

SWR2 Wissen

Was ist ein gerechter Lohn?

Von Sina Rosenkranz

Sendung: Freitag, 14. August 2020, 08.30 Uhr
(Erstsendung: Mittwoch, 14. November 2018, 08.30 Uhr)
Redaktion: Sonja Striegl
Regie: Alexander Schuhmacher
Produktion: SWR 2018/2020

Ein Lohn wird als gerecht empfunden, wenn Kollegen für gleiche Arbeit das gleiche verdienen. Bekommt einer mehr, ist das ungerecht.

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter www.SWR2.de und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:
<http://www1.swr.de/podcast/xml/swr2/wissen.xml>

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Kennen Sie schon das Serviceangebot des Kulturradios SWR2?

Mit der kostenlosen SWR2 Kulturkarte können Sie zu ermäßigten Eintrittspreisen Veranstaltungen des SWR2 und seiner vielen Kulturpartner im Sendegebiet besuchen. Mit dem Infoheft SWR2 Kulturservice sind Sie stets über SWR2 und die zahlreichen Veranstaltungen im SWR2-Kulturpartner-Netz informiert. Jetzt anmelden unter 07221/300 200 oder swr2.de

Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...
Kostenlos herunterladen: www.swr2.de/app

MANUSKRIFT

Collage (evtl. mit elektronischer Musik unterlegt)

O-Ton 1 - Stefan Liebig:

„Ein Lohn ist dann gerecht, wenn diejenigen, die die gleiche Tätigkeit ausführen wie ich, das gleiche Einkommen bekommen.“

Sprecherin:

Stefan Liebig, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

O-Ton 2 - Martina Hinz:

„Wenn ich für das bezahlt werde, was ich gearbeitet hab.“

Sprecherin:

Martina Hinz, Beschäftigte der Firma Elobau.

O-Ton 3 - Hagen Lesch:

„Für mich ist wichtig, dass ein gerechter Lohn das abbildet, was man als Leistung und Gegenleistung erbringt.“

Sprecherin:

Hagen Lesch, Institut der Deutschen Wirtschaft.

O-Ton 4 - Stefan Sell:

„Ich glaube (...) eine Lohnstruktur ist dann gerecht, wenn wir zwar Unterschiede haben zwischen oben und unten, (...) aber die Unterschiede dürfen ein bestimmtes Maß nicht überschreiten.“

Sprecherin:

Stefan Sell, Hochschule Koblenz.

O-Ton 5 - Norbert Christlbauer:

„Es gibt nicht DEN gerechten Lohn.“

Sprecherin:

Norbert Christlbauer, Personalchef der Firma Elobau.

Musik / Beat weg

Sprecher (männlich):

„Was ist ein gerechter Lohn?“ von Sina Rosenkranz.

6 Atmo: Produktion Firma Elobau, Maschinengeräusche (relativ laut)

Sprecherin:

Laut ist es in der Fabrikhalle der Firma Elobau im schwäbischen Leutkirch. Überall dröhnen Maschinen und Werkzeuge. Martina Hinz sitzt konzentriert an einem großen Tisch, vor ihr liegt ein Haufen grauer Kabel:

O-Ton 7 - Martina Hinz:

„Da kommt dann eine Platine drauf, da kommt dann ein Schalter drauf und wird des dicht gmacht und so wird des geschützt dann nachher / und des isch meine Aufgabe (...), des zu verzinne und dann geht's zum Weiterverarbeite in die nächste Abteilung.“

Sprecherin:

Elobau stellt Sensortechnik und Bediensysteme her, für den Maschinenbau und für Nutzfahrzeuge wie Traktoren oder Stapler. Ein typisch schwäbischer Zulieferer: Versteckt in der Provinz, aber weltweit erfolgreich. Rund 930 Beschäftigte arbeiten am Standort Leutkirch im Allgäu, eine davon ist Martina Hinz. Seit mehr als 20 Jahren ist sie in der Firma – und mitverantwortlich für eine kleine interne Revolution. Eine, die man eher in einem hippen Start-up-Unternehmen in Berlin vermuten würde, als bei einem familiengeführten Industrie-Zulieferer. Martina Hinz hat zusammen mit Kollegen ein eigenes Lohnsystem entwickelt. Der Aufruf kam über die Mitarbeiter-Zeitschrift.

