



/ Widersprüche der Erwerbsarbeit: eine immanente Kritik der Leistungsgerechtigkeit

Tobias Maier

Zusammenfassung

Leistungsgerechtigkeit ist einerseits zentral für das Verständnis von Erwerbsarbeit im Kapitalismus. Andererseits scheint sich das Prinzip nicht mit den realen Einkommensungleichheiten kapitalistischer Gesellschaften zu decken – ein Hinweis auf einen Widerspruch im Verständnis von Lohnarbeit als leistungsgerecht? Diese Frage wird untersucht, indem die normative Verfasstheit der Praktiken des (Arbeits-)markts rekonstruiert und auf Widersprüche zum Leistungsprinzip hin untersucht werden. Erwerbsarbeit und Markt werden dabei als Lebensformen im Sinne Rahel Jaeggis verstanden, als Sets von Praktiken, die durch Normen strukturiert sind. Der zentrale Befund ist, dass die marktliche Organisation von Erwerbsarbeit an ihrem immanenten Anspruch scheitert, Entlohnung von Leistungen abhängig zu machen – und zwar zwangsläufig. (Arbeits-)Märkte sind vom Effizienzprinzip geleitet; dies widerspricht dem Leistungsprinzip darin, dass Marktmacht ausgenutzt und Arbeitsaufwand nicht berücksichtigt wird.

Schlagwörter: Leistung; Meritokratie; Erwerbsarbeit; Markt; Gerechtigkeit

Contradictions of Wage Labor – A Critique of Meritocracy

Abstract

On the one hand, the notion of Meritocracy is vital for the understanding of modern Capitalist Wage Labor. On the other hand, the existing inequalities of such societies cannot seem to be legitimized by this principle. Can the Idea of Meritocratic Wage Labor therefore be criticized as a Dialectic Contradiction? I examine this question by first reconstructing Meritocracy as the normative framework of Wage Labor and efficiency as the principle of market practices; second, I prove contradictions between the Meritocratic and Efficiency principles; I do this by showing that they are incompatible but in the Wage Labor setup necessarily refer to one another. Wage labor and markets can be conceived of as Forms of Life in the sense of Rahel Jaeggi's theory; that is, as sets of practices structured by a normative framework. The core finding is that markets fall short of their immanent principle of paying wages according to performance – and they do so systematically and inevitably. Market practices are guided by the Efficiency principle; they stand in contradiction to the Meritocratic principle in that they exploit market power and that they cannot measure work effort.

Keywords: Performance; Meritocracy; Wage Labor; Market; Distributive Justice



* Tobias Maier Der Artikel ist eine überarbeitete Version der Masterarbeit des Autors an der Universität Hamburg im Fach Politikwissenschaft. E-Mail: to_mai@posteo.de



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; das ist die argumentative Essenz von politischen Slogans wie „Leistung muss sich wieder lohnen“.

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

Bei genauerem Hinsehen ergeben sich andererseits Zweifel daran, ob 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 wäre, dass die Leistung den Lohn bestimmt. Andere, nicht gerechtigkeitsrelevante Faktoren wie Geschlecht, Ethnie, soziale Herkunft der Erwerbstätigen und die Geografie des Arbeitsplatzes spielen eine zu große Rolle.

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

Das bedeutet: In den Praktiken der durch das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit strukturierten 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 ihr Widerspruchskonzept an Rahel Jaeggis Buch „Kritik von Lebensformen“: Erwerbsarbeit und Markt werden als Lebensformen verstanden, d. h. als Bündel von gewohnheitsmäßig ausgeübten und durch geteilte Normen und Vorstellungen strukturierte Praktiken. Die zentrale These des Aufsatzes ist, dass

in der Lebensform Erwerbsarbeit ein Widerspruch besteht zwischen ihrem prinzipiellen Anspruch, leistungsgerecht zu sein einerseits und andererseits ihrer Verwirklichung als marktlich organisierte Praxis. Für Marktsubjekte gelten nämlich Regeln, die mit denen der Leistungsgerechtigkeit konfliktieren – prinzipiell in der Theorie und potenziell in der Praxis. Der Nachweis dieses Widerspruchs soll erbracht werden, indem zunächst die normativen Strukturen der Lebensformen „Erwerbsarbeit“ und „Markt“ rekonstruiert werden. Dies geschieht im Falle der Erwerbsarbeit sowohl aus der betrieblichen Praxis selbst heraus. Im Falle des Marktes wird der zuständige akademische Fachdiskurs – die Volkswirtschaftslehre – herangezogen.

Im nächsten Schritt wird nachgewiesen, dass das Marktprinzip nicht nur verschieden vom Leistungsprinzip ist, sondern diesem sowohl begrifflich als auch empirisch widerspricht, also dass beide nicht gleichzeitig verwirklicht werden können. Außerdem ist zu zeigen, dass Markt- und Erwerbspraktiken tatsächlich konstitutiv aufeinander bezogen sind. Die Untersuchungen beziehen sich – falls nicht anders vermerkt – auf die Bundesrepublik Deutschland.

2. Der Begriff des Widerspruchs

Rahel Jaeggis „Kritik von Lebensformen“ liefert ein begriffliches Instrumentarium zur Analyse von Widersprüchen – d. h. latenten Konflikten – in Lebensformen. 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“ (Jaeggi 2014: 77).

Jaeggi geht davon aus, dass soziale Praktiken in Lebensformen durch Regeln und Normen überhaupt erst möglich werden. Eine Untersuchung der zugrunde liegenden normativen Struktur kann daher ein Verständnis von tatsächlichen sozialen Konflikten und Pathologien ermöglichen. Die immanente normative Struktur von Lebensformen ist nämlich oft widersprüchlich strukturiert, das bedeutet, es stehen sich handlungsleitende Normen gegenüber, die sich nicht gleichzeitig verwirklichen lassen. Ein Widerspruch besteht in einer „Disjunktion von struk-

turellen Eigenschaften sozialer Systeme, wobei diese Prinzipien durcheinander wirksam werden, sich aber zugleich widersprechen“ (Jaeggi 2014: 389).

Widersprüche sind Ausgangspunkte für Krisen und Konflikte, aber auch Lernprozesse, die in der immanenten Struktur sozialer Gebilde angelegt sind, das bedeutet, Widersprüche sind „konstitutiv für die entsprechende Formation selbst“ (Jaeggi 2014: 436f.) und Lebensformen müssen als Ergebnis und Ausgangspunkt von Konflikten und Lernprozessen verstanden werden. 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“ (Jaeggi 2014: 371).

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“ (Jaeggi 2014: 436f.).

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 Probleme als im Gegenstand angelegte systematische Widersprüche (Jaeggi 2014: 277).

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“ (Jaeggi 2014: 379). Dementsprechend versuche ich nachzuweisen, dass Praktiken der Erwerbsarbeit einerseits Leistungsgerechtigkeit als leitendes immanentes Prinzip haben, andererseits aber als Marktpraktiken organisiert sind. Marktpraktiken folgen einer anderen übergeordneten Norm, dem Effizienzprinzip. Beide Prinzipien widersprechen einander zwar, ermöglichen sich aber auch wechselseitig.

