

Kirche und Gesellschaft



Ursula Nothelle-Wildfeuer

Mindestlohn – eine Frage der Gerechtigkeit?

Die Reihe „Kirche und Gesellschaft“ thematisiert aktuelle soziale Fragen aus der Perspektive der kirchlichen Soziallehre und der Christlichen Sozialethik.

THEMEN DER ZULETZT ERSCHIENENEN HEFTE:

Februar 2014, Nr. 407: Albert Wunsch
In Verlässlichkeit und Liebe das Leben teilen?

März 2014, Nr. 408: Gerhard Kruip
„Die Befreiung und die Förderung der Armen“ (EG 187).
Zum lateinamerikanischen Hintergrund von Papst Franziskus

April 2014, Nr. 409: Arnd Küppers/Peter Schallenberg
Für eine inklusive Gesellschaft. Anmerkungen zur Ökumenischen Sozialinitiative

VORSCHAU:

Juni 2014, Nr. 411:
Jörg Althammer zum Themenbereich: „Papst Franziskus und die Wirtschaft“

September 2014, Nr. 412:
Gottfried Leder zum Themenbereich: „Grundgesetz und Menschenwürde“

Oktober 2014, Nr. 413:
Thomas Rusche zum Themenbereich: „Wirtschaftsethik“

Die Hefte eignen sich als Material für Schule und Bildungszwecke.

Bestellungen

sind zu richten an:

Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle

Brandenberger Straße 33

41065 Mönchengladbach

Tel. 0 21 61/8 15 96-0 · Fax 0 21 61/8 15 96-21

Internet: <http://www.ksz.de>

E-mail: kige@ksz.de

Redaktion:

Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle

Mönchengladbach

Erscheinungsweise: Jährlich 10 Hefte, 160 Seiten

2014

© J.P. Bachem Medien GmbH, Köln

ISBN 978-3-7616-2821-8

„Der Mindestlohn kommt.“ So ist es im Koalitionsvertrag der Großen Koalition vom November 2013 festgelegt und vom Bundeskabinett mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie vom 2.4.2014 beschlossen. Als wichtigster Bestandteil ist darin ein allgemeiner bzw. flächendeckender Mindestlohn enthalten. Dieser Mindestlohn wird Geltung haben für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und für alle Branchen. Bis zur Sommerpause sollen die Beratungen des Bundestags abgeschlossen sein, die Beschlussfassung im Bundesrat ist für September 2014 geplant, sodass der Mindestlohn zu Beginn des neuen Jahres in Kraft treten kann. Zum 1. Januar 2015 müssen dann deutschlandweit 8,50 Euro pro Stunde gezahlt werden. Zwar wird es einige Ausnahme- und Übergangsregelungen geben, aber ab dem 1. Januar 2017 gilt der flächendeckende Mindestlohn dann ohne jede Einschränkung.

Deutschland war bislang eines der wenigen OECD-Länder, die noch keinen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn hatten.¹ Spätestens seit 2008 wurde aber mit zunehmender Intensität die gesellschaftlich und politisch hoch aktuelle, gleichzeitig umstrittene Forderung nach einem gesetzlichen und allgemeinverbindlichen Mindestlohn aufgestellt und diskutiert; für unterschiedliche Bereiche wurden bereits branchenspezifische Mindestlöhne eingeführt.

Diese Forderung nach einem Mindestlohn beruht auf der Intention, dass jeder „von seiner Hände Arbeit“ leben können soll, dass also jeder Arbeitnehmer einen Lohn in einer Höhe erhalten müsse, der es ihm erlaubt, seinen Lebensunterhalt ohne weitere staatliche Unterstützung zu bestreiten. Insgesamt hat sich in der Gesellschaft der Eindruck verfestigt, eine steigende Zahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen erhalte einen derart niedrigen Marktlohn, dass sie und ihre Familien davon nicht leben können. Dahinter stehen bei vielen Menschen das spontane Gefühl von Ungerechtigkeit und das Bedürfnis, gerechtere Strukturen hergestellt zu sehen. Darauf reagiert die Politik nun mit ihrem vorgelegten Entwurf. Dabei sind Armutsbekämpfung und -prävention, die gerechte Entlohnung der Arbeit und die verbesserte Verteilungsgerechtigkeit im Blick auf die Löhne die erklärten primären politischen Ziele.²

Allerdings sprechen die Zahlen eine differenziertere Sprache als diese „gefühlte Ungerechtigkeit“. In der Tat sind es in den letzten Jahren ca. 1,3 Millionen Erwerbstätige gewesen, die ihren Lohn durch SGB II-Leistungen aufgestockt haben. Aber ca. die Hälfte dieser sogenannten „Aufstocker“ sind geringfügig Beschäftigte; darüber hinaus solche, die Teilzeit arbeiten, vor allem also Alleinerziehende, Rentner, Arbeitslose, Schüler, Studenten, die sich so ein Zubrot zu ihrer staatlichen

Unterstützung verdienen. Nur ungefähr ein Fünftel der Aufstocker, ca. 280.000 Arbeitnehmer, sind regulär vollzeitbeschäftigt und erhalten ALG II.³ Es ist dann nur ein kleiner Teil dieser Gruppe der vollzeitbeschäftigten Aufstocker (ca. 3 %), die als Alleinverdiener verantwortlich für eine Familie sind.