O-Ton 8 - Martina Hinz:

„Ich hab des gehört, und ich war von der ersten Sekunde an begeistert, dachte: Au ja, da kann ich vielleicht was mitwirke. (...) Weil ich eben Elobau schon seit 23 Jahre kenn, und weiß, wo die Wehwehchen sind und immer dacht hab: Was könnt man besser mache oder was könnt man anders mache.“

Sprecherin:

Auslöser für das Projekt war eine Mitarbeiterbefragung: Die beförderte einen großen Frust beim Thema Lohn zu Tage – vor allem in der Fertigung. Gut 65 Prozent der Beschäftigten waren mit ihrem Einkommen unzufrieden. Ein erschreckend hoher Wert, meint Personalleiter Norbert Christlbauer. Für ihn war die Ursache schnell klar: Das alte Akkordsystem, bei dem jeder Mitarbeiter nach Stückzahl entlohnt wurde, passte nicht mehr zur modernen Produktion. Aber noch ein anderes Problem kam dazu:

O-Ton 9 - Norbert Christlbauer:

„Es hatte jeder sein Gehalt einzeln verhandelt mit dem Produktionsleiter und diese Intransparenz hat für Unmut gesorgt bei den Kollegen. / Weil es gab nämlich Situationen: Zwei Personen machen die gleiche Arbeit, sitzen nebeneinander, kriegen aber ein unterschiedliches Entgelt dafür.“

Sprecherin:

Beim neuen Lohnmodell sollte es darum von Anfang an gerechter zugehen. Transparenter. Demokratischer. Eigentlich ein Fall für den Betriebsrat, doch den gibt es bei Elobau nicht. Die Firma ist auch nicht im Metall-Tarifverband. Es habe in der Belegschaft nie den Wunsch danach gegeben, erklärt Personalchef Norbert Christlbauer. Bei Elobau stehe ohnehin der Mensch im Mittelpunkt – zumindest verspricht das die Firmenphilosophie, die sich am Konzept der „Gemeinwohl-

Ökonomie“ orientiert, also an bestimmten ökologischen und sozialen Standards. Trotzdem: Gemeinsam mit den Mitarbeitern ein Lohnmodell zu entwickeln, war auch für das Management Neuland. Freiwillig mitarbeiten wollten anfangs aber nur drei Beschäftigte.

O-Ton 10 - Norbert Christlbauer:

„Wenn Sie in die Fertigung gehen und den Menschen sagen, Ihr dürft jetzt Euer Gehalt und Euer System bestimmen, dann ist das zunächst mal völlig irritierend. / Des ist sicherlich was, wo die Leute dann gedacht haben: Naja, die machen jetzt so ein bisschen drum herum, aber eigentlich hat doch die Geschäftsführung schon den Plan in der Tasche. / Die brauchen jetzt halt ein paar Leute, die dazu nicken, aber am Ende ist das doch alles schon abgekartet und abgesprochen und das war auch die Erfahrung, die wir gemacht haben, dass ganz viele Kolleginnen und Kollegen das auch gedacht haben.“

Sprecherin:

Am Ende haben 56 Mitarbeiter beim Projekt „neues Vergütungssystem“ mitgemacht. Zwei Berater hat sich die Firma von außen dazu geholt. Und dann ging es los. Es wurde diskutiert, gestritten und es flossen sogar manchmal Tränen.

Denn schnell gab es mehr Fragen als Antworten: Sollen alle Beschäftigten das Gleiche verdienen oder soll es doch Unterschiede geben? Welche Kriterien sollen eine Rolle spielen: Ausbildung oder Betriebszugehörigkeit?

O-Ton 11 - Martina Hinz:

„Was wolle mer damit erreiche, mit dem Entlohnungsmodell? Wie können wir's? Wie kann ein Neues überhaupt entstehen? Das hat sehr, sehr lang gebraucht, bis wir auf einmal drauf gekomme sind und das hat wirklich sehr lange gebraucht.“

Sprecherin:

Nach 18 Monaten stand das Konzept. Für eine mittelständische Firma wie Elobau eine lange Zeit. Im historischen Maßstab: nur ein Wimpernschlag. Denn die Frage nach dem gerechten Lohn ist so alt wie die Lohnarbeit selbst. Unzählige Philosophen und Ökonomen haben sich mit ihr befasst: Von Thomas von Aquin im 13. Jahrhundert über Thomas Hobbes bis hin zu den großen britischen Ökonomen Adam Smith und David Ricardo. David Ricardo erklärte Anfang des 19. Jahrhunderts die Verteilungsfrage zur Hauptfrage der Volkswirtschaftslehre – für Karl Marx war sie das sowieso. Nach Marx war jede Form von Lohnarbeit Ausbeutung, egal wie gut oder schlecht bezahlt. Entsprechend radikal sein Appell an die Gewerkschaft:

