

Freie Universität Berlin
Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften
Hauptseminar: „Was ist Gerechtigkeit?“
Leitung: Prof. Dr. Peter Bieri und Prof. Dr. Holm Tetens
Sommersemester 2003

Verdienstüberlegungen innerhalb einer Theorie der Gerechtigkeit.

Einige Bemerkungen im Anschluss an Rawls'
Verdienstverdikt.

Hausarbeit.

Vorgelegt von
Martin Dilger

Tegeler Str. 37
13353 Berlin

www.martin-dilger.de
mdilger@gmx.net

September 2003

INHALT

1	Einleitung	2
2	Verdienst als Prinzip der Gerechtigkeit	3
3	Das rawlssche Argument gegen die Idee des Verdienstes	6
4	Verdienst und die Differenz von bestehenden und idealen Regeln	8
5	Persönliches Verdienst ist möglich – auch unter Bedingungen, die es fraglich erscheinen lassen	9
6	Anstrengung und Erfolg	13
7	Die Fähigkeit, sich anzustrengen	14
8	Schluss	16
	Literatur	19

1 Einleitung

Erörterungen über persönliches Verdienst als fundamentales Prinzip der Gerechtigkeit lassen sich weit zurückverfolgen. Schon Aristoteles kennzeichnete die Gerechtigkeit als eine bestimmte Übereinstimmung mit Verdienst (Nikomachische Ethik V, 1129a ff.). Und zumindest im vortheoretischen Alltagsdenken ist die Gerechtigkeitsvorstellung eines „Jedem gemäß seinen Verdiensten“ auch heute noch weit verbreitet. Umso erstaunlicher, wie wenig Aufmerksamkeit der zeitgenössische philosophische Fachdiskurs diesem Thema widmet. Soweit ich die deutschsprachige philosophische Literatur überblicken kann, gibt es keine einzige neuere Monographie, die sich eingehender damit beschäftigt. Im englischsprachigen Raum ist die Literaturlage etwas besser, aber auch hier sind die Schriften dünn gesät.

Ist der Begriff des Verdienstes (engl. *desert*) unanwendbar, unangemessen oder gar inkonsistent und unverständlich? – Verwickelt ist er allemal und Ambivalenzen in seinem Gebrauch zweifellos allgegenwärtig. Zwei Aussagen wie

- (1) „M verdient es, den Nobelpreis zu bekommen. Sie hat sich große Verdienste erworben an der Erforschung des neuen Heilmittels gegen Krankheit X. Ihr letzter Artikel brachte uns endlich auf die richtige Spur.“

und

- (2) „M verdient es eigentlich nicht, den Nobelpreis zu bekommen. Sie konnte auf viele Forschungsergebnisse zurückgreifen, und der Durchbruch ihrer sonst recht lausigen Forschungen war mehr oder weniger ein Zufall.“

können denselben Sachverhalt betreffen und sind doch in ihrer Stoßrichtung nicht miteinander zu vereinbaren.

Meine These ist nichtsdestoweniger: Es gibt eine sinnvolle Rede von Verdienst innerhalb von Gerechtigkeitsüberlegungen. Verdienst ist nicht bloß ein sekundärer Ausdruck für ein anderes Prinzip (z. B. für den legitimen rechtlichen Anspruch auf der Grundlage institutioneller Regeln). Damit wird zugleich behauptet: Es gibt relevante Gründe innerhalb einer Theorie der Gerechtigkeit, die eine nicht-egalitäre Verteilung von Gütern rechtfertigen und die sich doch nicht aus dem rawlschen Differenzprinzip ergeben. Diese relevanten Gründe beruhen zu einem guten Teil auf Verdienstüberlegungen, die ihrerseits in erster Linie den Faktor Anstrengung zu betonen haben. Unter „Verteilung“ wird nicht ein singuläres Ereignis verstanden – im Sinne des berühmten Kuchenbeispiels –, sondern vor allem das komplexe Ergebnis unzähliger freiwilliger Transaktionen unter Menschen (vgl. Miller

1999, S. 93ff.). Unter „Anstrengung“ gefasst werden Phänomene wie gewissenhafte Bemühung, Fleiß, Opfer, Risiko, Energie- und Zeitaufwand, und andere „Unbequemlichkeiten“. Auf Unterschiede innerhalb dieser Begriffsschar wird nicht eingegangen.

Die Untersuchung gliedert sich wie folgt: Nach einer groben Einordnung des Verdienstgedankens in andere Überlegungen zur Gerechtigkeit (Abschnitt 2) werden einige weitreichende Äußerungen zum Verdienst aus der »Theorie der Gerechtigkeit« von Rawls dargestellt (Abschnitt 3) sowie ihre Prämissen und Grenzen erörtert (Abschnitte 4 und 5). In loser Form knüpfen auch die darauf folgenden Abschnitte zum Verhältnis von Anstrengung und Erfolg (Abschnitt 6) und zur Fähigkeit, sich anzustrengen (Abschnitt 7) an Rawls an. Den Schluss bilden einige verstreute Gedanken zur Praktikabilität von Verdienstbasen und ein Plädoyer für das anstrengungsbasierte Verdienst.

2 Verdienst als Prinzip der Gerechtigkeit

Jede Verdienstbehauptung „M verdient B“ muss begründet sein. Menschen verdienen nicht „einfach so“ irgend etwas. Man muss angeben können, *für was* jemand etwas verdient. Joel Feinberg hat dafür den Begriff der „Verdienstbasis“ (desert base) geprägt (Feinberg 1970, S. 55). Die Formel „M verdient B für G“ ist soweit unstrittig, jedoch auch dementsprechend inhaltsleer. So ist z. B. nicht geklärt, *wer* überhaupt etwas verdienen kann (Verdienstsubjekt M – Fraglos sind Menschen gemeint, aber sind auch Tiere, Kulturen oder Städte mit einzuschließen?) und *was* man alles verdienen kann (Verdienstobjekt B). Die Formel ist allerdings auch im Hinblick auf die Verdienstbasis G hoffnungslos unterbestimmt, weil es zugleich Fälle einschliesse, in denen G *Bedürfnisse* benennt („...weil sie H braucht“). Strittig ist, was G sein kann, um von Verdienst sprechen zu können, und was es unter Gerechtigkeitsaspekten am ehesten sein sollte. Strittig ist fernerhin, ob eine solche Feststellung überhaupt möglich ist.

Die unterschiedliche Bewertung ein und desselben Sachverhaltes, wie sie im Eingangsbeispiel skizziert wurde, ist offensichtlich Ausdruck unterschiedlicher Vorstellungen über die Verdienstbasis: Soll mehr der Leistung und dem Resultat einer Handlung (bzw. einer Reihe von Handlungen, einem Projekt, einer Unternehmung) Rechnung getragen werden oder doch eher der Anstrengung und dem vollbrachten Opfer (vgl. Slote 1973; dazu Ake 1975)? Auch in einer weiteren Hinsicht wird der heterogene Gebrauch des Verdienstbegriffes in Urteilen über Verdienst deutlich: So wie in einer Theorie der Gerechtigkeit neben die distributive Gerechtigkeit eine ausgleichende Gerechtigkeit gestellt werden kann, so kann interessanterweise auch beim Verdienst eine interpersonelle-vergleichende von einer

personbezogenen Betrachtung unterschieden werden – in einer bis zu einem gewissen Grad parallelen Form¹.

