

Lohngerechtigkeit – ein frommer Wunsch?

In Zeiten der Vollbeschäftigung und des Gefühls ökonomischer Absicherung wird über Fragen des gerechten Lohns weniger leidenschaftlich diskutiert als in Zeiten der Arbeitslosigkeit und der unmittelbaren Bedrohung durch Umstrukturierungen auf dem Arbeitsmarkt. Die aktuellen Debatten¹ stehen zweifellos unter dem Zeichen der Krisenerfahrung und des Verlusts eindeutiger Maßstäbe, wenn es um die Beurteilung und Steuerung wirtschaftlicher Abläufe und Fehlentwicklungen geht. Wo wirtschaftsethische Kompetenz hinsichtlich der Zukunft der Arbeitsgesellschaft mehr denn je gefragt ist, stoßen wir jedoch in ethischen Fachkreisen auf vornehme Zurückhaltung. Lohngerechtigkeit, immerhin eines der klassischen Themen im Begegnungsfeld von Ökonomie und Ethik, läßt sich nicht so einfach bestimmen, wie wir es gern täten.

Noch 1981 bezeichnete Papst Johannes Paul II. in der Enzyklika „*Laborem exercens*“ „die Frage nach dem gerechten Lohn für die geleistete Arbeit“ als „Dreh- und Angelpunkt der Sozialethik“ (Nr. 19)². Davon ist in den gegenwärtigen Bemühungen des Fachs – von wenigen Initiativen abgesehen – relativ wenig zu spüren. Dabei gibt es als Anlaß der öffentlichen Empörung extreme Phänomene, die zu spontanen Positionierungen geradezu herausfordern. Das Absenken von Löhnen unter ein bestimmtes Mindestmaß scheint intuitiv ebenso inakzeptabel zu sein wie das Streben nach astronomisch hohen Managergehältern, deren Unbescheidenheit sich dem Vorstellungsvermögen normaler Bürgerinnen und Bürger entzieht. Als skandalös empfundener Reichtum auf der einen Seite und unverschuldetes Herabsinken unter die Grenzen eines Existenzminimums auf der anderen Seite sind die beiden Themen, die seit einigen Monaten wieder viel Stoff für Auseinandersetzungen geliefert haben und die dazu zwingen, einen abgerissenen wirtschaftsethischen Diskurs wieder aufzunehmen.

Bankrotterklärung der Ethik?

Ein elementarer Sinn für Anstand und Angemessenheit sagt uns, welche Extreme vermieden werden sollten. Doch die „goldene Mitte“ läßt sich keineswegs eindeutig definieren. Wir stehen vor dem Dilemma, mit zwei Grundannahmen zu operieren, die miteinander in Konflikt geraten. Schaut man auf die wirtschaftswissenschaftliche und wirtschaftsethische Literatur der letzten Jahrzehnte, so scheint es ein unumstößliches Dogma zu sein, daß die Redeweise von gerechten Preisen und

Löhnen unwiederbringlich der Vergangenheit angehöre. Denn es gebe keine absoluten Kriterien für die Festlegung von Preisen und Löhnen, die sich als „gerecht“ bezeichnen ließen. Die immer nur vorläufige Festsetzung dieser dynamischen ökonomischen Größen sei in erster Linie ein Effekt des Marktgeschehens, das möglichst wenig durch sachfremde Einflüsse gestört werden dürfe, weil sich sonst durch die Lohn-Preis-Spirale unerwünschte Wirkungen einstellen. Mit diesem Verdikt werden all jene ethischen Ansätze als kontraproduktiv disqualifiziert, die der Selbstregulierungskraft des Marktes mißtrauen und stattdessen normative Gesichtspunkte von Gerechtigkeit geltend machen wollen.

Wir müßten uns also im Interesse des Erhalts eines insgesamt eher vorteilhaften Wirtschaftssystems damit abfinden, daß es in einem absoluten Sinn als gerecht zu bezeichnende Löhne gar nicht geben kann. Das ist die eine Grundannahme, der von wirtschaftsethischer Seite immer weniger widersprochen wurde. Der andere Ausgangspunkt steht dazu in einem Spannungsverhältnis. Es ist nämlich gar nicht so, daß wir einfach nur blind in Marktmechanismen vertrauen. Speziell Löhne resultieren aus hochkomplizierten Verhandlungsprozessen, in denen die Tarifpartner eine aktive Rolle spielen und bei denen sich – unter Wahrung der Tarifautonomie – auch flankierende Aspekte der Wirtschafts-, Finanz-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auswirken. Löhne sind also niemals *nur* das Ergebnis von Markteffekten, sondern immer *auch* Ausdruck normativer Prämissen, durch die sich die Anwendung bestimmter Steuerungsinstrumente legitimieren läßt³.