O-Ton 12 - Zitat Karl Marx Sprecher:

„Statt des konservativen Mottos: Ein gerechter Taglohn für ein gerechtes Tagewerk!, sollte sie auf ihre Banner die revolutionäre Losung schreiben: Nieder mit dem Lohnsystem!“

Sprecherin:

Aber wenig hilfreich für den Wunsch der Arbeiter nach gerechter Entlohnung.

Musikbett (aber erst nach dem Zitat und Sprecher)

Sprecherin:

Bis heute hat die Frage nach dem gerechten Lohn nicht an Brisanz verloren: Trotz Mindestlohn können viele Deutsche von ihrem Einkommen kaum leben, Millionen Menschen müssen „aufstocken“, Hartz IV beziehen. Und auch wenn quer durch die Parteien – und durch die Corona-Krise verstärkt – längst Einstimmigkeit darüber herrscht, gesellschaftlich relevante Tätigkeiten wie Alten- oder Krankenpflege besser zu bezahlen, bleibt es bei der traditionellen Lohnverteilung: Eine Steuerberaterin verdient ein Vielfaches dessen, was ein Pfleger bekommt, Dax-Manager ein Hundertfaches ihrer Mitarbeiter. Warum ist das so? Nach welchen Regeln wird entschieden, wer wie viel verdient?

13 Atmo: Straße IW

Sprecherin:

Untersucht werden solche Fragen unter anderem in Köln im Institut der deutschen Wirtschaft. Arbeitgeberverbände und Unternehmen betreiben hier ihre eigene Forschungseinrichtung. Wie viel sie sich das kosten lassen, lässt sich schon an dem mächtigen Institutsgebäude unweit des Kölner Doms ablesen: Beste Lage, nur eine vierspurige Straße trennt es vom Rheinufer. Dr. Hagen Lesch beschäftigt sich hier seit vielen Jahren mit Tarifpolitik und der Lohnentwicklung in Deutschland. Gleich anfangs stellt er klar: Einfache Antworten auf die Lohngerechtigkeitsfrage gibt es in der Betriebswirtschaft nicht:

O-Ton 14 - Hagen Lesch:

„Der Lohn ist einfach ein Preis für den Faktor Arbeit, und ein Preis für Kartoffeln, da fragen wir doch auch nicht unbedingt, ist der gerecht oder nicht (...) das heißt, wenn man über Gerechtigkeit redet, muss man immer Werturteile zugrunde legen und damit sind wir natürlich in einer Debatte, mit der sich Ökonomen generell immer etwas schwerer tun.“

Sprecherin:

Aber zumindest auf die Frage, wie Löhne überhaupt entstehen und wer sie festlegt, hat Hagen Lesch Erklärungsansätze. In der sozialen Marktwirtschaft garantiert der Staat jedem Bürger ein Existenzminimum. Ansonsten hält er sich raus. Löhne entstehen durch Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, so zumindest die Theorie, aber auch durch Prozesse am Markt. Unter anderem spielt der Faktor Knappheit eine Rolle, erklärt Hagen Lesch:

O-Ton 15 - Hagen Lesch:

„Wir wissen, dass höhere Qualifikationen weniger am Markt vorhanden sind und wenn diese dann besonders gesucht werden, dann ist natürlich auch dort die Bereitschaft höher, höhere Löhne denjenigen, die diese Qualifikationen haben, zu zahlen. Dann gibt es andere Tätigkeiten, (...) beispielsweise körperlich anstrengende Tätigkeiten, die aber vielleicht eine geringere Qualifikation voraussetzen, wo wir vielleicht auch ein höheres Angebot haben an Menschen, die diese Belastung eben stemmen können und diese anbieten am Markt, da kann es sein, dass der Lohn relativ mager ist, weil schlicht und einfach genug Arbeitskräfte dafür da sind.“

Sprecherin:

Das heißt: Bezahlung hat nur bedingt mit Leistung zu tun. Mitentscheidend ist die Nachfrage. Das zeigt sich besonders eindrücklich in der Pflege: Dort steigen die Löhne wegen der immensen Nachfrage nach Pflegekräften seit 2016 langsam an, allerdings ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau. Solche Markt-Mechanismen haben auf die Lohnhöhe einen großen Einfluss, aber sie erklären längst nicht alles. Viele andere Faktoren spielen mit hinein: Hierarchie. Verantwortung. Regionale Unterschiede. Mann oder Frau. Migrant oder Nicht-Migrant. Traditionen. Sympathien. Verhandlungsgeschick.

