

Frankfurter Arbeitspapiere

zur gesellschaftsethischen
und sozialwissenschaftlichen
Forschung

FAGsF Nr. 57

Judith Hahn (Hg.)

Gerechter Lohn in der Kirche

Sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TVöD durch die Kirchen

November 2009



Oswald von Nell-Breuning
Institut
für Wirtschafts- und
Gesellschaftsethik
der Philosophisch-Theologischen
Hochschule Sankt Georgen

Oswald von Nell-Breuning-Institut
für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik
der Philosophisch-Theologischen
Hochschule Sankt Georgen

Telefon 069 6061 230

Fax 069 6061 559

Email nbi@sankt-georgen.de

Internet www.nell-breuning-institut.de

ISSN 0940-0893

Alle neueren *Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung* sind abrufbar unter
<http://www.sankt-georgen.de/nbi/publ/fagsf.html>.

Inhaltsverzeichnis

Georg Grädler	
Übersicht über die Regelungen der KODAen im Bereich der katholischen verfassten Kirche	5
Judith Hahn	
Gerechter Lohn in der Kirche. Vorgaben des universalen kirchlichen Rechts (cc. 231 § 2 und 1286 CIC)	7
Friedhelm Hengsbach SJ	
Entgelt, Macht, angeeignete Parität. Warum sind gerechte Arbeitsverhältnisse in der Kirche unwahrscheinlich?	29
Bernhard Emunds	
Familiengerechter Lohn	45
Joachim Wiemeyer	
Sozialethische Überlegungen zum marktgerechten Lohn	75
Axel Pulm	
Ansätze einer leistungsorientierten Vergütung	95
Literaturempfehlung zu Kristin Bergmanns Beitrag „Konkrete Ansätze zur Familienförderung“	109
Tagungsplan	110
Judith Hahn	
Gerechter Lohn in der Kirche. Sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TVöD durch die Kirchen	113
Die Autoren	144

Georg Grädler

Übersicht über die Regelungen der KODAs im Bereich der katholischen verfassten Kirche

(Stand 1. Oktober 2008)

Zunächst muss man sich klarmachen, dass sich die Regelungskompetenz im Bereich der verfassten Kirche auf

- vier Regional-Kommissionen,
- acht diözesane Kommissionen,
- und sechs Betriebs- oder Bereichskommissionen

verteilt. Gemeinsam ist allen Regelungen, dass sie sich weiterhin am Dienstrecht des öffentlichen Dienstes orientieren. Jedoch haben alle Kommissionen Eigenregelungen gestaltet. Sieben Kommissionen orientieren sich am TVÖD Vka (Bayerische Regional-KODA, Regional-KODA NW, Regional-KODA Osnabrück/Vechta, Bistums-KODAs Limburg, Trier, Speyer, Mainz), drei Kommissionen am TV-Länder (Freiburg, Fulda, Hildesheim), eine Kommission am TVÖD Bund (VDD) und zwei KODAs haben noch keine Neuregelung getroffen.

Nachdem der öffentliche Dienst in bewusster Abkehr vom Alimentationsprinzip des Beamtenrechts den Verheirateten- und Kinder-Ortszuschlag abgeschafft hat, stellte sich für den kirchlichen Dienst die Frage einer familiengerechten Komponente neu. Zwar gilt auch im öffentlichen Dienst eine Besitzstandsregelung, jedoch entfallen spätestens bei einem Arbeitgeberwechsel alle Kinderkomponenten.

In allen Kommissionen sind Diskussionen über Regelungen geführt worden, mit denen Familien unterstützende Maßnahmen gefördert werden. So soll es beispielsweise in Hildesheim anlässlich der Geburt eines Kindes ein Kontingent von einmalig zehn zusätzlichen freien Tagen geben. In einer Reihe von Kommissionen ist die Diskussion um Familien unterstützende Regelungen noch oder bereits wieder im Gange. Nach bisheriger Kenntnis haben sich drei Kommissionen für die Beibehaltung oder modifizierte Anwendung einer Kinderzuschlagskomponente entschlossen. So wird in den Diözesen Freiburg, Fulda und aktuell Mainz weiterhin ein Zuschlag für neugeborene Kinder gezahlt, der durchweg aus dem Topf der Leistungskomponente, also in veränderter Umverteilung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst finanziert wird. Während in Freiburg der Kinderzuschlag in unveränderter Höhe dynamisiert gezahlt wird (aktuell 93 Euro), wird in den bei-

den anderen Diözesen ein niedrigerer Beitrag, der sich an dem verfügbaren Umlagevolumen orientiert, gezahlt. Zusätzlich wird in Freiburg, wie in einigen anderen Diözesen auch, eine Geburtsbeihilfe – unabhängig vom Beschäftigungsumfang – gewährt. In Freiburg kommt hinzu, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern unter zwölf Jahren auf Antrag die Wochenarbeitszeit um ein Stunde (TV-Beschäftigte anteilig) reduziert wird. Eine Fortführung der Diskussion, ob und wie sich dies mit den Forderungen der katholischen Soziallehre in Einklang bringen lässt, steht nach wie vor an.

Gerechter Lohn in der Kirche. Vorgaben des universalen kirchlichen Rechts (cc. 231 § 2 und 1286 CIC)

Einleitung

In der Debatte um Familien- und Leistungskomponente als Bestandteil kirchlicher Entgelte, wie sie unter anderem 2007 im KODA-Kompass, dem Veröffentlichungsorgan der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA geführt wurde, nahmen Vertreter der Mitarbeiterseite Bezug auf das universale Kirchenrecht, um eine Pflicht der Dienstgeber zu begründen, „die familiäre Situation bei der Entlohnung kirchlicher Mitarbeiter zu berücksichtigen.“¹ Neben den partikularen arbeitsrechtlichen Ordnungen, die die deutschen Diözesanbischöfe für ihre Bereiche erlassen haben und auf deren Grundlage sich der Sonderweg der Kirche im Bereich des Arbeitsrechts in Deutschland entfaltet, spielt somit das universale Kirchenrecht eine Rolle, zumindest hinsichtlich der – allerdings sehr wenigen – Normen, in denen es Regelungen mit arbeitsrechtlicher Relevanz enthält. Diese sind vorliegend daraufhin zu untersuchen, welche Aussagen sie über ein gerechtes Entgelt enthalten. Es ist ein rechtlicher Ist-Stand abzubilden, die bestehenden Vorgaben, die sich aus dem universalen kirchlichen Recht ergeben und die einen Rahmen für das rechtliche Handeln der teilkirchlichen Gesetzgeber und Gesetzesunterworfenen bilden, sind zu erheben und darzustellen. Normativ-ethische Überlegungen werden nicht getätigt, diese erfolgen im Rahmen der sozialetischen Beiträge in diesem Arbeitsheft. Vorab sind einige Klärungen voranzustellen, die verdeutlichen, was mit *Vorgaben des universalen kirchlichen Rechts* gemeint ist.

¹ Eder, Joachim, Arbeitgeber lehnen Kinderzuschlag ab. Die Mitarbeiterperspektive, in: KODA-Kompass 28 (2007), 3.

