

Franz Segbers

Gerechte Löhne - ein Menschenrecht?!

Betriebsrätekreis der Betriebsseelsorge

Bamberg 21. Februar 2017

1. Menschenrecht auf gerechte Löhne unter Druck

„Arbeiter ohne Lohn.“ Unter dieser Überschrift berichtet die Frankfurter Rundschau am 26. Februar 2014: „Harte Arbeit und am Ende kein Geld. Fünfzig rumänische Bauarbeiter machen mit einer Mahnwache im Europaviertel auf ihre Situation aufmerksam. Der Subunternehmer, der sie anheuerte, ist den Lohn schuldig geblieben.“ Nach Berechnungen der Gewerkschaft IG Bau, welche die Interessen der Arbeiter vertritt, stehen den Rumänen noch mehr als 176.300 Euro zu. Man hat das Recht auf gerechten Lohn oft belächelt und für illusorisch gehalten. Doch die Verhältnisse zeigen aber auch, dass die rumänischen Arbeiter das Recht nicht missverstehen. Sie fordern es ein.

Die Ignoranz gegenüber der Frage, ob Löhne ein menschenwürdiges Leben ermöglichen sollen, ist nicht nur eine sozialpolitische oder arbeitsrechtliche Frage. Sie ist eine Ignoranz gegenüber den Menschenrechten. Löhne, die ein menschenwürdiges Leben nicht gewährleisten, stellen einen Bruch von fundamentalen Menschenrechten dar. Dabei ist diese Diskussion weder neu, noch ist die Beantwortung der Frage so komplex, wie sie manchmal dargestellt wird. Die deutsche Arbeitsgesellschaft befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Dieser Wandel hat zwei Seiten: Die erste Seite wird stark beachtet. Es ist der Umbau der sozialen Sicherungssysteme auf mehr Eigenverantwortung. Hartz IV steht für diese Entwicklung. Jede Arbeit zu jedem Preis und Arbeit um jeden Preis – so ist das Motto. Die andere öffentlich weniger beachtete Seite, die aber Betriebsräte spüren, ist der Wandel der Prinzipien, nach denen Beschäftigte entlohnt werden. An die Stelle der alten Prinzipien „Leistung muss sich wieder lohnen“ oder „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist eine Entwicklung getreten, bei der der Lohn an den ökonomischen Erfolg eines Unternehmens direkt gekoppelt wird. Je schlechter es einem Unternehmen geht, desto weniger verdienen seine Beschäftigten. Der Lohn wird zu einem Marktlohn. Deshalb treten Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden aus. Das hat aber auch Folgen für Fragen nach dem gerechten Lohn.

1. Die Forderung nach einem Recht auf Arbeit

Dass Erwerbsarbeit den Lebensunterhalt häufig nicht sichern konnte, gehörte zu den Grunderfahrungen der Arbeiterbewegung. Deshalb haben bereits zu Beginn des 19. Jahrhunderts utopische Sozialisten wie Charles Fourier erstmals ein Recht auf Arbeit eingefordert. Sie nannten das Recht auf Arbeit ein elementares Menschenrecht. Beim Recht auf Arbeit geht es ursprünglich keineswegs um ein Recht darauf, arbeiten zu können, sondern um das grundlegende Recht auf einen Lohn, von dem man durch

seine Arbeit leben kann. Erstmals programmatisch erhoben wurde um „ein Recht, seinem Unterhalt durch Arbeit zu bestreiten“ – so die Forderung der Februarrevolution in Paris im Jahr 1848. Übrigens hat die bürgerliche Paulskirchenversammlung in Frankfurt keine solche Forderungen aufgestellt. Karl Marx nannte das Recht auf Arbeit einen „Widersinn, einen elenden frommen Wunsch“.

Die Forderung nach einem Recht auf Arbeit gehört zu den zentralen Forderungen der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung. Nach dem Ersten Weltkrieg wurde die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization - ILO) unter der Schirmherrschaft des Völkerbundes gegründet. In der 1919 verfassten und 1921 verabschiedeten Präambel des Gründungsdokuments ist zu lesen, Ziel sei eine „Zahlung, die geeignet ist, um einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten, welcher im landes- und zeitspezifischen Kontext zu verstehen ist.“ Diese müsse ausreichen, „um zumindest die grundlegenden Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien zu befriedigen“. Ihren Niederschlag fand die Forderung nach gerechten Löhnen nach dem Ersten Weltkrieg in der Weimarer Reichsverfassung von 1919 und erneut nach dem Zweiten Weltkrieg in Länderverfassungen in Bayern und Hessen. Die Kräfteverhältnisse erlaubten es abermals so, die Forderung beispielsweise in der im Jahr 1946 verabschiedete Bayerische Verfassung in Artikel 166 zu verankern: „Jedermann hat das Recht, sich durch Arbeit eine auskömmliche Existenz zu schaffen.“ Die Hessische Landesverfassung, die ebenfalls im Jahr 1946 in Kraft trat, war die erste Verfassung überhaupt, die mit dem grundlegenden „Recht auf Arbeit“ (Art. 28) eine Sozialordnung mit sozialen Rechten schaffen wollte: Lohngerechtigkeit für Mann und Frau (Art. 33 HV), staatliche Sicherung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen (Art. 30 – 34 HV), Recht auf Fürsorge (Art. 28 HV) und den Acht-Stunden-Tag (Art. 31 HV). Später haben weitere Landesverfassungen in Brandenburg, Bremen oder Nordrhein-Westfalen ein Recht auf Arbeit aufgenommen. Das Grundgesetz betont die individuellen Rechte, ist aber zurückhaltend bei sozialen Rechten. Auch in zahlreichen Völkerrechtsquellen ist diese Urforderung der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung fest verankert, so in der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* (Art. 23), im *UN-Sozialpakt* (Art. 7), in der Sozialcharta der EU (Art. 1) sowie in einer Reihe von Länderverfassungen.