Doch der Zusammenhang von Verdienst und Gerechtigkeit gestaltet sich um einiges komplizierter, als dass man ihn mit einer einfachen Parallelisierung ausdrücken könnte². Der Begriff der Gerechtigkeit verweist schließlich nicht bloß auf Verdienstüberlegungen, sondern offenbart mehrere, voneinander unabhängige, wesentliche Charakteristika, die nicht immer im Einklang miteinander stehen und dennoch nicht vernachlässigt werden können (zu Beispielen geläufiger Gerechtigkeitskonzeptionen vgl. Perelman 1967, S. 16ff.). Diese Charakteristika allesamt mit „Verdienst“ fassen zu wollen, führt einerseits zu einer Verwässerung dessen, was es heißt, jemanden gemäß seinen Verdiensten zu behandeln, und andererseits zu einer unnötigen Beschneidung von Gerechtigkeitsüberlegungen.

Verdienstbezogene Überlegungen erschöpfen nicht den Rahmen von Gerechtigkeitsüberlegungen insgesamt. Die Kluft zwischen den Begriffen des Verdienstes und der Gerechtigkeit kann nicht geschlossen werden (vgl. Miller 1999, insbes. S. 133). Es wird immer wieder Fälle geben, in denen man sagen kann, dass M B nicht verdiene, es ihm aber dennoch nicht vorenthalten werden sollte – und zwar gerade um der Gerechtigkeit willen, z. B. im Sinne eines berechtigten Anspruches lt. Gesetz oder der Erfüllung einer legitimen Erwartung. Dass dies *auch* aus gerechtigkeitsexternen Gründen geschehen kann, ist hier nicht entscheidend. Wichtig ist nur, dass auch die Missachtung eines berechtigten Anspruchs eine Ungerechtigkeit bedeuten kann. Ein allzu weiter Begriff des Verdienstes soll also vermieden werden.

In gewisser Weise kann man natürlich auch sagen (wie das z. B. Feinberg 1970, S. 93 tut), dass die Eltern eines chronisch kranken Kindes Kompensation (finanzielle oder andere Hilfe) „verdienen“, da sie – wenn es denn so ist – keine Schuld trifft, dass ihr Kind einer intensiveren Pflege und Behandlung bedarf als andere Kinder. Andersherum (und intuitiv schlagender) ausgedrückt heißt es dann: Die Familie verdient es nicht, dass man ihr nicht hilft. Eine solche Redeweise ist sicher legitim, erschiene mir aber mit dem Begriff des (Grund-)Bedürfnisses besser gefasst: Die Familie wäre mit den größeren Bedürfnissen des Kindes hoffnungslos

¹ Vgl. die unterschiedlichen Fragetypen wie bei: (a) Verdient dieser Mensch, für seine Arbeit 10000 € im Monat zu bekommen, wenn jener dort von 500 € zu leben hat? (b) Verdient dieser Mensch, für seine Tat 10 Jahre im Gefängnis zu sitzen? – Während eine Frage wie (a) mit Blick auf andere Personen und *deren* Verdienst gestellt wird, ist (b) mit Blick auf die Schwere *dieser einen* Tat formuliert (im Vergleich mit anderen Taten, nicht aber zu Verdiensten anderer Personen).

² Es gibt und gab den Versuch nicht nur der Parallelisierung, sondern sogar der Gleichsetzung von Gerechtigkeit und Verdienst. So z. B. bei John Hospers in »Human Conduct« (New York: Harcourt, Brace & World, Inc. 1961): „[...] justice is getting what one deserves. What could be simpler?“ (S. 433; zitiert nach Feldman 1995, S. 63).

überfordert, wenn man ihr nicht helfen würde. Wir sollten sie soweit unterstützen, dass dieser Mehrbedarf abgedeckt ist und sie möglichst wie andere am gesellschaftlichen Leben teilnehmen kann.

Hier zeigt sich ein weiterer interessanter Zusammenhang: Denn neben dem Recht auf Leben, dem Respekt vor der Würde eines jeden oder auch der allgemeinen Pflicht, Menschen in lebensbedrohlichen oder gefährlichen Situationen zu helfen, gibt es im Rahmen von *Gerechtigkeitsüberlegungen* mindestens ein weiteres Argument für die Berücksichtigung grundlegender Bedürfnisse (unabhängig von Verdienst und bestimmten Ansprüchen): Erst wenn die Grundbedürfnisse einer Person befriedigt sind, ist sie überhaupt in der Lage, einem Prinzip wie dem Verdienstprinzip Genüge zu tun. Welche Verdienste soll sich jemand erwerben, der vom Hungertod bedroht ist? Das (Gerechtigkeits-)Prinzip des Verdienstes ist auf das Prinzip der Bedürfnisbefriedigung angewiesen – oder, wie Wojciech Sadurski schreibt: „a satisfaction of basic needs is a prerequisite of any reasonable application of the principle »to each according to his desert«“ (Sadurski 1985, S. 163f.; vgl. S. 158ff.; vgl. zum Bedürfnisprinzip auch Miller 1999, S. 203ff.).

Es sei ebenfalls *nicht* behauptet, dass Verdienstüberlegung *eine zentrale Rolle* in politischen Gemeinschaften spielen sollten. Berechtigte Ansprüche auf der Grundlage von Recht oder quasi-rechtlichen Konventionen regeln sinnvollerweise einen weitaus größeren Teil des öffentlichen Lebens (z. B. über die Definition sozialer Institutionen), als dies Verdienstansprüche tun, welche durch die fehlende institutionelle Absicherung zwar flexibler sind, aber zugleich gefährdeter, was willkürliche Eingriffe angeht. Die Begriffe des Verdienstes und der berechtigten Ansprüche bilden einen Kontrast. Beides sind *kritische* Begriffe. Erst im Lichte des jeweils anderen sind Reichweite und Grenzen erkennbar (vgl. Feinberg 1970, S. 55ff., insbes. S. 85). Dies kann in ähnlicher Form auch von der Idee der Verteilung gemäß den Bedürfnissen gesagt werden³.

Doch auch wenn den Verdienstüberlegungen keine zentrale Rolle zukommt, so sei dennoch behauptet: Oberhalb eines bestimmten Minimums der Bedürfnisbefriedigung und in Abstimmung mit institutionellen Regelungen sollten Verteilungen zumindest in einem gewissen Maße den Verdienstaspekt berücksichtigen. Dass

³ Dies hat durchaus *praktische* Folgen. Vgl. die Arbeitgeberin, die ihre Angestellten sowohl nach ihrer Leistung als auch nach ihren Bedürfnissen (die je nach Familienstand – Junggeselle oder Großfamilie – differieren) bezahlen will. Sie wird, wenn sie *aus Gründen der Gerechtigkeit* die beiden Prinzipien Leistung und Bedürfnisse kombinieren will, stets insofern eine formale *Unge- rechtigkeit* begehen, als sie gleiche Verdienste nicht wie gleiche Verdienste und gleiche Bedürfnisse nicht wie gleiche Bedürfnisse behandelt. Vgl. zu diesem Beispiel Perelman 1967, S. 44ff., insbes. S. 49. Besonders zum Metaprinzip der Gerechtigkeit, der Gleichheit, ist Perelmans Schrift aufschlussreich. Es wird in der vorliegenden Arbeit als gültig vorausgesetzt.

dies zumindest nicht unmöglich ist, soll nun gezeigt werden. Als Ausgangspunkt gewählt sei das bekannte Argument gegen das Verdienst, wie es John Rawls in seiner »Theorie der Gerechtigkeit« formuliert hat.