3. Widerspruch zwischen Markteffizienz und Meritokratie

Die Idee der Leistungsgerechtigkeit¹ hat in heutigen politischen Diskursen in der Regel eine neoliberale Stoßrichtung: Die durch die marktliche und betriebliche Organisation von Lohnarbeit entstandenen Ungleichheiten seien legitim, weil sie sich auf Leistungsunterschieden gründeten (Jocham 2015: 260 ff.). Bereits in den 1970er-Jahren gab es allerdings Kritik an dieser Kurzschließung von Markt und Meritokratie. Friedrich Hayek zum Beispiel 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 (Hayek 1996: 193–203). In diesem Kapitel werden die normativen Selbstverständnisse von Markt und Leistungsgerechtigkeit rekonstruiert und anschließend gezeigt, wie diese in Alltagspraktiken der Erwerbsarbeit sowohl miteinander konfligieren als auch sich wechselseitig hervorbringen.

3.1 Leistungsgerechtigkeit als zentrales Prinzip der Erwerbsarbeit

Sowohl das Leistungsprinzip als auch das für Märkte maßgebliche Effizienzprinzip sind praxisrelevante Normen der Lebensform Erwerbsarbeit, wie im Folgenden gezeigt wird. Für die zentrale Bedeutung des Leistungsprinzips als Norm der Erwerbsarbeit gibt es drei theoretische Erklärungen: Es spielt erstens eine entscheidende Rolle für die Lösung des Transformationsproblems von Arbeitskraft, es fungiert zweitens als lebensformübergreifende gesellschaftliche Ideologie der Rechtfertigung von Ungleichheit und es ergibt sich drittens aus der Wahrnehmung von Beschäftigungsverhältnissen als reziproke Tauschverhältnisse.

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*innen nötig wäre, um die wirtschaftliche Rentabilität von Arbeitsverhältnissen vertraglich sicherzustellen.

1 Im Folgenden synonym: Meritokratie

Christoph Deutschmann (2002) schreibt dazu beispielsweise: „[K]ein 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*die Arbeitgeber*in], Arbeitskräfte zu kaufen“ (Deutschmann 2002: 96f.; s. auch Minssen 2013: 301 und Struck 2006: 217–219).

Für Erwerbsorganisationen bleibt also grundsätzlich eine Kontrollücke 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“ (Menz 2009: 166).

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 Leistungspolitik ist abhängig von Gerechtigkeitsprinzipien [...]. Werden grundlegende Werte und moralische Prinzipien wie z. B. Gerechtigkeitsvorstellungen eingehalten, erhöht das die Legitimität von leistungspolitischen Forderungen“ (Kleeman/Westerheide 2019: 199). Die Unterbestimmtheit von Arbeitsverträgen und die Abhängigkeit der Unternehmen vom Engagement ihrer Beschäftigten legt das Vorhandensein einer wie auch immer gearteten Verknüpfung von Moral und Leistung zumindest nahe.

Außerdem wird Leistungsgerechtigkeit auch über die Lebensform Erwerbsarbeit im engeren Sinn hinaus als zentrales Element des normativen Selbstverständnisses moderner Gesellschaften angesehen. Gabriele Faßauer (2008: 237) bezeichnet sie als „konstitutiv für die normative Sozialordnung moderner Gesellschaften“, Heike Solga (2005: 23) als „Selbstdefinition moderner Gesellschaften“. Zentral für das Selbstverständnis der Moderne ist die Ablehnung der vorbürgerlichen, ständischen Ordnung, das „Hineingeborenwerden“

in eine Statusposition (Reh/Ricken 2018: 1ff.). Mit der Moderne kommen Statusunterschiede also prinzipiell unter den normativen Rechtfertigungsdruck, sachlich begründet zu sein (Mau 2004: 165).

Eine weitere Erklärung besteht darin, dass Lohnarbeit als Tauschverhältnis verstanden wird, an das Reziprozitätserwartungen geknüpft sind: „Das Beschäftigungsverhältnis gilt primär als Tauschverhältnis: zwischen einer zu erbringenden Leistung der Arbeitskraft und einer Gegenleistung der Arbeitsorganisation, nicht nur, aber hauptsächlich ausgedrückt in Geld bzw. materiellen Gratifikationen“ (Kratzer et al. 2019: 53f.). Gerade aus der oben bereits erwähnten Tatsache, dass Lohnarbeit bedeutet, „Leistung [...] für jemand anderen“ zu erbringen, entstehe „ein gegensätzliches Interesse an Leistung und Gegenleistung“ (Jocham 2015: 252). Anders ausgedrückt: Aus dem Tauschcharakter von Lohnarbeit ergibt sich die Notwendigkeit, sich mit deren Wert argumentativ und vergleichend auseinanderzusetzen: „Weil die Arbeit stets als negativer Wert gilt, als ein Opfer, im Austausch gegen positive Werte und zunächst gegen Geld, stellt sich das Leistungsprinzip als Evidenz dar“ (Dubet et al. 2008: 96).

Dies gilt insbesondere für die Seite der Erwerbstätigen, die dem Glauben an die Kategorie der Leistung aus ideellen (Selbstbewusstsein) wie auch aus strategischen Gründen (Selbstbehauptung) ausgeliefert sind: „Fakt ist [...], dass die Akteure an die Leistung glauben und dies in gewisser Weise auch müssen, wenn sie einen Zusammenhang zwischen ihren Anstrengungen und den sich daraus ergebenden Honorierungen herstellen wollen. Alle Arbeitenden ziehen dieses Prinzip der Gerechtigkeit heran, und sei es nur deshalb, weil sie ihre Arbeitskraft ‚verkaufen‘. Sie sind gezwungen, daran zu glauben, wenn sie frei und gleich sein wollen und wenn die Leistung ein gerechtes Maß dafür sein soll, was sie aus ihrer Freiheit und Gleichheit machen“ (Dubet et al. 2008: 98). Die Arbeiter*innen brauchen den Begriff der Leistung also sowohl, um „sich zu verkaufen“, als auch, um ihrem Selbstverständnis als frei und gleich zu entsprechen.

In diesem Kontext ermöglicht der Begriff der „Leistung“ ein Sprechen über den Wert von Arbeit, das in Analogie zum physikalischen Leistungsbegriff Messbarkeit und Objektivität verspricht (Verheyen 2012: 134f., 386ff.). Diese Objektivierung ist ein Versuch, den Konflikt zwischen Arbeiter*innen und Kapital zu befrieden oder zumindest einzudämmen. Insbesondere die Arbeitsplatzbewertung der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts verstand sich als wissen-

schaftliche Bestimmung des Werts von Tätigkeiten, muss aber insbesondere als Ausdruck eines historisch besonderen Kräfteverhältnisses zwischen organisierter Arbeiter*innenschaft und Kapital gelten (Soltan 1987: 100, 107).

Wie die theoretische Herleitung des Leistungsprinzips der Erwerbsarbeit gezeigt hat, ist dieser Dualismus aber auch in den Leistungsbegriff eingeschrieben: Auf der einen Seite wird unter Leistungsgerechtigkeit von den Arbeitnehmer*innen die angemessene Kompensation von Aufwand verstanden, auf der anderen Seite dient es den Arbeitgeber*innen zur Sicherstellung der effizienten Nutzung der Ware Arbeitskraft. Sighard Neckel rekonstruiert daher unter Berufung auf Claus Offe einen Leistungsbegriff, der begrifflich zwei Pole verbindet: „Der ‚Umfang‘ einer Leistung bemisst sich einerseits an der Mühe, dem individuellen Einsatz und der ‚harten Arbeit‘, die eine Person eingebracht hat (Aufwandsdimension); andererseits soll dabei ebenso die Menge, Güte und Wertschätzung des erzielten Ergebnisses berücksichtigt werden (Ergebnisdimension)“ (Neckel et al. 2004: 142). Leistungsgerechtigkeit meint dann ein angemessenes Verhältnis von Aufwand und Nutzen: „[E]in intentionaler und individuell zurechenbarer Aufwand [...], der zu einem gesellschaftlich erwünschten Ergebnis [...] führt, [gilt] als Leistung [...]“ (Neckel et al. 2004: 143) Im Leistungsbegriff enthalten sei darüber hinaus „die Erwartung einer Ausgewogenheit von Aufwand und Ergebnis“ (Neckel et al. 2004: 144). Gerechtigkeit bedeutet im Kern, „alle Anspruchsberechtigten im Hinblick auf einen gültigen Anspruch als Gleiche zu behandeln“ (Kratzer et al. 2019: 53). Das heißt bezogen auf Leistungsgerechtigkeit, dass Ungleichbehandlung eigentlich nur dann gerechtfertigt ist, wenn sie durch unterschiedliche Leistung begründet werden kann. Da verschiedene Arbeitstätigkeiten aber nicht immer vergleichbar sind, sollte zumindest eine nicht durch Leistung begründete Ungleichbehandlung gleicher Tätigkeiten ausgeschlossen sein.