A Klärungen

Universales kirchliches Recht

Mit dem Begriff des universalen kirchlichen Rechts werden die Rechtsnormen bezeichnet, die von einem universalkirchlichen Gesetzgeber, dem Papst, dem Bischofskollegium oder kurialen Organen, für die Gesamtkirche erlassen wurden. Neben dem Gesetzbuch mit Geltung für die lateinische Kirche, dem Codex Iuris Canonici (CIC), bestehen weitere universale Regelungen, die im Rahmen einer Apostolischen Konstitution, eines Motu Proprio, einer Instruktion oder einer Ausführungsverordnung vorliegen können. Formen universalkirchlicher Normgebung gibt es also einige, vorliegend werden nur die Quellen beachtet, denen sich rechtliche Aussagen über den gerechten Lohn in der Kirche entnehmen lassen. Der Bestand universalkirchlicher Regelungen zu diesem Thema ist überschaubar, er beschränkt sich auf zwei Normen im Gesetzbuch der lateinischen Kirche, c. 231 § 2 und c. 1286 CIC.

Im Unterschied zu universalkirchlichen Normen lassen sich die Ordnungen, auf denen das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland beruht, als partikularkirchliches Recht qualifizieren, insoweit sie regelmäßig von den Diözesanbischöfen für ihren Bereich in Kraft gesetzt werden. Zu vermeiden ist allerdings eine pauschale Zuordnung des Arbeitsrechts in der Kirche zum Kirchenrecht: viele rechtliche Bestandteile des Arbeitsrechts im kirchlichen Bereich stellen kein Kirchenrecht dar. Zum einen gelten viele staatliche Regelungen auch im kirchlichen Bereich, wie zum Beispiel das Kündigungsschutzgesetz, und bleiben dabei staatliches Recht, werden also nicht in Kirchenrecht transformiert. Zum anderen sind Ordnungen, die kraft der Satzungsautonomie einer Vereinigung erlassen werden, als autonomes Satzungsrecht zu qualifizieren und nicht als Kirchenrecht. Mitglieder eines kirchlichen Vereins können entsprechendes autonomes Satzungsrecht schaffen. Dieses Recht kann allerdings zu partikularem Kirchenrecht werden, wenn es von einem kirchlichen Gesetzgeber, in der Regel dem zuständigen Diözesanbischof, für das seiner Jurisdiktion unterstehende Gebiet als kirchliches Gesetz promulgiert wird. Dieses Verfahren ist aus dem Caritas-Bereich bekannt, für den der jeweils zuständige Diözesanbischof die aufgrund der Satzungsautonomie des DCV zustande gekommene AK-Ordnung und die Arbeitsvertragsrichtlinien als diözesane Gesetze in Kraft setzt.

Verhältnisbestimmung zwischen universalem und partikularem kirchlichem Recht
Wird, wie im Titel des vorliegenden Beitrags geschehen, von *Vorgaben* gesprochen, die sich aus dem universalen kirchlichen Recht für das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland ergeben, wird damit eine Rangfolge universaler und partikulärer Normen vorgegeben. Kirchliches Arbeitsrecht, das von den jeweiligen Diözesanbischöfen in Deutschland für den Bereich ihrer (Erz)Diözese in Geltung gesetzt wurde, ist partikulares kirchliches Recht, also Recht, das nur in einen bestimmten abgegrenzten Geltungsbereich, etwa einem Bistum, gilt. Das universale kirchliche Recht, das eine Relevanz für die Gesamtkirche aufweist, ist dem partikularen Recht vorgeordnet. Was sich also den cc. 231 § 2 und 1286 CIC an Aussagen über den gerechten Lohn in der Kirche entnehmen lässt, bindet den partikularkirchlichen Gesetzgeber. Ein Diözesanbischof darf somit nicht abweichend von den Inhalten der genannten Normen gesetzgeberisch tätig werden, er darf durch Akte partikulärer Gesetzgebung universales Recht nicht unterlaufen.

Gesetzesunterworfenen des kirchlichen Rechts

Kirchliches Recht gilt ausschließlich für die natürlichen (vgl. cc. 11 und 96 CIC) und juristischen Personen (vgl. c. 113 § 2 CIC) in der Kirche. Betroffen sind somit alle Getauften als natürliche Personen und alle kirchliche Vereinigungen mit Rechtspersönlichkeit als juristische Personen. Individuelle oder kollektive Subjekte ohne kirchliche Rechtspersönlichkeit werden hingegen vom kirchlichen Recht nicht unmittelbar erfasst. In Bezug auf die vorliegend thematisierte Fragestellung bedeutet das, dass nur diejenigen natürlichen und juristischen Personen, die sich im Feld des kirchlichen Arbeitsrechts bewegen, an die Vorgaben der cc. 231 § 2 und 1286 CIC gebunden sind, die Rechtssubjekte in der Kirche sind. Vor diesem Hintergrund ist bereits vorab der Annahme eine Absage zu erteilen, es sei rein auf der Grundlage des Kirchenrechts möglich, alle Akteure im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts an die kirchenrechtlichen Vorgaben zu binden.

B Auslegung der cc. 231 § 2 und 1286 CIC

Im Folgenden werden die beiden genannten Canones auf ihren Gehalt an Aussagen über den gerechten Lohn in der Kirche hin untersucht. In deutscher Übersetzung lauten die beiden Normen:

c. 231 § 2

Unbeschadet der Vorschrift des c. 230 § 1 haben sie [Laien, die auf Dauer oder auf Zeit für einen besonderen Dienst in der Kirche bestellt werden] das Recht auf eine anständige, an ihrer Stellung bemessene Vergütung, durch die sie, zugleich unter Wahrung der Vorschriften des weltlichen Rechts, imstande sind, in geziemender Weise für die eigenen Erfordernisse und die ihrer Familie aufzukommen; weiter verlangt das Recht, dass für ihre Vorsorge und soziale Sicherung sowie medizinische Versorgung, wie man sagt, gebührend vorgesehen wird.

c. 1286

Die Vermögensverwalter

[...]

2° schulden denjenigen, die aufgrund einer Vereinbarung Arbeit leisten, einen gerechten und anständigen Lohn, so dass diese imstande sind, für ihre und die Erfordernisse ihrer Angehörigen angemessen aufzukommen.

In beiden Normen wird die Vergütungshöhe durch das Adjektiv *anständig* näher bestimmt, in c. 1286 n. 2 darüber hinaus durch *gerecht*. Dies wird in beiden Canones übereinstimmend konkretisiert durch den Zusatz, der Lohn müsse den Beschäftigten in die Lage versetzen, für sich selbst und seine Familie angemessen zu sorgen.

