Bild: Trumpfheller/Kunzer

Schwieriges Spiel ums geringe Entgelt.

Die Krux des gerechten Lohns

Gerechte Entlohnung ist ein sehr grundlegendes, doch schwer zu bestimmendes Ideal der sozialen Marktwirtschaft. Kombilöhne lösen das Dilemma noch am ehesten.

Gerhard Kruip

SEIT VIELEN JAHREN wird in Deutschland über das Thema „soziale Gerechtigkeit" gestritten. Dabei spielt der Mindestlohn eine große Rolle, offenbar weil in unserer Gesellschaft eine starke Gerechtigkeitsintuition verbreitet ist. Die kann sich sogar auf die Bibel berufen – „ein Arbeiter ist seines Lohnes wert" (Lk 10,7). Dahinter steht, dass der Lohn mit der Anerkennung zu tun hat, die jemand nicht nur für seine Arbeit, sondern auch als Mensch beanspruchen kann. Aus diesem Grund wehren sich die meisten dagegen, den Preis der Arbeit einfach einem blinden Marktmechanismus zu überlassen. Unter Ökonom(inn)en hingegen scheint es teilweise zum guten Ton zu gehören, für einen solchen reinen Marktpreis für die Ware Arbeitskraft zu plädieren. Sie meinen, gerecht sei der Lohn, der sich auf freien Arbeitsmärkten durch das Spiel von Angebot und Nachfrage bildet. Die Voraussetzung aber, Arbeitsmärkte seien freien Gütermärkten vergleichbar, ist nicht erfüllt: In der Regel gibt es zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erst dann eine Art Machtgleichgewicht, wenn sie sich in Verbänden und Gewerkschaften organisieren. Tariflöhne sind aber schon keine Marktentgelte mehr.

Überließe man die Löhne tatsächlich konsequent einem freien Markt, wie das manche neoliberale Theorien fordern, so würden paradoxe Effekte auftreten und zu Marktversagen führen: Sinkt nämlich der Lohn eines normalen Arbeitstages unter das Existenzminimum, tritt nicht der durch die Markttheorie eigentlich zu erwartende Effekt eines Rückgangs des Arbeitsangebots ein. Vielmehr sind die betroffenen Arbeitnehmer(innen) gezwungen, noch mehr Arbeit anzubieten, um überleben zu können. Das drückt den Preis der Arbeit weiter und setzt so eine Spirale nach unten in Gang. Eine Reduktion des Arbeitsangebots käme letztlich erst dadurch zustande, dass Arbeitnehmer(innen) vor Hunger krank werden und sterben. Eine solche Entwicklung wie in Zeiten der Frühindustrialisierung ist allein schon aus menschenrechtlichen Überlegungen nicht hinnehmbar. Deshalb werden ab einem bestimmten Punkt soziale Transferzahlungen als Ersatz für fehlendes Arbeitseinkommen gezahlt werden müssen. Diese beeinflussen wiederum die Preisbildung auf dem Arbeitsmarkt: Denn warum sollte jemand seine Arbeit zu einem Lohn unter dem Niveau anbieten, das ihm/ihr mittels sozialer Transfers sicher ist?

Globalisierung drückt

Man kann also die Frage der Lohnhöhe nicht über einen freien Markt lösen. Das bedeutet andererseits nicht, dass Marktkräfte unter den Bedingungen von Tarif-

verträgen und sozialstaatlichen Leistungen gar keine Rolle mehr spielten: Zu hohe Löhne beziehungsweise zu hohe soziale Transfers oder ein zu hoher Mindestlohn verstärken die Gefahr steigender Arbeitslosigkeit, weil unter den Bedingungen globaler Konkurrenz zu wenig Unternehmen hierzulande zu diesen Löhnen Arbeitsplätze rentabel anbieten können. Und es ist nun einmal so, dass die enormen Vorteile einer Marktwirtschaft nur zu haben sind, wenn man akzeptiert, dass Unternehmen mit Hilfe ihrer Angestellten Gewinne machen wollen.