O-Ton 16 - Hagen Lesch:

„Wir sehen an den Einflussfaktoren, dass Lohnbildung komplex ist, weil Löhne – zumindest in unserem Werturteil – viel abdecken muss.“

Sprecherin:

Zudem ist die Lohnhöhe in Deutschland historisch mit dem Einfluss der Gewerkschaften auf männlich geprägte Branchen zu erklären. Die Gewerkschaften haben – ausgehend vom Modell, dass der Mann eine ganze Familie ernähren muss – hohe Löhne in der Industrie ausgehandelt. Klassische Frauenberufe wie Kranken- oder Altenpflegerin werden immer noch so bezahlt, als wären sie nur ein Zubrot – obwohl sie das schon lange nicht mehr sind. Diese Jobs sind sogar unentbehrlich für Staat und Gesellschaft, nämlich „systemrelevant“, hat die Corona-Krise klar gemacht. Die Forderung nach gerechter Bezahlung fand auf einmal breite Unterstützung. Denn während die Pandemie die Wirtschaft größtenteils lahm legte, waren es gerade die schlecht bezahlten Beschäftigten, die das System weiter am Laufen hielten: Supermarkt-Kassiererinnen, Pflegekräfte, Paket-Zusteller. Doch mit der Rückkehr in den Alltag ist die Unterstützung für eine bessere Bezahlung schnell wieder abgeebbt. Die Frage, warum gerade soziale Berufe so wenig finanzielle Anerkennung bekommen, bleibt hingegen.

17 Einblenden: Atmo Umfrage in Stuttgart**Sprecherin:**

Umfrage an einem Herbstnachmittag auf einem Stuttgarter Flohmarkt. Sind 2.200 Euro Brutto als Durchschnitts-Gehalt für einen Rettungssanitäter gerecht?

*Umfrage in Stuttgart***O-Ton 18 - Mann 1:**

„Absolut nicht gerecht. Das ist... Berufe, die Leben retten, so unter Niveau bezahlt. Absolute Schweinerei. Krankenschwester, Arzthelferin, egal was. Ne Katastrophe. Die haben Arbeitszeiten, was soll man da noch sagen. Ich weiß es nicht. Feiertage, Dreischichtbetrieb, und und und. Und eine Bezahlung, dafür würde ein Normaler aus der Metallindustrie nicht mal aufstehen morgens. Das ist die Ungerechtigkeit.“

O-Ton 19 - Frau 1:

„Das entspricht bestimmt nicht dem Stress, den er hat. Also jeder sollte so vergütet werden, wie er wirklich körperlich und psychisch belastet wird, auf jeden Fall.“

O-Ton 20 - Mann 2:

„Klingt zu wenig. Definitiv, für die Arbeit, die da geleistet wird, mit Menschenleben retten finde ich 2.200 Euro nicht viel. Ist schon ein bisschen traurig eigentlich, wenn man sieht, dass die sozialen Berufe da hinten dran stehen.“

O-Ton 21 - Frau 2:

„Es gibt für mich auch keine gute Begründung, warum ein Manager zig Millionen Euro verdienen sollte und eben ein Rettungssanitäter 2.200 Brutto. Also davon kann man einfach nicht leben. In der Stadt, mit Kindern, mit Altersvorsorge. Das ist halt einfach Armut.“

Atmo weg

Sprecherin:

Das Stimmungsbild deckt sich mit dem allgemeinen Empfinden der Deutschen, weiß der Soziologe Dr. Stefan Liebig vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin:

O-Ton 22 - Stefan Liebig:

„Das ist glaube ich immer der entscheidende Punkt, dass es tatsächlich immer auf die Perspektive ankommt und auf den Vergleich mit anderen.“

Sprecherin:

Liebig beschäftigt die Frage der Gerechtigkeit auch als Leiter des „sozioökonomischen Panels“. Das ist die größte und am längsten laufende Langzeitstudie in Deutschland. Für sie werden seit 1984 jährlich rund 30.000 Menschen befragt, seit 13 Jahren auch zur Lohngerechtigkeit.