Kann der allgemeine Mindestlohn diesen Intentionen sozialpolitischer und gerechtigkeits-theoretischer Natur entsprechen? Wenn im Folgenden auf empirische Studien Bezug genommen wird, so handelt es sich entweder um Simulationsstudien, die im Vorhinein bestimmte Konstellationen modellhaft auswerten, oder um Studien zu den bereits eingeführten branchenspezifischen Mindestlöhnen oder um internationale Vergleichsstudien.

Die Frage nach dem Lohn als sozialetisches Thema

In der Christlichen Soziallehre wird Papst Johannes Paul II. zufolge „die Frage des gerechten Lohnes für die geleistete Arbeit“ als „[d]as Schlüsselproblem der Sozialethik“ (*Laborem exercens*, LE 19,1) angesehen. Dabei ist „die Vergütung [...] das wichtigste Mittel, um die Gerechtigkeit in den Arbeitsverhältnissen zu verwirklichen.“ „Der gerechte Lohn ist die rechtmäßige Frucht der Arbeit“; wer ihn verweigert oder nicht rechtzeitig und im richtigen Verhältnis zur geleisteten Arbeit auszahlt, begeht ein schweres Unrecht (vgl. Lk 19,13; Dtn 24, 14 – 15, Jak 5,4)⁴⁴ bzw.: „Dem Arbeiter den ihm gebührenden Verdienst vorenthalten, ist eine Sünde, die zum Himmel schreit“ (*Rerum novarum*, RN 17).

Zu der Frage der Lohnhöhe machen die kirchlichen Dokumente selbstverständlich keine konkreten Aussagen, aber es gibt klare qualitative Kriterien für „eine gerechte Bemessung des Lohnes“ (*Quadragesimo anno*, QA 66): So wird in der Tradition immer deutlich herausgestellt, dass „die Arbeit so zu entlohnen [ist], dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten – gemäß der Funktion und Leistungsfähigkeit des Einzelnen, der Lage des Unternehmens und unter Rücksicht auf das Gemeinwohl“ (*Gaudium et spes*, GS 67,1).

Diese Gerechtigkeitskriterien sollen im Folgenden auf das Konzept des allgemeinen Mindestlohns angewendet und hinsichtlich ihrer Gewichtung erörtert werden.

Lohnzahlung – bedarfsgerecht für den Einzelnen und seine Familie

Die Zahlung von Lohn ist sozialetisch gesehen kein Selbstzweck. Das primäre Ziel der Lohnzahlung ist vielmehr die Ermöglichung einer adäquaten, dem üblichen Lebensstandard entsprechenden *Gestaltung des eigenen Lebens und des Lebens der Familie*.

Ein Blick in den geschichtlichen Kontext, in dem die Christliche Soziallehre entstanden ist, zeigt, dass die Frage nach dem gerechten Lohn vor dem Hintergrund der Sozialen Frage im 19. Jahrhundert zunächst einmal tatsächlich eine Überlebensfrage war. Die Realität der Arbeiter sah meist so aus, dass der Lohn allein bestimmt wurde nach dem Marktgesetz von Angebot und Nachfrage. Durch das Überangebot an Arbeitssuchenden entstand dabei für die Arbeitgeber eine überaus günstige Marktposition, sodass niedrige Löhne – und damit eine weitverbreitete Armut – die Lebensverhältnisse der Arbeiter prägten. In diesem Kontext muss auch das sog. „eherne Lohngesetz“ (Ferdinand Lassalle) gesehen werden: Der Arbeiterlohn, der die einzige Grundlage für die materielle Existenz des Arbeiterstandes bildete, orientierte sich allein an den Angeboten der Arbeiter, die sich jeweils unterboten, kaum aber an dem, was der Arbeiter für sich und seine Familie lebensnotwendig brauchte, um in seiner physischen Existenz nicht vernichtet zu werden, und schon gar nicht an den Kriterien, die bereits die erste Sozialenzyklika *Rerum novarum* von Papst Leo XIII. 1891 als entscheidend für einen gerechten Lohn nennt: „Wenn also auch immerhin die Vereinbarung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber, insbesondere hinsichtlich des Lohnes, beiderseitig frei geschieht, so bleibt dennoch eine Forderung der natürlichen Gerechtigkeit bestehen, die nämlich, dass der Lohn nicht etwa so niedrig sei, dass er einem genügsamen, rechtschaffenen Arbeiter den Lebensunterhalt nicht abwirft“ (RN 34). Der Stellenwert dieser Forderung nach der Sicherung des Lebensunterhalts wird auch dadurch noch einmal besonders hervorgehoben, dass zwar die Vertragsfreiheit hinsichtlich des Lohnes anerkannt wird, dass ihr aber die „natürliche Gerechtigkeit“ definitiv vorgeordnet wird.