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 Wolfgang Menz 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 (Menz 2009: 192).

Auch der aktuelle Stand der Forschung deutet darauf hin, dass (aufwandsorientierte) Leistungsgerechtigkeit weiterhin der zentrale normative Anspruch von Lohnarbeiter*innen in Deutschland ist. So stellen Stefanie Hürtgen und Stephan Voswinkel in Interviews mit Beschäftigten 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 (Hürtgen/Voswinkel 2014: 209). Menschliche Bedürfnisse spielen als Anspruchsmuster für Lohngerechtigkeit keine Rolle (ebd.: 210).

Auch Nick 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 aufwandsbezogener Leistungsbegriff, der auf das konkrete Leistungsverhalten sowie auf berufliche Kompetenzen und Qualifikationen verweist“ (Kratzer et al. 2019: 54).

Sabine 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“ (Pfeiffer et al. 2019: 761).

Leistungsgerechtigkeit kann insofern als immanentes Prinzip der Lohnarbeit gelten, als auf theoretischer Ebene sowohl Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen darauf angewiesen sind, den Wert von Arbeit begrifflich fassbar zu machen. Empirisch zeigt sich die Bedeutung der Leistungsgerech-

tigkeit unter anderem darin, dass sie das wichtigste Anspruchsmuster von Lohnarbeiter*innen darstellt.

3.2 Effizienz als Prinzip von Marktpraktiken

Für Märkte, die, wie noch zu zeigen ist, ebenfalls eine Rolle in der Lebensform Erwerbsarbeit und ihren Leistungskonstruktionen 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 aus dem wirtschaftswissenschaftlichen Verständnis von Märkten rekonstruieren.

Mit der Theorie der performativen Ökonomik gehe ich davon aus, dass die Diskurse der Ökonomik Normen von wirtschaftlichen Praktiken konstituieren und daher Aufschlüsse über deren normative Struktur liefern (s. z. B. Boldyrev/Svetlova 2016: 1ff., Callon 2006: 15ff. sowie Roscoe 2016: 131ff.). Dies gilt insbesondere für die Beschreibung von Märkten in Lehrbüchern der Volkswirtschaftslehre. Dort wird nicht nur Märkten und Marktakteur*innen Effizienz als Eigenschaft zugeschrieben, diese Zuschreibung hat normative Konsequenzen, die 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 Hartmut 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 nutzenorientierte bzw. utilitaristische Handlungsperspektive“ (Hirsch-Kreinsen 2004: 6).

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“ (Hirsch-Kreinsen 2004: 6).

Die Rationalitätshypothese als Annahme von individuellem nutzenmaximierendem Verhalten findet sich durch die Bank in Einführungstexten in die Mikroökonomie (s. z. B. Heertje/Wenzel 2008: 87 und 106; Samuelson/Nordhaus 2010: 138 und 209; Stoetzer 2017: 22f.). Dass diese Annahmen und Akteurskonstruktionen durchaus normative Implikationen haben, zeigt sich im Einführungstext von Werner 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:
- maximiere das Verhältnis von Nutzen zu Mitteleinsatz! (generelles Extremumprinzip)“ (Lachmann 2006: 10).

In dieser Textstelle wird der normative Gehalt der Rationalitätshypothese explizit: Die Annahme von nutzenmaximierenden Akteur*innen ist darüber hinaus auch ein normatives Prinzip und ein Imperativ. Die Formulierung „ökonomisches Prinzip“ wird auch bei Matthias-Wolfgang 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“ (Stoetzer 2017: 21–23).

Bei Olaf 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“ (Bode et al. 2011: 53f.).

Die zitierten Textstellen zeigen nicht nur, dass die Rationalitätshypothese Kernbestandteil des Mainstreams der Ökonomik 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 individuelles Verhalten, 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 Paul Anthony Samuelson und William Nordhaus (2010) wird der Markthypothese ein zentraler Platz in der Volkswirtschaftslehre (VWL) eingeräumt: „Eine der wichtigsten Aussagen der gesamten Volkswirtschaftslehre lautet, dass die Ressourcenallokation über die Wettbewerbsmärkte effizient ist“ (Samuelson/Nordhaus 2010: 249). 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“ (Bode et al. 2011: 53).

Manchmal werden diese Funktionen nicht dem Markt, sondern den Marktpreisen zugeschrieben. Im Lehrbuch von Stoetzer (2017) wird unter dem Schlagwort „Allokationsfunktion“ festgehalten, dass „Preise [dafür] sorgen [...], dass sämtliche Ressourcen (Produktionsfaktoren und Güter) dort eingesetzt werden bzw. dorthin gelangen, wo sie am dringendsten benötigt werden“ (Stoetzer 2017: 175). In der Aussage „dringend benötigt werden“ zeigt sich deutlich, wie schnell ein funktionales Erfordernis auch sprachlich in eine normative Legitimation umschlagen kann.

Auch bei Horst Siebert und Oliver 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“ (Siebert/Lorz 2017: 88). „Optimal“ also „bestmöglich“ ist eigentlich ein wertender Begriff, der Text beansprucht an dieser Stelle also einerseits normative Autorität über Fragen der Verwendung von 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 (s. auch Kampmann/Walter 2010:

42f. und Lachmann 2006: 65). 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“ (Bode et al. 2011: 53).

Die ausgewählten Textausschnitte sind muster-gültige Beispiele für das in Ökonomielehrbüchern vermittelte Wissen. Bei der Markt- und der Rationalitätshypothese handelt es sich um allgemein akzeptierte Wissensbestände der Ökonomik, die sich in allen wichtigen Lehrbüchern finden. Diese seien in zentralen Punkten identisch, schreibt Ötsch (2019): „Es spielt fast keine Rolle, wo auf der Welt, an welcher Universität und mit welchem Lehrbuch eine Einführung in die Ökonomie erfolgt. Die Chance ist sehr groß, dass ein weltweiter Einheitskanon unterrichtet wird, der auf das Vorbild von Samuelson [...] zurückgeht“ (Ötsch 2019: 165).

Roderick Hill und Anthony Myatt (2007) stellen eine Tendenz fest, Inhalte aus älteren Lehrbüchern zu übernehmen: „most new textbooks are [...] clones of existing ones“ (Hill/Myatt 2007: 58). Dies führe zu einer Überbetonung vollkommener Märkte: „In particular, the leading microeconomic principles textbooks share a remarkably similar structure, at the heart of which lies the perfectly competitive market as depicted in the supply and demand framework“ (Hill/Myatt 2007: 58). Frederic Lee und Steve Keen (2003) weisen diese inhaltlichen Übereinstimmungen in einer quantitativen Inhaltsanalyse von VWL-Lehrbüchern nach. Alle 74 untersuchten Einführungstexte enthalten die Annahmen von profitmaximierenden Marktakteur*innen, Gleichgewichtspreisen und vollkommenen Märkten (Lee/Keen 2003: 5f.).