Es käme einer Bankrotterklärung der Ethik gleich, sich aus dem Streit um mehr Gerechtigkeit in der Wirtschaft zurückzuziehen und vor dem hegemonialen Paradigma einer wirtschaftsliberalen Rationalität zu kapitulieren. Moralische Empörung allein kann zwar keine Argumentation ersetzen. Aber der Sinn für Ungerechtigkeit ist als Ausgangspunkt für die Suche nach tragfähigen Regeln der Gerechtigkeit auch nicht zu unterschätzen. Hinzu kommt, daß gewisse normative Konzepte schon im Wirtschaftsgeschehen am Werk sind und explizit gemacht werden müssen, damit dem Mythos widersprochen werden kann, Wirtschaft sei nur als konsequent moralfreier Prozeß korrekt zu denken.

Wenn die in den vergangenen Jahrzehnten neu belebte und interdisziplinär sich artikulierende Gerechtigkeitsforschung nicht auch wieder in ökonomischer Hinsicht Konturen gewinnt, entsteht sehr schnell der fatale Eindruck, Ideen wie die der „Lohngerechtigkeit“ seien Hirngespinnste unverbesserlicher Träumer, die vielleicht sogar mit einem religiösen Hintergrund den Glauben an eine bessere Welt nicht aufgeben wollen. Einer solchen Skepsis soll in diesem Beitrag widersprochen werden, indem gezeigt wird, warum herkömmliche Konzepte von rechtem Lohn und fairem Einkommen zwar modifiziert werden müssen, aber auf keinen Fall in die Archive der Theoriegeschichte abgeschoben werden dürfen.

Dabei sind die Versatzstücke der Tradition freilich mit aufgeklärter Vorsicht zu berücksichtigen. Das häufig anzutreffende Bibelzitat, wonach der Arbeiter seines

Lohnes wert sei (Lk 10,7), markiert eine moralische Selbstverständlichkeit, ist aber nicht unbedingt eine Hilfe bei der konkreten Entscheidungsfindung. Provozierend ist hingegen die Geschichte von der Bezahlung der Arbeiter im Weinberg (Mt 20, 1–16), die sich zu unseren Vorstellungen von leistungsabhängiger Entlohnung querstellt und im Stil der gewollt „unmoralischen“ Parabel über die Kriterien leistungsgerechter Verteilung hinausweist. Auch hier wäre es grotesk, unmittelbare Schlußfolgerungen für die angemessene Lohnfestsetzung formulieren zu wollen.

Wenn die christliche Tradition den Anspruch erhebt, eine spezielle Kompetenz in Lohnangelegenheiten zu haben, begibt sie sich aus der Sicht der Skeptiker sehr leicht auf das unsichere Terrain der Legende. Ein narratives Beispiel für die Idealisierung einer sich mehr oder weniger automatisch einstellenden Gerechtigkeit ist eine Episode aus dem Leben der in Kärnten verehrten Heiligen Hemma von Gurk (gestorben ungefähr 1045), einer reichen Adligen, Stifterin des Doms und des Klosters von Gurk. Sie beaufsichtigte gelegentlich die Bauarbeiten und kümmerte sich manchmal sogar höchstpersönlich um die Auszahlung der Löhne. Als ein Bauarbeiter mit der Bezahlung unzufrieden war und mehr Lohn verlangte, hielt Hemma ihm den Geldbeutel hin und forderte ihn auf, sich das Geld selbst herauszunehmen. Der Mann bediente sich, und es stellte sich heraus, daß es exakt der Betrag war, der ihm ohnehin zugestanden hätte. Die erbauliche Botschaft ist ein Aufruf zur Mäßigung, da die wirtschaftlichen Dinge ohnehin schon weise geregelt seien. Wir nehmen es aus guten Gründen heute keinem Arbeitnehmer übel, das Vertrauen in die unternehmerische Vorwegnahme gerechter Zustände verloren zu haben, und wissen, daß kein Weg an der rationalen Analyse der wirtschaftlichen Verhältnisse vorbeiführt.

Ethische Theorien zur Frage der Löhne

Ethische Theorien tun sich in der Regel schwer mit wirtschaftlichen Sachverhalten, sofern ein tiefer Graben zwischen der Eigenlogik der Ökonomie und den humanen Werten der Ethik angenommen wird. Dabei wird aber übersehen, daß die Diskurse von Ethik und Wirtschaft viele Verbindungslinien haben. „Werte“ als zentrale Kategorie der Ethik sind auch im wirtschaftlichen Denken beheimatet. Als meßbare Größen könnten sie miteinander verglichen und in ein Abwägungsverhältnis gebracht werden. Genau dagegen hat sich die Ethik immer gestraubt, wenn sie die dem eventuell mit Preisangaben bezifferbaren Wert die absolute Kategorie der „Würde“ gegenübergestellt hat. Zieht sich die Ethik jedoch ganz auf Behauptungen über die in bestimmten Hinsichten unantastbare Würde zurück, hat sie auf dem Gebiet der nüchternen Vergleiche nicht mehr viel zu sagen. Eine solche Kapitulation vor dem Berechnen und Aushandeln von Beurteilungskriterien für eine humane Wirtschaft wäre aber bedauerlich, weil die Ethik dann darauf verzichtete, mehr zu sein als eine Instanz der feierlichen Beschwörung von Absichten und Zielen, die in

der rauen Wirklichkeit doch immer nur verhöhnt würden. Mit der Semantik von „Preis“, „Wert“ und „Würde“ ist also verantwortungsvoll umzugehen, um kontra-produktive Polemiken zu vermeiden.