3 Das rawlssche Argument gegen die Idee des Verdienstes

Rawls streift das Thema „Verdienst“ an einigen wenigen Stellen. Zwei davon seien im Folgenden angeführt. Ihre Stoßrichtung ist nicht exakt dieselbe, aber beide richten sich gegen die Idee des Verdienstes. So schreibt Rawls im Abschnitt 17 im Zusammenhang mit seinen beiden Grundsätzen der Gerechtigkeit:

„[...] Es ist [...] nicht richtig, daß Menschen mit größeren natürlichen Gaben und dem überlegenen Charakter, der ihre Entwicklung ermöglichte, ein Recht auf ein System der Zusammenarbeit hätten, das ihnen die Erlangung weiterer Vorteile auf Weisen gestattet, die anderen keine Vorteile bringen. Man hat seinen Platz in der Verteilung der natürlichen Gaben ebensowenig verdient wie seine Ausgangsposition in der Gesellschaft. Ob man den überlegenen Charakter, der die Initiative zur Ausbildung der Fähigkeiten mit sich bringt, als Verdienst betrachten kann, ist ebenfalls fraglich; denn ein solcher Charakter hängt in erheblichem Maße von glücklichen familiären und gesellschaftlichen Bedingungen in der Kindheit ab, die man sich nicht als Verdienst anrechnen kann. Der Begriff des Verdienstes ist hier nicht am Platze.“ (Rawls 1975, S. 125, vgl. S. 32)

Es gehöre, wie er a. a. O. ausführt, „zu den Fixpunkten unseres moralischen Urteils [...], daß man seine natürlichen Gaben ebenso wenig verdient hat, wie seine Ausgangsposition in der Gesellschaft“ (ebd., S. 345). Rawls lässt offensichtlich keinen Raum für den Gesichtspunkt des Verdienstes. Und in der Tat erscheint es ja ganz plausibel, was Rawls da sagt: Wenn ein Verdienstanspruch begründet sein soll, der angebbare Grund (hier eben die familiäre und soziale Umgebung, a. a. O. die „natürlichen Gaben“) aber nicht der Person zugerechnet werden kann, weil er ihr einfach zugefallen oder zugestoßen ist, dann ist der Verdienstanspruch letztendlich nicht gerechtfertigt. Da wir (1) nicht Schöpfer unseres überlegenen Charakters sind, und (2) damit unsere Fähigkeiten und die zweifellos von ihnen mitbedingte Qualität unserer Handlungen nicht in unserer Hand liegen, können wir (3) auch keinen Anspruch auf Belohnung für – bloß vermeintlich verdienstvolle – Handlungen erheben. Es ist schlicht nichts Verdienstvolles an ihnen. Knappes Fazit: Niemand verdient jemals irgend etwas (für eine ausführliche formale Darstellung des rawlsschen Arguments vgl. Sher 1987, S. 24 und passim; vgl. auch Zaitchik 1977, S. 371ff.).

Im Abschnitt 48 mit dem Titel »Berechtigte Erwartungen und moralisches Verdienst« (Rawls 1975, S. 344ff.) wird fasslicher, was Rawls überhaupt unter „Verdienst“ versteht (womit auch die Rolle des „überlegenen Charakters“ im vorigen Zitat deutlicher wird). So schreibt er zur Vorstellung, Güter gemäß dem Verdienst zu verteilen, ein solcher Grundsatz würde in der *original position* nicht beschlossen werden. Ein gerechtes System gewähre, worauf die Menschen einen berechtigten Anspruch haben und es erfülle ihre berechtigten Erwartungen, die sich auf die gesellschaftlichen Institutionen gründen. Da aber berechtigter Anspruch und innerer Wert eines Menschen keineswegs immer zusammenfielen, helfe das Verdienstprinzip einem in Gerechtigkeitsangelegenheiten nicht weiter.

Das ist natürlich nur dann verständlich, wenn man sich bewusst wird, dass Rawls offensichtlich den inneren (moralischen) Wert eines Menschen als einzig denkbare nicht-institutionelle Verdienstbasis betrachtet. Eine diesem moralischen „Verdienst“ entsprechende Verteilung hält er nicht nur für undurchführbar, sondern unter Gerechtigkeitsaspekten auch für untragbar und lehnt sie daher ab: Der moralische Wert von Menschen hat nichts mit gerechter Verteilung zu tun.

Nun bringt die Gleichsetzung von Verdienst und moralischem Wert natürlich eine recht weit reichende Einschränkung des Verdienstbegriffs mit sich. In der Tat wurde Verdienst traditionell mit einem starken moralischen Kriterium verknüpft, zwingend indes erscheint diese Verbindung nicht. Daher stimme ich Sher zu, wenn er schreibt: „[...] Rawls’s statement of the institutional approach is weakened by his unwarranted assumption that the only possible desert-basis for distributive shares is moral worth or virtue“ (Sher 1987, S. 14).

Doch dem Kurzschluss von moralischem Wert und Verdienst soll hier nicht das Hauptaugenmerk gelten. Interessanter im Zusammenhang meiner Fragestellung ist vielmehr ein Absatz, in dem Rawls von der Verteilung nach „dem gewissenhaften Bemühen“ spricht:

„Der Belohnung des moralischen Verdienstes scheint intuitiv am nächsten die Vorschrift der Verteilung nach dem Einsatz oder besser dem gewissenhaften Bemühen zu kommen. Doch wiederum dürfte es auf der Hand liegen, daß der Einsatz, zu dem jemand bereit ist, von seinen natürlichen Fähigkeiten und den ihm offenstehenden Möglichkeiten abhängt. Die Begabteren werden unter sonst gleichen Umständen mehr gewissenhaftes Bemühen an den Tag legen, und es scheint keine Möglichkeit zu geben, das Moment des glücklichen Zufalls herauszuanalysieren. Der Gedanke der Belohnung des Verdienstes ist undurchführbar.“ (Rawls 1975, S. 346)

Das Argument gegen das Verdienst, wie es an dieser Stelle ausgedrückt ist, mag insofern weniger scharf sein als das oben angeführte, als es nicht mehr behauptet, man müsse die Verdienstbasis – hier: den Einsatz oder das gewissenhafte Bemü-

hen – *ihrerseits verdient* haben. In seiner Ablehnung einer verdienstorientierten Gerechtigkeitstheorie ist es genauso konsequent. Als eigenständiges Prinzip der Gerechtigkeit ist für Rawls der Begriff des Verdienstes nicht angebracht.

4 Verdienst und die Differenz von bestehenden und idealen Regeln

Natürlich sollte der Stellenwert der angeführten Zitate innerhalb von Rawls' eigener »Theorie der Gerechtigkeit« nicht überschätzt werden. Obwohl damit weitreichende Behauptungen geäußert sind, spielen sie keine zentrale Rolle innerhalb seiner Theoriekonstruktion. Eine Kritik, wie sie in der vorliegenden Arbeit formuliert wird, greift deshalb keineswegs die rawlssche Konzeption als Ganze an, sondern lediglich die implizite und explizite Missachtung eines bestimmten Prinzips der Gerechtigkeit – eben das des Verdienstes.