Die Inhalte der Lehrbuchttexte stehen nicht nur für sich selbst, sondern repräsentieren eine diskursive Vormachtstellung innerhalb der Wirtschaftswissenschaften, wie Ötsch (2019) eindrücklich anhand der Diskursgeschichte des Begriffes „Markt“ zeigt (Ötsch 2019: 155ff. und auch Beckenbach et al. 2016: 45). Anders als Erwerbsarbeit sind Marktpraktiken also durch das Prinzip der Effizienz strukturiert.

3.3 Unvereinbarkeit von Markt und Meritokratie

Um einen Widerspruch zwischen beiden Prinzipien nachzuweisen, muss über das Vorhandensein zweier verschiedener Sets von Normen hinaus gezeigt werden, dass Leistungs- und Effizienzprinzip so angelegt sind, dass sie tatsächlich in der Praxis miteinander konfliktieren, wenn sie gleichzeitig erfüllt werden sollen.

Hier werden zwei zentrale Widerspruchshypothesen untersucht. Erstens: Das Effizienzprinzip der Märkte ist blind für die Aufwandsdimension von Leistung. Zweitens: Das Effizienzprinzip führt zur Ausnutzung von Gelegenheitsstrukturen und Machtunterschieden, was dem Gleichbehandlungsgebot der Leistungsgerechtigkeit widerspricht.²

Die These von der Aufwandsblindheit der Märkte vertritt zum Beispiel Sighard 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 Ascriptionen oder schlicht dem Zufall verdankt, hat keinen Einfluss auf die Höhe seiner Honorierung“ (Neckel 2001: 259f.).

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“ (Neckel 2001: 260). 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. Wird Markterfolg als Maßstab für Arbeitsleistung genommen, negiert das, dass der Begriff der Leistungsgerechtigkeit deshalb so eine große normative Kraft hat, weil Lohnarbeiter*innen

darunter verstehen, dass ihr Aufwand an Arbeitskraft angemessen honoriert wird.

Die Aufwandsblindheit impliziert außerdem, dass auf Märkten Erfolge möglich sind, die dem Begriff der Arbeitsleistung insofern widersprechen, dass sie nicht das Ergebnis eines „intentionalen und individuell zurechenbaren Aufwands“ sind, sondern durch die Ausnutzung der Möglichkeitsstrukturen von Märkten zustande kommen. Werde dennoch der Versuch unternommen, Markterfolge als Leistungen zu rechtfertigen, entstehe eine Legitimationsspirale, in welcher Erfolg sich durch sich selbst rechtfertige, schreibt Neckel. Als Beispiele für solche zirkulären Erfolgssysteme nennt er marktformige 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 (Neckel 2001: 255ff.).

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 im Kontext von Erwerbsarbeit, konfliktiert aber mit anderen sach-, professions- oder gesellschaftsbezogenen Deutungsmustern von Leistung (Neckel et al. 2005: 2; 4–6). Auch Menz' (2009) arbeitssoziologische Studie rekonstruiert verschiedene Leistungsbegriffe aus Interviews mit Erwerbstätigen – zwei „arbeitskraftbezogene“ und einen „erfolgsorientierten“ (Menz 2009: 395). Zwischen den jeweiligen Leistungsbegründungen sieht auch Menz ein „Spannungsverhältnis“, eine „Widersprüchlichkeit“: „Wenn individuelle Verausgabung von Arbeitskraft und Erfolg tendenziell auseinandertreten [...], kann der arbeitskraftbezogene Leistungsbegriff dort kritisch gegen das Erfolgsprinzip gerichtet werden, wo die menschliche Anstrengung einfach abqualifiziert wird, etwa dann, wenn sich – entsprechend dem Marktprinzip – der Wert eines Arbeitsprodukts nicht realisiert hat“ (Menz 2009: 406).

Neben dieser Vereinseitigung des Leistungsprinzips durch das Deutungsmuster Markt widersprechen sich Markt und Leistung in einem weiteren Punkt: Das Effizienzprinzip erwartet von Marktakteur*innen die Ausnutzung von Gelegenheitsstrukturen bzw. Machtunterschieden, was das Gleichbehandlungsgebot der

² Markterfolg kann darüber hinaus durchaus auch mit einem immanenten professionellen Verständnis von Erfolg konfliktieren, z. B. wenn im Journalismus Reichweite auf Kosten inhaltlicher Qualität realisiert wird.

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 sich also unter Umständen aus einem Handeln nach dem Effizienzprinzip ergeben.

Dass es globale Lohnunterschiede für identische Arbeiten gibt, ist weithin bekannt,³ ebenso, dass diese Lohnunterschiede konstitutiv für Geschäftsmodelle von in die globale Arbeitsteilung involvierten Unternehmen sein können.⁴ 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 gibt es auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung immer noch eine Lohnlücke, je nach Studie zwischen 19 und 30 Prozent (Gühne et al. 2014: 37; Gehalt.de; Müller et al. 2018: 8; Ragnitz 2012: 26). Dass diese Lohnlücke auch zwischen ansonsten ähnlichen Beschäftigten in ähnlichen Tätigkeiten besteht, zeigt eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung: „Insgesamt beträgt der Abstand rund 16,9 Prozent, wenn man Beschäftigte gleichen Geschlechts, im gleichen Beruf und mit vergleichbarer Berufserfahrung vergleicht [...]“ (Hans-Böckler-Stiftung/Lohnspiegel.de).

³ 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 90 Prozent.

⁴ Vgl. z. B. Clelland (2014): Würden Apples iPads 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.

Interessant ist darüber hinaus, dass diese Lohnunterschiede mit konventionellen ökonomischen Begrifflichkeiten und Methoden zu etwa 60 bis 80 Prozent *nicht* erklärbar sind (Gühne/Markwardt 2014: 42; Kluge/Weber 2016: 7f. und Müller et al. 2018: 103f.). Eine mögliche (von ihnen nicht untersuchte) Erklärung sehen Steffen Müller et al. darin, dass in Ostdeutschland „Beschäftigte geringere Löhne akzeptieren“ – also in der geringeren Marktmacht der Beschäftigten in Ostdeutschland (Müller et al. 2018: 104).

Tatsächlich weist eine Studie von Christoph Weber und Philipp Dees 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“ (Weber/Dees 2015: 601f.).

Was für den Ost-West-Unterschied nach momentanem Forschungsstand zwar nahe liegt, aber nicht bewiesen ist, hat sich für den 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 (Manning 2003: 1). Das 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 (Bhaskar et al. 2002: 159f.). Gleichzeitig entspricht monopsonistische Diskriminierung von Erwerbsarbeiter*innen dem Effizienzprinzip bzw. der Rationalitätshypothese, denn sie ist profit-maximierend, genauer gesagt kostenminimierend: Den Diskriminierten muss weniger Lohn gezahlt werden.

Ob Arbeitsmärkte monopsonistisch sind, lässt sich empirisch daran messen, 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“ (Hirsch/Jahn 2015: 502; s. auch Soklova/Sorensen 2018: 1f.).

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“ (Ashenfelter et al. 2010: 208).