Bei genauerem Hinsehen wird deutlich, daß wirtschaftliche Betrachtungsweisen ethischen Anliegen manchmal durchaus entgegenkommen. Nehmen wir als Beispiel die einfache Annahme, Löhne seien nichts anderes als Preise für geleistete Arbeit und somit den Preisregulierungen des Marktes zu überlassen. Die damit unterstellte Analogie von Arbeitsmarkt und Warenmarkt ist aber leicht zu kritisieren. Die zur Verfügung gestellte Arbeitskraft ist nämlich gerade nicht eine Ware, deren Wert sich nach Tauschprinzipien eindeutig ermitteln ließe. Zwischen geleisteter Arbeit und ausgezahltem Lohn besteht niemals ein mathematisch exakt ermittelbarer Zusammenhang, weil in die Löhne immer auch andere Aspekte einfließen: Auszubildungsvoraussetzungen, Alter, individuell ausgehandelte Bedingungen, tarifliche Vereinbarungen. Nicht zuletzt steht jede individuelle Arbeitsleistung im Kontext arbeitsteiliger Abläufe und hängt somit vom Teamgeist der unmittelbaren Kollegen und des gesamten Unternehmens ab. Auch diese wechselseitigen Beeinflussungen und Abhängigkeiten lassen sich nur schwer in objektiven Entlohnungsmaßstäben ausdrücken.

De facto sind Löhne also immer schon den reinen Wettbewerbsmechanismen entzogen – zum großen Verdruß jener, die vom Markt alle Auskünfte erwarten, die sonst im Streit der Meinungsbildung notgedrungen kontrovers bleiben. De facto haben wir uns daran gewöhnt, aus den Tatsachen eines eingeschränkten Wettbewerbs und eines domestizierten Marktgeschehens zu folgern, daß wir einen *Anspruch* darauf haben, vor der Dynamik von marktgerechten Preis- und Lohnschwankungen geschützt zu sein. Dem entspricht in prosperierenden Gesellschaften hinsichtlich des Gerechtigkeitsempfindens in Sachen Lohn eine Mentalität, die sich am besten als „Besitzstandsgerechtigkeit“⁴ charakterisieren läßt. Löhne müssen steigen – in Anpassung an steigende Lebenshaltungskosten, aber auch als Anerkennung eines erreichten beruflichen und gesellschaftlichen Status, dessen Verlust oder Minderung als Kränkung und als existentielle Bedrohung empfunden wird⁵.

Diese Überlegungen zeigen, daß es mit Löhnen eine besondere Bewandnis hat, die sich nicht auf ein lupenreines Marktgeschehen reduzieren läßt. Auf der anderen Seite ist klar, daß eine trotzige Haltung der Besitzstandswahrung um jeden Preis auch kein Maßstab einer gerechten Gesellschaft sein kann. Es entspricht durchaus unseren Intuitionen von Gerechtigkeit, daß Leistung sich lohnen soll, auch wenn sie nicht als einziges Kriterium der Entlohnung geeignet ist. Obwohl wir nicht in einer ständisch geordneten Gesellschaft leben, in der die ökonomischen Chancen weitgehend durch die Geburt in ganz bestimmte Verhältnisse vorbestimmt waren, trauen wir aus guten Gründen nicht der optimistischen Parole, in jeder Hinsicht unseres eigenen Glückes Schmied zu sein und somit für wirtschaftliche Erfolge und Mißerfolge gleichermaßen Verantwortung tragen zu müssen. Die meisten von uns wer-

den ein Leben lang in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und somit auf die Vorteile einer möglichst fairen Lohngestaltung angewiesen sein. Die intelligente Kombination von Leistungsgerechtigkeit und bedarfsgerechten Umverteilungen ist ein Güte Merkmal sozialer Marktwirtschaft und sollte nicht leichtsinnig einem naiven Glauben an die Allmacht des Marktes geopfert werden.

Im Gegensatz zu Friedrich August von Hayek (1899–1992), der soziale Gerechtigkeit als eine „Kategorie des Unsinnns“⁶ betrachtete, aber auch im Gegensatz zu Karl Marx (1818–1883), der den gerechten Ausgleich in einer kapitalistischen Klassengesellschaft für illusorisch hielt, gibt es ethische Ansätze eines „mittleren Weges“, der an einer differenzierten Theorie und Praxis der Gerechtigkeit festhält. Die am Ende des 19. Jahrhunderts auf den Weg gebrachte Katholische Soziallehre repräsentiert einen solchen Ansatz, der sowohl der marxistischen These von den unvermeidlich ausbeuterischen Lohnarbeitsverhältnissen als auch der liberalen These von der Selbstregulierung des Marktes widerspricht. Nach dem Verständnis der katholischen Tradition von Sozialethik sind Lohnverträge an Maßstäben der Gerechtigkeit auszurichten⁷. Dies zeichnete sich bereits 1891 in „*Rerum novarum*“ ab, dem Gründungsdokument dieser Sozialdoktrin (Nr. 34)⁸, und verdichtete sich 1931 in „*Quadragesimo anno*“ in für die weitere Debatte folgenreichen Präzisierungen zur Bemessung des Arbeitslohns (Nr. 70–75)⁹.