Unsere Common-Sense-Vorstellungen legen uns ja eigentlich nahe, dass man Personen durchaus Verdienste zurechnen kann. Insofern sollte eine Argumentation, die dieser alltäglichen Gewissheit allzu sehr zuwider läuft, auch erklären, warum dieser Gebrauch falsch oder ungerechtfertigt sein soll, will sie nicht schon dadurch an Plausibilität verlieren, dass sie sich zu weit von unseren Alltagsvorstellungen entfernt. Das aber leistet Rawls offensichtlich nicht (vgl. den Begriff des „Überlegungsgleichgewichts“ bei Rawls, 1975, S. 68ff.; für das Argument vgl. Zaitchik 1977, S. 373; zum weiteren Zusammenhang vgl. auch Scheffler 1992).

In gewisser Form freilich akzeptiert auch Rawls Überlegungen zu Verdienst. Es gibt ein solches, wenngleich nur in einem abgeleiteten, sekundären Sinne. Mit ausdrücklichem Verweis auf Feinberg (1970) schreibt Rawls:

„Zum Beispiel sagt man nach einem Spiel oft, der Verlierer hätte verdient, zu gewinnen. Damit meint man nicht, der Sieger habe keinen Anspruch auf die Meisterschaft oder was sonst der Siegespreis ist. Man meint vielmehr, der Verlierer habe mehr einschlägiges sportliches Können, mehr Qualität gezeigt. Daher hätte der Verlierer in Wirklichkeit verdient, zu gewinnen, doch er verlor, weil er Pech hatte, oder aus anderen zufälligen Gründen.“ (Rawls 1975, S. 348)

Dass man sich Konstellationen vorstellen kann, in denen jemand den Regeln nach zweifellos Sieger (bzw. Verlierer) ist und das Ergebnis dennoch als ungerecht erscheint, ist also Rawls nicht entgangen. Da er aber allein die rechtlichen Regelungen, von denen berechnete Ansprüche abgeleitet werden können, als *gerechtigkeitskonstituierend* betrachtet und darüber hinaus einmal mehr Verdienst mit dem „moralischen Wert“ (ebd.) einer Person gleichsetzt (und nicht mit Anstrengung, hartem Training, beachtlicher Leistung, Erfolg o. ä.), kommt er zu einem vergleichbaren Ergebnis wie oben. Rawls' Vergleichsmaßstab im Fall ungerechter

Verteilungen sind „idealere[n] Umstände“ (ebd.), die durch bessere Regeln herzustellen wären. „Verdienst“ drückt für ihn lediglich aus, was auch theorieintern als Differenz von bestehenden und idealen Regeln ausgedrückt werden könnte, *ohne* den Verdienstbegriff gebrauchen zu müssen.

Damit aber würde unverständlich werden, warum wir durchaus zwischen korrekten und – nach rawlsscher Auffassung – keineswegs ungerechten Regeln auf der einen Seite und Verdiensterwerb auf der anderen Seite unterscheiden können. Eine Verteilung nach dem Rotationsprinzip oder durch Losentscheid kann durch und durch fair sein und womöglich sind weit und breit keine idealeren Bedingungen auszumachen. Die Frage aber, inwiefern etwas verdient ist oder nicht, kann nach wie vor aufgeworfen werden. Der Begriff des Verdienstes behält offensichtlich auch unter den Bedingungen fairer Gerechtigkeit à la Rawls noch seine kritische Kraft (vgl. Miller 1999, S. 138ff.).

5 Persönliches Verdienst ist möglich – auch unter Bedingungen, die es fraglich erscheinen lassen

Im Folgenden soll gezeigt werden, dass das „Anti-Verdienst-Argument“ von Rawls nicht dazu geeignet ist, persönliches Verdienst als (ein) Prinzip der distributiven Gerechtigkeit zu kompromittieren.

Die rawlssche Behauptung, man könne überhaupt nichts verdienen, ist undifferenziert und hat gleichsam Totschlagcharakter. Denn freilich hat jedes Handeln irgendwelche Ausgangsbedingungen, die ihrerseits nicht verdient sind oder zumindest nicht als Verdienstbasis taugen. Man kann aber von verdienstvollem Handeln einer Person auch dann sprechen, wenn nicht *alles*, worauf dieses Handeln beruht, „verdient“ ist, – und man kann daher durchaus Verteilungen rechtfertigen, die auf diesem Handeln beruhen.

In jedem Fall verdienstunterminierend ist Glück bzw. Pech im Sinne bestimmter zufälliger äußerer Ereignisse bei der *Ausübung* einer Tätigkeit – also bei der *performance* –, was v. a. dann bedeutsam ist, wenn man Verdienst in die Nähe von tatsächlichem Erfolg, produktivem Beitrag oder Leistung rückt. Die Effekte dieser Form von Glück – von David Miller „integrales Glück“ (engl. *integral luck*) genannt (vgl. Miller 1999, S. 143ff.) – sind soweit wie möglich zu berücksichtigen⁴.

⁴ Integrales Glück unterminiert zwar das Verdienst, führt aber nicht zwangsläufig zu Ungerechtigkeiten. Hier würde ich einmal mehr für eine multiperspektivische Konzeption der Gerechtigkeit plädieren, die nicht allein Verdienstüberlegungen beinhaltet, sondern auch auf institutionellen Regeln basierende berechnete Ansprüche kennt – wie im Falle des glücklichen Lotteriegewinners (bei transparenten Spielbedingungen für alle Beteiligten).

Drei unterschiedliche Konstellationen von Ausgangsbedingungen sollen untersucht werden (vgl. dazu auch Sher 1987, S. 22ff.). Zuerst sei der denkbare (sicherlich fiktive) Fall exakt gleicher Ausgangsbedingungen skizziert:

(I) Bei angenommen exakt denselben Ausgangsbedingungen von Person M und Person N (als Gesamtmenge einer Gruppe, in Bezug auf die Gerechtigkeitsüberlegungen angestellt werden), was Fähigkeiten und Entwicklungspotential angeht (Körperkraft, Intelligenz, praktische und theoretische Fertigkeiten, Wissen) –

(a) Person M besitzt Fähigkeit A

(b) Person N besitzt Fähigkeit A

–, macht es keinen Sinn, von verdienten oder unverdienten Voraussetzungen zu reden, weil sie ja allen Beteiligten gleichermaßen zukommen. Sie sind schlicht die Bedingung der Möglichkeit einer Handlung überhaupt. Wenn Rawls fragt, wie wir angesichts unserer (unverdienten) natürlichen Fähigkeiten und unserer familiäre Umgebung verdienen, einen guten Charakter ausbilden zu können, von dem wir später in vielerlei Hinsicht profitieren, könnte man auch fragen, ob wir als Exemplare der Gattung Mensch es überhaupt verdienen zu leben, oder ob wir es verdienen, atmen und essen zu können. Rawls handelt von einem allzu absoluten Verdienst. Der Begriff verliert an Unterscheidungskraft, wenn all diese fundamentalen Tatsachen miteinbezogen werden. Man hat mit ihm gewissermaßen auf einer höheren Ebene anzusetzen. Egal, wie weit die gemeinsam geteilten Voraussetzungen gehen: sie kompromittieren nicht notwendig die Handlungen, die dadurch mitbedingt sind.