1 C. 231 § 2 CIC

1) Systematische Einordnung

Die Bedeutung einer Norm erschließt sich von ihrem Inhalt her; ein erster Schritt zu ihrer Auslegung besteht daher darin, den Wortlaut des Normtextes zu interpretieren. Von besonderer Relevanz ist auch, in welchem *Zusammenhang* der Gesetzgeber eine Regelung gestellt hat. Die Zu- und Einordnung in eine bestimmte Rechtsmaterie gibt häufig Aufschluss darüber, wie der Gesetzgeber eine Norm verstanden wissen wollte. C. 231 § 2 ist Teil des kirchlichen Verfassungsrechts, in dessen Rahmen der kirchliche Gesetzgeber die kirchliche Verfassung, den hierarchisch gestalteten Aufbau der Kirche und ihrer Glieder, und die Beziehung der Kirchenglieder zueinander festgelegt hat. Die wechselseitigen Beziehungen werden rechtlich durch gegenseitig geschuldete Rechte und Pflichten geregelt. Bei c. 231 § 2 handelt es sich um eine Norm innerhalb eines Rechte- und Pflichtenkatalogs, konkret des Katalogs über die Rechte und Pflichten der Laien in der Kirche.

Dieser besteht aus acht Canones, dessen letzter c. 231 bildet. Die Reihung beginnt mit eher generellen Rechten und Pflichten der Laien in der Kirche, wie dem Recht, am Verkündigungsdienst der Kirche teilzuhaben (c. 225) und der Pflicht zur christlichen Erziehung der Kinder (c. 226). Ab c. 228 werden dann spezifische Regelungen für die Laien vorgenommen, in denen deren Rechte und Pflichten bezüglich möglicher von ihnen zu übernehmender Aufgaben und Ämter in Kirche geregelt werden.² C. 231 § 2 normiert somit ein *Recht* der Laien. Dem korrespondiert implizit, wenn auch ungenannt, eine Pflicht desjenigen, der die Laien im Dienst der Kirche beschäftigt.

2) Normadressaten

Als Normadressaten des c. 231 nennt der kirchliche Gesetzgeber Laien, die auf Dauer oder auf Zeit für einen besonderen Dienst in der Kirche bestellt werden. Diese Beschränkung auf eine näher bestimmte Gruppe von Laien im kirchlichen Dienst, nämlich auf die, die dauerhaft oder zeitlich beschränkt einen besonderen Dienst verrichten, verhindert, dass alle Beschäftigungsverhältnisse mit Laien im kirchlichen Bereich der Geltung der Norm unterfallen.³ Unter dem Begriff der Laien *im besonderen Dienst* der Kirche subsumiert der kirchliche Gesetzgeber nur die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Aufgabe verrichten, die als *Kirchenamt* gilt, oder die auf der Grundlage einer *kirchenamtlichen Sendung* tätig sind. Bei einem Kirchenamt handelt es sich um einen Dienst, der durch göttliche oder kirchliche Anordnung auf Dauer eingerichtet ist und der Wahrnehmung eines geistlichen Zweckes dient (vgl. c. 145 § 1 CIC). Notwendig, damit eine Tätigkeit als Kirchenamt verstanden werden kann, ist, dass eine kanonische Amtsübertragung durch die zuständige Autorität stattgefunden hat (vgl. cc. 146 und 147 CIC). Laien im besonderen Dienst der Kirche sind weiter diejenigen, die ihren Dienst auf

² Vgl. Reinhardt, Heinrich J. F., Einführung vor c. 224, in: Lüdicke, Klaus (Hg.), MK, Loseblattsammlung, 2. Erg.-Lief., Stand Jan. 1986, Essen, S. 2 Rdnr. 7.

³ Anderer Ansicht Pree, Helmuth/Primetshofer, Bruno, Das kirchliche Vermögen, seine Verwaltung und Vertretung. Eine praktische Handreichung, Wien 2007, S. 87 FN 166.

der Grundlage einer besonderen kirchenamtlichen Sendung verrichten. Ein bekannter Begriff, mit dem eine solche Sendung beschrieben wird, ist der der *missio canonica*, wie sie zum Beispiel Religionslehrerinnen und -lehrern erteilt wird. Es ist also festzuhalten, dass eine Anwendung des c. 231 auf alle Laien im kirchlichen Dienst nicht zum Tragen kommt. Als eine grundlegende Norm für alle Laiendienst- und -arbeitsverhältnisse kommt c. 231 § 2 daher nicht in Frage.

3) *Qualifizierung der Vergütung*

Die Vergütung, zu der der universalkirchliche Gesetzgeber den Laien im besonderen Dienst der Kirche in c. 231 § 2 ein Recht einräumt, bestimmt er in der Norm inhaltlich näher: sie muss *anständig* und *an der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bemessen* sein und muss diese oder diesen befähigen, *geziemend für persönliche und familiäre Erfordernisse aufzukommen*.

a) *anständig*

Als Schwierigkeit bei der Bestimmung, wie der kirchliche Gesetzgeber die Vergütung verstanden wissen will, erweist sich, dass er sich bei der Qualifizierung des Entgelts eines offenen Rechtsbegriffs bedient. Was ist ein *anständiger* Lohn? Das lässt sich nicht so einfach beurteilen. Zumindest einer, soweit der Konsens, der nicht allgemein als unanständig beurteilt werden würde. Wie hoch aber ein Entgelt ausfallen muss, damit es als ein anständiges gekennzeichnet werden kann, lässt sich allein auf der Grundlage der genannten Rechtsnorm nicht bestimmen. Es ist somit zu konstatieren, dass in c. 231 § 2 selber offen bleibt, wie der kirchliche Gesetzgeber den Begriff *anständig* gefüllt wissen will. Einen Hinweis darauf liefern aber die weiteren in der Norm genannten Kriterien darüber, wie die den beschäftigten Laien zukommende Vergütung beschaffen sein soll.

b) an der Stellung des Beschäftigten bemessen

Die Vergütung muss gemäß der Norm der Stellung entsprechen, die die Laien „aufgrund ihres Amtes oder ihrer Funktion in der Kirche haben“⁴. Das schließt einen Einheitslohn für alle Beschäftigten aus. Funktion und Position der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Festlegung des Lohns zu berücksichtigen.

c) Befähigung des Mitarbeiters, in geziemender Weise für persönliche und familiäre Erfordernisse aufzukommen

Die Vergütungshöhe muss nach der Vorgabe des kirchlichen Gesetzgebers geeignet sein, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre eigenen Erfordernisse und die ihrer Familie geziemend aufzukommen vermögen. Unter den Begriff der *Familie* lassen sich die Personen fassen, die dem Haushalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angehören und die nicht, noch nicht oder nicht mehr in der Lage sind, ihren materiellen Bedarf eigenständig zu sichern. Unter den Begriff der *Erfordernisse* sind, so Reinhardt im Münsterischen Kommentar zum CIC, „die (alltäglichen) Bedürfnisse der Laien und ihrer Familie (etwa Nahrung, Wohnung, Kleidung usw.)“⁵ zu fassen. Wie hoch eine Vergütung ausfallen muss, damit sie eine *geziemende* Erfüllung der Bedürfnisse zulässt, wird nicht weiter ausgeführt. Deutlich wird aber, dass der Gesetzgeber ein Lohnniveau veranschlagt, das höher ist als der Betrag, mit dem eine reine, das Überleben sichernde Bedürfnisdeckung ermöglicht wird.

