hrsg.>. Frankfurt a.M. usw.: Campus-Verl. ((Sonderforschungsbereich 101 der Universität München, Sozialwissenschaftliche Berufs- u. Arbeitskräfteforschung. Projektbereich A.)).
- Hillmert, Steffen (2019): Meritokratie als Mythos, Maßstab und Motor gesellschaftlicher Ungleichheit.
- Hinz, Thomas; Liebig, Stefan (2010): Bericht zur Studie Einkommensgerechtigkeit in Deutschland. Ein Forschungsprojekt der Universitäten Konstanz und Bielefeld. Forschungsbericht.
- Hirsch, Boris (2010): Monopsonistic labour markets and the gender pay gap. Theory and empirical evidence. Zugl.: Erlangen-Nürnberg, Univ., Diss., [2009]. Berlin: Springer (Lecture notes in economics and mathematical systems, 639).
- Hirsch, Boris (2016): Gender wage discrimination. In: *izawol*.
- Hirsch, Boris; Jahn, Elke J. (2015): Is There Monopsonistic Discrimination against Immigrants? In: *ILR Review* 68 (3), S. 501–528.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2004): Koordination und Rationalität. Einige Anmerkungen aus wirtschaftssoziologischer Sicht. Arbeitspapier Nr. 8. Universität Dortmund, Dortmund. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät.
- Holtmann, Doris (2008): Funktionen und Folgen von Leistungsbeurteilungen. Eine Studie zur Einführung eines personalwirtschaftlichen Standardinstrumentariums in öffentlichen Verwaltungen. Zugl.: Flensburg, Univ., Diss., 2007. 1. Aufl. München: Hampp. Online verfügbar unter [http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=3062548&prov=M&dok\\_var=1&dok\\_ext=htm](http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=3062548&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm).
- Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 164).
- Jaeggi, Rahel (2014): Kritik von Lebensformen. 2. Aufl. Berlin: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1987).

- Jocham, Anna Lucia (2015): Die Legitimierung von Leistung als arbeitsweltliche Anforderung. Eine diskursanalytische Betrachtung. In: Legitimität: Gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Bruchlinien der Rechtfertigung. Dammayr M, Graß D, Rothmüller B (Eds); Bielefeld: transcript: 249-267.
- Kampmann, Ricarda; Walter, Johann (2010): Mikroökonomie. Markt, Wirtschaftsordnung, Wettbewerb. München: Oldenbourg (VWL-Wissen Bachelor).
- Kleemann, Frank; Westerheide, Jule; Matuschek, Ingo (2019): Arbeit und Subjekt. Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie. 1st ed. 2019 (Studientexte zur Soziologie).
- Kluge, Jan; Weber, Michael (2016): Was erklärt die Lohnunterschiede zwischen Ost und Westdeutschland? In: *ifo Dresden berichtet* 2016 (2/2016).
- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut (2019): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. 2., erweiterte Auflage.
- Lachmann, Werner (2006): Volkswirtschaftslehre. 5., überarb. und erw. Aufl. Berlin: Springer (Springer-Lehrbuch).
- Littler, Jo (2013): Meritocracy as Plutocracy. the marketising of 'equality' within neoliberalism. In: *New Formations: a journal of culture/theory/politics* (80-81), S. 52–72.
- Lohaus, Daniela; Schuler, Heinz (2014): Leistungsbeurteilung. In: Heinz Schuler und Uwe Peter Kanning (Hg.): Lehrbuch der Personalpsychologie. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen, Bern, Wien, Paris: Hogrefe.
- Lorson, Heiko Nikolaus (1996): Mikropolitik und Leistungsbeurteilung. Diskussion mikropolitischer Aspekte am Beispiel merkmalsorientierter Einstufungsverfahren. Zugl.: Jena, Univ., Diss., 1996. Bergisch Gladbach: Eul (Reihe, 9).