Dies gilt aber tatsächlich nur dann, wenn die Person in irgendeiner Weise beeinflussen konnte, was wir ihr als Verdienst anrechnen. Ohne eine gewisse *Verantwortlichkeit* ist persönliches Verdienst nicht zu denken. Verdienstzuschreibungen müssen auf der Grundlage von Entscheidungen und Aktivitäten von Personen verhandelt werden, die ihnen *zugerechnet* werden können⁵. Aber wie stark müssen Verantwortlichkeit und Verdienst verknüpft sein, um letzteres nicht als Lug und Trug erscheinen zu lassen?⁶

⁵ Die Frage nach der Rolle von Verantwortlichkeit bei Verdienstüberlegungen ist komplex und kann durchaus kontrovers behandelt werden. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit soll nicht näher darauf eingegangen werden (vgl. Feldman 1995 für eine Zurückweisung des Zusammenhangs, Smilansky 1996 für eine Verteidigung; vgl. auch Feldman 1996; Feinberg 1970; Sadurski 1985, S. 116ff.; Sher 1987, S. 150ff.).

⁶ Eine Verteilung von Belohnungen rein nach physischen Merkmalen ist z. B. ein solcher Fall von falschem Verdienst. Wenn man in einem Schönheitswettbewerb sagt, Person M verdiene den Preis, weil sie das schönste Gesicht hat, dann sagt man nichts weiter, als dass sie den Preis haben sollte, weil sie den Kriterien des Wettbewerbs in höchstem Maße genügt. Mit persönlichem Verdienst hat das nichts zu tun. Miller spricht deshalb in diesen Fällen von „sham desert“ (Miller 1999, S. 133, 146).

Man kann sich zunächst fragen, wo Verantwortlichkeit „anfängt“. Die großen Züge der Gesellschaft und der Kultur, in der man lebt (Werte und Normen, rechtliche Gegebenheiten, Sozialstruktur u. a.), die individuelle genetische Ausstattung, die Situation der Herkunftsfamilie (finanzielle Ressourcen, Bildung, Sozialkontakte), die Sachzwänge all der kleinen Entscheidungssituationen, in die man gestellt wird, etc. – all dies ist offensichtlich mehr oder weniger außerhalb des eigenen Zugriffs und damit jenseits der eigenen Verantwortung. Wenn mit dem Genannten die *einzigsten* Faktoren unserer Handlungen aufgezählt wären, also ein deterministischer Konnex von natürlichen Fähigkeiten und Umständen etc. einerseits und unseren Handlungen andererseits bestünde, wären unterschiedliche individuelle Verdienstzuschreibungen auf der Grundlage gleicher Voraussetzungen unmöglich. Man könnte wohl nicht mal von Verdienst reden – zumindest nicht in einem un-abgeleiteten Sinne. Als Prinzip der Gerechtigkeit jedenfalls fiel es aus. Sadurski schreibt daher: „[...] a valid conception of desert must assume the view of persons as autonomous moral individuals“ (Sadurski 1985, S. 157). Menschen müssen nicht-determinierte Handlungsspielräume besitzen.

Gewissenhafte Bemühung, Anstrengung und dergleichen sind vielleicht die besten Kandidaten für eine Verdienstbasis, die mit dem eben Besprochenen vereinbar sind. Wir werden aber sehen, dass auch tatsächlicher Erfolg, Beitrag und Leistung nicht unberücksichtigt bleiben können.

(II) Nun spricht nichts dafür, dass die Situationsbeschreibung bei (I) eine angemessene Beschreibung der Ausgangsbedingungen in einer menschlichen Gesellschaft bietet. Gehen wir daher in einem zweiten Schritt davon aus, dass tatsächlich *unterschiedliche* individuelle Ausgangsbedingungen vorzufinden sind (gegebenenfalls auf der Grundlage gemeinsamer Fähigkeiten, Talente und Eigenschaften, wie im vorigen Abschnitt erläutert). Hier kann man zwei Fälle auseinanderhalten: Die unterschiedlichen Fähigkeiten können erstens „quantitativ“ äquivalent sein, gewissermaßen in der Summe gleich, sie können aber zweitens auch in der Summe verschieden sein.

Fall 2 wird im nächsten Abschnitt (III) behandelt. Gehen wir zunächst vom ersten Fall aus, der sich in seiner einfachsten Form so darstellt:

- (c) Person M besitzt Fähigkeit A, nicht aber Fähigkeit B.
- (d) Person N besitzt Fähigkeit B, nicht aber Fähigkeit A.

Die eine Person könnte eine intellektuell leichtgewichtige Leichtathletin mit einem bestimmten Set an körperlichen Fähigkeiten sein, die andere eine unsportliche Wissenschaftlerin mit einem bestimmten Set an kognitiven Fähigkeiten.

Warum sollte hier nicht von Verdienst gesprochen werden können? Es ist von der Stelle der renommierten Wissenschaftlerin aus ja wohl *nicht* legitim, zu behaupten, die Leichtathletin *verdiene* es *nicht*, aufgrund ihrer Sportlichkeit Wettkämpfe zu gewinnen, bloß weil ihr selbst entsprechende körperliche Fähigkeiten

abgehen. Umgekehrt kann sich auch die Sportliche, die eine Karriere als Leichtathletin begonnen hat, kaum beschweren, dass sie nicht die Fähigkeit besitzt, dasselbe im Bereich der Forschung zu tun⁷. Auf eine allgemeinere Ebene gebracht: Das Argument, eine Person verdiene etwas nicht, weil es eine andere Person nicht habe oder könne, macht nur in einer Gesamtbetrachtung der Fähigkeiten Sinn. Es ist unplausibel, wenn es sich auf einzelne Fähigkeiten (z. B. eben besondere Sportlichkeit) beziehen soll. Äquivalente Erfolge in verschiedenen Bereichen können und müssen gegeneinander aufgerechnet werden (vgl. Sher 1987, S. 32).

Das heißt: Solange alle Beteiligten die Möglichkeit haben, Verdienste zu erwerben – in welchem Bereich auch immer –, sind ihre unterschiedlichen (aber, wie angenommen, äquivalenten) Ausgangsbedingungen unproblematisch.

(III) Im dritten und letzten Schritt sei davon ausgegangen, dass die beiden Personen nicht mehr mit vergleichbaren Potentialen ausgestattet sind, sondern einer der Beteiligten *mehr* Fähigkeiten besitzt als der andere:

(a) Person M besitzt Fähigkeit A und B.

(b) Person N besitzt nur Fähigkeit A.

Ist das „Anti-Verdienst-Argument“ eventuell bei *dieser* Konstellation der Verteilung von Fähigkeiten (welche wohl der Realität am ehesten entspricht) schlagkräftig? Oder inwiefern kann man auch jetzt noch sagen, Person M verdiene die Früchte (Güter, Belohnungen, Nutzen) ihrer Handlungen, obwohl sie von einem Ausgangspunkt ausgeht, der ihr *mehr erlaubt* als einer anderen Person N?