Das Kriterium, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter durch ihre bzw. sein Entgelt in die Lage versetzt werden muss, in geziemender Weise für ihre bzw. seine Bedürfnisse und die ihrer bzw. seiner Familie zu sorgen, zieht eine Mindestlohngrenze in das kirchliche Tarifsysteem ein. Es liefert eine Vorgabe für die Tarifbindung im Rahmen des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens. Mit der

⁴ Reinhardt, Heinrich J. F., Kommentierung zu c. 231, in: Lüdicke, Klaus (Hg.), MK, Loseblattsammlung, 6. Erg.-Lief., Stand Okt. 1987, Essen, S. 1 Rdnr. 2.

⁵ Reinhardt, Heinrich J. F., Kommentierung zu c. 231, Lüdicke, Klaus (Hg.), in: MK, Loseblattsammlung, 6. Erg.-Lief., Stand Okt. 1987, Essen, S. 1-2 Rdnr. 2.

Einführung dieser formalen Lohnuntergrenze wird einer Tariffindung, die ausschließlich an der Marktgerechtigkeit orientiert ist, eine Absage erteilt. Auf welche Weise ein angemessenes familiengerechtes Lohnniveau erreicht wird, ist hingegen nicht geregelt. Es ist nicht gefordert, das tariflich bestimmte Grundgehalt einer jeden Arbeitnehmerin oder eines jeden Arbeitnehmers müsse ihrem bzw. seinem Familienstand entsprechend angehoben werden. Vielmehr sind auch Konzepte wie familienfördernde Zulagen und Zuschüsse denkbar, die „durch geeignete Maßnahmen oder Einrichtungen den Arbeitsverdienst derart mit den Familienlasten steigen zu lassen“ (Quadragesimo Anno 71). Familiengerechte Entlohnung kann somit „entweder durch eine sogenannte familiengerechte Bezahlung zustandekommen [...] oder durch besondere Sozialleistungen“ (Laborem Exercens 19). Eine Kombination aus Marktlohn und Zuschlagsleistung ist somit im kirchlichen Bereich denkbar. Der kirchliche Gesetzgeber schließt das nicht aus. In die Pflicht genommen ist hierbei der kirchliche Beschäftigungsträger. Es entspricht daher nicht der Vorgabe des c. 231 § 2 CIC, wenn dieser eine marktkonforme Vergütung vornimmt, eine Aufstockung des Entgelts auf eine familiengeeignetes Niveau hingegen durch staatliche Transferleistungen erfolgt. Zu gewährleisten ist, dass mit der Gesamtentgeltsumme ein Lohnniveau erreicht wird, das Bedürfnisbefriedigung *in geziemender Weise* ermöglicht.

4) Wahrung der Vorschriften des weltlichen Rechts

In c. 231 § 2 wird auf das weltliche Recht Bezug genommen. Die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im besonderen Dienst der Kirche soll derart beschaffen sein, dass sie mit den Vorschriften des weltlichen Rechts konform sei. Gemeint mit dem Begriff der *Vorschriften* sind staatlich-rechtliche Rahmenbedingungen, die sich auf die Vergütung beziehen: konkret zum einen *steuerrechtliche*, zum zweiten *arbeitsrechtliche* Regelungen des staatlichen Gesetzgebers.⁶

⁶ Vgl. Reinhardt, Heinrich J. F., Kommentierung zu c. 231, in: Lüdicke, Klaus (Hg.), MK, Loseblattsammlung, 6. Erg.-Lief., Stand Okt. 1987, Essen, S. 2 Rdnr. 2.

Diese Normierung erweist sich im Hinblick auf die geltende Rechtslage in Deutschland als nicht unproblematisch. Es besteht keine Schwierigkeit in Bezug auf die steuerrechtlichen Vorgaben des deutschen Gesetzgebers in Bezug auf die Vergütung, kirchliche Arbeitsverhältnisse werden steuerrechtlich wie nichtkirchliche behandelt. Allerdings ist im Hinblick auf das Arbeitsrecht zu fragen, inwieweit eine Konformität mit den arbeitsrechtlichen Vorgaben des staatlichen Gesetzgebers im Bereich des kirchlichen Dienstes zum Tragen kommt. Ich will vorliegend nicht die Systemfrage stellen, also nichts dazu ausführen, ob sich ein eigener Weg im Arbeitsrecht, wie ihn die Kirche in Deutschland beschreitet, überhaupt mit dem universalen kirchlichen Recht in Einklang bringen lässt. Das lässt sich untersuchen, führt aber an dieser Stelle hinsichtlich des zu untersuchenden Themenkomplexes der Lohngerechtigkeit nicht weiter. In Bezug auf die Frage nach dem gerechten Lohn sind hingegen die Vorgaben des deutschen Gesetzgebers zur Vergütung bedeutsam, mit denen Übereinstimmung zu erzielen der kirchliche Normgeber angeordnet hat. Meines Erachtens lässt sich diese Anordnung zur Beachtung der staatlichen Vorgaben so deuten, dass der kirchliche Gesetzgeber, ohne eine konkrete staatlich-rechtliche Situation vor Augen zu haben, auszuschließen sucht, dass in kirchlichen Beschäftigungsverhältnissen das Lohn- und Sozialniveau der landesüblichen Verhältnisse unterschritten wird. Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen somit im Vergleich zu nichtkirchlichen Beschäftigten nicht benachteiligt werden. Es besteht, wie Joachim Eder in seiner Dissertationschrift festhielt, die universalkirchliche Vorgabe, die Entlohnung der kirchlichen Beschäftigten an der Vergütung mit ihnen vergleichbarer nichtkirchlicher Berufsgruppen zu orientieren.⁷

⁷ Vgl. Eder, Joachim, *Tarifpartnerin katholische Kirche? Der „Dritte Weg“ der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland aus kanonistischer Sicht*, Passau 1991, S. 158.

5) *Gebührende soziale Sicherung und Gesundheitsfürsorge*

C. 231 § 2 begründet weiter das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im besonderen Dienst der Kirche auf eine nicht näher inhaltlich bestimmte *Vorsorge und soziale Sicherung* sowie *medizinische Versorgung*. Darin gefasst sind die Gedanken, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum einen im Hinblick auf ihre Zukunft abgesichert, zum zweiten gegenüber möglich auftretenden sozialen Risiken geschützt werden sollen, zum dritten im Krankheitsfall auf entsprechende Krankenversorgung zurückgreifen können. In Deutschland erfolgt eine solche Sicherung, indem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zugang zu den solidarischen Sicherungssystemen erhalten, sie also, wenn sie abhängige Beschäftigte sind, durch Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung Schutz erfahren. Die soziale Absicherung der Beamtinnen und Beamten erfolgt außerhalb des solidarischen Sicherungssystems durch Beihilfe im Krankheitsfall, den Grundsatz der Unkündbarkeit und Pensionszahlung. Die Praxis, dass die in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen Beschäftigten der Kirche Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen erhalten, die in Deutschland bereitstehen, die Kirchenbeamtinnen und -beamten wie die Beamtinnen und Beamten in öffentlichen Einrichtungen und Dienststellen Absicherung durch die genannten im beamtenrechtlichen Bereich praktizierten Instrumente sozialen Schutz erfahren, erfüllt somit zugleich staatliche und kirchenrechtliche Vorgaben.