Wenn nun in der gegenwärtigen sozialetischen Diskussion die Frage nach dem Mindestlohn gestellt wird, dann ist klar, dass die heutige Armutssituation nicht mit der zu Beginn der Frühindustrialisierung vergleichbar ist. Es ist heute auch nicht einfach von einem (soziokulturellen) Existenzminimum die Rede, sondern es geht um die materielle, soziale, kulturelle und spirituelle Dimension des Daseins, um das Leben als Ganzes also. Wichtig und charakteristisch für die Tradition Christli-

cher Gesellschaftslehre ist, dass der Arbeitnehmer nicht individualistisch gesehen wird, sondern immer im Kontext der Verantwortung für seine Familie, die er angemessen zu unterhalten und für deren Zukunft er zu sorgen hat.

Diese Sorge um den Lebensunterhalt spielt auch in der aktuellen gesellschaftspolitischen Debatte in der bundesrepublikanischen Gesellschaft eine zentrale Rolle: Die Hauptargumentationslinie ist derzeit sozialpolitischer und gerechtigkeitsbezogener Natur.⁵ Mit der Forderung nach einem Mindestlohn zur Armutsprävention und -beseitigung ist eine Absicht benannt, die auch die Tradition der Christlichen Soziallehre schon von Anfang an formuliert und die heute vermutlich in der Gesellschaft insgesamt geteilt wird.

Aber entscheidend bleibt die Frage nach den richtigen Instrumenten und Maßnahmen: In der Weiterentwicklung der relevanten Aussagen der Christlichen Sozialethik zu dieser Frage werden – den veränderten Einkommensstrukturen Rechnung tragend und entsprechend differenzierend – zwei unterschiedliche Möglichkeiten genannt, eine solche Entlohnung, die die Versorgung und Sicherung der Familie im Blick hat, sicherzustellen:

Zum einen könne sie „durch eine sogenannte *familiengerechte Bezahlung* zustande kommen“ (LE 19), d. h. dass der für die Erwerbsarbeit ausbezahlte Gesamtlohn so hoch sein soll, dass er für die Erfordernisse der Familie ausreicht. Eine derartige familiengerechte Entlohnung hatte schon Leo XIII. 1891 in *Rerum novarum* gefordert und damit gemeint, dass die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer Familie hat, angemessen bei der Lohnzahlung berücksichtigt werden müsste. Dabei stellte sich aber sehr schnell heraus, dass das „kontraproduktiv“ war, denn wenn der Familienstand bei der direkten Lohnzahlung eine Rolle spielen sollte, hätten Familienväter bzw. heute Eltern kaum noch Chancen, eine Stelle zu bekommen, da sie weitaus teurer wären als kinderlose Arbeitnehmer. Im Blick auf die heutige Situation ist auch zu fragen, ob es gerecht sein kann, die Sorge um das Existenzminimum einer gesamten Familie eines Arbeitnehmers dem Unternehmen allein aufzulasten, handelt es sich hierbei doch um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Zum anderen könne sie durch *besondere Sozialleistungen*, wie Familienbeihilfen oder Zulagen für denjenigen Elternteil (die Enzyklika spricht hier von der Mutter) sichergestellt werden, der „sich ausschließlich der Familie widmet; diese Beihilfen müssen im Einklang mit den tatsächlichen Notwendigkeiten der Familie stehen, also der Zahl der zu versor-

genden Personen entsprechen [...]“ (LE 19, 3). Hier wird der Weg der den Lohn ergänzenden Sozialleistungen, also der Weg des Sozialstaates, gewiesen.

Als Fazit ergibt sich hieraus: Die Christliche Sozialethik kennt in ihrer Tradition keine Befürwortung eines allgemeinen Mindestlohns, es gibt keine „päpstliche Mindestlohn-Ethik“⁶, ebenso keine Festlegung auf eine staatliche Lohnfestsetzung. Aber das Kriterium der Bedarfsgerechtigkeit spielt bei der Lohnfindung und -festsetzung eine entscheidende Rolle. Im Blick auf die Versorgung der Familie bzw. diesbezügliche Armutsbekämpfung und -prävention wird jedoch schon früh auf die Ergänzung des Erwerbsarbeitslohns durch staatliche Sozialleistungen hingewiesen. Selbstverständlich lässt sich diese Überlegung auch ausweiten auf die Situation der einzelnen Arbeitnehmer/innen, deren Lohn zu gering ist, um damit adäquat den Lebensunterhalt zu bestreiten: auch hier müssen entsprechende ergänzende Sozialleistungen gewährt werden.

Von daher scheint es aus sozialetischer Perspektive klar, dass im Blick auf das Ziel der angemessenen Versorgung des Einzelnen und seiner Familie auf alle Fälle ein Mindesteinkommen gewährleistet sein muss, das ausreichend und gerecht ist, wobei dieses Mindesteinkommen eben nicht notwendig allein durch einen Mindestlohn erreicht werden muss.

In der aktuellen Debatte aber liegt der Fokus entschieden auf der Frage nach dem Mindestlohn, weil – so eines der zentralen Argumente seiner Befürworter – nur ohne noch zusätzlich zum Arbeitslohn von der Gesellschaft alimentiert werden zu müssen, der arbeitende Mensch wirklich menschenwürdig behandelt und gleichwertig in die Gesellschaft integriert sei.⁷

Der Mindestlohn als Instrument der Armutsbekämpfung und -prävention?