Demnach ist das entscheidende Kriterium der Lebensbedarf des Arbeiters und seiner Familie. Diese Bedürfnisgerechtigkeit wird in Beziehung gesetzt zur Lebensfähigkeit des Unternehmens und dem Gemeinwohl der Gesellschaft. Die für den damaligen Kontext wohl selbstverständliche Prämisse des Familienlohns trägt die Signatur einer Zeit, in der die Berufstätigkeit des Mannes, die Hausfrauenehe und die größere Kinderzahl Standard waren. Obwohl wir das nicht als Norm auf die Gegenwart übertragen können, zeigt sich an dieser Konstellation die Komplexität von Lohnbemessungskriterien, die, sofern sie von der familiären Situation entkoppelt werden, auf ausgleichende Mechanismen angewiesen sind. Die Lohngestaltung impliziert also weitaus mehr als die Vergütung einer individuellen Arbeitsleistung und tritt in ein Wechselverhältnis zu flankierenden Maßnahmen der Familien- und Steuerpolitik.

Man hat der Katholischen Soziallehre oft vorgeworfen, mit ihrer naturrechtlich geprägten Weltsicht ein statisches Gerechtigkeitsverständnis zu vertreten, das mit der Dynamik betriebswirtschaftlicher Rationalität und der Komplexität moderner Volkswirtschaften oder gar globalisierter Märkte nichts zu tun habe. Richtig ist, daß diese sozialetische Tradition gerade in Fragen des Lohns den unter heutigen Bedingungen höchst aktuellen Anspruch geltend macht, zur Zähmung eines unbändigen Kapitalismus beizutragen. Dies spiegelt sich nicht minder in dem ebenfalls umstrittenen Lehrstück vom „gerechten Preis“, das in Fragen des fairen Handels auch eine internationale Dimension hat. Die Evangelische Sozialethik ist in Fragen der Lohn- und Preistheorie mit normativen Forderungen stets viel vorsichtiger gewe-

sen¹⁰. Dabei ist die Problematik der Lohngerechtigkeit aber keineswegs eine konfessionelle Spezialität päpstlicher Enzykliken. Die Forderung nach einem gerechten Lohn hat auch Eingang in die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948) gefunden, in deren Artikel 23 zu lesen ist:

„1. Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit. 2. Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. 3. Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen sind. 4. Jedermann hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Berufsvereinigungen zu bilden und solchen beizutreten.“¹¹

Solche sozialrechtlichen Eckpfeiler sind in weiteren Dokumenten fortentwickelt worden und gehören zum normativen Selbstverständnis der Europäischen Union, auch wenn deren soziale Komponenten noch weniger ausgeprägt sind, als dies zu wünschen wäre. Freilich stoßen wir hier auch auf die Grenzen einiger Postulate wie des „Rechts auf Arbeit“, das moralisch plausibel ist, aber rechtlich nicht eingeklagt werden kann. Um so wichtiger ist die Verständigung über die sozialen Grundrechte in einer Solidargemeinschaft, die Massenarbeitslosigkeit als Skandal empfinden muß und sich nicht mit der Erklärung zufrieden geben kann, der Staat schaffe keine Arbeitsplätze; dafür sei allein die Wirtschaft zuständig. Dabei kommt es doch entscheidend darauf an, für die unternehmerische Tätigkeit einen Rahmen zu schaffen, der klare Verbindlichkeiten und Sicherheiten für alle Beteiligten beinhaltet.

Die Suche nach sozialer Gerechtigkeit hat also durchaus auch in der Lohngestaltung ihren Platz, auch wenn dieses Thema in der neueren interdisziplinären Gerechtigkeitsforschung bislang keinen herausragenden Stellenwert hatte. Immerhin kommt es aber skizzenhaft in den Schlüsseltexten der wichtigsten Referenztheorien zur Sprache, so etwa bei John Rawls¹² und in Michael Walzers „Sphären der Gerechtigkeit“¹³. Sie bringen zum Ausdruck, daß es sich bei den Löhnen um einen speziellen und komplizierten Anwendungsfall von Verteilungsregeln handelt, die sich angesichts extremer Ungleichheiten bewähren müssen und allgemeine Gerechtigkeitsprinzipien wegen der Unvollkommenheiten des Marktes ganz empfindlich auf die Probe stellen¹⁴.