Diese klare Orientierung hat es vermocht, nach dem Krieg eine Entwicklung einzuleiten, die dazu führte, dass Armut weithin verschwand. Wenn überhaupt, dann gab es Armut nur noch jenseits der Erwerbsarbeit. Erwerbsarbeit konnte zu einer zentralen rechtlich regulierten Instanz werden, die neben der Existenzsicherung weitere Funktionen wie soziale Sicherheit, Anerkennung und Status vermittelte. So blieb Leiharbeit bis 1972 gänzlich verboten und wurde erst später streng reguliert zugelassen, Befristungen von Arbeitsverträgen waren bis 1985 nur unter strengen Auflagen möglich und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gab es nur in einem überschaubaren Maß. Teilzeitarbeit gab es kaum und Arbeit, von der man nicht leben kann, eigentlich gar nicht. 1952 wurde das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen verabschiedet, das jedoch nie angewendet werden musste.

Doch kaum aber war der Zenit erreicht, begann auch schon der Niedergang mit arbeits- und sozialrechtlichen Gegenreformen, welche die rechtliche Verankerung des

Rechts auf Arbeit nicht haben verhindern können. Die Folge war, dass die überwunden geglaubte Prekarisierung der Arbeit wieder zurückgekehrt ist. Die Erschütterung der Erwerbsarbeit hat ihre Hauptursache in der sukzessiven Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses. Ihre Zahl sank von fast 90 Prozent in den 70er Jahren auf 68 Prozent im Jahr 2014. War es bis in die siebziger Jahre Ziel der Politik, unsichere und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurückzudrängen, so wurde es zum ausdrücklichen Ziel der Politik, prekäre und sozial unsichere Arbeitsbedingungen zu fördern.

Die gegenwärtige Lage der Arbeit ist durch eine doppelte Bewegung gekennzeichnet: Die Beschäftigung steigt und die Arbeitslosigkeit sinkt. Doch die Erfolgsmeldung ist ein schöner Schein. Sie verdeckt eine tiefgreifende Krise, in der sich die Erwerbsarbeit seit über zwei Jahrzehnten befindet. Die Arbeitswelt ist eine andere geworden. Sie ist vielfältiger geworden, aber wurde auch entrechtet, dereguliert und sozial unsichert. Chiffre der Veränderungsprozesse ist die Prekarität der Arbeit. Sie bedeutet aber nicht nur die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, sondern eine Entwicklung, bei der Erwerbsarbeit ihre gesellschaftliche Integrationsfunktion einbüßt. Dies ist der Fall, wenn in den unteren Lohngruppen auch Vollzeitbeschäftigung nicht mehr vor Armut schützt und Erwerbsarmut entsteht. Nicht zuletzt die Agenda 2010 und die sog. Reformen am Arbeitsmarkt, die Hartz-Gesetzgebung, haben eine Entwicklung vorangetrieben, bei der sich um eine Kernbelegschaft mit unbefristeten Arbeitsverträgen und sicherer Entlohnung ein Ring von rechtlich und sozial minder gesicherter Arbeit von Teilzeitbeschäftigten, Leiharbeitern, befristet Eingestellten oder sogar Vollzeitbeschäftigten, deren Lohn durch das Arbeitslosengeld II aufgestockt werden muss, gelegt hat. Eine neue Figur eines Arbeitnehmers ist entstanden: Der Fürsorge-Arbeitnehmer, der erwerbstätig ist und dennoch auf Fürsorge angewiesen ist. Guy Standing sagt, dass es sich dabei um eine neu entstehende Klasse handelt, die nichts mehr von der Politik erwartet.

Die Prekarisierung ist kein Naturereignis, sondern ist Teil einer Strategie, Arbeitslosigkeit dadurch zu bekämpfen, dass die Unternehmen die Möglichkeit haben, Billigformen von Arbeit und Beschäftigung anzubieten und den Niedriglohnsektor auszuweiten. Aus der Gesellschaft des Aufstiegs ist eine Gesellschaft des sozialen Abstiegs, des Prekarität und Polarisierung geworden. Diesen Vorgang nennt Oliver Nachtwey eine „regressive Modernisierung“, denn die Entwicklung ist ein Rückschritt hinter einen erreichten Stand soziale Rechte. Das alles ist jedoch kein Naturereignis, sondern ist ökonomisch gewollt und wird politisch hergestellt. Hat sich die Ahnung von Karl Marx doch bewahrheitet, dass „ein Recht auf Arbeit im bürgerlichen Sinn ein Widersinn, ein elender frommer Wunsch“ ist?

Diese politische gewollte Deformation der Erwerbsarbeit erzeugt vier zentrale Gerechtigkeitsdefizite auf dem Arbeitsmarkt.

1.1 Armut trotz Erwerbsarbeit und schlechte Arbeit ist das erste Gerechtigkeitsdefizit

Folie: Armut trotz Erwerbsarbeit und sozial ungesicherte Arbeit ist das zentrale Gerechtigkeitsproblem einer Gesellschaft, die sich als Erwerbsgesellschaft definiert. Fast

jeder Vierte arbeitet von einem Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle. Die Durchschnittslöhne im Niedriglohnsektor sind inflationsbereinigt gegenüber 1995 nicht gestiegen, in Westdeutschland sogar gesunken. Gleichzeitig hat sich eine Schere innerhalb der Einkommen aufgetan: Über 1,3 Mio. erwerbstätige Leistungsbezieher müssen ihre Arbeit aufstocken. Jeder dritte Aufstocker hat eine Vollzeitstelle inne. Armut trotz Erwerbstätigkeit ist nicht nur unter Gerechtigkeitsaspekten problematisch, sondern gefährdet auch den Bürgerstatus. Trotz positiver Entwicklung der Löhne in den letzten beiden Jahren sind die nicht-tarifgebundenen Löhne von 2000 bis 2015 um 17 Prozent gesunken, während die Unternehmens- und Gewinneinkommen im selben Zeitraum real um 30,6 Prozent zunahmten. Während die einen Beschäftigten ihre soziale Unabhängigkeit und Existenz durch Erwerbsarbeit selbsttätig sichern können, geraten andere in den Status von Bürgern, die trotz Arbeit zu Fürsorgeempfängern werden.