Anders als bei den beiden anderen Konstellationen driften hier die beiden Verdienstbasen Anstrengung (aufgewendete Mühe) und tatsächliche Leistung (Erfolg) klar auseinander. Anstrengung im Sinne von gewissenhafter Bemühung ist auch dem Untalentierten und mit weniger Fähigkeiten Ausgestatteten möglich. Wenn hingegen Verdienst nicht auf Anstrengung, sondern (zudem) auf tatsächlicher Leistung gründen soll, dann ist das Argument von Rawls nach wie vor brisant. Bei gleicher aktueller Anstrengung wird es im Ergebnis immer Unterschiede geben – auch dann, wenn man sich auf jene Fälle oder jene Anteile des Erfolgs beschränkt, die nicht durch integrales Glück herbeigeführt wurden (was, wie oben erwähnt, notwendig ist, wenn man von Verdienst sprechen will).

⁷ Eine Restriktion ist – wie bei allen Verdienstbehauptungen – stets dadurch gegeben, dass die jeweiligen Bemühungen bzw. Leistungen auf eine gewisse Zustimmung treffen müssen (zumindest bei denjenigen, in deren Hand die Verteilung der Belohnung liegt). Ein moralischer oder sozialer Wert hingegen muss ihnen nicht unbedingt zukommen (anders als dies Sadurski 1985, S. 157 und passim, behauptet). Auch der Mafiaboss kann sich Verdienste erwerben, indem er durch die gezielte Ausschaltung eines unbequemen Staatsanwaltes die Probleme eines Kollegen beseitigt – wenn auch der Kreis der Zustimmenden in diesem Fall nicht sehr groß sein würde (vgl. auch Miller 1999, S. 135).

6 Anstrengung und Erfolg

Ist Verdienst auf der Basis von Erfolg (Leistung, produktivem Beitrag) also notgedrungen ungerecht? Unter welchen Umständen kann Erfolg als Verdienstbasis gerechtfertigt werden? Aufgrund der Ergebnisse des vorigen Abschnittes erscheint es angebracht, den Zusammenhang von Anstrengung und Erfolg etwas genauer zu beleuchten. Eventuell ergeben sich so Hinweise auf mögliche Antworten. Zwei Punkte sollen behandelt werden: der Effekt größerer Anstrengung und der Einfluss früherer Anstrengung. Zunächst zum ersten Punkt:

In einer bestimmten Bandbreite der Fälle sind die interindividuellen Unterschiede bei Eigenschaften wie körperlicher Stärke, Intelligenz oder Wissen nicht derart groß, dass sie nicht durch größere Anstrengung, bessere Planung und geschicktes Nutzen anderer Fähigkeiten überbrückt werden könnten. Größere Anstrengung wirkt unter Umständen also ausgleichend (vgl. Sher 1987, S. 32f.). Aber bringt uns das weiter? Denn natürlich bleibt es für eine weniger talentierte Person nach wie vor *schwieriger*, dasselbe zu erreichen wie eine andere, talentiertere Person. Und bereits das ist mit unserer Vorstellung einer gerechten Belohnung nur schwer zu vereinbaren. Derjenige, dem ein Vorhaben aufgrund bestimmter Talente und Fähigkeiten leichter von der Hand geht als einem anderen, hat (allem Anschein nach) einen unverdienten Vorteil.

Die Ungerechtigkeiten halten sich aber in Grenzen, denn immerhin könnte ja dieselbe Leistung erreicht werden. Das Hauptproblem liegt woanders. Denn auch wenn in einer ganzen Reihe von Fällen durch erhöhte Anstrengung Talentunterschiede ausgeglichen werden können, bleiben die übrigen Fälle, in denen *nicht* derselbe Erfolg erreicht werden kann. Hier stößt die Vorstellung eines erfolgsbasierten Verdienstes offensichtlich an eine Grenze.

Allerdings verhält sich die Sache nicht so einfach. Erfolg kann tatsächlich verdienstvoll sein. Das Problem ist nämlich gar nicht das von unterschiedlichen Erfolgen überhaupt. Daran *muss* nichts Ungerechtes sein – auch dann nicht, wenn unterschiedliche Fähigkeiten angenommen werden können. Das Problem besteht vielmehr darin, dass der konstatierte Erfolg möglicherweise in entscheidendem Ausmaß von äußeren Umständen abhängt: von genetischen Faktoren, vorteilhaften Sozialisationsprozessen, bestimmten gesellschaftlichen Einflüssen u. ä. Einem Menschen *dies* als Verdienst anzurechnen und ihn *dafür* zu belohnen, wäre ungerecht.

So weit, so gut. Aber ist nicht die bisherige Rede von Fähigkeiten, Talenten oder Potentialen (die den Erfolg bewirken) allzu einfach? Suggestiert sie doch, dass man diese Tatbestände überhaupt klar umreißen und abgrenzen kann. Ein Talent ist aber keine feste Größe, ist nicht einfach „da“, unabhängig davon, was eine Person tut und lässt. Es muss entwickelt und ausgebaut werden, soll es nicht verschüt-

tet werden und verkümmern. Und dazu ist sicherlich *auch* Anstrengung rötig – eine Verdienstbasis, die bis hierher unbezweifelt ist.

Damit dürfte allerdings auch deutlich werden, dass man einer Person – gerade aus Gründen der Gerechtigkeit – nicht gleich jenen Bestandteil der Belohnung für eine Handlung absprechen kann, den man ihren größeren Fähigkeiten zurechnet. Sicherlich wird es immer wieder zu Ungerechtigkeiten führen, wenn Menschen erlaubt wird, die Erträge ihrer Erfolge zu ernten. Immer wieder werden Menschen unverdienten Nutzen haben von jenen Fähigkeiten, die ihnen schlicht in die Wiege gelegt wurden. Es könnte aber in ganz ähnlicher Weise ungerecht sein, ihnen den Nutzen streitig zu machen, weil er nur auf größeren Fähigkeiten und nicht auf größerer aktueller Anstrengung beruht – und zwar eben dann, wenn diese Fähigkeiten in erster Linie *Ausdruck früherer Anstrengungen* sind.

7 Die Fähigkeit, sich anzustrengen

Die Idee bis zu diesem Punkt ist also: „Person M verdient B aufgrund von G dann und nur dann wenn gilt: entweder M verdient G oder G ist ein *elementarer* Grund für Verdienst“. Und *der* elementare Grund für Verdienst ist Anstrengung, die auf eine gewisse soziale Zustimmung stößt. Neben der aktuellen Bemühung zählen auch zurückliegende Mühen in Gestalt der Entfaltung seiner Talente oder der Vervollkommnung seiner Fähigkeiten. Erfolg kann eine Folge dieser früheren Anstrengung sein. Bei *alleiniger* Berücksichtigung des Erfolgskriteriums können wir jedoch nicht entscheiden, inwieweit das Ergebnis der Person selbst – als *ihre* Leistung – zuzurechnen ist und inwieweit es glücklichen Umständen geschuldet ist. Die Einbeziehung der Entwicklungs- und Lebensgeschichte der Person ist unerlässlich.

Das rawlssche Argument ist offensichtlich insofern gescheitert, als persönliches Verdienst auch bei differierender Ausgangsbasis verschiedener Personen durch gewissenhafte Bemühung begründet sein kann, sei es in der mehr oder weniger bewussten Anstrengung in der Gegenwart oder in Form von Spuren und Ablagerungen früheren Bemühens. Was aber, wenn Anstrengung gar nicht als *elementare* Verdienstbasis betrachtet werden darf; wenn sie zwar in gewisser Weise das Erfolgskriterium rechtfertigen kann, aber ihrerseits ebenfalls gerechtfertigt sein muss? Dieser Frage soll im Folgenden nachgegangen werden.