2 C. 1286 n. 2 CIC

1) *Systematische Einordnung*

a) *C. 1286 n. 2 CIC als Norm des Vermögensrechts*

Die beiden vorliegend im Mittelpunkt stehenden kodikarischen Regelungen weisen große Parallelen auf, die bis zu partiellen wortwörtlichen Übereinstimmungen reichen. Betrachtet man hingegen den Ort der Normen im Codex Iuris Canonici, so stellt man einen großen Unterschied fest. Ist c. 231 § 2 CIC Norm im Rahmen des kirchlichen Verfassungsrechts, die den Laien in der Kirche ein Recht zuspricht, handelt es sich bei c. 1286 CIC um eine Norm des kirchlichen *Vermögensrechts*. Konkret steht sie im Kapitel über die Verwaltung der Güter. Das kirchliche Vermögensrecht bezieht sich auf so genanntes *Kirchenvermögen*. Als Kirchenvermögen wird im kirchlichen Recht nicht jede ökonomische Ressource kirchlicher Einrichtungen bezeichnet, sondern ausschließlich das Vermögen in Händen der *verfasseten Kirche* oder der Träger, die, weil sie unmittelbar im Auftrag der Amtskirche

einen kirchlichen Auftrag erfüllen, als *öffentliche Personen des kanonischen Rechts* gelten. Kirchliches Vermögensrecht verpflichtet somit regelmäßig nur *öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts* (vgl. c. 1257 § 1 CIC). In sehr eingeschränktem Maße sind private juristische Personen des kanonischen Rechts betroffen (vgl. c. 1257 § 2 CIC). Der kirchliche Gesetzgeber ordnet hingegen nicht die Vermögensverwaltung juristischer Personen, die über keine kanonische Rechtspersönlichkeit verfügen. So werden kirchliche Träger, die ausschließlich als private Vereine im Sinne des staatlichen Vereinsrechts gelten, vom Kirchenrecht in vermögensrechtlicher Hinsicht nicht berührt. Vor diesem Hintergrund ist die Ansicht, c. 1286 CIC adressiere *alle* Dienstgeber im Bereich des kirchlichen Dienstes, unabhängig von der Rechtsform ihrer Einrichtung,⁸ zurückzuweisen. Ich werde später auf diese Ansicht zurückkommen und die Frage stellen, ob es möglich ist, die in c. 1286 CIC festgelegten Pflichten der Vermögensverwalterinnen und -verwalter auf alle Einrichtungen, die sich als kirchliche bezeichnen, auszuweiten. Vorliegend muss der Hinweis genügen, dass eine solche Auffassung aufgrund des beschränkten Geltungsbereichs des kirchlichen Rechts auf Personen mit kirchlicher Rechtspersönlichkeit nicht zu teilen ist.

b) Bezug zu c. 1286 n. 1 CIC

Bei der Auslegung einer Norm ist, wie dargelegt, nicht nur deren systematische Einordnung in eine bestimmte Rechtsmaterie zu berücksichtigen, sondern auch deren Einreihung in den umliegenden Normenbestand. Neben den Aussagen des kirchlichen Gesetzgebers, die sich dem Wortlaut des c. 1286 n. 2 CIC entnehmen lassen, spielen für das Verständnis der Norm Bestimmungen eine Rolle, die nicht im Normtext desselben Canons gefasst sind, sondern sich aus dem die Norm umgebenden Recht als für deren Auslegung bedeutsam erweisen. Vorliegend ist die Beziehung zwischen c. 1286 n. 1 und n. 2 zu klären, insoweit sich von n. 1 her ein

⁸ Vgl. Pree, Helmuth/Primetshofer, Bruno, Das kirchliche Vermögen, seine Verwaltung und Vertretung. Eine praktische Handreichung, Wien 2007, S. 87 FN 166.

weiterer Normengehalt von n. 2 erschließt, der rein auf der Grundlage des Wortlauts von n. 2 uneindeutig bliebe. Dazu an späterer Stelle mehr, zunächst erfolgt eine Darlegung dessen, was sich dem Wortlaut des c. 1286 n. 2 CIC selber entnehmen lässt.

2) Normadressaten

Durch die Norm adressiert werden die *Vermögensverwalterinnen und -verwalter öffentlicher juristischer Personen des kanonischen Rechts*. Das sind diejenigen, die im Auftrag öffentlicher juristischer Personen des kanonischen Rechts deren Vermögen verwalten und aus diesem Kirchenvermögensbestand Löhne Beschäftigter begleichen: Ökonominen und Ökonome, die die Bistumsfinanzen verwalten, der Vermögensverwaltungsrat der Pfarreien, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer kirchlicher Einrichtungen, die öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind, Ökonominen und Ökonome der Klöster und Ordenseinrichtungen, die nach kanonischem Recht immer als öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts gelten (vgl. c. 634 § 1 i.V.m. c. 635 § 1 CIC), sowie andere natürliche und juristische Personen, die das Vermögen öffentlicher juristischer Personen des kanonischen Rechts betreuen. Zu beachten ist, dass Einrichtungen, die von öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts betrieben werden, nicht unbedingt selber öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sein müssen. So ist es nicht selten der Fall, dass zum Beispiel eine Ordensgemeinschaft Trägerin einer Einrichtung ist, die keine öffentliche juristische Person des kanonischen Rechts ist. Häufig verfügen entsprechende Einrichtungen über gar keine kirchliche Rechtspersönlichkeit, sondern treten zum Beispiel als GmbH ausschließlich staatlich-rechtlich als Rechtspersönlichkeit in Erscheinung. In diesem Fall bindet c. 1286 CIC die Geschäftsführerin bzw. den Geschäftsführer einer solchen Einrichtung nicht.