Hinsichtlich des Entwurfs zum Mindestlohn, so wie er aktuell vom Bundeskabinett beschlossen wurde, bleibt dann allerdings zu fragen, ob er diese in ihn gesetzten Erwartungen erfüllen kann. Ein Blick auf die Festlegung der Höhe des Mindestlohns zeigt, dass ein so ausgestatteter allgemeiner Mindestlohn nicht zur Armutsprävention für Familien geeignet ist, denn – zöge man das soziokulturelle Existenzminimum für Familien als Grundlage zur Festlegung heran – ergäbe sich eine Mindestlohnhöhe weit oberhalb des realen Lohns vieler Erwerbstätiger heute. Um tatsächlich im Blick auf den Lebensunterhalt wirksam werden zu können, müssten die familienbezogenen Sozialtransfers „eingepreist“ sein. Damit

wiederum würde die Höhe der bisherigen Sozialtransfers die Höhe des Mindestlohns vorgeben. Wird aber der allgemeine Mindestlohn auf 8,50 Euro angesetzt, so wird sich der Mindestlohn als ein ungeeignetes Instrument im Kampf gegen die Armut erweisen, denn es wären weiterhin ergänzende Sozialleistungen des Staates für solche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen notwendig, die Familienverantwortung haben, damit sie ein Leben in Würde führen können.

Außerdem ist zu bedenken, dass unterschiedliche Studien zu dem Ergebnis kommen, dass die angezielten Verteilungseffekte des Mindestlohns sich nicht im gewünschten Maß einstellen: Zwar wird bestätigt, dass, vor allem im unteren Lohnsegment, die „Ungleichheit der Lohneinkommen reduziert“⁶⁸ wird. Damit wird auf jeden Fall erreicht, dass entwürdigende Dumpinglöhne beseitigt werden. Zugleich aber bestätigen die Studien auch – sowohl im Blick auf die Einkommensverteilung im Allgemeinen als auch auf die unteren Einkommen im Speziellen –, dass „[d]ie umverteilende Wirkung des Mindestlohns in Bezug auf die tatsächlichen Haushaltseinkommen [...] sehr gering“⁶⁹ ist; zur Minderung von Einkommensungleichheit trägt der Mindestlohn nicht entscheidend bei. Der Grund dafür liegt darin, dass „hohe Abgabensätze und die Anrechnung von Zusatzeinkommen auf die Grundsicherung [dazu führen], dass sich die verfügbaren Einkommen kaum ändern.“¹⁰ Hierbei spielt auch eine Rolle, dass oftmals in den Haushalten der Niedriglohnbezieher andere Mitglieder leben, die einen mittleren oder guten Lohn erhalten, sodass auch hier das Zusammenspiel mit dem Steuersystem und die „Anrechnungsvorschriften des Systems sozialer Sicherung“¹¹ dämpfende Effekte haben.

Schließlich ist eine weitere zentrale Intention bei der Einführung des Mindestlohns, dass die Zahl der Aufstocker reduziert werden soll: Aus unterschiedlichen Studien ergibt sich jedoch, dass es „nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns immer noch über eine Million Aufstocker geben [wird]“.¹² Der Grund dafür liegt darin, dass Vollzeitbeschäftigte, die vor allem aufgrund der zu versorgenden Familie Anspruch auf ergänzende Grundsicherung haben¹³, wie Studien zeigen, häufig „deutlich unterdurchschnittliche, aber meist nicht extrem niedrige Stundenlöhne beziehen“¹⁴, d. h. die Einführung des Mindestlohns tangiert ihre Situation nicht.

Aus diesen Überlegungen lässt sich insgesamt die Schlussfolgerung ziehen, dass im Blick auf die primäre Intention der Armutsbekämpfung und Armutsprävention der Mindestlohn kein geeignetes Instrument darstellt. Über die Bedarfsgerechtigkeit und den Armutsbezug hinaus gibt es in der Tradition der katholischen Soziallehre aber weitere Kriterien zur

Findung eines gerechten Lohns, die für die Frage nach der sozialetischen Beurteilung des Mindestlohns ebenfalls eine wichtige Rolle spielen.

Mindestlohn, die Leistungsgerechtigkeit und die Chance auf Partizipation am Arbeitsmarkt