Die heutige Situation

Die heutige Problematik der Lohngerechtigkeit ist eingebettet in eine grundlegende Transformation der Arbeitsgesellschaft, deren Fundamente sich in Zeiten des wirtschaftlichen Wachstums verfestigt hatten und nun ins Wanken geraten¹⁵. So gibt es tiefe Risse in den bisherigen Plausibilitäten eines bewährten Tarifvertragssystems, das immer mehr durch einzelbetriebliche Regelungen ersetzt wird. Teilweise wer-

den Tarifbrüche von den Arbeitnehmern sogar gebilligt, um den drohenden Arbeitsplatzverlust abzuwenden. Es versteht sich von selbst, daß diese neuen Rahmenbedingungen für die Gewerkschaften alles andere als komfortabel sind. Andererseits sind sie bei verschärften Wettbewerbsstrukturen in ihrer Rolle als Interessenvertreter und beauftragte Partner im Aushandeln fairer Arbeitsbedingungen und Löhne stärker gefordert als je zuvor.

Holger Lengfeld hat den „Strukturwandel vom Gleichheits- und Leistungsprinzip hin zum Marktprinzip“¹⁶ als Kern des Problems formuliert. Nach dem Gleichheitsprinzip ist gleicher Lohn für gleiche Tätigkeiten zu garantieren: innerhalb eines Unternehmens und bei vergleichbaren Tätigkeiten in anderen Betrieben der Branche. Nach dem Leistungsprinzip kommt die Komponente hinzu, daß für den individuellen Aufwand eine angemessene Entschädigung zu zahlen ist, so daß auf der Grundlage eines gemeinsamen Basistarifs Schwankungen möglich sind. Mit dem Marktprinzip werden nun außerdem ertragsabhängige Kriterien geltend gemacht, die im Sinn einer Mitarbeiterbeteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens auch begrüßenswert sein dürften. Dennoch wird dieser neue Maßstab der Lohnberechnung als zwiespältig empfunden:

„Daß die Beschäftigten in hohem Maß für das Marktprinzip plädieren, ist relativ unwahrscheinlich, weil es ihnen ein deutlich höheres Einkommensrisiko aufbürdet. Insofern ist zu erwarten, daß sie an den etablierten Normen der Leistungsgerechtigkeit und des tariflichen Gleichheitsprinzips festhalten.“¹⁷

Lengfeld belegt diese These mit Ergebnissen aus empirischen Studien aus der westdeutschen Metallindustrie von 1999, die durch neuere Untersuchungen aus den Jahren 2001 bis 2003 bestätigt werden. Signifikant sind folgende Tendenzen: 90 Prozent der Befragten begrüßen hohe Prämien für leistungsfähige Beschäftigte als faire und motivierende Impulse. Nur 40 Prozent finden es gerecht, wenn der eigene Lohn ausschließlich von der Tarifgruppenzugehörigkeit abhängt; 60 Prozent finden das hingegen ungerecht und akzeptieren die Heranziehung weiterer Kriterien; 90 Prozent wollen am Unternehmenserfolg beteiligt werden. Zwei Drittel lehnen aber Lohnverzicht bei Unternehmensverlusten ab.

Außerdem lassen sich Aussagen darüber machen, daß bei prinzipieller Skepsis gegenüber dem Marktprinzip dessen Akzeptanz zunimmt, wenn die Arbeitnehmer Vertrauen in die Gemeinwohlorientierung der Unternehmensführung haben und das Management als transparent und kompetent empfinden. Ferner steigert das Vertrauen in eine starke Position des Betriebsrats die Bereitschaft, die Koppelung der Löhne an die Unternehmenserfolge und Unternehmensmißerfolge in Erwägung zu ziehen, sofern es zuverlässige Kontrollinstanzen gibt und die Vorteile und Lasten fair verteilt werden.

Die in diesen Urteilen zum Ausdruck gebrachten Verhandlungsspielräume spiegeln sich auch in Untersuchungen zum Gerechtigkeitsempfinden bei Entlassungen

und Lohnkürzungen. Demnach sind die Wahrnehmungen von Ungerechtigkeit und die Bereitschaft zu Protestaktionen davon abhängig, ob der Eindruck vorherrscht, daß im Vorfeld von als „unvermeidbar“ hingestellten Unternehmensentscheidungen zu Lasten der Arbeitnehmer alle nur denkbaren Alternativen unter Einbeziehung der Beteiligten ernsthaft in Erwägung gezogen wurden. Unter solchen Voraussetzungen werden Lohnkürzungen bezeichnenderweise als ungerechter empfunden als Entlassungen.

Die wenigen Hinweise auf die gegenwärtigen Umstrukturierungen und die Anzeichen eines Mentalitätswandels lassen erahnen, wie groß im schlimmsten Fall sowohl der Motivationsverlust der Beschäftigten als auch die Legitimationskrise der Gewerkschaften sein kann. Lengfeld schließt seine Darstellung dennoch mit einem optimistischen Ausblick:

„Sind die Betriebsräte stark und bemüht sich das Management um Offenheit und Vertrauen, so können sich Ungerechtigkeitsbewertungen und damit verbundene Legitimitätsverluste in Grenzen halten.“¹⁸

Diese Einschätzung charakterisiert sehr treffend die sozialwissenschaftliche Zugangsweise, die sich auf die Auseinandersetzung mit den empirisch meßbaren Werthaltungen konzentrieren kann. Die Frage nach der Überzeugungskraft der ethischen Argumente ist damit allerdings noch nicht beantwortet. Die jeweiligen ethischen Hintergründe sind aber wichtig, wenn erklärt werden soll, mit welchen Überzeugungen und Strategien die Verhandlungspartner vorhandene Spielräume nutzen und welche Kompromisse ihnen als tragbar erscheinen.