Eine Reihe von Studien weist nach, dass es eine solche elastizitätsbedingte Monopsonie auf Arbeitsmärkten gibt (Hirsch/Jahn 2015: 502; Stelzner/Bahn 2020: 5f.; Manning 2020: 5; Sokolova/Sorensen 2018: 27). Entscheidend für die weitere Argumentation ist, dass es auf monopsonistischen Arbeitsmärkten rational im Sinne des Effizienzprinzips ist, Angestellte mit niedrigerer Lohnelastizität zu diskriminieren. Sind Beschäftigte bereit, zu niedrigeren Löhnen zu arbeiten – ökonomisch gesprochen: ist ihr Arbeitskraftangebot weniger elastisch –, können Kapitalist*innen durch deren Diskriminierung einen zusätzlichen Profit erzielen.

Die Ursache für niedrigere Elastizität kann wiederum Diskriminierung sein. Gibt es in einem Marktsegment eine*n aus nicht-wirtschaftlichen Gründen diskriminierende*n Arbeitgeber*in, kann es für andere Arbeitgeber*innen 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 (Bhaskar et al 2002: 166f.). So konnte Luca Flabbi in einem ökonomischen Modell zeigen, dass sogenannte Spill-Over-Effekte von Arbeitgeber*innen mit Vorurteilen auf Arbeitgeber*innen ohne Vorurteile Frauen erhebliche Benachteiligungen bescheren können, weil sie deren Verhandlungsposition schwächen: „The presence of some prejudiced employers lowers women’s outside options with respect to men, generating wage discrimination also at unprejudiced employers. These effects [...] are estimated to have a sizable impact“ (Flabbi 2010: 37). 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“ (Hirsch/Jahn 2015: 502). Hirsch (2010) etwa kann mit einem auf unterschiedlichen Elastizitäten basierendem Modell ein Drittel der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland erklären (Hirsch 2010: 199f.).

Peter Dawson et al. (2001) schätzen die Lohndiskriminierung von Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, indem sie anhand von „Humankapital“-Charakteristika individuelle Lohnpotenziale berechnen und mit den tatsächlichen Einkommen vergleichen. Laut diesen Berechnungen verdienen Frauen durchschnittlich 73 Prozent und Männer durchschnittlich 76 Prozent ihres potenziellen Einkommens (Dawson et al. 2001: 111), ein Unterschied, der in etwa der bereinigten Lohnlücke entspricht (s. o.). Das Ergebnis, dass die Löhne generell unter den potenziellen Löhnen liegen, lässt sich als Indiz für Monopsonie interpretieren (Dawson et al. 2001: 112). Neben dem deutschen weist Hirsch (2016) auch für den australischen, den US-amerikanischen, den italienischen und den norwegischen Arbeitsmarkt monopsonistische Diskriminierung nach (Hirsch 2016: 6).

Geschlechterdiskriminierung in der Erwerbsentlohnung 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 keinen normativen Zwang oder Maßstab hat, gleiche Arbeit gleich zu bewerten. Mehr noch: Die in 3.2 rekonstruierte Logik des Effizienzprinzips legt Marktakteur*innen nahe, solche Machtunterschiede zu nutzen.

3.4 Systematische Verbundenheit von Markt und Leistungsprinzip

Effizienzprinzip und Leistungsgerechtigkeit widersprechen einander aber nicht einfach nur, sie sind auch systematisch aufeinander bezogen. Im Kapitalismus wird Märkten „die zentrale Funktion“ zugeschrieben, „über den Wert von Leistungen zu befinden“ (Neckel 2005: 204). Diese Zuschreibung findet sich im ökonomischen Theoriediskurs der „Grenzproduktivitätstheorie“, im Rahmen betrieblicher Leistungs- und Lohnpolitiken sowie im öffentlichen und politischen Diskurs über Einkommensgerechtigkeit.

Laut den Prämissen der neoklassischen „Grenzproduktivitätstheorie“ werden auf „Märkten mit vollkommenem Wettbewerb [...] die Beschäftigten nach ihrer

individuellen Produktivität entlohnt“ (Bosch 2010: 216; s. auch Gabler Wirtschaftslexikon 2018a). Marktverdienste bilden aus dieser Sicht automatisch individuelle Leistungen ab: „Grenzproduktivität wird als Verdienst interpretiert“ (Schuchard 2018: 412). Das hat zur Folge, dass Märkten die Funktion zugeschrieben wird, eine meritokratische Einkommensverteilung zu generieren: „Freie Märkte führen zu einer Einkommensverteilung, die der Konzeption der Leistungsgerechtigkeit entspricht“ (Lesch/Bennett 2010: 22). Marktpreis wird in diesem Modell mit Grenzproduktivität und Grenzproduktivität mit Leistung gleichgesetzt. Diese theoretische Modellannahme hat in der Praxis Folgen für die normative Ordnung der Arbeitsmärkte und damit der Erwerbsentlohnung. Wolfgang Streeck bezeichnet diese Amalgamierung von Leistungs- und Marktprinzip durch die Grenzproduktivitätstheorie als „Marktgerechtigkeit“: „Unter Marktgerechtigkeit verstehe ich die Verteilung des Produktionsergebnisses nach der Bewertung der individuellen Leistung der Beteiligten durch den Markt, ausgedrückt durch ihren relativen Preis. Maßstab marktgerechter Belohnung ist die Grenzproduktivität, also der Marktwert der letzten abgenommenen Leistungseinheit unter Wettbewerbsbedingungen“ (Streeck 2015: 62).

Auch bei betrieblichen Lohnentscheidungen sehen sich die Akteur*innen mit zwei verschiedenen normativen Logiken konfrontiert: dem Effizienzprinzip des Marktes und dem Leistungsprinzip der Erwerbsarbeit. 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“ (Neckel/Dröge 2002: 100ff.) und „betriebliches Marktregime“ (Menz 2009: 403) bezeichnen in der Arbeitssoziologie den Vormarsch von aus Marktdaten konstruierten Parametern in der Leistungsbewertung und allgemeiner die vermehrte Bezugnahme auf Märkte als Argumentationsfigur in der betrieblichen Leistungs politik. Allgemeiner: Sobald sich Arbeitgeber*innen wie Marktakteur*innen verhalten, kollidiert ihre Lohnpolitik mit den Prinzipien der Leistungsgerechtigkeit.

Nicht nur in der Erwerbsarbeit selbst, auch im öffentlichen Diskurs sind Markt- und Leistungsprinzip systematisch aufeinander bezogen. Das Leistungsprinzip hat im öffentlichen Diskurs, wie Anna Lucia Jochem (2015) in einer Analyse journalistischer Texte zeigt, die

Tendenz, Ungleichheit und Marktwirtschaft zu legitimieren bzw. Sozialstaat und Arbeitslose zu diffamieren (Jochem 2015: 260–263). Für Großbritannien belegt Jo Littler (2013), dass der Meritokratiebegriff vom Neoliberalismus vereinnahmt wurde und eine Apologetik von marktwirtschaftlicher Ungleichheit darstellt (Littler 2013: 61–69). 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 dem Leistungsprinzip den Anschein eines objektiven Maßes und das Leistungsprinzip legitimiert die Organisation der Wirtschaft über Märkte.

4. Politische und gesellschaftliche Implikationen des Widerspruchs

Die eingangs geäußerte These, es bestehe ein Widerspruch zwischen dem Anspruch kapitalistischer Lohnarbeit, leistungsgerecht zu sein, und ihrer Verwirklichung als marktlich organisierte Praxis, hat sich in der Untersuchung bestätigt. Auf theoretischer Ebene konnte gezeigt werden, dass ein Widerspruch zwischen den normativen Logiken von Markt (Effizienzprinzip) und Erwerbsarbeit (Leistungsprinzip) besteht. Einerseits vernachlässigen Märkte die für Leistungsgerechtigkeit konstitutive Aufwandsseite systematisch und zwangsläufig. Hier zeigt sich auch, dass im Leistungsprinzip eine innere Spannung angelegt ist: Seine legitimatorische Kraft entfaltet er aufgrund der Vorstellung, Aufwand und Arbeitskraft sollen gerecht entlohnt werden. Wird der Leistungsprinzip allerdings unter den marktlichen Erfolg subsumiert, findet die Aufwandsseite gar keine Berücksichtigung.