O-Ton 23 - Stefan Liebig:

„Menschen vergleichen ihren Lohn, ihr Einkommen mit dem Lohn, den andere erhalten, und zwar denjenigen, die ähnliche Merkmale haben wie sie. / Also: Wenn ich als Hochschullehrer beurteilen möchte, ob mein Einkommen gerecht ist, dann vergleiche ich mich natürlich mit einem anderen Hochschullehrer. / Oder der Taxifahrer vergleicht sich mit anderen Personen, die in gleicher Weise Taxi fahren.“

Sprecherin:

Und Frauen vergleichen sich mit anderen berufstätigen Frauen und nicht mit ihren männlichen Kollegen. Deshalb ist unter ihnen das Ungerechtigkeitsempfinden auch nicht größer als unter berufstätigen Männern.

O-Ton 24 - Stefan Liebig:

„//Das ist deswegen//, weil sie sich eben mit den anderen Frauen vergleichen, die in gleicher Weise geringere Einkommen erhalten.“

Sprecherin:

Deshalb hat die Mehrheit der Deutschen auch gar kein Problem damit, dass Chefs mehr verdienen als einfache Angestellte. Die Chefs haben ja in der Regel eine bessere Ausbildung, längere Arbeitszeiten, mehr Verantwortung. Selbst hohe

Managergehälter gehen für die meisten in Ordnung, solange sie eine bestimmte Obergrenze nicht überschreiten. Die liegt laut Stefan Liebig bei maximal dem vierzigfachen Lohn eines einfachen Angestellten. Bei der ganzen Diskussion um Managergehälter gehe es den Menschen aber weniger um Beträge, erläutert der Soziologe.

O-Ton 25 - Stefan Liebig:

„Sondern es geht da drum, dass Personen, die hohe Einkommen erhalten, bestimmtes Fehlverhalten oder geringe Leistung erbracht haben und trotzdem weiter diese hohen Einkommen erhalten. Von da her geht es in dem Fall darum, gilt das Leistungsprinzip oder wird das für bestimmte Gruppen außer Kraft gesetzt.“

Sprecherin:

Den eigenen Lohn empfinden insgesamt zwischen zwei Drittel und drei Viertel der Deutschen als gerecht. Ein Wert, der – von kleinen Schwankungen abgesehen – im Zeitraum 2005 bis 2018 stabil geblieben ist. Wo Deutschland bei der Lohnzufriedenheit im internationalen Vergleich steht, kann Liebig nicht beurteilen. Denn andere europäische Länder haben erst damit begonnen, die entsprechenden Daten zu erheben. Aber etwas anderes lässt sich seiner Meinung nach eindeutig aus den Befragungen herauslesen:

O-Ton 26 - Stefan Liebig:

„Was wir tatsächlich beobachten ist, dass die Einkommen im oberen Einkommensbereich als eigentlich weniger ungerecht wahrgenommen werden. / Also die Idee, dass die Mehrheit der Deutschen glaubt, dass Ärztinnen und Ärzte mit einem Einkommen von rund 6.200 Euro, dass die ungerecht entlohnt werden, also dass die zu viel bekommen, das ist tatsächlich nicht der Fall. (...) Das Problem besteht nicht im oberen Einkommensbereich, sondern tatsächlich im unteren Einkommensbereich. Hier haben wir tatsächlich das Empfinden, dass die niedrigeren Einkommen oder die unteren Einkommensbereiche zu wenig erhalten.“

Sprecherin:

Mehr als 80 Prozent der Deutschen halten Löhne von durchschnittlich 2.700 Euro Brutto im Monat für zu niedrig. Einkommen, die um den Mindestlohn liegen, werden sogar von mehr als 90 Prozent der Deutschen als ungerecht wahrgenommen.