Das erste Kriterium, das der Tradition der Soziallehre zufolge zur Findung der angemessenen Lohnhöhe berücksichtigt werden soll, ist das der „*Funktion und Leistungsfähigkeit des Einzelnen*“ (GS 67, 2). Mit den festgesetzten 8,50 € liegt der Mindestlohn auf jeden Fall über den untersten Tarifgruppen in manchen Branchen, deutlich in Ost-, aber auch in Westdeutschland, und ebenfalls über manchen Löhnen in nicht tarifgebundenen Bereichen. Spürbare Konsequenzen für die Löhne werden sich – so das Ergebnis unterschiedlicher Studien – „vor allem in solchen Teilen der Wirtschaft [zeigen], die nicht im internationalen Wettbewerb stehen; es handelt sich im Wesentlichen um Branchen mit einem räumlich eher kleinen Marktradius.“¹⁵ Erhebliche Belastungen stehen vor allem „Kleinbetrieben sowie [...] Arbeitgebern der kommunalen Dienstleistungen“¹⁶ bevor. Was die Beschäftigungseffekte angeht, so gibt es diesbezüglich auf der Grundlage unterschiedlicher empirischer Studien keine einheitlichen Aussagen, doch größtenteils sind die beschriebenen Auswirkungen auf die Beschäftigung negativ.¹⁷ Der Grund ist, dass dann ggf. der garantierte Lohn über der Produktivität des Arbeitnehmers steht und damit zu Lasten des Arbeitgebers geht. Damit verschlimmert sich vermutlich die Situation für die geringqualifizierten Menschen, die schon trotz des konjunkturellen Aufschwungs nur schwer oder gar nicht in den Arbeitsmarkt (re-)integriert werden konnten. Die eigentlich sozial gedachte Maßnahme „Mindestlohn“ hätte dann höchst unsoziale Konsequenzen und wäre von daher sozialetisch kritisch zu sehen.

Von dieser Problematik der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt sind ca. 3 Millionen Menschen betroffen. Es geht dabei im Wesentlichen um Menschen mit geringen beruflichen Qualifikationen, also Menschen ohne einen berufsqualifizierenden Abschluss und vor allem Langzeitarbeitslose. An dieser Stelle wird ein weiteres entscheidendes sozialetisches Kriterium relevant: das der Beteiligungs- bzw. Partizipationsgerechtigkeit. Die Christliche Gesellschaftslehre interpretiert seit dem Amerikanischen Wirtschaftshirtenbrief von 1986 (der hier Maßstäbe gesetzt hat) die Formel von der sozialen Gerechtigkeit durch die Formel von der „kontributiven Gerechtigkeit“.¹⁸ Soziale oder kontributive Ge-

rechtigkeit bedeutet also die Verpflichtung der Gesellschaft, jedem Menschen ein Mindestmaß an Teilnahme und Teilhabe an Prozessen, Einrichtungen und Errungenschaften in der menschlichen Gesellschaft zu ermöglichen, und die Verpflichtung des Einzelnen, diese Teilhabe auch zu realisieren. Dem amerikanischen Hirtenbrief folgten weitere Texte Christlicher Soziallehre, die die Definition der Beteiligungsgerechtigkeit aufgreifen. Im Sozialwort der beiden Kirchen von 1997¹⁹ etwa ist die Rede vom „Zugang zu Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten, die ein menschenwürdiges, mit der Bevölkerungsmehrheit vergleichbares Leben und eine effektive Mitarbeit am Gemeinwohl ermöglichen“ (Nr. 113). Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen Prozessen sind zur Bestimmung sozialer Gerechtigkeit somit unerlässlich.

Werfen wir von daher einen Blick auf die Lohnproblematik, so ergibt sich für eine Gesellschaft, die um soziale Gerechtigkeit als Beteiligungsgerechtigkeit bemüht ist, auch aus christlicher Perspektive ein höchst bedeutsames Anliegen, nämlich dass alle ein Einkommen erzielen, das die Beteiligung an gesellschaftlichen Einrichtungen und Errungenschaften auch ermöglicht und zulässt. Gemeint ist damit natürlich primär der Arbeitsprozess selbst, aber darüber hinaus sind auch alle kulturellen, politischen, gesellschaftlichen und bildungsbezogenen Institutionen im Blick, die die Gesellschaft prägen. Wenn sich in unserer Gesellschaft über den Erwerbsarbeitsprozess ein Großteil gesellschaftlicher Integration und Beteiligung abspielt, dann ist dieser Bedeutung auch über einen entsprechenden Lohn gerecht zu werden. Dies gilt sowohl für die, die bereits mit einer Stelle am Arbeitsmarkt partizipieren – und dies ist zu verstehen als ein Plädoyer gegen jeden Dumpinglohn – als auch für die, die auf ihre Integration noch warten – dies ist zu verstehen als ein Plädoyer gegen zu hohe, ggf. arbeitsplatzvernichtende Mindestlöhne.

Vom Gesichtspunkt der Beteiligungsgerechtigkeit her ist an dieser Stelle auch eine realistische Chance des Niedriglohnsektors aufzuzeigen, die durch die Einführung eines Mindestlohns ggf. verloren gehen wird. Denn ein Niedriglohnsektor (für die Erreichung des angemessenen Lebensstandards ist auf ergänzende staatliche Sozialtransfers zu setzen) ermöglicht es denen, die sonst keine Chance auf einen Arbeitsplatz hätten, überhaupt am Erwerbsarbeitsleben zu partizipieren und damit die Bedeutung von Arbeit für sich persönlich, für ihre Familien und für die Gesellschaft zu erfahren, die jenseits des finanziellen Aspekts liegt.