Der prinzipielle Widerspruch reicht allerdings noch weiter: Die konsequente Anwendung des Imperativs der Märkte, effizient zu sein, führt auch zu einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots der Leistungsgerechtigkeit. Wenn Arbeitskraft aufgrund politisch bedingter Ungleichheit günstiger zu haben ist, nutzen idealtypische Marktakteur*innen diese vorgängige Diskriminierung aus, weil sie im Sinne des Effizienzprinzips ist.

Dass es sich hierbei nicht um eine theoretische Raffinesse handelt, belegt unter anderem die Lohnlücke zwischen Ost- und Westdeutschland, die auch nach über 30 Jahren vollständiger Binnenmarktintegration noch besteht und mit konventionellen ökonomischen

Ansätzen nicht erklärbar ist. Eine plausible Erklärung dafür wäre die unterschiedliche Marktmacht von Arbeitnehmer*innen in beiden Regionen. Für die Lohnlücke zwischen Frauen* und Männern* hat sich dieser Ansatz bereits etabliert. Die Vorstellung, Märkte seien per se bereits egalitär, kann sich bei empirischen Gegenargumenten also nicht länger auf die Verteidigung berufen, Ungleichheiten seien schlicht die Folge unvollständiger Vermarktlichung. Beide Lücken beziehen sich auf vollständig integrierte Märkte. Eine empirisch ernstzunehmende Ökonomik müsste ohnehin auf die real existierende Marktwirtschaft anwendbar sein.

Leistungsgerechtigkeit ist in der Lohnarbeit also in dem Maße nicht zu verwirklichen, als diese marktlich organisiert ist. Wie ist dieser Befund zu interpretieren? Zunächst einmal ist die Vorstellung einer kapitalistischen Meritokratie als Ideologie zu kritisieren: Leistungsgerechtigkeit dient als Legitimation von Ungleichheit, verschleiert aber die tatsächlichen Wirkmechanismen ungleicher Erwerbseinkommen.

Die Idee marktwirtschaftlicher Meritokratie ist im Kern ein zirkuläres, selbstreferentielles System, in dem Marktwert und Leistung sich in einem infiniten Regress wechselseitig konstituieren. Die Behauptung, dass das Markteinkommen a priori der Grenzproduktivität entspricht, impliziert auch, dass die Leistung anhand des Markteinkommens gemessen werden kann. Mangels eines objektiven, universellen Leistungsbegriffs, der kritisch dagegen in Anschlag gebracht werden könnte, stellt also der Marktwert die einzige verfügbare Messgröße dar, die einen universellen Vergleich aller Arbeiten ermöglicht.

Eine weitere Säule des normativen Selbstverständnisses liberaler Marktwirtschaften ist durch die Untersuchungsergebnisse schwer beschädigt: Es hat sich gezeigt, dass Märkte vulnerable Gruppen nicht gegen Diskriminierung schützen; stattdessen werden dort Marktteilnehmer*innen mit geringerer Marktmacht stärker ausgebeutet. Meritokratie kann also zwar theoretisch kritisch gegen Diskriminierung in Stellung gebracht werden – allerdings nur in dem Maße, in dem die Marktwirtschaft nicht als Teil der Lösung mitgemeint ist.

Wie aber könnte eine Aufhebung oder Transformation dieses Widerspruchs aussehen? Auf den ersten Blick denkbar wäre eine kapitalistische Lohnarbeit, die sich von ihrem Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit verabschiedet, also in etwa gemäß der Vorstellung Hayeks. Die historische Verzahnung von Erwerbsarbeit und Leistungsgerechtigkeit lässt diese Idee aber

schnell platzen. Wie erwähnt erfüllt der Leistungsbegriff wichtige Funktionen für das Selbstbewusstsein und die Lohnforderungen von Erwerbstätigen. Auch die Leistungs- und Lohnpolitik der Betriebe und das gesellschaftliche Verständnis von Lohngerechtigkeit sind schwer ohne Leistungsgerechtigkeit denkbar. Darüber hinaus bestimmen in der Realität ja nicht nur Märkte, sondern auch Tarifverhandlungen, politische Regulierungen und betriebliche Arbeitsplatzbewertungen und Leistungsbeurteilungen die Löhne.

Vorstellbar wäre auch ein anderes Leistungsverständnis, das auf Objektivierungsversuche beispielsweise durch Marktparameter komplett verzichtet. Dieses wäre dann als intersubjektives Anerkennungsverhältnis oder konsensuelle Verständigung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in denkbar. Nicht objektivierbare Wertfragen würden nicht wie bisher verdrängt, sondern deliberativ verhandelt. Versuche, betriebliche Lohnfindung in diese Richtung zu gestalten, gibt es bereits im Kontext der New Work-beziehungsweise New-Pay-Bewegung. Leider leugnen derartige Versuche die tatsächliche Macht, die die Organisation von Erwerbsarbeit als (Arbeits-)Markt auf solche intersubjektiven Beziehungen ausübt. Zu den Besonderheiten des Erwerbsverhältnisses gehört – bis auf Ausnahmefälle – eine Asymmetrie zwischen den Vertragsparteien. Unternehmen können in der Regel zwischen einer Reihe von Bewerber*innen wählen, Erwerbstätige sind auf Erwerbsarbeit in der Regel zur Existenzsicherung angewiesen, für sie ist eine Kündigung mit höheren Kosten und Risiken verbunden. Zum anderen bildet sich in der Organisation von Erwerbsarbeit eine hierarchische Befehlsstruktur heraus, die auf das Kräfteverhältnis solcher Lohnverhandlungen einwirken kann. Ähnlich wie neoklassische Marktbegriffe propagieren solche Ansätze, Lohnfindung könne in einem hierarchie- und gewaltfreien Raum stattfinden. Während das in Ausnahmefällen möglich sein kann, liegt es für den Großteil von Erwerbsverhältnissen nahe, dass die Beschäftigten einen Konsens aktiv mittragen müssten, von dem sie sich andernfalls zumindest distanzieren könnten (Maier 2020 und Maier 2020a).

Für eine tatsächliche Aufhebung des Widerspruchs müsste das kapitalistische Lohnverhältnis als solches abgeschafft werden. Der Leistungsbegriff ist mit dem Gefüge der modernen Lohnarbeit eng verwoben. Dass sich Lohnarbeit als Tauschverhältnis versteht, impliziert bereits sowohl dessen marktliche Organisation als auch, dass jede Gerechtigkeitsvorstellung über



Lohnarbeit einen Bezug zwischen Arbeit und Geld herstellen muss. Eine Lohnarbeit ohne Gerechtigkeitsvorstellung kollidiert mit dem liberalen Selbstbewusstsein der Arbeiter*innenschaft, dass bei einer internationalen Ächtung von Zwangsarbeit eine fremdbestimmte Tätigkeit zu einer angemessenen Gegenleistung berechtigt. Darüber hinaus ist auch die Kapitalseite und ihre betriebliche Organisation auf die geteilten Legitimitätsvorstellungen der Arbeiter*innenschaft angewiesen – Stichwort Transformationsproblem. Eine Lohnarbeit ohne Vorstellung von einem dem Wert der Arbeit angemessenen Lohn ist also insbesondere dann nicht denkbar, wenn diese marktlich organisiert sein soll.