1.2 Arbeitslosigkeit ist das zweite Gerechtigkeitsdefizit

Trotz eines erheblichen Aufbaus von Beschäftigung stellt Arbeitslosigkeit nach wie vor ein Gerechtigkeitsproblem dar. Arbeitslosen und ihren Angehörigen mutet die Politik erhebliche Einbußen in ihrer sozialen Sicherheit zu. Wer erwerbslos ist, der soll sich einem flexiblen Arbeitsmarkt ausliefern. Im SGB II gilt jede Arbeit und zu jedem Preis auch ohne Lohnuntergrenze und ohne Berufsschutz als zumutbar. Hartz IV leistet nur eine prekäre Integration, die von den Erwerbslosen als entwürdigend empfunden wird. Landzeitarbeitslose als auch unsicher Beschäftigte sind gesellschaftlich weder „draußen“, noch sind sie nach Arbeitsaufnahme in eine integriert. Sie sind gleichermaßen ‚drinnen‘ und ‚draußen‘. So bekommen sie einen abgesenkten Einstiegslohn beim Mindestlohn. Sie sind dann zwar integriert, aber mit sozial minderen Rechten.

1.3 Das Verhältnis der unteren Lohneinkommen zu den Transfereinkommen ist das dritte Gerechtigkeitsdefizit.

Wenn Mehrpersonenhaushalte, bei denen die Erwachsenen vollzeitbeschäftigt sind, häufig kaum mehr oder sogar weniger als Haushalte haben, die ausschließlich ALG II beziehen, widerspricht grundlegenden Überzeugungen der meisten Bürgerinnen und Bürger in Bezug auf die Leistungsgerechtigkeit. Denn wer in Vollzeit arbeitet, sollte auch über mehr haben Einkommen verfügen als jene, die von Fürsorgeleistungen wie Hartz IV abhängig sind. Das Bundesverfassungsgericht hat am 9.2.2010 entschieden, dass der deutsche Sozialstaat ein menschenwürdiges Existenzminimum für jeden Menschen gewährleisten muss. Deshalb gibt es kein Argument, das mit Verweis auf Löhne gegen höhere Regelsätze mit Verweis auf das Lohnabstandsgebot vorgebracht werden.

Der Anteil der Stundenlöhne, die unter zwei Dritteln des Durchschnittslohns liegen, stieg von ca. 20 % (1998) auf ca. 25 % (2008) an. Da Löhne Individuallöhne für die Arbeitsleistung sind, sichern sie nicht immer die Existenz.

1.4 Das vierte Gerechtigkeitsdefizit sind die exorbitant unverschämten Gehälter ganz oben.

Nach Michael Norton von der Harvard Business School verdienen in den USA Unternehmenschef im Durchschnitt 354mal so viel wie ein einfacher Arbeiter, wie die Untersuchung von zeigt. Somit steht einem durchschnittlichen CEO-Gehalt von 12,2 Millionen Dollar ein Jahresgehalt eines einfachen Arbeiters in Höhe von knapp 35.000 Dollar gegenüber. In der Bundesrepublik verdient beträgt das Verhältnis 1:147. Einem durchschnittlichen CEO-Gehalt in Höhe von 4,7 Millionen Euro steht ein Jahresgehalt eines einfachen Arbeiters oder Angestellten in Höhe von rund 32.000 Euro gegenüber. Die Spitzengehälter erhöhten sich um vierzig Prozent in fünf Jahren. Während der mittlere Bruttostundenlohn (Median) abhängig Beschäftigter preisbereinigt im Jahr 2013 etwa 3 Prozent unter dem Niveau des Jahres 1995 lag, sind die Spitzengehälter der obersten 10-Prozent-Einkommen um 16 Prozent gestiegen. Die Vermögen sind noch breiter gespreizt. So entspricht das Vermögen des reichsten einem Prozent, also der 800.000 wohlhabendsten Deutschen, dem der übrigen 99 Prozent der Bevölkerung.

2. Recht auf Arbeit und gerechte Löhne

Das Recht auf Arbeit kann immer nur ein Recht auf existenzsichernde und humane Arbeit sein. Gegen ein solches Recht werden zahlreiche Einsprüche aus den Rechts-, den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vorgetragen. Juristen berufen sich dabei gern auf einen „weißen Fleck“ des Grundgesetzes, das zwar die individuellen Freiheitsrechte garantiert, aber eine Verankerung sozialer Rechte fehlt. Nach Jutta Limbach, ehemals Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts, solle man den „Terminus Recht auf Arbeit“ besser vermeiden, „damit die Wortwahl nicht verspricht, was Politik nicht halten kann.“ Manche Juristen deuten die sozialen Menschenrechte nicht als Rechte, sondern als Ziele, womit sie als Rechte faktisch beseitigt sind.