In der Tat bleibt ein Punkt nach wie vor problematisch. Er ist schon bei Rawls angesprochen und wurde in der bisherigen Argumentation unterschlagen: Was ist, wenn die *Fähigkeit, sich anzustrengen*, selbst von vornherein ungleich verteilt ist? Der Einwand ist gravierend: Wir verdienen nichts, was auf einer Grundlage beruht, die gänzlich jenseits unserer Kontrolle ist und war und die wir auf keine Weise verändern können und konnten. Dies könnte aber nicht nur auf die bisher be-

trachteten „einfachen“ Talente zutreffen (was allerdings, wie dargelegt, nicht der Fall ist), sondern auch auf die Fähigkeit, uns anzustrengen. Auch diese könnte von Faktoren abhängig sein, die nicht willentlich beeinflussbar und möglicherweise vollständig auf das biologische Erbe und auf frühe Einflüsse zurückzuführen sind. Lässt das nicht doch wieder jegliche Verdienstüberlegung zweifelhaft erscheinen?

Aber die Verantwortlichkeit der Person ist nicht vollständig aus dem Spiel. Denn auch wenn die *Voraussetzung* der Mühe, die sich jemand macht und gemacht hat, schlicht Ausdruck einer Disposition ist, die niemals in der Hand der Person lag, ist es doch nicht *die Mühe selbst*. Anstrengungsfähigkeit ist keine Fähigkeit wie Rechnen-Können oder Chinesisch-Sprechen-Können. Die meisten Menschen sind in der Lage, sich mehr oder weniger zu bemühen, mehr oder weniger hart zu arbeiten oder dergleichen. Dass es Ausnahmen gibt, sei nicht bestritten. So müssen pathologische Erscheinungen wie z. B. Depressionen sicherlich eine besondere Berücksichtigung erfahren⁸. In der Regel aber ist auch den mit weniger Anstrengungsfähigkeit Ausgestatteten eine „verdienstvolle“ Anstrengung möglich – wenngleich vielleicht in einem geringeren Ausmaß als anderen. Dies hat eine Verdiensttheorie prinzipiell zu beachten.

Gerade dabei aber ergibt sich eine weitere Schwierigkeit, die die Rede von geringerer und höherer Anstrengungsfähigkeit gleich wieder in Frage stellt. Denn woran soll man die Personen mit weniger Anstrengungsfähigkeit erkennen? Man kann ja nicht aus der Tatsache, dass sich Menschen in ihren tatsächlichen Anstrengungen unterscheiden, den Schluss ziehen, dass sie zugleich in ihrer *Fähigkeit*, sich anzustrengen, divergieren. Es könnten schlicht unterschiedliche Prioritäten vorgelegen haben. Der eine *wollte* sich einfach weniger anstrengen. Eine logische Ableitung kann also nicht konstruiert werden. Aber auch eine systematische Untersuchung, die ein gleich großes Interesse zweier Personen an der Erreichung desselben Zieles feststellen wollte, kann nicht garantieren, dass dies tatsächlich vorlag und die Unterschiede in den Bemühungen durch die unterschiedliche Anstrengungsfähigkeit zu erklären sind. Eine solche Untersuchung kann damit auch nicht garantieren, dass es gerecht zugeht, wenn Verdienste unter Berücksichtigung der Anstrengungsfähigkeit zugeschrieben werden sollen. Der Schluss auf die beste Erklärung führt hin und wieder eben auch zu falschen, hier ungerechten Ergebnissen.

⁸ In ähnlicher Form tauchte eine solche Problematik ja schon weiter oben auf beim Zusammenhang von Grundbedürfnissen und Verdienst. Das lässt schließlich nur erkennen, dass sich Verdienstüberlegungen in einem gewissen Rahmen abzuspielden haben.

8 Schluss

Die Spannbreite möglicher Situationen, in denen man sich Verdienste erwerben kann, ist groß und macht es unmöglich, eine allgemeine Aussage darüber zu gewinnen, in welchem Verhältnis aktuelle Anstrengung und aktueller Erfolg zu berücksichtigen sind. Beide Faktoren zu trennen, ist prinzipiell nicht möglich, weil Erfolg, wie gesehen, auch Ausdruck früherer Anstrengungen sein kann. Insofern *muss* das tatsächlich Erreichte, die Leistung eine Rolle spielen, will man nicht jenen Erfolgreichen gegenüber ungerecht sein, die sich ihren Erfolg tatsächlich hart erarbeitet haben (und dies nicht nur behaupten). Ein Blick in die Realität der Verteilung von Gütern zeigt freilich, dass man mit einer solchen Aussage offene Türen einrennt. Leistung und Erfolg werden – von familiären oder persönlichen Kontexten abgesehen – allerorten als die maßgeblichen Indikatoren für Belohnungen betrachtet.

Ein Motiv hierfür ist sicherlich die Tatsache, dass Erfolg, Leistung bzw. der tatsächliche Beitrag zu einem Projekt meist die einzig praktikablen und effektiven Maßstäbe der Bewertung zu sein scheinen. Das macht sie aber m. E. nicht gleich zur Grundlage des Verdienstes. Die Verbindung ist und bleibt indirekt – will man Verdienst nicht als unnötig kompliziertes Synonym eines „sollte haben“ verstehen oder im Begriff der berechtigten Ansprüche aufgehen lassen. Verdienst ist zunächst auf der Basis von Anstrengung bzw. gewissenhafter Bemühung zu erfassen. Zwar gibt es einen wichtigen Zusammenhang von Leistung und Anstrengung – und damit von Leistung und Verdienst –, aber er ist offensichtlich zu schwach, um Leistung als alleiniges Kriterium für Belohnungen nach der Verdiensttheorie zu legitimieren. Insofern kann ein solches Vorgehen nur unter dem Gesichtspunkt der Praktikabilität gerechtfertigt werden. Vom Standpunkt der Verteilungsgerechtigkeit aus ist es unzureichend.

Auf der anderen Seite bleibt natürlich das praktische Problem, wie man Anstrengung feststellen will. Es gibt hierbei sicherlich größere Hindernisse als im Fall der Leistung. Allerdings würde uns auch eine exakte quantitative Bestimmung noch nicht sagen können, in welchem konkreten Verhältnis untereinander man zwei Personen belohnen sollte. Die Frage, ob doppelt so große Anstrengung (doppelt so großer Erfolg) auch doppelt so große Belohnung nach sich zu ziehen hat oder einen relativ geringeren Aufschlag, ist schließlich nicht allgemeingültig zu beantworten. Ihre Antwort hängt immer auch von der konkreten Einbettung der Verdienstvorstellungen in Gerechtigkeitsüberlegungen insgesamt und von weitergehenden moralischen Vorstellungen ab.

Insofern geht es sowieso in erster Linie um das prinzipielle Vorgehen. Wenn jemand an einem wertvollen Projekt arbeitet und unverschuldet nicht die Fähigkeiten hat, die er bräuchte, um die Arbeit erfolgreich abzuschließen, würden wir

dennoch sagen, er verdiene eine Belohnung – auch wenn das erreichte Resultat bescheiden ist (vgl. Mason 2003, S. 55). Hätte er sich diese Fähigkeiten aneignen können, müssten wir das wiederum in unserem Urteil berücksichtigen. Und möglicherweise wären noch andere Fragen zu stellen, um dem Fall gerecht zu werden. Mit einem Messen hat dies alles nicht viel zu tun. Es ist einfach der Versuch, eine adäquate Verdienstbasis zu finden, wenn der Erfolg allein als Basis nicht angemessen scheint.