Eine Überwindung der Lohnarbeit durch technische, ökonomische und politische Entwicklungen ist zwar langfristig denkbar, jedoch ist nicht abzusehen, welche Form und welchen normativen Rahmen eine solche Organisation von Arbeit haben könnte. Die historisch verwirklichten stalinistischen oder staatssozialistischen Neuorganisationen der gesellschaftlichen Produktion haben die Lohnarbeit jedenfalls nicht abzuschaffen vermocht.

Eine Transformation des Widerspruchs ohne radikale Änderung der gesellschaftlichen Vorzeichen ist allerdings vorstellbar. Wenn die Berufung auf den Markt bisher eine widersprüchliche und ideologische Ordnung der Leistungsgerechtigkeit in der Erwerbsarbeit zementiert, kann eine Transformation des Widerspruchs darin bestehen, den Warencharakter von Lohnarbeit zu beschränken und diese dem Markt ein Stück weit zu entziehen. Schließlich gibt es in den meisten Ländern ja bereits spezielle Institutionen und Regelungen für die „Ware“ Arbeitskraft. Arbeitsplatzbewertungen, Leistungsbeurteilungen, Tarifautonomie, Arbeitsrecht und Sozialgesetzgebung beschränken bereits heute die Macht von Marktteilnehmer*innen, mit Arbeitskraft ausschließlich nach dem Effizienzprinzip zu verfahren. Dennoch ist es wichtig zu verstehen, dass es sich bei den Versuchen, Erwerbsarbeit (leistungs-?)gerecht zu gestalten, um menschengemachte Teillösungen eines größeren ungelösten Widerspruchs handelt. Diese sind weder zugunsten einer kosmischen Harmonie von Marktgleichgewichten aufzugeben noch in ihrer bestehenden Form ausreichend.

Soziologische Untersuchungen in Deutschland attestieren der Leistungsgerechtigkeit zwar ein „befremdliches Überleben“, aber auch eine seltsame Krise, für die ein neuer Begriff gefunden werden musste: „De-Legitimierung“ (Kratzer et al. 2019: 401).

Das bedeutet: Im Prinzip äußern die Beschäftigten zwar Ansprüche auf Leistungsgerechtigkeit (Kratzer et al. 2019: 400) – aufgrund von Krisen und Verunsicherung werden diese Ansprüche aber gegenüber den Arbeitgebern kaum artikuliert, diese seien „als Adressat gerechtigkeitsbasierter normativer Forderungen aus dem Blick“ geraten (Menz 2009: 408). Eine Ethik des nackten Überlebens in einer krisengeprägten Marktwirtschaft hat dazu geführt, dass diese Ansprüche teilweise suspendiert sind: „Bestimmte Ansprüche und Erwartungen, die enttäuscht werden könnten, werden gar nicht (mehr) an die betriebliche und gesellschaftlich-ökonomische Ordnung gestellt“ (Kratzer et al. 2019: 401). Das Leistungsprinzip der Erwerbsarbeit ist also durchaus in einer Krise, auch wenn diese kaum zu politischen Konflikten geführt hat.

Welche Schritte zu einer Transformation dieser Krise wären vorstellbar? Flächendeckende Tarifverhandlungen mit starker Arbeitnehmer*innenvertretung können dazu beitragen, dass die Aufwandsseite von Arbeitsleistungen bei der Lohnbildung berücksichtigt wird und dass Arbeitnehmer*innen mit weniger Marktmacht mehr Lohn bekommen. Politische Regulierungen können zumindest versuchen, extremere Formen von Ausbeutung und Diskriminierung zu unterbinden. Subsistenzmöglichkeiten außerhalb der Lohnarbeit wie zum Beispiel existenzsichernde Sozialleistungen für Erwerbslose können das Kräfteverhältnis zwischen Lohnarbeiter*innen und Unternehmen verändern.

Dies würde nicht zu einer Aufhebung der Widersprüchlichkeiten der leistungsgerechten Erwerbsarbeit führen, sondern zur Entfaltung des in den Leistungsbegriff eingeschriebenen Gegensatzes zwischen Aufwand und Erfolg, der dann permanent zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen ausgehandelt werden muss.

Literatur

- Ashenfelter, O. (2012): Comparing Real Wage Rates. *IZA Discussion Paper 6500*. <https://d-nb.info/1024958167/34>
- Ashenfelter, O.C./Farber, H./Ransom, M.R. (2010): Labor Market Monopsony. *Journal of Labor Economics*, 28 (2), 203–210.
- Bhaskar, V./Manning, A./To, T. (2002): Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Markets. *Journal of Economic Perspectives*, 16 (2), 155–174.
- Bode, O. H./Lehmann, C./Redeker, U. (2011): *Volkswirtschaftslehre. Eine Einführung in ein oft verkanntes Fachgebiet*. 3., erw. Aufl. Marburg: Tectum-Verlag.