Perspektiven

Als vorläufiges Fazit läßt sich festhalten, daß unsere Idealvorstellungen hinsichtlich gerechter Löhne eine starke Verankerung in der Bedürfnis- und Besitzstandsgechtigkeit haben. Unter dem ökonomischen Flexibilisierungsdruck ist eine solche Rückzugsposition aber kaum als einziger Orientierungsrahmen zu halten, so daß kein Weg daran vorbeiführt, uns mit den Leistungs- und Marktkriterien konstruktiv zu befassen. Vor die Alternative gestellt, sich ganz einer radikalen Kapitalismuskritik zu widmen oder aber Wege einer dynamischeren Gerechtigkeitstheorie zu erproben, die dabei hilfreich sein kann, den Kapitalismus „umzubiegen“¹⁹, ist der zweiten Option der Vorzug zu geben, wenn es darum geht, in den aktuellen Interessenkonflikten Orientierungsangebote zu machen und auf die extremen Entwicklungen sowohl im Niedriglohnbereich als auch bei den Spitzengehältern zu reagieren. So könnte es beispielsweise durchaus überlegenswert sein, die rasante Profitentwicklung in manchen Unternehmen bei gleichzeitigem Absinken von Lohnniveau und Kaufkraft bei den Beschäftigten grundsätzlich zu überprüfen.

Im Sinn der Leistungsgerechtigkeit wäre zu fragen, warum ein unternehmerisches Handeln belohnt werden soll, das massenhaft Arbeitsplätze gefährdet. Werden nicht sinnvollere Anreize geschaffen, falls mit der konsequenten Kürzung von Managergehältern gerechnet werden müßte, sobald die Absicherung der Beschäftigten im Namen der besseren Gesamtbilanz des Unternehmens geopfert wird? Derartige Gedankenexperimente zwingen zur Überprüfung der Kohärenz von ideologisch festgefahrenen Standpunkten. Dabei gibt es keinen Grund, Topmanager von der Frage nach transparenten Kriterien für den unternehmerischen und gesamtgesellschaftlichen Nutzen ihrer Tätigkeit auszunehmen.

In diesem Zusammenhang bleiben die Arbeiten Oswald von Nell-Breunings SJ von unschätzbarem Wert, weil sich hier eine grundlegende Kapitalismusanalyse stets mit praxisnahen Lösungsvorschlägen verbindet²⁰. Seine Herangehensweise ist für die Wirtschafts- und Sozialethik wegweisend, weil sie in Fragen der Lohngerechtigkeit die extrem ungleiche Verteilung des Reichtums niemals aus dem Blick verliert und das damit verbundene Machtgefälle zum Anlaß nimmt, den legitimen Interessen der Arbeitnehmer organisierten Ausdruck zu verleihen. Wenn es keinen absoluten Berechnungsmaßstab für gerechte Löhne gibt, kommt alles darauf an, die Verhandlungsbasis für einen fairen Interessenausgleich möglichst demokratisch zu gestalten. Es ist deshalb auch eine Frage der Unternehmenskultur, die Wertschätzung menschlicher Arbeit in einem Mitspracherecht aller Beteiligten zu konkretisieren. Nell-Breuning konnte freilich noch nicht sehen, daß die von ihm unterstützten Mitwirkungsrechte inzwischen durch Verunsicherungen bedroht sind, die sich teilweise als Entsolidarisierung der Beschäftigten auswirken. Dieses Solidaritätsdefizit zeigt sich im Umgang mit den (aus welchen Gründen auch immer) weniger leistungsfähigen Mitarbeitern, deren Absicherung zur Disposition steht, wenn allein Leistungskriterien gelten sollen. Aus der Solidaritätsperspektive problematisch ist ferner die wachsende Bereitschaft, von tariflichen Standards abzuweichen und im Interesse des Arbeitsplatzerhalts in die gefährliche Spirale des Lohndumpings einzutreten.

Der Versuch einer konstruktiven Implementierung von gerechteren Strukturen läßt sich nicht von einem neutralen Beobachterstandpunkt aus denken, sondern steht mitten in den Spannungen zwischen betrieblichen Notwendigkeiten und der langfristigeren Arbeit am Rahmen wirtschaftlicher Verantwortung. Fragen der fairen Steuerpolitik und der sozialstaatlichen Umverteilungsmaßnahmen sind deshalb auch für das Thema der Lohngerechtigkeit relevant, zumal ja die Abgaben von den Arbeitslöhnen eine wesentliche Quelle der Finanzierung von Gemeinschaftsaufgaben darstellen.