Urthema der katholischen Soziallehre

Aus der Erkenntnis, dass ein auf dem freien Markt frei vereinbarter Lohn zu menschenunwürdigen Verhältnissen führen kann – und im 19. Jahrhundert in Europa ja auch geführt hat –, hat die katholische Soziallehre schon früh einen „gerechten Lohn" gefordert: Dieser müsse so bemessen sein, dass der Arbeiter mit ihm einen menschenwürdigen Lebensunterhalt abdecken kann, forderte 1891 der „Arbeiterpapst" Leo XIII. in der Enzyklika Rerum novarum (17, 34). Da dem traditionellen Familienmodell entsprechend davon ausgegangen wurde, dass dieser Arbeiter Frau und Kinder zu ernähren hatte, hieß „gerechter Lohn" zugleich „Familienlohn" (vgl. die Enzyklika Papst Pius' XI. Quadragesimo anno, QA 71, aus dem Jahr 1931).

Den Familienlastenausgleich können Betriebe nicht leisten

Der Ansatz „Familienlohn" führt heute zu Problemen: Zu Beginn des 21. Jahrhunderts ist es nicht mehr einfach „normal", eine kinderreiche Familie zu haben. Ledige und kinderlose Erwerbspersonen konkurrieren mit Verheirateten, mit Alleinerziehenden und mit Kinderreichen um Arbeit. Somit müsste es entweder höhere Löhne für alle geben – was zu einer ökonomisch sehr problematischen Lohnhöhe führen würde. Oder man muss unterschiedliche Vergütungen zahlen, je nachdem, ob Arbeitnehmer(innen) Familie beziehungsweise Kinder haben oder nicht. Dann entstehen aber für die Unternehmen Anreize, aus Kostengründen keine Menschen mit Familie mehr einzustellen – was das ursprüngliche Anliegen des Familienlohnes konterkariert. Der Ausgleich zwischen Menschen mit unterschiedlichen familiären Ausgabenbelastungen kann eben nicht Sache der Unternehmen sein. Er muss über ein ergänzendes soziales System des Familienlastenausgleichs erfolgen. Dann erhalten die Menschen mehr Einkommen als Lohn und wir müssen die Frage als eine Frage nach der Einkommensgerechtigkeit, nicht nach der Lohngerechtigkeit stellen.

Diese Einsicht hat auch Eingang in die katholische Soziallehre gefunden. In der Enzyklika Johannes Pauls II. von 1981 Laborem exercens heißt es (LE 19): „Die gerechte Entlohnung für die Arbeit eines Erwachsenen, der Verantwortung für eine Familie trägt, muss dafür ausreichen, eine Familie zu gründen, angemessen zu unterhalten und für die Zukunft zu sichern. Eine solche Entlohnung kann entweder durch eine sogenannte familiengerechte Bezahlung zustandekommen [...] oder durch besondere Sozialleistungen, wie Familienbeihilfen oder Zulagen für die Mutter, die sich ausschließlich der Familie widmet." Wie wichtig diese Einsicht ist, zeigt das Nachrechnen: Zum Beispiel muss ein Familienvater, der Frau und drei Kinder zwischen 13 und 17 Jahren zu versorgen hat, mindestens einen Bruttostundenlohn

von zwölf Euro bekommen, um mit einem Hartz-IV-Empfänger in ähnlicher Lage gleichgestellt zu sein. Eine solche Lohnhöhe liegt jenseits aller derzeitigen Vorschläge für Mindestlöhne. Je nach Familienstand und Haushaltsgröße kommt man also in sehr vielen Fällen ohne ergänzende Sozialleistungen ohnehin nicht aus.

Die bisherigen Überlegungen laufen darauf hinaus, die Forderung, man müsse von seiner Arbeit leben können, nur noch für alleinstehende Vollzeitbeschäftigte zu erheben. Im April 2007 gab es etwa 1,2 Millionen sogenannte Aufstocker(innen), deren geringes Lohneinkommen durch Leistungen nach SGB II aufgestockt wird. Von diesen arbeiteten 42 Prozent in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Minijobs), 15 Prozent als Teilzeitbeschäftigte, vier Prozent als Auszubildende, sechs Prozent als Selbstständige und nur knapp ein Drittel als Vollzeitbeschäftigte. Etwa 80 Prozent dieser Vollzeitbeschäftigten haben jedoch deshalb die Aufstockungsleistung bekommen, weil sie eine(n) arbeitslose(n) Partner(in) und/oder Kinder mitzuversorgen hatten. Letztlich könnten nach dieser Statistik gerade einmal etwa 85.000 alleinstehende Vollzeitbeschäftigte nach Einführung eines Mindestlohns ohne zusätzliche Sozialleistungen auskommen.