- Lueger, Günter (1992): Die Bedeutung der Wahrnehmung bei der Personalbeurteilung. Zur psychischen Konstruktion von Urteilen über Mitarbeiter. Zugl.: Wien, Wirtschaftsuniv., Diss. München: Hampp (Personalwirtschaftliche Schriften, 1).
- Manning, Alan (2013): Monopsony in Motion: Princeton University Press.
- Mau, Steffen (1997): Ungleichheits- und Gerechtigkeitsorientierungen in modernen Wohlfahrtsstaaten. Ein Vergleich der Ländern Schweden, Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland, Berlin. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Mau, Steffen (2004): Moralökonomie: Eine konzeptionelle Bestimmung aus ungleichheitssoziologischer Sicht. In: Peter A. Berger und Volker H. Schmidt (Hg.): Welche Gleichheit, welche Ungleichheit? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 165–190.
- Menz, Wolfgang (2009): Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungs politik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Minssen, Heiner (2013): Transformation von Arbeitskraft. In: Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 462–467.
- Müller, Steffen, Eva Dettmann, Daniel Fackler, Georg Neuschäffer, Viktor Slavtchev, Ute Leber, Barbara Schwengler (2018): Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und West-deutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. In: *IAB Forschungsbericht* 2018 (6/2018).

- Neckel, Sighard (2001): „Leistung“ und „Erfolg“. In: Eva Barlösius, Hans-Peter Müller und Steffen Sigmund (Hg.): *Gesellschaftsbilder im Umbruch*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 245–265.
- Neckel, Sighard, Kai Dröge und Irene Somm (2005): Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte um die Legitimationen sozialer Ungleichheit. In: *WSI Mitteilungen* 2005 (7/2005).
- Pfeiffer, Sabine; Kawalec, Sandra; Held, Max; Held, Verena (2019): Crowdfunding und Leistungsgerechtigkeit. In: *HMD* 56 (4), S. 748–765. DOI: 10.1365/s40702-019-00542-5.
- Ragnitz, Joachim (2012): Regionale Lohnunterschiede in Deutschland. In: *ifo Dresden berichtet* 2012 (2), S. 26–32.
- Reh, Sabine; Ricken, Norbert (Hg.) (2018): *Leistung als Paradigma*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Samuelson, Paul Anthony; Nordhaus, William D.; Berger, Regina (2010): *Volkswirtschaftslehre. Das internationale Standardwerk der Makro- und Mikroökonomie*. 4., aktualisierte Aufl., [Übers. der 19. amerikan. Aufl.]. München: mi-Wirtschaftsbuch Finanzbuch-Verl.
- Schuler, Heinz (1982): Beurteilen als Messen und als Interpretieren. In: Heinz Schuler und Willi Stehle (Hg.): *Psychologie in Wirtschaft und Verwaltung. Praktische Erfahrungen mit organisationspsychologischen Konzepten*. Stuttgart: Poeschel, S. 83–100.
- Siebert, Horst; Lorz, Oliver (2007): *Einführung in die Volkswirtschaftslehre*. 15., vollst. überarb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer (/W).
- Sokolova, Anna; Sorensen, Todd (2021): Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis. In: *ILR Review* 74 (1), S. 27–55.
- Solga, Helga (2005). Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen, in: Peter A. Berger/ Heike Kahlert (Hg.): *Institutionalisierte Ungleichheiten? Stabilität und Wandel von Bildungschancen*, Weinheim/München, 19-38.
- Stelzner, Mark; Bahn, Kate (2020): *Discrimination and Monopsony Power*. Washington Center for Equitable Growth. Washington D.C.
- Stoetzer, Matthias-Wolfgang (2017): *Volkswirtschaftslehre und Mikroökonomie. Eine Einführung für Betriebswirte zum Selbststudium*. Berlin: Erich Schmidt Verlag. Online verfügbar unter <http://www.esv.info/978-3-503-17472-0>.
- Struck, Olaf (2006): *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Forschung Gesellschaft).
- Weber, Christoph S.; Dees, Philipp (2015): Anspruchslöhne: immer noch Unterschiede zwischen Ost und West. In: *WSI* 68 (8), S. 593–603.