3) Personen, die aufgrund einer Vereinbarung Arbeit leisten

Personen, die auf der Grundlage einer Vereinbarung eine Arbeitsleistung erbringen, sind zum einen solche, die über einen Arbeitsvertrag mit einem kirchlichen Träger verfügen. Weiter sind „grundsätzlich alle [zu nennen], mit denen eine Vereinbarungen über zu leistende Arbeit und zu zahlenden Lohn getroffen wurde“⁹. Somit sind auch Personen gemeint, die in keinem Arbeitsvertragsverhältnis mit einem kirchlichen Träger stehen, aber auf der Grundlage eines Werk- oder Gestellungsvertrags in einer kirchlichen Einrichtung tätig sind. Dazu zählen auch Beschäftigte, die in einer kirchlichen Einrichtung eingesetzt werden, aber über einen anderen, gegebenenfalls auch nichtkirchlichen Arbeitgeber verfügen: „Für diese zeichnet u. U. zwar ein anderer Anstellungsträger verantwortlich, doch muß dieser durch die Kirche in die Lage versetzt werden, seinen Verpflichtungen gegenüber seinen Beschäftigten nachzukommen.“¹⁰ Daraus folgt, dass die kirchlichen Vermögensverwalter beim Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern in kirchlichen Einrichtungen sicherstellen müssen, dass diese einen gerechten und anständigen Lohn für ihre Tätigkeit erhalten. Eine Beschäftigung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern in kirchlichen Einrichtungen entpflichtet somit die Vermögensverwalterin bzw. den -verwalter nicht von der Sorge für deren Entgelt. Sie oder er muss entweder sicherstellen, dass der vom Anstellungsträger gezahlte Lohn den kirchlichen Vorgaben entspricht, oder im Falle einer zu geringen Entgeltzahlung durch den Anstellungsträger das Entgelt aufstocken. Als Einschränkung ist zu beachten, dass, wie dargelegt wurde, nur Beschäftigungsverhältnisse mit Trägern, die zwischen einer oder einem Beschäftigten und der verfassten Kirche oder einer öffentlichen juristischen Person des kanonischen Rechts bestehen, von c. 1286 CIC berührt werden. Eine Generalisierung und Ausdehnung der Norm auf alle Beschäftigungsverhältnisse im kirchlichen Dienst verbietet sich auch an dieser Stelle.

⁹ Althaus, Rüdiger, Kommentierung zu c. 1286, in: Lüdicke, Klaus (Hg.), MK, Loseblattsammlung, 27. Erg.-Lief., Stand April. 1997, Essen, S. 5 Rdnr. 6.

¹⁰ Ebd.

4) *Qualifizierung des Lohns*

Bei der näheren Bestimmung, welche Qualitäten der Lohn haben müsse, zu dessen Zahlung die kirchlichen Vermögensverwalterinnen und -verwalter verpflichtet sind, nennt der kirchliche Gesetzgeber an erster Stelle die Adjektiv *gerecht* und *anständig*. Wie bereits in Zusammenhang mit dem Kriterium der *Anständigkeit* der Vergütung in c. 231 § 2 CIC dargelegt, handelt es bei den beiden genannten um offene Rechtsbegriffe, also um solche, für die kein fest umrissener rechtlicher Gehalt besteht. Allerdings enthält die Norm Aussagen darüber, wie der kirchliche Gesetzgeber Gerechtigkeit und Anständigkeit in Bezug auf die Vergütung verstanden wissen will.

a) *gerecht*

Die Auslegung des Begriffs der *Gerechtigkeit* gestaltet sich schwierig. Auf welches Gerechtigkeitsverständnis zielt der kirchliche Gesetzgeber ab, auf Gerechtigkeit als Gleichheit, als Leistung oder als Bedarf? Allein auf der Grundlage des Begriffs lässt sich das nicht bestimmen. Einen Hinweis liefert die nähere inhaltliche Bestimmung, die sich in der Norm findet: der Gesetzgeber benennt mit der durch die Vergütung zu ermöglichende Befriedigung der Erfordernisse der bzw. des Beschäftigten und ihrer bzw. seiner Familie eine Lohnuntergrenze, die an dieser Stelle auf ein Verständnis von Gerechtigkeit als Bedarf hinweist.

1. *Befähigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, angemessen für persönliche und familiäre Erfordernisse aufzukommen*

Die Befriedigung der persönlichen und familiären Erfordernisse als Zweck der Vergütung findet sich, wie dargestellt, auch in c. 231 § 2 CIC. Die Ausführungen, die ich im Zusammenhang mit c. 231 § 2 CIC zu dem genannten Kriterium machte, verfügen ebenso an vorliegender Stelle über Gültigkeit. Kein Lohn darf demnach den Anspruch unterbieten, eine ausreichende Befriedigung der Erfordernisse der bzw. des Arbeitenden und ihrer bzw. seiner Familie zu leisten. Dies verpflichtet die Beschäftigungsträger, angemessene familienbezogene Vergütungsinstrumentarien für kirchliche Arbeitsverhältnisse zu entwickeln und anzuwenden.

2. *Gerechtigkeitsvermutung als Ergebnis paritätischer Verhandlungen*

Lässt sich der Forderung eines gerechten Entgelts entnehmen, dass ein paritätisches Lohnfindungsverfahren gefordert ist? Einseitig erlassenen Vergütungsordnungen haftet in der Regel keine starke Gerechtigkeitsvermutung an, da keine Einzelperson über Kriterien für die Gerechtigkeit der Entgelthöhe verfügt. Die star-

20

ke Vermutung, ein erzielttes Ergebnis sei gerecht, ergibt sich hingegen aus paritätischen Verhandlungen. Der kirchliche Gesetzgeber nennt das Paritätskriterium allerdings nicht. Auf der Grundlage des c. 1286 n. 2 CIC lässt sich auf kein vom Gesetzgeber den Vermögensverwaltern vorgegebenes Lohnfindungsverfahren schließen.

b) anständig

In der Kommentierung des c. 1286 CIC im Münsterischen Kommentar interpretiert Rüdiger Althaus die Forderung nach *Anständigkeit* als eine Forderung der *Angemessenheit*. Angemessenheit in Bezug auf das Entgelt wird als eine formale Vorgabe aufgefasst, die bestimme, die Vergütung sei weder zu niedrig, noch zu hoch zu veranschlagen.¹¹ Zum einen kämen keine Minimal- oder Dumpinglöhne in Frage, zum zweiten dürfe sich die Vergütung „nicht auf einem Phantasie-Niveau bewegen, was einer Vergeudung kirchlichen Vermögens entspräche“¹² und daher mit der Pflicht der Vermögensverwalterin bzw. des -verwalters zur verantwortungsvollen Verwaltung des Kirchenvermögens nicht in Einklang zu bringen sei.

c) Inhaltliche Bestimmungen, die sich aus dem Bezug von c. 1286 n. 2 zu n. 1 ergeben

Die n. 2 in n. 1 vorgeordnete Norm verpflichtet die Vermögensverwalterinnen und -verwalter, wenn sie Arbeitskräfte beschäftigen, zur Beachtung der kirchlichen Gesetze sowie der weltlichen Arbeits- und Sozialgesetze. Sie lautet:

¹¹ Vgl. Althaus, Rüdiger, Kommentierung zu c. 1286, in: Lüdicke, Klaus (Hg.), MK, Loseblattsammlung, 27. Erg.-Lief., Stand April. 1997, Essen, S. 6 Rdnr. 7.

¹² Althaus, Rüdiger, Kommentierung zu c. 1286, in: Lüdicke, Klaus (Hg.), MK, Loseblattsammlung, 27. Erg.-Lief., Stand April. 1997, Essen, S. 5-6 Rdnr. 7.

c. 1286 CIC

Die Vermögensverwalter

1° müssen bei der Vergabe von Arbeiten die Gesetze, auch die weltlichen, die sich auf die Arbeit und das soziale Leben beziehen, genauestens beachten, gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen;

[...]