Allerdings erweist es sich im Blick auf die Geringqualifizierten vom Kriterium der Beteiligungsgerechtigkeit her gerade im Zeitalter der globalen Wissensgesellschaft als dringend notwendig und auch zugleich

sehr viel mehr zielführend und zukunftsweisend, schulische und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen zu initiieren, um so Beschäftigung zu erreichen und auszubauen, bestenfalls die Integration in den ersten Arbeitsmarkt nach Förderperioden zu schaffen. In diesem Zusammenhang ist auch die Erkenntnis wichtig, dass ein Teil der Mitarbeiter/-innen, die in Zeit- und Leiharbeitsfirmen angestellt waren, in gewissem Umfang mittel- und langfristig die dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt geschafft haben – hier ist vom sog. „Klebeeffekt“ die Rede. Dieses Ergebnis kann und soll aber keinesfalls dazu führen, dass über die z. T. in Zeit- und Leiharbeit höchst problematischen Arbeitsbedingungen einfach hinweggesehen wird, durch die aus diesen Sonderformen der Erwerbsarbeit und deren Brückenfunktion letztlich eine Sackgasse geworden ist, die als minderwertige und entwürdigende Formen der Arbeit empfunden werden.

Um schließlich der Gefahr vorzubeugen, dass der Mindestlohn vor allem angesichts der durchaus attraktiven Höhe von 8,50 € eine Beschäftigung unter Mindestlohnbedingungen für Jugendliche attraktiver machen würde als den Abschluss der Ausbildung, wurden im vom Bundeskabinett vorgelegten Entwurf Jugendliche unter 18 Jahren berechtigterweise nicht berücksichtigt. Es ist sicherzustellen, dass nicht das Bildungspotential dieser Jugendlichen brachliegen bleibt, sodass aus Gründen der Partizipation am Arbeitsmarkt und damit an der Gesellschaft bildungspolitische Förderung so früh wie möglich beginnt und so weitreichend wie möglich angelegt wird.

Mindestlohn – Gerechtigkeit mit Bezug auf die Belange des Unternehmens?

Als zweites Kriterium zur Bestimmung eines gerechten Lohns werden in der christlich-sozialethischen Tradition die *Belange des Unternehmens* genannt, ein Aspekt, der in der aktuellen Diskussion um den Mindestlohn kaum bedacht wird. Welcher Lohn von Seiten eines Unternehmens verantwortbar und realisierbar ist, lässt sich aber nicht allgemeingültig festlegen. Vielmehr gilt, dass Arbeitsplätze in der privaten Wirtschaft nur entstehen oder erhalten bleiben, wenn die Arbeitskosten die erwirtschafteten Erträge nicht übersteigen. Gegebenenfalls führt ein gesetzlich festgelegter Mindestlohn mithin dazu, dass Arbeitsplätze gefährdet sind bzw. abgebaut werden oder zumindest keine neuen entstehen. Betroffen sind davon wiederum diejenigen, deren Arbeitsplätze im unteren Lohnsegment, die nur eine geringe oder keine Qualifikation erfordern, dann

infolge eines nicht auf die Produktivität des Unternehmens abgestellten Mindestlohns wegfallen. Neben der Rationalisierung einfacher Tätigkeiten, der Verlagerung ins Ausland oder in die Schattenwirtschaft vermuten aktuelle Studien im Blick auf die konkrete Umsetzung des Mindestlohns die Entwicklung kreativer „Umgebungsmöglichkeiten“²⁰ wie etwa nicht formell erfasste, entweder bar bezahlte oder unentgeltliche Mehrarbeit oder (Schein)Selbständigkeit bzw. Werkverträge. Zudem könnte es auch sein, dass der Mindestlohn zukünftig eine Einstellungsbarriere für Geringqualifizierte darstellt, sodass diesen eine Möglichkeit zum Sammeln von beruflichen Erfahrungen und zur Weiterqualifikation verschlossen bliebe. Der tatsächliche Umfang solcher möglicher Konsequenzen ist noch nicht absehbar. Auch ein Vergleich mit den Erfahrungen im Ausland ist hier nicht zielführend, weil die Konditionen und Koordinaten zu unterschiedlich sind. Es bleibt abzuwarten, ob der Mindestlohn im Blick auf diese Dimension der Lohngerechtigkeit letztlich eine eher kontraproduktive Wirkung entfaltet.

Mindestlohn – Gerechtigkeit in Bezug auf das Gemeinwohl?

Schließlich wird als drittes Kriterium für einen gerechten Lohn in der Soziallehre die Berücksichtigung des Gemeinwohls genannt. Damit gelangt die Frage nach dem Tarifvertragswesen in das Zentrum des Interesses, denn für die Probleme der Lohnfindung und -setzung leistet es einen entscheidenden Beitrag zum Gemeinwohl. Der Philosoph Jürgen Habermas spricht davon, dass die „rechtliche Institutionalisierung des Tarifkonflikts ... zur Grundlage einer reformistischen Politik geworden (ist), die eine sozialstaatliche Pazifizierung des Klassenkonflikts herbeigeführt hat“.²¹ Tarifautonomie ermöglicht und garantiert erst einen der freien Selbstbestimmung beider Vertragsparteien entspringenden Arbeitsvertrag. Für eine moderne Christliche Sozialethik, die die menschliche Person in den Mittelpunkt aller Überlegungen stellt und die alle gesellschaftlichen Strukturen danach beurteilt, ob und in welchem Maße sie der einzelnen Person ihre selbstbestimmte Entfaltung in all ihren Dimensionen ermöglicht, ist damit die Tarifautonomie ein ganz entscheidendes Instrument für die Selbstbestimmung des einzelnen Arbeitnehmers.