Dilemma: Mindestlohn oder „Hauptsache, einen Job"

Die durchaus erheblichen Nachteile von Mindestlöhnen haben vor allem mit der Beteiligungsgerechtigkeit zu tun: In Erwerbsarbeitsgesellschaften ist ein erheblicher Teil gesellschaftlicher Anerkennung an die persönliche Arbeitsleistung gebunden. Das wirkt sich bis in die Selbstachtung des/der Arbeitenden hinein aus. Es wird deshalb auch bei ausreichenden sozialen Transferzahlungen zu einem moralischen Problem, wenn Menschen langfristig von der Möglichkeit zur Erwerbsarbeit ausgeschlossen bleiben. Das Sozialwort der Kirchen in Deutschland von 1997 hat daraus sogar ein „Recht auf Arbeit" abgeleitet: „In einer solchen Gesellschaft wird der Anspruch der Menschen auf Lebens-, Entfaltungs- und Beteiligungschancen zu einem Menschenrecht auf Arbeit" (Nr. 151). Das Dilemma: Wenn Eingriffe in den Arbeitsmarkt (zum Beispiel durch zu hohe implizite oder explizite Mindestlöhne) zu steigender Arbeitslosigkeit führen, wird vielleicht Gerechtigkeitsvorstellungen über gerechte Löhne und ein soziokulturelles Existenzminimum entsprochen. Aber das Prinzip der Beteiligungsgerechtigkeit ist verletzt, weil zu viele Menschen in die Arbeitslosigkeit gedrängt werden.

In Deutschland arbeiten immerhin elf Prozent der Arbeitnehmer(innen) zu Löhnen, die niedriger liegen als der vom Deutschen Gewerkschaftsbund geforderte Mindeststundensatz von 7,50 Euro. Ein großer Teil dieser Arbeitsplätze würde vermutlich verschwinden – das heißt ins Ausland oder in die Schwarzarbeit verlagert werden – wenn ein Mindestlohn in der genannten Höhe eingeführt würde. Betroffen wären vor allem strukturschwache Regionen in den neuen Bundesländern und kleinere Unternehmen.

Kombilohn – Königsweg mit Stolpergefahr

Das alles spricht also für ergänzende Sozialleistungen oder „Kombilöhne", die wir auch bei Einführung eines Mindestlohns für den größten Teil der niedrigqualifizierten Beschäftigten ohnehin weiter bräuchten. Ganz unterschiedliche Modelle sind möglich – vom derzeitigen, sehr bürokratischen ergänzenden Arbeitslosengeld II bis hin zu relativ einfachen Modellen negativer Einkommensteuer.

Aber auch Kombilohnmodelle, die behaupten, die Lohnfindung über einen freien Markt zu regeln und die Einkommensgerechtigkeit (im Unterschied zur dann aufgegebenen Lohngerechtigkeit) über soziale Transfers sicherzustellen, können Probleme verursachen: Möglicherweise setzte ein steigendes Angebot von Arbeit die durchschnittliche Lohnhöhe so unter Druck, dass sie stark absänke. Die Folge wäre eine Ausbeutung des sozialen Sicherungssystems durch Unternehmen. Kombilohnmodelle dürften deshalb die Festlegung von „Sockellöhnen" erfordern. Maßstab für deren Höhe ist dann allerdings nicht mehr das soziokulturelle Existenzminimum, sondern eine Verbindung der Ziele größtmöglicher Erwerbsbeteiligung und möglichst geringer Kosten des Kombilohnsystems. Eine solche Lösung wäre bedarfsgerecht, da sie allen das soziokulturelle Existenzminimum böte, sie entspräche aber auch der Beteiligungsgerechtigkeit, weil sie für ein möglichst hohes Maß an Erwerbsbeteiligung sorgte.

Prof. Dr.
Gerhard Kruip

Lehrstuhl für Christliche Anthropologie und Sozialethik an der Universität Mainz, Forschungsinstitut für Philosophie Hannover
E-Mail: kruip@uni-mainz.de