27 Atmo: Campus Sell

Sprecherin:

Auch Prof. Stefan Sell sieht das Gerechtigkeitsproblem in Deutschland vor allem im unteren Einkommensbereich. Vom kleinen Hochschul-Campus im rheinland-pfälzischen Remagen aus kämpft der Sozialwissenschaftler seit Jahren für eine gerechte Sozial- und Wirtschaftspolitik. Aus einem Stapel Papier kramt er eine aktuelle Statistik hervor:

O-Ton 28 - Stefan Sell:

„Nach den neuesten Zahlen ist es so, dass insgesamt 3,7 Millionen – wohlgemerkt sozialversicherungspflichtige VOLLzeitbeschäftigte verdienen weniger als 2.000 Euro

Brutto im Monat. Das muss man sich mal vorstellen, das bedeutet, dass all die Leute entweder zum Mindestlohn arbeiten müssen, dann kommen Sie auf 1.600 Euro im Monat, oder knapp da drüber verdienen.“

Sprecherin:

Was dem Sozialwissenschaftler spürbar Sorge bereitet ist, dass in seiner Wahrnehmung die Löhne in Deutschland seit den 90er Jahren immer weiter auseinanderdriften: Von Lohnsteigerungen hätten vor allem die oberen Einkommensgruppen profitiert, die unteren seien dagegen komplett abgehängt worden. Dass vor allem in Dienstleistungsberufen mit viel Kontakt zu Menschen so niedrige Löhne gezahlt werden, also in Pflege, Bildung, Einzelhandel, erklärt Stefan Sell so:

O-Ton 29 - Stefan Sell:

„Erstens haben wir dort sehr hohe Frauenanteile, die dazu geführt haben, dass historisch die Löhne dort niedrig angesetzt werden konnten, weil früher diese Berufe oftmals reine Zuverdienstberufe waren zu einem männlichen Vollzeitbeschäftigten, zum anderen weil die Gewerkschaften in diesen Dienstleistungsberufen völlig unterentwickelt sind, und drittens ist es natürlich so, dass die Personalkosten in diesen Jobs natürlich eine viel höhere Bedeutung haben, denken Sie an die Pflege, dort machen die Personalkosten etwa 70 bis 80 Prozent der Gesamtkosten aus, während in der Industrie, wo wir ja wirklich gute Löhne haben und auch steigende Löhne haben, da haben wir Personalkostenanteile, die liegen unter 20 Prozent, das heißt, wenn Sie da die Löhne erhöhen, hat das für die Unternehmen eine viel geringere Bedeutung als wenn Sie in einem Altenheim auf einmal die Löhne um 10 Prozent erhöhen müssten, was das Kostenniveau angeht.“

Sprecherin:

Insgesamt beobachtet Stefan Sell, dass die Löhne immer weniger in Tarifverhandlungen bestimmt werden, also von Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam für eine Branche. Sondern inzwischen mehr und mehr von den Arbeitgebern im Alleingang. Während vor 20 Jahren noch mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland nach einem Branchentarifvertrag gearbeitet haben, sind es inzwischen nur noch gut die Hälfte. Und nichts verschärfe die Lohnungleichheit in Deutschland so stark wie die nachlassende Tarifbindung, resümiert auch das Münchner Ifo-Institut in einer Studie. Die zunehmende Digitalisierung in der Arbeitswelt könnte das Problem der immer weiter auseinandergehenden Lohnschere verschärfen, prognostiziert Stefan Sell:

O-Ton 30 - Stefan Sell:

„Das heißt, die Mitte, die in Deutschland gerade so wichtig ist und die immer noch erklärt, warum immer noch viele Menschen in Deutschland relativ zufrieden sind, das wird vor allem bestimmt von den Facharbeitern, den Handwerkern, den normalen Angestellten, die sagen: ist eigentlich ganz in Ordnung, was ich verdiene, diese Mitte wird nach allen Vorhersagen, die wir kennen, doch deutlich an Gewicht verlieren. (...) Und (...) wenn die Schere zu groß ist, dann wird das die sozialen Spannungen mit Sicherheit befördern.“

Sprecherin:

Das will niemand. Trotzdem ist es eine umstrittene Frage, ob der Staat verpflichtet ist, bei der Lohnentwicklung mitzubestimmen und für mehr Gerechtigkeit zu sorgen? Oder liegt die Verantwortung bei der Wirtschaft? Moderat hat die Bundesregierung schon in die Lohnentwicklung eingegriffen: Seit 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn, derzeit er bei 9 Euro 35 die Stunde. 2017 hat die Bundesregierung außerdem das so genannte Entgelttransparenz-Gesetz auf den Weg gebracht, das vor allem Frauen mehr Gerechtigkeit am Arbeitsmarkt bringen soll: Sie können von ihrem Arbeitgeber nun Auskunft darüber verlangen, was Kollegen mit vergleichbarer Beschäftigung verdienen. In Anspruch genommen wird das bisher allerdings kaum. Für den Sozialwissenschaftler Stefan Sell reichen diese Bemühungen bei Weitem nicht aus:

O-Ton 31 - Stefan Sell:

„Der Staat hat in bestimmten Situationen in meinen Augen die verdammt Pflicht und Schuldigkeit, Entwicklungen, die außer Kontrolle geraten, zu bearbeiten. Und dazu zählt zum Beispiel, wenn ganze Branchen oder bestimmte Personengruppen abgekoppelt werden, von der Lohnentwicklung. Und dafür stehen ihm auch Instrumente zur Verfügung.“

Sprecherin:

Als eines der wichtigsten Instrumente sieht Stefan Sell den gesetzlichen Mindestlohn. Tatsächlich hat der innerhalb kürzester Zeit gewirkt: Das Ungerechtigkeitsempfinden ist seither in den untersten Lohngruppen deutlich zurückgegangen, das zeigen Daten des soziökonomischen Panels. Auch ist der von den Arbeitgebern prognostizierte Jobabbau nicht eingetreten. In den nächsten zwei Jahren soll der Mindestlohn in mehreren Schritten um gut einen Euro steigen – auf dann 10 Euro 45. Aber selbst das sei noch viel zu niedrig, glaubt Stefan Sell. Der Mindestlohn müsste deutlich über 12 Euro liegen:

O-Ton 32 - Stefan Sell:

„Auch wenn das für einige Unternehmen bedeuten würde, dass sie bei diesen Kostenstrukturen über die Wupper gehen. Aber andere Unternehmen würden durch einen höheren Mindestlohn mit Sicherheit zusätzlichen Absatz generieren können, mehr Beschäftigung aufbauen können, der jetzige Mindestlohn ist in meinen Augen eindeutig zu niedrig.“

Sprecherin:

Ein Mindestlohn von 12 Euro? Aus Sicht der Arbeitgeber momentan undenkbar. Neben dem Mindestlohn gäbe es für den Staat aber noch eine andere Stellschraube: allgemeinverbindliche Tarifverträge – und zwar für die Branchen, die kaum mehr gewerkschaftlich organisiert sind. Dort wären die Arbeitgeber dann dazu verpflichtet, alle Beschäftigten nach Tarif zu bezahlen. Ganz generell sind Tarifverträge – auch ohne Einfluss des Staates – ein höchst effektives Mittel, um das Gerechtigkeitsempfinden zu steigern:

O-Ton 33 - Helena Schneider:

„Arbeitnehmer, die nach Tarif bezahlt werden, fühlen sich grundsätzlich gerechter entlohnt als Arbeitnehmer, die nicht nach Tarif bezahlt werden.“

Sprecherin:

So die Ökonomin Helena Schneider vom arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft in Köln.

O-Ton 34 - Helena Schneider:

„Das könnte zum einen daran liegen, dass ein Tarifvertrag sehr hohe Transparenz schafft, dass man weiß, warum man wieviel verdient, auch im Vergleich zu den anderen, zudem könnte es aber auch daran liegen, dass man (...) seinen Lohn nicht selbst, hilflos quasi dem Arbeitgeber ausgeliefert verhandeln muss, sondern dieses große Kollektiv der Gewerkschaft den Lohn aushandelt und man dann das Gefühl hat, da kommt ein gerechteres Ergebnis raus, wenn zwei gleichwertige Verhandlungspartner den Lohn ausgehandelt haben.“

Sprecherin:

Tarifverträge und Mindestlohn – zwei Instrumente, die für einen gerechteren Lohn sorgen könnten. Oder sich ihm zumindest annähern. Denn DEN gerechten Lohn gibt es nicht – dieses Fazit ziehen alle Experten. Auch Hagen Lesch vom Institut der deutschen Wirtschaft:

O-Ton 35 - Hagen Lesch:

„Die Antwort auf die Frage, gibt es einen gerechten Lohn, würde ich einfach mal mit Nein beschreiben, weil jeder eine andere Vorstellung davon hat, was gerecht ist. (...) Insofern: Die Antwort ist immer schwierig und im Grunde nicht zu geben.“