Die aufgewendete Mühe kommt nicht nur dann in den Blick, wenn jemand gescheitert ist, sein Tun aber nichtsdestotrotz Belohnung verdient, sondern auch dann, wenn die Legitimität der Ursachen des Erfolgs fragwürdig erscheint; insbesondere dann, wenn der Verdacht vorliegt, dass bestimmte Regeln umgangen worden sind, der Erfolg erschlichen wurde – und damit die vorgebliche Leistung beim besten Willen nicht hinreichend auf Anstrengungen zurückzuführen ist.

Ein ähnlicher Fall liegt vor, wenn schieres Glück den Ausschlag gab. Solchermaßen integrales Glück unterminiert das Verdienst (darauf wurde oben schon hingewiesen). Das umständebezogene Glück (*circumstantial luck*), das nicht in der *performance* selbst, sondern in ihren Rahmenbedingungen liegt, ist kniffliger. Wer die Auswirkungen von Glück vollständig eliminieren wollte – also auch jenes Glück, das darin besteht, einen versteckten Aushang mit der Aufforderung zu einer Jobbewerbung gelesen zu haben, die später erfolgreich verlief –, wirft die Idee der Belohnung nach Verdienst gleich mit über Bord. Mit dieser Feststellung hat David Miller sicherlich recht (vgl. Miller 1999, S. 144f.; Olsaretti 2003, S. 80). Schließlich tragen alle Formen von Verdienst Spuren von Glück in sich. Diese vollständig „herauszuanalysieren“ (Rawls), ist in der Tat ein hoffnungsloses Unterfangen (vgl. Miller 2003, S. 360). Nur ist damit noch nicht alles gesagt. Denn letztendlich ist es nicht das Beispiel mit dem versteckten Aushang, das problematisch ist, sondern jene Benachteiligung, die dadurch entsteht, dass das umständebezogene Glück strukturell oder gar systematisch ungleich verteilt ist und bleibt, wo es durchaus *in menschlicher Hand* läge, dies zu ändern (vgl. Olsaretti 2003)⁹. Es gibt – angesichts des bestehenden Erbrechts und des bedeutenden Einflusses der Finanz- und Bildungsverhältnisse des Elternhauses auf die Lebenschancen der Kinder (vgl. Baumert 2001, insbes. S. 323ff.) – gute Gründe, skeptisch zu sein, dass hier schon der entscheidende Durchbruch gelungen ist.

Das ist ein weiteres (ganz unphilosophisches) Argument, unter den gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen den Faktor des tatsächlichen Erfolgs nicht zu stark zu bewerten und bei der Verdiensttheorie mehr auf Verdienst-durch-

⁹ Das ist es, was mit dem leider zum ideologisch aufgeladenen Kampfbegriff verkommenen Herstellen bzw. Bewahren von Chancengleichheit gemeint sein könnte.

Anstrengung zu setzen. Zaitchik nennt diesen Ansatz daher auch „demokratischer“, weil er eine größere Gruppe zu belohnen in der Lage ist, „since everyone, or almost everyone, can make some effort, if only by trying to do his job well“ (Zaitchik 1977, S. 384). Dies gilt, wie oben gezeigt wurde, auch dann noch, wenn die Fähigkeit, sich anzustrengen, ungleich verteilt ist. Denn auch zwischen der *Fähigkeit*, sich anzustrengen, und der tatsächlich aufgewendeten Anstrengung klafft noch eine Lücke. Sie wäre dann geschlossen, wenn man auch den *Willen*, sich anzustrengen, als vollständig determiniert betrachtete. Dann allerdings erübrigte sich die Frage nach der Gerechtigkeit: Wir könnten sowieso nichts zu ihren Gunsten ausrichten.

Literatur

- AKE, Christopher: Justice as Equality. In: Philosophy and Public Affairs 5 (1975/76), Heft 1 (Herbst 1975), S. 69-89.
- ATTAS, Daniel: *Markets and Desert*. In: BELL, Daniel A. / de-SHALIT, Avner (Hrsg.): Forms of Justice. Critical Perspectives on David Miller's Political Philosophy. Lanham: Rowman&Littlefield Publishers 2003, S. 85-103.
- BAUMERT, Jürgen u. a. (Hrsg.): PISA 2000: Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen: Leske+Budrich 2001.
- BELL, Daniel A. / de-SHALIT, Avner (Hrsg.): Forms of Justice. Critical Perspectives on David Miller's Political Philosophy. Lanham: Rowman&Littlefield Publishers 2003.
- FEINBERG, Joel: *Doing and Deserving. Essays in the Theory of Responsibility*. Princeton: Princeton University Press 1970.
- FELDMAN, Fred: *Desert: Reconsideration of Some Received Wisdom*. In: Mind 104 (1995), S. 63-77.
- FELDMAN, Fred: *Responsibility as a Condition for Desert*. In: Mind 105 (1996), S. 165-168
- MASON, Andrew: *Meritocracy, Desert, and the Moral Force of Intuitions*. In: BELL, Daniel A. / de-SHALIT, Avner (Hrsg.): Forms of Justice. Critical Perspectives on David Miller's Political Philosophy. Lanham: Rowman&Littlefield Publishers 2003, S. 51-68.
- MILLER, David: *A Response*. In: BELL, Daniel A. / de-SHALIT, Avner (Hrsg.): Forms of Justice. Critical Perspectives on David Miller's Political Philosophy. Lanham: Rowman&Littlefield Publishers 2003, S. 349-372.
- MILLER, David: *Principles of Social Justice*. Cambridge: Harvard University Press 1999.
- OLSARETTI, Serena: *Desert and Luck*. In: BELL, Daniel A. / de-SHALIT, Avner (Hrsg.): Forms of Justice. Critical Perspectives on David Miller's Political Philosophy. Lanham: Rowman&Littlefield Publishers 2003, S. 69-84.
- PERELMAN, Chaïm: *Eine Studie über die Gerechtigkeit*. In: PERELMAN, Chaïm: *Über die Gerechtigkeit*. München: Beck 1967, S. 9-84.
- PERELMAN, Chaïm: *Über die Gerechtigkeit*. München: Beck 1967.
- RAWLS, John: *Eine Theorie der Gerechtigkeit*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp 1975.

SADURSKI, Wojciech: *Giving Desert its Due*. Social Justice and Legal Theory. Dordrecht u. a.: Reidel 1985.

SCHEFFLER, Samuel: *Responsibility, Reactive Attitudes, and Liberalism in Philosophy and Politics*. In: *Philosophy and Public Affairs* 21 (1992), S. 299-323.

SHER, George: *Desert*. Princeton: Princeton University Press 1987.

SLOTE, Michael: *Desert, Consent, and Justice*. In: *Philosophy and Public Affairs* 2 (1972/73), Heft 4 (Sommer 1973), S. 323-347.

SMILANSKY, Saul: *Responsibility and Desert: Defending The Connection*. In: *Mind* 105 (1996), S. 157-163.

ZAITCHIK, Alan: *On Deserving to Deserve*. In: *Philosophy and Public Affairs* 6 (1976/77), Heft 4 (Sommer 1977), S. 370-388.