- Boldyrev, I./Svetlova, E. (2016): After the Turn: How the Performativity of Economics Matters. In: Boldyrev, I./Svetlova, E. (Hg.): *Enacting dismal science. New perspectives on the performativity of economics*. New York: Palgrave Macmillan US (Perspectives from Social Economics), 1–27.
- Bosch, G./Schettkat, R./Schlicht, E./Hirsch, B./Schneider, H./Peichl, A. (2010): Nach welchen Regeln werden Arbeitsleistungen vergütet? *Wirtschaftsdienst*, 4/2010, 215–234.
- Callon, M. (2006): What does it mean to say that economics is performative? *Papiers de Recherche du CSI*, 5/2006.
- Clelland, D. A. (2014): The Core of the Apple. Dark Value and Degrees of Monopoly in Global Commodity Chains. *Journal of World-Systems Research*, 20 (1), 82–111.
- Dawson, P./Hinks, T./Watson, D. (2001): German Wage Underpayment: An Investigation into Labor Market Inefficiency and Discrimination. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 70 (1), 107–114.
- Deutschmann, C. (2002): *Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten*. Weinheim/München: Juventa Verlag (Grundlagentexte Soziologie).
- Dubet, F./Cailliet, V./Laugstien, T. (2008): *Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz*. 1. Aufl. Hamburg: Hamburger Ed.
- Flabbi, L. (2010): Gender Discrimination Estimation. In A Search Model With Matching And Bargaining. *International Economic Review* 51 (3), 745–783.
- Fried, A./Wetzel, R./Baitsch, C. (2001): Leistungsbeurteilung und Geschlechtsdiskriminierung. *Arbeit* 10 (2), 122–134.
- Gabler Wirtschaftslexikon (Hrsg.) (2018a): *Grenzproduktivitätstheorie*. Online: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/grenzproduktivitaetstheorie-32438/version-255981> [5.10.2022].
- Gehalt.de (2020): *30 Jahre Wiedervereinigung: So groß ist die Lohnlücke wirklich*. Online: <https://www.gehalt.de/news/ost-west-vergleich-gehaltsunterschiede-in-deutschland>, zuletzt aktualisiert am 28.09.2020 [5.10.2022].
- Gühne, M./Markwardt, G. (2014): Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. *Neue Einsichten. ifo Dresden berichtet*, 21 (3), 37–44.
- Hans Böckler-Stiftung: *Ost-West-Unterschiede: 17 Prozent weniger Gehalt*. Online: <https://www.lohnspiegel.de/thematische-analysen-20014-14943.htm> [5.10.2022].
- Hayek, F. A. (1996): Die Illusion der sozialen Gerechtigkeit. In: Hayek, F. A./Kerber, W. (Hg.): *Die Anmaßung von Wissen*. Neue Freiburger Studien. Tübingen: Mohr (Wirtschaftswissenschaftliche und wirtschaftsrechtliche Untersuchungen, 32), 193–203.
- Heertje, A./Wenzel, H.-D. (2008): *Grundlagen der Volkswirtschaftslehre*. 7., überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Hill, R./Myatt, A. (2007): Overemphasis on Perfectly Competitive Markets in Microeconomics Principles Textbooks. *The Journal of Economic Education*, 38 (1), 58–76.
- Hirsch, B. (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, B. (2016): *Gender wage discrimination*. *IZA World of Labor*, 2016 (310).
- Hirsch, B./Jahn, E. J. (2015): Is There Monopsonistic Discrimination against Immigrants? *ILR Review*, 68 (3), 501–528.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2004): *Koordination und Rationalität. Einige Anmerkungen aus wirtschaftssoziologischer Sicht*. Arbeitspapier Nr. 8. Universität Dortmund, Dortmund. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät.
- Hürtgen, S./Voswinkel, S. (2014): *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 164).
- Jaeggi, R. (2014): *Kritik von Lebensformen*. 2. Aufl. Berlin: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1987).
- Jocham, A. L. (2015): Die Legitimierung von Leistung als arbeitsweltliche Anforderung. Eine diskursanalytische Betrachtung. In: Dammayr M./Graß D./Rothmüller B. (Hg.): *Legitimität: Gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Bruchlinien der Rechtfertigung*. Bielefeld: transcript, 249–267.
- Kampmann, R./Walter, J. (2010): *Mikroökonomie. Markt, Wirtschaftsordnung, Wettbewerb*. München: Oldenbourg (VWL-Wissen Bachelor).
- Kleemann, F./Westerheide, J./Matuschek, I. (2019): *Arbeit und Subjekt. Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie* (Studententexte zur Soziologie).
- Kluge, J./Weber, M. (2016): Was erklärt die Lohnunterschiede zwischen Ost und Westdeutschland? *ifo Dresden berichtet*, 2/2016.
- Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K. (2019): *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. 2., erweiterte Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Lachmann, W. (2006): *Volkswirtschaftslehre*. 5., überarb. und erw. Aufl. Berlin: Springer (Springer-Lehrbuch).
- Lee, F. S./Keen, S. (2004): The Incoherent Emperor: A Heterodox Critique of Neoclassical Microeconomic Theory. *Review of Social Economy*, 62 (2), 169–199.
- Lesch, H./Bennett, J. (2010): Arbeit und Fairness: Die Suche nach dem gerechten Lohn, *IW-Analysen*, 59.
- Littler, J. (2013): Meritocracy as Plutocracy. the marketising of ‘equality’ within neoliberalism. *New Formations: a journal of culture/theory/politics*, 80–81, 52–72.
- Maier, T. (2020): Alle reden mit. *Süddeutsche Zeitung*, 44, 61.
- Maier, T. (2020a): Gerechtes Gehalt? Alternative Lohnmodelle sind nicht immer besser. *Süddeutsche Zeitung*, 44, 61.
- Manning, A. (2003): *Monopsony in motion. Imperfect competition in labor markets*. Princeton, N. J.: Princeton University Press. Online: <http://www.jstor.org/stable/10.2307/j.ctt5hpkv> [5.10.2022].

- Manning, A. (2013): *Monopsony in Motion*. Princeton: Princeton University Press.
- Mau, S. (2004): Moralökonomie: Eine konzeptionelle Bestimmung aus ungleichheitssoziologischer Sicht. In: Berger, P. A./Schmidt, V. H. (Hg.): *Welche Gleichheit, welche Ungleichheit?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 165–190.
- Menz, W. (2009): *Die Legitimität des Marktregimes. Leistungs- und Gerechtigkeitsorientierungen in neuen Formen betrieblicher Leistungs politik*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Minssen, H. (2013): Transformation von Arbeitskraft. In: Hirsch-Kreinsen, H./Minssen H. (Hg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*: Nomos Verlagsgesellschaft, 462–467.
- Müller, S./Dettmann, E./Fackler, D./Neuschäffer, G./Slavtchev, V./Leber, U./Schwengler, B. (2018): *Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017*. IAB-Forschungsbericht, 6/2018.
- Neckel, S. (2001): „Leistung“ und „Erfolg“. In: Barlösius, E./Müller, H. P./Sigmund, S. (Hg.): *Gesellschaftsbilder im Umbruch*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 245–265.
- Neckel, S./Dröge, K./Somm, I. (2004): Welche Leistung, welche Leistungsgerechtigkeit? Soziologische Konzepte, normative Fragen und einige empirische Befunde. In: Berger, P. A./Schmidt, V. H. (Hg.): *Welche Gleichheit, welche Ungleichheit?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neckel, S./Dröge, K./Somm, I. (2005): Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte um die Legitimationen sozialer Ungleichheit. *WSI-Mitteilungen*, 7/2005.
- Ötsch, W. (2019): *Mythos Markt. Mythos Neoklassik: Das Elend des Marktfundamentalismus*. Marburg: Metropolis-Verlag (Kritische Studien zu Markt und Gesellschaft, Band 11).
- Pfeiffer, S./Kawalec, S./Held, M./Held, V. (2019): Crowdwor- king und Leistungsgerechtigkeit. *HMD*, 56 (4), 748–765.
- Ragnitz, J. (2012): *Regionale Lohnunterschiede in Deutschland. ifo Dresden berichtet*, 2, 26–32.
- Reh, S./Ricken, N. (Hg., 2018): *Leistung als Paradigma*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Roscoe, Ph. (2016): Performativity Matters: Economic Description as a Moral Problem. In: Boldyrev, I./Svetlova, E. (Hg.): *Enacting dismal science. New perspectives on the performativity of economics*. New York.: Palgrave Macmillan US (Perspectives from Social Economics), 131–150.
- Samuelson, P. A./Nordhaus, W. D./Berger, R. (2010): *Volks- wirtschaftslehre. Das internationale Standardwerk der Makro- und Mikroökonomie*. 4., aktualisierte Aufl., [Übers. der 19. amerikanischen Aufl.]. München: mi-Wirtschaftsbuch Finanzbuch-Verlag.
- Schuchard, F. (2018): Ökonomische Ungleichheit und Verteilungsgerechtigkeit. Der Bruch des Leistungsprinzips und des Prinzips des allgemeinen Nutzens. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 3, 405–423.
- Siebert, H./Lorz, O. (2007): *Einführung in die Volkswirtschaftslehre*. 15., vollst. überarb. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer.
- Sokolova, A./Sorensen, T. (2021): Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis. *ILR Review*, 74 (1), 27–55.
- Solga, H. (2005). Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Berger, P. A./Kahlert, H. (Hg.): *Institutionalisierte Ungleichheiten? Stabilität und Wandel von Bildungschancen*. Weinheim/München, 19–38.
- Stelzner, M./Bahn, K. (2020): *Discrimination and Monopsony Power*. Washington Center for Equitable Growth. Washington D.C.
- Stoetzer, M.-W. (2017): *Volkswirtschaftslehre und Mikroökonomie. Eine Einführung für Betriebswirte zum Selbststudium*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Streeck, W. (2012): Auf den Ruinen der Alten Welt: Von der Demokratie zur Marktgesellschaft. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 57 (12), 61–72.
- Struck, O. (2006): *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Forschung Gesellschaft).
- Weber, C. S./Dees, P. (2015): Anspruchslöhne: immer noch Unterschiede zwischen Ost und West. *WSI-Mitteilungen*, 68 (8), 593–603.