So erklärte der Präsident des Sächsischen Landtages, Erich Iltgen (CDU), in seiner Rede zur Vorstellung der Sächsischen Verfassung am 27. Mai 1992, die ein Recht auf Arbeit enthält: „Freilich stellen diese Staatsziele keine Grundrechte dar, so dass durch sie niemand einen einklagbaren Anspruch auf Arbeit, Wohnung usw. erhält.“

Wie ist ein Recht auf existenzsichernde und humane Arbeit zu fassen? Für den Prozess einer gerechten Lohnbildung lassen sich zwei Zugänge idealtypisch darstellen: Eine marktkonforme Sicht, aus der sich Löhne aus den Marktgesetzen von Angebot und Nachfrage ergeben und die in der Folge zu einem effizienten Ergebnis führen sollen. Dem steht drittens eine menschenrechtskonforme Sicht entgegen.

2.1 Gerechte Löhne: marktkonform

Aus ökonomischer Sicht erscheint das Recht auf Arbeit in einer marktwirtschaftlichen Ordnung undurchführbar. Das zugrundeliegende Denken hat 1986 der Ökonom Wolfram Engels im Magazin „Wirtschaftswoche“ in populär-journalistischer Sprache anschaulich illustriert:

„In einer Marktwirtschaft gelten für Arbeit dieselben Gesetzmäßigkeiten wie für Waren. Arbeit wird nur gekauft, wenn ihr Wert für den Unternehmer höher ist als ihr Preis. Ideologen wie Gewerkschafter sehen darin eine Entwürdigung des Menschen.

Der Mensch, so sagen sie, sei keine Ware; für Menschen dürfe nicht gelten, was für Blumentöpfe, Apfelsinen oder Aluminiumschrott gilt. Gegen Naturgesetze gibt es solchen Widerspruch nicht. Wenn ein Mensch aus dem Fenster springt, dann fällt er mit einer Beschleunigung von $9,81 \text{ m/sec}^2$ und damit genauso schnell wie ein Blumentopf - ohne dass die evangelische Soziallehre das je als entwürdigend angeprangert hätte.“

Dieses Zitat spiegelt die ökonomische Lohntheorie in ihrer klassischen Fassung wider, wie sie auch in der neoliberalen Theorie besteht. Der Lohn wird als Preis der Ware Arbeitskraft verstanden und Arbeit wie jede andere Ware auch behandelt. Das Marktdenken kennt keinen besonderen Maßstab, der Auskunft über einen gerechten Preis für die Arbeit geben könnte. Jeder Preis variiert nach Angebot und Nachfrage und pendelt sich auf einem „natürlichen Niveau“ ein. Dann aber lassen sich nach der klassischen Lohntheorie weder der Lohn noch seine Höhe politisch erkämpfen. Die Lohnhöhe ergibt sich aus den Gesetzmäßigkeiten des Marktes. „In einer sich selbst überlassenen Marktwirtschaft“ – so Ökonom Hans-Werner Sinn vom ifo-Institut – „bestimmt sich der Lohn für die verschiedenen Qualifikationssegmente durch Angebot und Nachfrage. Die Unternehmen konkurrieren um Arbeitskräfte und treiben den Lohn in jedem Segment bis zu dem Punkt, wo sich gerade so viele Projektideen rechnen, dass alle Menschen, die arbeiten wollen, auch tatsächlich beschäftigt werden.“ Nach der ökonomischen Theorie ergibt sich ein gerechter Lohn nicht durch marktfremde Eingriffe. Die Rolle kollektiver Organisationen wie der Gewerkschaften oder auch des Staates bei dem Prozess der Lohnfindung verzerrt die Lohnbildung am Markt. Arbeitszeit und Lohn sollen sich allein nach den Gesetzen des Marktes regeln. Alle Versuche, den Marktmechanismus außer Kraft zu setzen, führen letztendlich zu einer Schädigung gar derer, die meinen, gegen den Markt Forderungen durchsetzen zu können.

Unter dem Motto „Dezentralisierung der Tarifpolitik“ , Öffnungsklauseln in Tarifverträgen und der Ausweitung ertragsabhängiger Lohnkomponenten in den betrieblichen Lohnsystem drückt sich dieser Trend aus. Der Lohn wird an die Marktlage gekoppelt. Das aber bedeutet, dass die durch den Markt die kollektiven Anstrengungen des Unternehmens bewertet werden. Das individuelle Leistungsprinzip wird damit ausgehebelt. Das Marktprinzip verdrängt nicht nur das Leistungsprinzip, sondern auch das dem Tarifvertrag zugrunde liegende Gleichheitsprinzip. Nicht mehr die Tarifvertragsparteien sind zentral sondern die Betriebsräte gewinnen mehr Gestaltungsmacht vor Ort in den Betrieben.

2.2 Gerechte Löhne: sozialethisch

Die christliche Sozialethik insbesondere in der Gestalt der Katholischen Soziallehre hat immer an der Forderung der Lohngerechtigkeit fest gehalten. Leo der XIII. hat sich in „Rerum Novarum“ (1891) ebenso wie Pius XI in „Quadragesimo anno“ (1931) ausdrücklich für die Lohngerechtigkeit eingesetzt. Nach der Enzyklika „Quadragesimo anno“ sollen Löhne so bemessen sein, dass sie nicht bloß die Existenz sichern, sondern auch die Entfaltung eines „veredelten Kulturlebens ermöglichen“ (Art. 74). Das Recht auf einen gerechten Lohn ist das Recht auf einen gerechten Anteil der Arbeit am wirtschaftlichen Ertrag. Johannes Paul II betont in seiner Enzyklika Laborem

Exercens (1981) nachdrücklich die Bedeutung der „Frage nach dem gerechten Lohn für die geleistete Arbeit“. Sie ist für ihn der „Dreh- und Angelpunkt der Sozialethik“ (LE 19) und der „Prüfstein für die Gerechtigkeit des gesamten ökonomischen Systems und für sein rechtes Funktionieren“ (LE 19). Johannes Paul II. hat 1981 zwei Lösungen für den familiengerechten Lohn vor Augen: ausreichend hohe Lohnzahlungen durch den Arbeitgeber oder Ergänzung des vom Arbeitgeber gezahlten Lohns durch staatliche Familienleistungen. Dabei geht er von der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung des traditionellen Familienbilds aus.