In diesen Zusammenhang gehört die Forderung nach gesetzlich verankerten Mindestlöhnen, die in Deutschland heftigen parteipolitischen Streit ausgelöst hat, während solche Regelungen in vielen Ländern schon seit Jahrzehnten gängige Praxis sind. Das Grundanliegen ist denkbar einfach: Es kann nicht akzeptabel sein, daß

die Zahl der oft sehr hart arbeitenden und dennoch in Armut lebenden Menschen (working poor) ständig wächst. Selbst in Tätigkeiten mit geringem Qualifikationsgrad sollte sich Arbeit insofern lohnen, als sie der sozialen Absicherung dient und nicht durch sozialstaatliche Zusatzleistungen ergänzt werden muß. Der Staat hat also ein ganz eigennütziges Interesse daran, daß Lohnarbeitsverhältnisse die Sicherung des Existenzminimums abdecken können. Dagegen wird als Argument vorgebracht, daß zu hohe Mindestlöhne genau jene Arbeitsplätze gefährden, um deren Erhalt doch gerade gekämpft wird, wenn nämlich die Verlagerung von Produktion und Investitionen ins Ausland die profitablere Alternative ist. Hier zeigt sich, daß jede Lohnfestlegung an die sozio-kulturellen Kriterien des jeweiligen Kontextes gebunden ist und der internationale Vergleich nicht zur Rechtfertigung einer Nivellierung nach unten mißbraucht werden darf. Abhängig von den konkreten Umständen wird zu prüfen sein, ob Kombilohnmodelle (also staatliche Lohnsubventionen) den zu hoch angesetzten Mindestlöhnen vorzuziehen sind, sofern letztere eher Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich zum Verschwinden bringen. Prinzipiell ist aber aus den Erfahrungen im internationalen Vergleich auf positive Effekte von Mindestlohnregelungen zu verweisen, da diese den prekären Lebenssituationen im Niedriglohnbereich vorbeugen helfen.

Mit dem Kombilohnmodell war bereits die Koppelung von minimaler Lohnerwerbsarbeit mit sozialstaatlich geregelterm Zusatzeinkommen angesprochen. Die schwierige Verzahnung von Arbeitsmarkt und sozialen Sicherungssystemen war in letzter Zeit immer häufiger der Anlaß für radikale Reformvorschläge, die auf eine Entkoppelung von Arbeit und Einkommen zielen und die Idee eines garantierten Grundeinkommens ins Gespräch gebracht haben²¹. Die Diskussion eines solchen Projekts würde den thematischen Rahmen des vorliegenden Beitrags sprengen. Aber es ist klar, daß damit auch das Nachdenken über Löhne ganz neue Dimensionen bekäme, die unmittelbar mit den ethischen Kriterien von Verteilungs- und Beteiligungsgerechtigkeit verbunden wären. Hier zeigt sich einmal mehr, daß die Abwesenheit absoluter Maßstäbe für eine faire Einkommensbemessung uns nicht davon dispensiert, in Verhandlungen nach jeweils gerechteren Lösungen zu suchen und zu Korrekturen an überkommenen Praktiken bereit zu sein.

Bei all dem wird es von Belang sein, einen elementaren „Sinn für Ungerechtigkeit“²² nicht betäuben zu lassen, wenn „soziale Gerechtigkeit“ ein Markenzeichen des europäischen Modells einer demokratiefreundlichen Gesellschaft und Wirtschaft bleiben soll. Dieses Modell zeichnet sich dadurch aus, das Gewinninteresse der Aktionäre (shareholder) mit den Anspruchsrechten aller „stakeholder“, also der Gesamtheit der Akteure im Wirtschaftsprozess, zu konfrontieren. Das ist schon auf nationaler Ebene nicht leicht und erreicht im internationalen Vergleich auch im binneneuropäischen Wohlstandsgefälle einen neuen Komplexitätsgrad.

Die christliche Sozialethik ist in die Pflicht genommen, ihr Erbe mit unbequemen Fragen und sozialem Erfindungsreichtum weiter zu tragen und sich an den Debat-

ten um die Umgestaltung der Arbeitsgesellschaft zu beteiligen. Insofern ist eine selbstkritische Verständigung über den „Dreh- und Angelpunkt der Sozialethik“ eine dringende Aufgabe, da sich an der schwierigen Materie der Lohngerechtigkeit eindrücklich zeigt, welches Leitbild einer gerechteren Wirtschaft und Gesellschaft angestrebt wird und welche Verteilungsregeln wir zum Ausgleich der niemals ganz aufzulösenden Ungleichheiten zu akzeptieren bereit sind²³.

ANMERKUNGEN

¹ Eine erste Fassung dieses Textes diente am 26. Juni 2008 im International Trade Union House in Brüssel als Grundlage eines Referats bei der Konferenz „Gerechter Lohn und faires Einkommen in Europa“ der Initiative „Dialog zwischen Gewerkschaften und Kirchen in Europa“, getragen von der KAB Deutschlands, dem Nell-Breuning-Haus, dem European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety und dem Europäischen Zentrum für Arbeiterfragen.

² Texte zur katholischen Soziallehre, hg. v. Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (Kevelaer 1985) 607.