Ich werde keine umfassende Auslegung des c. 1286 n. 1 CIC vornehmen, sondern einzig auf die Bestandteile der Norm eingehen, die geeignet sind, den Gehalt des n. 2 zu spezifizieren, also Aufschluss darüber geben, wie gerechter Lohn in der Kirche zu bestimmen ist.

1. Bindung an Aussagen der kirchlichen Soziallehre zum gerechten Lohn

Gemäß c. 1286 n. 1 CIC müssen die Vermögensverwalterinnen und -verwalter bei der Anwendung der Gesetze immer zugleich die *von der Kirche überlieferten Grundsätze* beachten. Diese überlieferten Grundsätze umfassen die grundlegenden Aussagen kirchlicher Glaubens-, Sitten- und Soziallehre. In Bezug auf die in c. 1286 CIC geordnete Materie sind vor allem die Aussagen der kirchlichen Soziallehre, die arbeits- und sozialrechtliche Relevanz verzeichnen, maßgeblich. Schließen die Vermögensverwalterinnen und -verwalter Vereinbarungen ab, auf deren Grundlage Personen in kirchlichen Einrichtungen beschäftigt werden, so sind sie gemäß n. 1 verpflichtet, nicht nur dem Wortlaut der einschlägigen kirchlichen und staatlichen Gesetze zu folgen, sondern darüber hinaus die Aussagen der kirchlichen Soziallehre zu beachten. Bei Einschlägigkeit des c. 1286 n. 2 CIC sind sie daher gehalten, neben den Aussagen, die die Norm selber enthält, die Lehre der kirchlichen Sozialverkündigung zum gerechten Lohn zu berücksichtigen. Die Aussagen der kirchlichen Soziallehre über den gerechten Lohn erhalten dadurch rechtliches Gewicht. In Bezug auf die nähere Bestimmung, was der Gesetzgeber unter dem Begriff des anständigen und gerechten Lohn versteht, sind daher einschlägige Aussagen aus dem Bereich der kirchlichen Soziallehre heranzuziehen – ich nenne im Folgenden nur die beiden Kriterien, die nicht bereits im Wortlaut des c. 1286 n. 2 CIC enthalten sind:

1) Als Kriterium für eine angemessene Vergütung der Erwerbsarbeit wird in päpstlichen Dokumenten festgehalten, dass die Entgelthöhe ausreichen müsse, um dem Beschäftigten einen *bescheidenen Eigentumserwerb* zu ermöglichen (Laborem Exercens 14). Über die Ermöglichung der punktuellen Befriedigung des materiellen Bedarfs der bzw. des Beschäftigten und ihrer bzw. seiner Familie hinaus

22

spielt somit auch die Möglichkeit, zum einen durch Ersparnisse und Gütererwerb für die eigene Zukunft vorzusorgen, zum zweiten in einem bescheidenen Wohlstand zu leben, eine Rolle. Ein angemessener und gerechter Lohn muss daher höher sein als ein Betrag, der ausschließlich den aktuellen Bedarf bedient.

2) In päpstlichen Dokumenten wird neben der Forderung der ausreichenden Versorgung des familiären Bedarfs das Kriterium der *Leistung* als eine Komponente bei der Bestimmung eines gerechten Lohns genannt (Mater et Magistra 71; Gaudium et Spes 67). Daher ist bei der Bestimmung einer angemessenen Vergütungshöhe auch die Leistung der bzw. des Beschäftigten zu beachten. Vor dem Hintergrund der päpstlichen Dokumente erweist es sich als zutreffend, wenn im Münsterischen Kommentar in der Auslegung des c. 1286 n. 2 CIC die Auffassung vertreten wird, als eine weitere Bemessensgrundlage bei der Bestimmung der Vergütungshöhe sei Art und Dauer der geleisteten Arbeit heranzuziehen,¹³ auch wenn die Norm selber eine solche Aussage nicht wörtlich enthält. Neben den Grundsatz einer familienbezogenen Bedarfsgerechtigkeit tritt die Leistungsgerechtigkeit als grundsätzliche Bemessensgrundlage des Entgeltniveaus.

2. Bindung an das staatliche Sozialniveau

Gemäß c. 1286 n. 1 CIC sind die kirchlichen Vermögensverwalterinnen und -verwalter gehalten, nicht nur die kirchlichen Gesetze, sondern auch die staatlichen arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen zu beachten, soweit diese den kirchlichen Grundsätzen nicht widersprechen. Der kirchliche Gesetzgeber zielt damit darauf ab, keine unnötigen Diskrepanzen zwischen kirchlichen und nicht-kirchlichen Arbeitsverhältnissen zu erzeugen. Ich möchte an dieser Stelle nicht weiter ausführen, ob ein kircheneigenes, von den staatlichen Regelungen in weiten Teilen abweichendes Arbeitsrecht, wie es im kirchlichen Bereich in Deutschland besteht, dieser Vorstellung des universalkirchlichen Gesetzgebers entspricht.

¹³ Vgl. Althaus, Rüdiger, Kommentierung zu c. 1286, in: Lüdicke, Klaus (Hg.), MK, Loseblattsammlung, 27. Erg.-Lief., Stand April. 1997, Essen, S. 6 Rdnr. 7.

Geht man von der Rechtslage aus, wie sie in Deutschland besteht, so lässt sich in einigen Bereichen des Arbeitsrechts nun eben eine Nichtanwendung der staatlichen Gesetze feststellen. Es ist aber davon auszugehen, dass der kirchliche Gesetzgeber mit der in c. 1286 n. 1 CIC getroffenen Normierung ein starkes Abweichen kirchlicher von nichtkirchlichen Arbeitsverhältnissen zu verhindern suchte. Eine möglichst enge Anlehnung der kirchlichen an die nichtkirchlichen Arbeitsbedingungen ist somit vorgegeben. Daher gilt für den Fall, dass, wie Eder schreibt, „das staatliche Recht ein hohes Niveau der Sozialgesetzgebung erreicht hat, [...] daß sich die Kirche auch nach diesem hohen Sozialniveau richten muß“¹⁴. Es ist somit kirchenrechtlich gewährleistet, dass die von kirchlichen Vermögensverwalterinnen und -verwaltern organisierte Entlohnung und soziale Versorgung kirchlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das vom Staat bereitgestellte Sozialniveau nicht unterschreiten darf.

5) Verpflichtet c. 1286 n. 2 CIC Vermögensverwalterinnen und -verwalter nicht als öffentlicher Rechtspersonen des kanonischen Rechts verfasster Einrichtungen?