Der katholische Sozialethiker Oswald von Nell-Breuning sagt, dass der Marktpreis wohl für Waren gilt, aber für den Lohn, von dem der Arbeiter seine und seiner Familie Lebensbedürfnisse bestreiten muss, unanwendbar ist. Denn Lohn und Ware sind nicht vergleichbar. Arbeit ist keine Ware. Der Markt bestimmt Löhne nicht nach dem Maßstab der Gerechtigkeit, sondern nach dem der Durchsetzungsmacht und der Position auf dem Markt. Der Verweis auf den Markt beseitigt die Frage nach dem gerechten Lohn einfach, statt sie zu beantworten.

Aus sozialetischer Sicht lassen sich Kriterien für einen gerechten Lohn benennen, die durchaus in Konflikt zueinander stehen können. Diese Kriterien sind *Leistung*, *Lebenslage*, *Solidarität*. Lohn als *Leistungslohn* bezeichnet den Entgelt für geleistete Arbeit, Lohn als *Lebenslohn* ein Mittel für ein menschenwürdiges Dasein. Gerechtigkeit bedeutet für den Leistungslohn, dass Arbeit nach Kriterien der Zeit, der Schwere der Arbeit, Ausbildung etc. entlohnt wird. Die Frage nach dem, was gerechter Lohn bedeutet kann, beantwortet der Leistungslohn mit dem Verweis auf Leistung als Maßstab. Aber in diesen Maßstab gehen abermals Kriterien ein. Welcher Maßstab liegt vor, nach dem entschieden wird, ob die Arbeit in Planung und Disposition höher oder niedriger als die in der Produktion zu veranschlagen sei? Warum wird die Leistung der geistigen, planerischen Arbeit höher bewertet als produktive Arbeit? Auch beim *Lebenslohn* fehlen eindeutig fixierbare Maßstäbe der Gerechtigkeit. Sozial-ethisch lässt sich nur sagen, dass aus Gründen des Existenzrechtes eines jeden die untere Grenze des Lebenslohnes das Existenzminimum ist. Leistungskriterien und *Solidarität* stehen deutlich in einer Spannung, denn Leistung zielt auf Ungleichheit und Solidarität auf größtmögliche Gleichheit.

Einen objektiven, von außen anlegbaren Maßstab, der Auskunft über Gerechtigkeit von Löhnen geben könnte, gibt es nicht. Deshalb kann Gerechtigkeit nur über gerechte Verfahren herzustellen sein. Der Produktionsprozess ist immer ein arbeitsteiliger Sozialprozess, bei dem die Zuordnung der gerecht zu nennenden Lohnanteile an diesem arbeitsteiligen Sozialprozess weder ökonomisch-marktwirtschaftlich noch objektiv auszumachen ist. Voraussetzung für einen gerechten Lohn ist eine paritätische Gleichgewichtigkeit der Verhandlungspartner. Gerecht kann ein Lohn nur gelten, der durch ein gerechtes Verfahren zustande gekommen ist, bei dem beide Seiten – Arbeitgeber und Gewerkschaften – mit paritätisch gleicher Macht ausgestattet eine Einigung erzielt haben. Sowohl sozialetisch wie auch juristisch kann deshalb von einer „Richtigkeitsgewähr“ der Lohnhöhe nur bei gleichgewichtigen Verhandlungen ausgegangen werden.

3. Gerechte Löhne: menschenrechtskonform

3.1 Menschenrecht auf Arbeit im Arbeitsvölkerrecht

Weitaus präziser als sozialetische Forderungen es vermögen, formuliert das Arbeitsvölkerrecht menschenrechtlichen Ansprüche an gerechte und existenzsichernde Arbeit. Bereits 1928 verabschiedete die ILO ein erstes Übereinkommen Nr.26 „Über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen“. Einen Durchbruch aber erbrachte erst die Erklärung von Philadelphia aus dem Jahr 1944, die zu den Gründungsurkunden der ILO zählt. In ihr wurde erstmals bekräftigt, dass Arbeit keine Ware sei. Diese Forderung steht in einer langen Tradition der Arbeiterbewegung, die dann im *New Deal* des US-amerikanischen Präsidenten Franklin D. Roosevelt erneut aufgegriffen worden war. Am 11. Januar 1944 sprach er sich in seiner berühmten Kongressbotschaft für eine *Second Bill of Rights* mit einem Recht auf Arbeit, einem Recht auf ausreichenden Lohn, Nahrung, Kleidung und Erholung aus.

„All diese Rechte bedeuten Sicherheit. Und wenn dieser Krieg gewonnen ist, müssen wir vorbereitet sein, in der Gewährleistung dieser Rechte vorwärts zu schreiten, zu neuen Zielen menschlichen Glücks und Wohls.“ Was Roosevelt hier zunächst und vor allem für die USA selbst forderte, wurde wenige Jahre später im Jahr 1948 in die *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* aufgenommen.

Die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* hält in Art. 23 unmissverständlich fest:

„1. Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.“

„2. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“

„3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.“

Ebenfalls in Artikel 23 ein Recht zur Bildung von Gewerkschaften formuliert. Dieses Recht hängt eng mit der Frage nach existenzsichernden Löhnen zusammen, da diese von Arbeitnehmervvertretungen durchgesetzt werden können. Der daran anschließende Art. 24 hat ebenfalls erhebliche Bedeutung für die Frage nach existenzsichernden Einkommen, da dort indirekt Arbeitszeiten reguliert werden. Daraus lässt sich ableiten, dass existenzsichernde Einkommen innerhalb von Arbeitszeiten erreicht werden müssen.