³ Aus ökonomischer Sicht sind Arbeitsmärkte durch Informationsdefizite charakterisiert. Folglich seien Arbeitsverträge immer „nur unvollkommene Verträge, in denen nicht alle Eventualitäten exakt vertraglich geregelt sind. Diese unvollkommenen Verträge bieten den Parteien die Chance, sich opportunistisch zu verhalten und vom Geist des Vertrages abzuweichen. Faires Verhalten der Vertragsparteien ist in dieser Situation von zentraler Bedeutung.“ Vgl. H. Ribhegge, Art. Lohn, in: Lexikon der Wirtschaftsethik, hg. v. G. Enderle u. a. (Freiburg 1993) 624.

⁴ Vgl. zu dieser Kategorie im Kontext weiterer Gerechtigkeitsbegriffe W. Kerber, Sozialethik (Stuttgart 1998) 80.

⁵ Der Statusfrage auf der Seite der Beschäftigten entspricht die Reputationsfrage auf der Seite der Arbeitgeber, die in der Lage sind, angemessene Löhne anzubieten und gegebenenfalls durch eine überdurchschnittlich gute Bezahlung besonders kompetente und motivierte Mitarbeiter an sich zu binden. Die reguläre Entlohnung kann außerdem durch weitere Vorteile ergänzt werden. So spielen beispielsweise auf dem belgischen Arbeitsmarkt neben dem tariflich vereinbarten Lohn mittlerweile die weiteren vom Unternehmen ermöglichten Vergünstigungen (Firmenwagen, Einkaufsrabatte, freie Kindergartenplätze usw.) eine wesentliche Rolle bei der Kalkulation des monatlich verfügbaren Einkommens und der Kaufkraft.

⁶ Zit. nach K. Homann u. F. Blome-Drees, Wirtschafts- u. Unternehmensethik (Göttingen 1992) 64.

⁷ Vgl. die prägnante Zusammenfassung in St. H. Pfürtners u. W. Heierles Einführung in die Katholische Soziallehre (Darmstadt 1980) 99–102.

⁸ Vgl. Texte zur katholischen Soziallehre (A. 2) 57.

⁹ Ebd. 115–120.

¹⁰ Vgl. den von H. Kaiser erstellten Text für das Schweizer Institut für Sozialethik: Gerechter Preis? Materialien u. Erwägungen zu einem developmentspolitischen u. wirtschaftsethischen Problem, hg. v. H.-B. Peter (Bern 1990) mit einer Besprechung der Positionen in katholischer und evangelischer Sozialethik. Vgl. zur ethischen Problematik der Preistheorie aus philosophischer Sicht auch P. Koslowski, Prinzipien der Ethischen Ökonomie (Tübingen 1988) 261–302.

¹¹ Internationale Dokumente zum Menschenrechtsschutz, hg. v. F. Ermacora (Stuttgart 1982) 25 f.

¹² J. Rawls, Eine Theorie der Gerechtigkeit (Frankfurt 1975) 338–343.

¹³ M. Walzer, Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität u. Gleichheit (Frankfurt 1992) 178–182.

¹⁴ Eine anregende Inszenierung der rekonstruierbaren sozialphilosophischen Positionen findet man in Dialogform bei W. Pfannkuche, *Wer verdient schon, was er verdient?* (Stuttgart 2003) 12–62.

¹⁵ H. Lengfeld, *Lohngerechtigkeit im Wandel der Arbeitsgesellschaft*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 4–5/2007, 11–17.

¹⁶ Ebd. 15.

¹⁷ Ebd.

¹⁸ Ebd. 17.

¹⁹ Vgl. das Lesebuch mit Texten von O. von Nell-Breuning, *Den Kapitalismus umbiegen*. Schriften zu Kirche, Wirtschaft u. Gesellschaft (Düsseldorf 1990).

²⁰ F. Hengsbach, *Kapitalismus kritisch betrachtet* – Oswald von Nell-Breuning wieder gelesen, in: *Misere u. Rettung. Beiträge zu Theologie, Politik u. Kultur* (FS Nikolaus Klein SJ, Luzern 2007) 269–288; vgl. speziell zum Thema auch O. von Nell-Breuning, *Kapitalismus u. gerechter Lohn* (Freiburg 1960).

²¹ Vgl. die Homepage des in Louvain-la-Neuve koordinierten „Basic Income Earth Network“ (BIEN): www.basicincome.org

²² Vgl. *Sinn für Ungerechtigkeit. Ethische Argumentationen im globalen Kontext*, hg. v. I. Kaplow u. Ch. Lienkamp (Baden-Baden 2005).

²³ Es ist eine Frage der Glaubwürdigkeit, wenn die Kirchen die Lohngerechtigkeit hinsichtlich ihres eigenen unternehmerischen Handelns als wichtige Arbeitgeber thematisieren. In diesem Sinn befindet sich der Hinweis auf gerechte Löhne im Gemeinsamen Sozialwort von 1997 im Schlußabschnitt über die Verantwortung in Diakonie und Caritas (Nr. 245). Vgl. *Für eine Zukunft in Solidarität u. Gerechtigkeit*, hg. v. M. Heimbach-Steins u. A. Lienkamp (München 1997) 244.