Das Tarifvertragswesen ermöglicht Selbstbestimmung und Freiheit des Arbeitnehmers. Damit realisiert es das Subsidiaritätsprinzip, ein Sozialprinzip, das für die freiheitsermöglichende Gestaltung unserer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ordnung von zentraler und konstituti-

ver Bedeutung ist. Es impliziert zwei fundamentale gleichgewichtige Sätze: Zum einen besagt es, dass der Einzelne und die kleinere gesellschaftliche Einheit das, was sie selbst erreichen können, auch allein tun können sollen. Solche kleineren Einheiten sind dann etwa die Tarifparteien in ihrem Verhältnis zum Staat; ihnen darf die Aufgabe der Lohnfindung nicht genommen werden, solange sie selber in der Lage sind, sie wahrzunehmen. Nach Art. 9 Abs. 3 GG stehen die Tarifparteien unter dem Schutz des Grundgesetzes, ihre Rechtsstellung ist mithin dadurch gewährleistet. Aber es gilt im Zusammenhang mit dieser Frage den Tarifparteien durchaus noch einmal in Erinnerung zu rufen, dass diese Rechtsstellung auch eine Verpflichtung impliziert, also auch eines entsprechenden Ethos der beteiligten Akteure bedarf: Es kann nicht sein, dass die Tarifparteien sich auf dem Weg einer letztlich staatlichen Lohnfestsetzung aus der Verantwortung stehlen, sie folglich dem Staat zuschieben. Aus dem Subsidiaritätsprinzip folgt also auch die Verpflichtung der Tarifparteien, sich zunächst überhaupt an den Verhandlungstisch zu setzen und sich um gerechte, den genannten Kriterien entsprechende Löhne zu bemühen.

Das Subsidiaritätsprinzip besagt aber ebenso, dass der Einzelne für das, was er nicht allein erreichen und bewerkstelligen kann, Unterstützung im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe durch die nächstgrößere Einheit erfahren kann und bekommen soll. Aus diesem Gedanken heraus ist das Tarifvertragswesen überhaupt im 19. Jahrhundert entstanden und dann nach dem Ersten Weltkrieg auch arbeitsrechtlich garantiert worden. Gewerkschaften wurden gegründet, um dem Einzelnen im Blick auf den Arbeitsvertrag im Allgemeinen und die Lohnfindung im Besonderen seine freie Selbstbestimmung zu ermöglichen. Hier war und ist auch heute nicht direkt der Staat gefordert.

Wenn aber, wie es teilweise der Fall war, die Tarifpartner ihrer Gemeinwohlverpflichtung nicht nachgekommen sind, dann leuchtet gerade im Blick auf mancherorts offenkundige, sozialetisch inakzeptable Zustände und Dumpinglöhne die Notwendigkeit subsidiärer staatlicher Eingriffe ein. Hier erscheint gerade aus der Gemeinwohlperspektive der Mindestlohn als ultima ratio prinzipiell sinnvoll und hilfreich.

Tarifautonomie als ein entscheidendes Element unserer freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung würde insgesamt aber aus der aufgezeigten Perspektive des Subsidiaritätsprinzips deutlich verletzt, wenn ein Mindestlohn einfach staatlich und gesetzlich festgelegt wird. Aus der hierzu lange geführten Diskussion hat sich in positiver Weise das Modell der jetzt festgelegten Kommission entwickelt, die in Zukunft

die Höhe des Mindestlohns festlegen soll. Mitglieder der Kommission sollen neben zwei Wissenschaftlern ohne Stimmrecht und einem Vorsitzenden jeweils drei Vertreter der Arbeitgeber und drei der Arbeitnehmer sein. Der aktuell vorgelegte Entwurf des Bundeskabinetts zum Mindestlohn basiert auf einer in einem ersten Schritt vorgenommenen staatlichen, gesetzlichen Setzung des Mindestlohns, dessen Weiterentwicklung hinsichtlich der Anpassung der Mindestlohnhöhe ab Mitte 2017, also in dem Jahr, in dem der Mindestlohn ohne Einschränkung gelten soll, aber in die Hände der Mindestlohnkommission gelegt ist. Dabei muss die von ihr vorgeschlagene Höhe allerdings letztlich von der Bundesregierung durch eine Rechtsverordnung erlassen werden. Somit wird einerseits die Tarifautonomie nicht umgangen, aber durch die vorgesehene staatliche Verordnung wird dem Staat zugleich auch große Kompetenz beigemessen. Seine Rolle ist eine subsidiäre, im Rahmen derer ihm die sozialethische Verantwortung zukommt, den gegebenen Interpretations- und Handlungsspielraum im Blick auf das Gemeinwohl – und eben nicht im Blick auf bestimmte Partikularinteressen – auszufüllen.