Was genau mit dem sozialen Recht auf Arbeit und eine angemessene und befriedigende Entlohnung verfolgt wird, erschließt sich erst recht aus dem folgenreichen Artikel 28 der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte*. Er bestimmt: „Jeder hat Anspruch auf eine soziale und internationale Ordnung, in der die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten voll verwirklicht werden können.“ Dieser Artikel verbindet die individuellen Rechte mit dem Ordnungsrahmen. Thomas Pogge spricht beim Artikel 28 von einem „institutionellen Menschenrechtsbegriff“, denn er formuliert Anforderungen an die gesellschaftlichen Institutionen und Ordnungen, damit die individuellen und sozialen Menschenrechte erfüllt werden können. Wie es

um die Menschenrechte bestellt ist, hängt entscheidend von der Verfasstheit der gesellschaftlichen Ordnung ab.

Das Recht auf Arbeit und auf einen gerechten existenzsichernden Lohn, wie er in Artikel 23 formuliert wird, wird als Unmöglichkeit in einer Marktwirtschaft oder ökonomisch schädlich abgetan. Die Spannung zur bestehenden Wirtschaftsverfassung ist sicherlich offensichtlich. Doch nicht die Wirtschaftsordnung selber darüber entscheiden würde, welche sozialen Menschenrechte entscheidet darüber, welche Menschenrechte gelten sollen und welche nicht. Sie kann allenfalls darüber entscheiden, welche sozialen Menschenrechte unter den gegebenen Verhältnissen geltend gemacht werden können. Gerade eine theologische Ethik wird an das „Sabbatkriterium“ erinnern, das sich auf Jesu Auskunft bezieht: „Der Sabbat ist für den Menschen da, nicht der Mensch für den Sabbat“ (Mk 2, 27). Ausgesagt ist darin der unbedingte Vorrang der Person und ihrer Rechte vor den Institutionen; ein Vorrang, der auch gegenüber der Wirtschaft gilt: So wie der Mensch nicht für die Wirtschaft da ist, sondern die Wirtschaft ist für den Menschen. Dann aber gilt auch: Die Wirtschaftsordnung ist für die Menschen und ihre Rechte da, nicht die Menschen für die Wirtschaft.

In der Präambel der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* werden die Menschenrechte „ein von allen Völkern und Nationen zu erreichendes gemeinsames Ideal“ genannt. Die Hoffnung auf mehr Humanität und Gerechtigkeit gehört nicht einer utopischen Zukunft; sie ist bereits in den Menschenrechten rechtlich als Ziel einer gerechten Gesellschaft verankert und verleiht der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung eine Orientierung. Die Menschenrechte leben von einer überschießenden Spannung, die die Gesellschaft in die Richtung ihres idealen Ziels zu drängen. Menschenrechte sind immer beides: Sie sind ein Versprechen, dass jeder Mensch ein Recht auf ein Leben in Würde hat; sie sind aber auch ein Kontrapunkt zu den herrschenden Verhältnissen.

3.2 Recht auf Arbeit: ein individuelles und kollektives Recht

Das Recht auf Arbeit ist ein individuelles Recht für jede Person und ein kollektives Recht. Beim individuellen Recht geht es nicht um das Recht auf einen Arbeitsplatz, sondern um das Recht auf eine frei gewählte und humane Arbeit, eine realistische Chance auf eine Arbeit, die diskriminierungsfrei gewählt werden kann und frei von Arbeitszwang ist. Als kollektives Recht verpflichtet das Recht auf Arbeit den Staat zu einer Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, welche die Arbeitsverhältnisse sichert, vor Arbeitslosigkeit sowie Diskriminierung schützt.

3.3 Recht auf gerechte Entlohnung

Als wichtigste Quelle für die internationale Legitimierung von existenzsichernden Mindestlöhnen kann die 1948 von der UN-Generalversammlung verabschiedete *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* herangezogen werden. In ihr heißt es zum Menschenrecht auf einen existenzsichernden Lohn:

„Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Exis-

tenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.“
(Art. 23)

Die ILO hat im „Übereinkommen 131 - Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, besonders unter Berücksichtigung der Entwicklungsländer“ im Jahr 1970 definiert, welche Standards für die Ermittlung der Höhe von Löhnen gelten sollten:

„Bei der Bestimmung der Höhe der Mindestlöhne sind, soweit dies im Hinblick auf die innerstaatlichen Gepflogenheiten und Verhältnisse möglich und angebracht ist, unter anderem zu beachten:

- a) die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen unter Berücksichtigung der allgemeinen Höhe der Löhne in dem betreffenden Land, der Lebenshaltungskosten, der Leistungen der Sozialen Sicherheit und des vergleichbaren Standes der Lebenshaltung anderer sozialer Gruppen;
- b) wirtschaftliche Gegebenheiten, einschließlich der Erfordernisse der wirtschaftlichen Entwicklung, der Produktivität und des Interesses daran, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und aufrechtzuerhalten.“

Die Konvention weiß um die Spannung zwischen den „ökonomischen Gegebenheiten“ und den „Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen“, hält aber an den beiden sozialen und ökonomischen Gesichtspunkten fest, wenn es darum geht, eine Lohnhöhe zu ermitteln. Die Formulierung bleibt jedoch eher allgemein und die „wirtschaftlichen Erfordernisse“ werden gleichberechtigt mit den sozialen Zielen als Ausgestaltungskriterium genannt. Lohn ist unter Menschenrechtsgesichtspunkten ein Einkommen, das einen kulturellen und sozialen Lebensstandard und einen gerechten Anteil an dem sozial erwirtschafteten Gewinn des Unternehmens ermöglicht. Zur Lohngerechtigkeit gehört deshalb auch, dass die Lohnhöhe einen gerechten Anteil am Unternehmensergebnis oder an der Aktienentwicklung widerspiegeln muss. Diese Vorgabe der ILO wird in vielen Staaten häufig nicht umgesetzt. Dies liegt zum einen an der Konkurrenz vieler Staaten um das je niedrigere Lohngefüge, zum anderen allerdings auch daran, dass keine von allen Seiten anerkannte Definition der legitimen „Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen“ entwickelt wurde.