36 Atmo: Fabrikhalle Elobau**Sprecherin:**

Auch die schwäbische Firma Elobau in Leutkirch wird DEN gerechten Lohn für alle wohl nicht finden. Aber sie hat es versucht. Anfang 2017 trat in der Fertigung das neue, von den Beschäftigten selbst entwickelte Vergütungsmodell in Kraft. Der Stundenlohn ist abgeschafft, alle bekommen ein festes Basisgehalt. Wie hoch dieses Basisgehalt ausfällt, hängt von der Qualifikation, Erfahrung und der Aufgabe im Unternehmen ab. Zusätzlich können sich die Mitarbeiter bis zu zehn Prozent Aufschlag erarbeiten – über ein individuelles Punktesystem, das die Beschäftigten mit dem Produktionsleiter gemeinsam bewerten und das Kriterien wie Pünktlichkeit oder Umweltbewusstsein berücksichtigt. Zu guter Letzt gibt es eine Erfolgsprämie, die für den einfachen Beschäftigten genauso hoch ist wie für das Management. Unterm Strich kein hochinnovatives Vergütungsmodell, meint Personalchef Norbert Christlbauer. Für das Unternehmen aber trotzdem ein großer Umbruch:

O-Ton 37 - Norbert Christlbauer:

„Wir haben neben einem Vergütungssystem, das funktioniert, das hat bei Einführung über 96 Prozent Zustimmung bekommen, neben diesem System haben wir, wir haben die Kultur verändert, wie Zusammenarbeit stattfindet und das ist das wesentlich wichtigere Ergebnis aus meiner Sicht heraus. (...) Da gibts kein oben-unten, das ist der Chef und ich bin nur die Produktionsmitarbeiterin, sondern wir kommen uns sehr stark auf Augenhöhe entgegen und schätzen den anderen Wert und wissen somit auch wenn der andere... – wir haben das Gefühl, dass wir jetzt

einfach alles aussprechen. Und das ist eigentlich der große Unterschied und deswegen sag ich immer: Das war systemverändernd.“

Sprecherin:

Bei Elobau sind seit dem Lohn-Projekt alle per Du, Entscheidungen transparenter, das Klima offener. Martina Hinz, die Beschäftigte aus der Fertigung, hat seit ihrer Mitarbeit im Lohnprojekt das Gefühl: Ihre Meinung ist im Unternehmen wichtig. Auch dem Geschäftsführer Michael Hetzer:

O-Ton 38 - Martina Hinz:

„Ich bin auch ein Mensch, der da so ein bisschen Seelelebe reinbringt und wenn der Herr Hetzer, sprich: Michael, da durchläuft, er grinst mich an, ich grins ihn an, hallo, gude Morge, das ist ein klasse Gefühl.“

Sprecherin:

Denn für wie gerecht ein Lohn empfunden wird, bemisst sich nicht nur an harten Zahlen und am Geld. Sondern auch an Wertschätzung durch den Chef, Zufriedenheit, direkt am Arbeitsplatz. Insofern war das Projekt bei Elobau zumindest für die 56 Mitarbeiter, die das neue Lohnsystem mitentwickelt haben, ein Gewinn. Aber wie steht es um die anderen Beschäftigten in der Firma? Hat es auch ihnen wirklich mehr Gerechtigkeit gebracht? Bisher offenbar nicht allen. Bei der jüngsten Mitarbeiter-Befragung ist die Lohn-Zufriedenheit in einigen Bereichen sogar noch einmal gesunken. Wirklich erklären kann sich Personalchef Christlbauer das nicht – wurde doch keiner mit der Lohnreform schlechter gestellt, im Gegenteil: Ein großer Teil der Belegschaft steht heute besser da. Aber noch befindet sich das neue Modell in der Übergangsphase: Einige Mitarbeiter rücken erst nach und nach zu den Besserverdienenden auf. Das heißt: Da ist noch Luft nach oben – möglicherweise ein Grund für die Lohn-Unzufriedenheit. Die Projektgruppe soll der Sache jetzt auf den Grund gehen, darunter Martina Hinz. War die ganze Arbeit umsonst? Oder wird die kleine Revolution, an der sie beteiligt war, zumindest langfristig für mehr Gerechtigkeit sorgen?

O-Ton 39 - Martina Hinz:

„Bei viele ja. Bei viele ja. Es war ja wirklich so extrem, dass die Spanne so groß war zwischen Minimal-Verdiener und Maximal-Verdiener, obwohl die beide die gleiche Tätigkeiten hatten und es war einfach ungerecht. Es war ungerecht.“

Musik

* * * * *