Fazit:

Der Mindestlohn scheint auf den ersten Blick für viele Menschen politisch und sozialethisch eine einfache und faszinierende Lösungsmöglichkeit für die komplexe Problematik im bundesdeutschen Lohngefüge zu sein. Allerdings zeigt sich bei näherer Analyse, dass er einerseits zwar hinsichtlich der Verringerung von großen Lohnungerechtigkeiten und -gefallen Erfolge aufweisen, andererseits aber weder die angezielte Armutsbeseitigung und -prävention noch die Verteilungsgerechtigkeit der Einkommen bewirken kann. Diese Ziele müssen mit anderen, passgenaueren Instrumenten weiter verfolgt werden.

Dabei muss deutlich bleiben, dass es tatsächlich in manchen Fällen darum geht, die Menschen durch einen Mindestlohn im Sinne eines „Mindestbasislohns“ abzusichern gegenüber Lohndumping, dass es aber nicht darum gehen kann, alle sozialpolitischen Intentionen auch zu realisieren. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass die Reintegration von geringqualifizierten Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt aus Gründen der Beteiligungsgerechtigkeit von herausragender Bedeutung ist. Dieses Ziel ist politisch und gesellschaftlich im Blick zu halten. Die Einführung von Mindestlöhnen darf die schon heute herrschenden Exklusionsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt für die Geringqualifizierten nicht noch einmal verschärfen.

Welche Effekte tatsächlich im Zusammenspiel mit anderen Maßnahmen und Entwicklungen eintreten werden, wird man freilich erst in einigen Jahren sehen und beurteilen können.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Althammer, Jörg; Kühn, Marion; Sommer, Maximilian: Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle vor dem Hintergrund ihrer Finanzierbarkeit. Expertise für die Projektgruppe 5 „Arbeitswelt, Konsumverhalten und Lebensstile“ der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“. Online verfügbar unter http://www.ku.de/fileadmin/190803/WorkingPaper_Arbeitszeit.pdf, 39.
- 2 Vgl. Brenke, Karl; Müller, Kai-Uwe (2013): Gesetzlicher Mindestlohn – Kein verteilungspolitisches Allheilmittel. In: DIW Wochenbericht 80 (Heft 39), 3 – 17, hier 3.
- 3 Ebd., 15.
- 4 Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (2006): Kompendium der Soziallehre der Kirche. Freiburg i. Br: Herder, Nr. 302.
- 5 Vgl. Arni, Patrick; Eichhorst, Werner; Pestel, Nico; Spermann, Alexander; Zimmermann, Klaus F. (2014): Kein Mindestlohn ohne unabhängige wissenschaftliche Evaluation (= IZA Standpunkte Nr. 65). Bonn. Online verfügbar unter <http://ftp.iza.org/sp65.pdf>, zuletzt geprüft am 14.04.2014, 11; ferner: van Suntum, Ulrich; Gundel, Sebastian (2007): „Ein Arbeiter ist seines Lohnes wert. Mindestlohn oder Kombilohn – Wie lässt sich ein existenzsicherndes Einkommen erreichen?“ (Kirche und Gesellschaft, Nr. 342). Köln, 11.
- 6 Emunds, Bernhard (2012): Gerechter Lohn. Ein Plädoyer für den Mindestlohn und ein Extrakindergeld (Kirche und Gesellschaft, Nr. 385), 6.
- 7 Vgl. ebd., 8.
- 8 Brenke, Karl u. a. (2013), a. a. O., 12.
- 9 Ebd., 13.
- 10 Arni, Patrick u. a. (2014), a. a. O., 16.
- 11 Althammer u. a., a. a. O., 48.
- 12 Arni, Patrick u. a. (2014), a. a. O., 16.
- 13 Vgl. dazu etwa: Brenke, Karl; Ziemensdorff, Johannes (2008): Hilfsbedürftig trotz Arbeit? – kein Massenphänomen in Deutschland. In: DIW Wochenbericht 75 (Heft 04), 33 – 40, hier 33.
- 14 Brenke, Karl u. a. (2013), a. a. O., 15.
- 15 Ebd., 8.
- 16 Ebd., 9
- 17 Vgl. Althammer u. a., a. a. O., 49.
- 18 Nationale Konferenz der Katholischen Bischöfe der Vereinigten Staaten von Amerika (1986): Wirtschaftliche Gerechtigkeit für alle: Die Katholische Soziallehre und die amerikanische Wirtschaft. Bonn (Stimmen der Weltkirche, Nr. 26).

-
- 19 Evangelische Kirche in Deutschland; Deutsche Bischofskonferenz (1997): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Hannover/Bonn (Gemeinsame Texte, Nr. 9).
- 20 Arni, Patrick u. a. (2014), a. a. O., 20.
- 21 Habermas, Jürgen (1981): Theorie des Kommunikativen Handelns, Bd. 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft. Frankfurt a. M., 510.

Die Verfasserin

Dr. Ursula Nothelle-Wildfeuer ist Professorin für Christliche Gesellschaftslehre an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.