Die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* ist eine Erklärung, die ein hohes moralisches Gewicht besitzt, da sie von der internationalen Staatengemeinschaft verabschiedet wurde. Im Unterschied dazu bindet der 1966 verabschiedete *Sozialpakt* der Vereinten Nationen die Mitgliedsstaaten. In beiden Charten werden inhaltliche Kriterien des Rechts auf Arbeit beschreiben: Es ist ein Recht auf einen angemessenen und befriedigenden Entlohnung, die dem Arbeitnehmer seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert

Diese ambitionierte *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* wurde in vielen Bereichen von den Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen nicht eingehalten. Daher haben immer wieder Unterorganisationen und Arbeitsgruppen der Vereinten Nationen auf das Menschenrecht existenzsichernder Löhne hingewiesen, so im Internationale

Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19. Dezember 1966. Dieser Art. 7 legt fest:

„Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen an, durch die insbesondere gewährleistet wird
a) ein Arbeitsentgelt, das allen Arbeitnehmern mindestens sichert
i) angemessenen Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit
[...]
ii) einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien in Übereinstimmung mit diesem Pakt; [...]“

Die Formulierung „in Übereinstimmung mit diesem Pakt“ bedeutet, dass der Lohn hoch genug sein muss, um in den Genuss aller im *UN-Sozialpakt* verbrieften Rechte zu kommen, also auch das Recht auf einen existenzsichernden Lohn.

Drei Kriterien werden aufgeführt:

- eine Entlohnung, die angemessen und befriedigend ist,
- eine Entlohnung, die der menschlichen Würde entspricht und
- Lohnhöhe, welche die Existenz des Arbeiters und seiner Familie sichern kann.

Diese Trias von Kriterien der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* wurden von der *Europäischen Sozialcharta* (Artikel 4) und im *UN-Sozialpakt* (Artikel 7) deckungsgleich aufgenommen. In der EU-Grundrechtecharta aus dem Jahr 2000 fehlt jedoch diese Bestimmung.

3.3.1 Kriterium eins: angemessen

Ein Entgelt ist dann nicht angemessen, „wenn das Einkommen unverhältnismäßig niedriger ist als der nationale Durchschnitt“. Der Terminus ‚angemessen‘ rekuriert darauf, dass das Entgelt den gegebenen ökonomischen Umständen entsprechen sollen. Es geht also keineswegs nur um einen minimalen Schutz, sondern um ein Schebungsniveau, das auf die Herstellung eines Normalfalls abzielt: Ein „angemessener Lebensstandard“ wäre demnach ein am Normalfall orientierter Lebensstandard, der den wirtschaftlichen Möglichkeiten eines hoch entwickelten Landes wie Deutschland angemessen ist. Genau diese Verknüpfung von wirtschaftlichen und sozialen Rechten mit dem Anspruch der Menschenwürde macht den Kern aus, mit dem die europäischen Ländern Lehren aus der Großen Weltwirtschaftskrise und seinen Folgen gezogen haben.

3.3.2 Kriterium zwei: existenzsichernd

Die völkerrechtlichen Mindestlohnvorschriften formulieren Mindestansprüche, die zu gewähren sind. Art. 7 des *UN-Sozialpakts* führt folgende Anforderungen zur Bestimmung existenzsichernder Löhne auf:

- angemessener Lohn (*fair wage*) und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied für Männer und Frauen
- für einen angemessenen Lebensunterhalt (*decent living*) für die Arbeitnehmer und ihre Familien.

Aufbauend auf den Vorgaben der ILO formulierte der Ökonom Richard Anker für die ILO ein Schema bei allen Unterschieden auch Gemeinsamkeiten in der Diskussion über existenzsichernde Löhne aufzeigt. Einigkeit besteht darin, was ein existenzsichernder Lohn sichern soll:

- eine ausreichende Ernährung, sauberes Wasser, eine Unterkunft, eine Ausbildung, Gesundheitsdienstleistungen, Transportmöglichkeiten, Bekleidung und andere Notwendigkeiten finanzieren können und zusätzlich die Möglichkeit, für unerwartete Ausgaben sparen zu können.

Dabei führte er die Elemente auf, welche zur Berechnung eines existenzsichernden Lohns für Beschäftigte herangezogen werden sollten:

- Haushaltsgröße, die unterstützt werden muss (meist vier Personen)
- Anzahl der Beschäftigten im Haushalt, die äquivalent zu einer Vollzeitstelle arbeiten
- zusätzlich Anteil frei verfügbarer Ausgaben, etwa Ersparnisse oder Finanzmittel zur Überbrückung unvorhersehbarer Ereignisse und Notfälle

Die ILO-Norm verpflichtet zu einer angemessenen Höhe des Lohnes und zur Einrichtung eines angemessenen Festsetzungsverfahrens. Der ECSR (Europäische Ausschuss für soziale Rechte) hat dafür folgende Regel entwickelt: Die Berechnung der Höhe eines Mindeststundenlohns muss vom nationalen Nettodurchschnittslohn ausgehen.

Beispielrechnung:

Nach dem Statistischen Bundesamt betrug der deutsche Nettodurchschnittslohn im Jahr 2015 monatlich 2.706 Euro. 60 Prozent dieses Durchschnittslohnes entsprechen 1.623 Euro monatlich. Dies würde einen Mindeststundenlohn in der Höhe von über 10 Euro in der Stunde ergeben.

Der Völkerrechtler Fischer-Lescano bemerkt in seinem Gutachten zur Lohnhöhe von Mindestlöhnen, dass der Sozialausschuss des Europäischen Kommission Rates (European Committee of Social Rights - ECSR) nach seiner neuen Spruchpraxis einen Lohn dann als „manifestly in-adequate“ bewertet, wenn er unter die Grenze von 60 Prozent des Durchschnittsnettolohnes fällt. Ein Lohn unter einer 60-Prozent-Grenze des Nettodurchschnittslohns, wie dies in Deutschland mit einem Mindestlohn von 8,84 Euro (2016) der Fall ist, ist somit „offensichtlich unangemessen“. Er unterschreitet das Mindestlohniveau deutlich.

Nur 52 der Länder, welche die ILO-Konvention 131 unterzeichnet haben, haben sich auch verbindlich dazu verpflichtet, Mindestlöhne einzuführen, die von den Bedürfnissen der Arbeiter und ihrer Familien ausgehen. Die Einführung existenzsichernder Löhne hat jedoch einen international hohen ethisch-moralischen Stellenwert, da sie sowohl in der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* als auch im *UN-Sozialpakt* ausdrücklich erwähnt werden.

3.3.3 Kriterium drei: familiengerecht

Die inhaltlichen Ausführungen über die anzustrebende Lohnhöhe beziehen sich in der ILO-Konvention 131, der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* und dem UN-

Sozialpakt immer auf einen existenzsichernden Lohn, der normativ den Familienverband einbezieht. Die Forderung nach einem familiengerechten Lohn ist auch eine traditionelle Forderung der Katholischen Soziallehre. Wenn sie auch mit dieser Forderung das traditionelle Familienideal stabilisieren wollte, das einen in Erwerbsarbeit tätigen Vater und eine vom Mann abhängige Hausfrau und Mutter voraussetzte, so kommt in dieser Forderung doch eine ethische Entscheidung zum Ausdruck, dass frei vereinbarte Marktlöhne nicht gerechte Löhne bilden können.

4. Kampf ums Recht

Es gibt verschiedene Wege, die Höhe von Löhnen festzulegen.

Ein Weg ist der Tariflohn, der in Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt wird. Die Lohnhöhe hängt entscheidend davon ab, wie die Machtverhältnisse zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern sind. Nur solche Verträge können gerecht gelten, bei denen es ein Machtgleichgewicht gibt. Sozialethisch und tarifpolitisch wie arbeitsrechtlich sind Tariflöhne mit einer „Richtigkeitsgewähr“ ausgestattet.

1. **Preissteigerung:** absolutes Gleichheitsprinzip für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ein kollektives Ereignis, das als Belastung der Geldentwertung Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen belastet. Grundprinzip der Tarifverhandlungen.
2. **Produktivitätsentwicklung:** War lange Zeit unstrittig. Idee war, dass die Produktivitätsentwicklung Folge der kollektiven Anstrengung beider Seiten ist. Strittig war nicht die Formel selber, sondern die Frage, werden den Produktivitätsanstieg zu welchem Leistungsanteil zu verantworten hat und deshalb darauf Ansprüche in welcher Höhe stellen kann.
3. **Umverteilungskomponente:** War immer umstritten. Gewerkschaften forderten sie als Element zur Nivellierung der Einkommensentwicklung, vor allem aber als Binnennachfrage.

Das Tarifsysteem beruht auf einer Kombination von zwei Prinzipien:

Dem Leistungsprinzip und dem Gleichheitsprinzip. Deshalb gilt das Verhandlungsergebnis als gerecht, wenn durch Tarifverträge beide Prinzipien zum Zuge kamen.

Von Mindestlöhnen sind existenzsichernde Löhne zu unterscheiden: Lohn, der die Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien abdeckt, ist ein existenzsichernder Lohn.

Mindestlöhne sind eine Lohnfestsetzung von einem Gremium, ohne dass es freie Verhandlungen gibt. Gerecht ist jener Lohn, der von gleich starken Tarifvertragsparteien ausgehandelt wurde.

Beim Recht auf Arbeit und dem Recht auf einen fairen Lohn prallen die marktkonforme Sichtweise und die menschenrechtliche Sicht aufeinander. Das Menschenrecht auf einen existenzsichernden Lohn widerspricht einem marktwirtschaftlichen Denkmodell, nach dem sich Löhne am Arbeitsmarkt nach Angebot und Nachfrage bilden sollen. Arbeit und Waren sind substantiell nicht vergleichbar. Menschenrecht-

lich gibt es klare Normen für die Erwerbsarbeit: Sie muss angemessen entlohnt werden und sozial abgesichert sein.

Die Funktion des Menschenrechts auf Arbeit und das Recht auf gerechte Entlohnung ist die Sicherung der Existenz. Die Fülle der geregelten Rechte ist nicht das Problem. Hungerlöhne, prekär gemachte Arbeit, überlange Arbeitszeiten oder mangelnde soziale Sicherheiten sind Ausdruck von Menschenrechtsverletzungen. Soziale Menschenrechte sind die Form, in der die Verhältnisse schon gedacht werden können, ehe sie verwirklicht sind. Es ist unverzichtbar, Rechte zu haben; doch das alleine stellt aber noch nicht sicher, sie auch zu bekommen. Erst eine Praxis der Aneignung der verweigerten und beschädigten Rechte in der „regressiven Moderne“ (Nachtwey) kann die „sozialen Vision“ wiedergewinnen, welche die Kämpfe um gerechte Arbeit, gerechten Lohn, gerechte Anteile am Sozialprodukt und soziale Sicherheit nähren kann.