Wie dargelegt bindet die Norm als Regelung des kirchlichen Vermögensrechts ausschließlich Vermögensverwalterinnen und -verwalter öffentlicher Rechtspersonen des kanonischen Rechts. In formalrechtlicher Hinsicht ist die Norm in Bezug auf Beschäftigungsträger mit privater kirchlicher oder ohne kirchliche Rechtspersönlichkeit nicht einschlägig. Althaus lässt demgegenüber eine rechtliche Bedeutung für die nicht adressierten Träger zu, so dass davon auszugehen sei, dass alle kirchlichen Dienstgeber sich an den Vorgaben des c. 1286 orientieren müssten. Es ergebe sich „aus der Natur der Sache und in Hinblick auf die grundlegenden Aussage des kirchlichen Lehramtes zum Verhältnis des Menschen zu seiner Arbeit (...), dass die hier aufgeführten Bestimmungen materialrechtlich (nicht zuletzt aufgrund der Gehorsamsverpflichtung gemäß c. 212 § 1 CIC) auch von den Ver-

¹⁴ Eder, Joachim, *Tarifpartnerin katholische Kirche? Der „Dritte Weg“ der katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland aus kanonistischer Sicht*, Passau 1991, S. 159.

mögensverwaltern privater Rechtspersonen eingehalten werden müssen.“¹⁵ Vor dem Hintergrund des kirchlichen Selbstverständnisses hinsichtlich der Würde des Menschen und der Bedeutung und Wertschätzung der menschlichen Arbeit liegt diese Auffassung nahe. Allerdings lässt sich die Reichweite des c. 1286 n. 2 CIC aus diesen Gründen nicht über den von ihr verpflichteten Adressatenkreis hinaus ausdehnen. Eine Bindung der Vermögensverwalter kirchlicher Träger, die private kirchliche Rechtspersonen sind oder über keine kirchliche Rechtspersönlichkeit verfügen, an die Norm kommt nicht zum Tragen, weil diese als Norm des Vermögensrechts auf öffentlich-rechtliche Träger beschränkt bleibt. Allerdings ist Althaus beizupflichten, dass grundlegende Aussagen des kirchlichen Lehramts zum Verhältnis des Menschen zu seiner Arbeit von kirchlichen Beschäftigungsträgern nicht ignoriert werden dürfen. Es stellte diese in Widerspruch zum kirchlichen Selbstverständnis, wenn sie die kirchliche Lehre, konkret die Soziallehre der Kirche zu menschlichen Lohnarbeitsverhältnissen, nicht teilten und in Bezug auf die konkreten Arbeitsverhältnisse nicht umsetzten. Unbestreitbar entstehen so Glaubwürdigkeitsdefizite. Diesen Glaubwürdigkeitsproblemen lässt sich aus formalen Gründen indes nicht kirchenrechtlich mit der in c. 1286 n. 2 CIC normierten Pflicht begegnen. Etwas anders ist die Lage allerdings aus *staatskirchenrechtlichem* Blickwinkel zu beurteilen. Dass in kirchlichen Einrichtungen von den staatlichen Vorgaben abweichende Regelungen im Bereich des Arbeitsrechts überhaupt möglich sind, ergibt sich daraus, dass der staatliche Gesetzgeber den Religionsgemeinschaften mit der Garantie des Selbstbestimmungsrechts einen breiten Freiraum zur eigenständigen Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse eingeräumt hat. Zu beachten ist, dass dieser Freiraum nicht unbegrenzt groß ist. Vielmehr gewährleistet er nur soviel Raum zur selbständigen Regelung der kirchlichen Angelegenheiten, wie es der Schutz des kirchlichen Selbstverständnisses erfordert. Das Selbstverständnis der Kirche ist dem staatlichen Zugriff entzogen. Eigenständige kirchliche Regelun-

¹⁵ Althaus, Rüdiger, Kommentierung zu c. 1286, in: Lüdicke, Klaus (Hg.), MK, Loseblattsammlung, 27. Erg.-Lief., Stand April. 1997, Essen, S. 8 Rdnr. 10.

gen im Bereich des Arbeitsrechts bestehen dementsprechend, weil die Kirche für sich geltend macht, dass eine Anwendung der staatlichen Normen mit dem kirchlichen Selbstverständnis unvereinbar sei. Was als Bestandteil dieses schützenswerten kirchlichen Selbstverständnisses anzusehen ist, bestimmen nicht einzelne kirchliche Akteure oder kirchliche Einrichtungsträger, sondern die zuständige kirchliche Autorität, die amtskirchlichen Organe. Nur über den Bezug zur kirchlichen Autorität, die sich gegenüber den staatlichen Instanzen auf ihr Recht auf Selbstbestimmung in den vom Selbstverständnis betroffenen Bereichen beruft, vermögen die einzelnen kirchlichen Einrichtungen die aus dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften resultierenden Rechte in Anspruch zu nehmen. Eine Übernahme des kirchlichen Wegs im Arbeitsrecht durch kirchliche Beschäftigungsträger ist somit nur möglich aufgrund der Verbindung zum ursprünglichen Träger des Selbstbestimmungsrechts, der verfassten und mit amtskirchlichen Organen versehenen Kirche. Um gegenüber staatlichen Instanzen die *Zuordnung einer Einrichtung zum kirchlichen Bereich und damit deren partiellen Freistellung von staatlich-rechtlichen Regelungen zu rechtfertigen*, muss dargelegt werden können, dass die entsprechende Einrichtung aufgrund ihrer Eigenart dem kirchlichen Bereich zuzurechnen ist. Das kann nur widerspruchsfrei gelingen, wenn *in ihr kirchliches Selbstverständnis, das sich in kirchlicher Glaubens-, Sitten- und Soziallehre ausdrückt, zum Tragen kommt* und gelebt wird. Bei auffällig gegensätzlichem Verhalten zum kirchlichen Selbstverständnis ist nicht zu erwarten, dass staatliche Instanzen eine Zuordnung einer Einrichtung zum kirchlichen Bereich akzeptieren werden. Zugleich stellen solche Diskrepanzen einen Glaubwürdigkeitsverlust der Kirche dar, der dazu führen kann, dass der staatlich gewährleistete Freiraum zur kircheneigenen Gestaltung bestimmter Rechtsbereiche beschnitten wird. Ein Ignorieren der universalkirchlichen Aussagen des c. 1286 CIC über die Regelung kirchlicher Beschäftigungsverhältnisse ist kirchlichen Trägern mit privater kirchlicher Rechtspersönlichkeit oder ohne eine solche daher zwar in kirchenrechtlicher Hinsicht möglich, in staatlich-religionsverfassungsrechtlicher Perspektive aber nicht angeraten, weil die Bindung an das kirchliche Selbstverständnis die Voraussetzung für die Teilhabe am kirchlichen Selbstbestimmungsrecht darstellt. Ob es allerdings tatsächlich mit Konsequenzen behaftet ist, wenn ein kirchlicher Träger das kirchliche Selbstverständnis nicht in allen Bereichen berücksichtigt, ist eine Frage, die sich erst vor dem Hintergrund der gängigen Praxis und der staatlichen Rechtsprechung beantworten lässt.

C Zusammenfassung

Die wesentlichen Punkte, die sich aus der Betrachtung der cc. 231 § 2 CIC und 1286 n. 2 CIC für die Bestimmung eines gerechten Lohns in der Kirche aus kirchenrechtlicher Sicht ergeben, lassen sich wie folgt zusammenfassen: Gerechter Lohn ist, so wird in beiden Normen übereinstimmend festgelegt, am Bedarf der Familie orientiert. Der kirchliche Gesetzgeber weist dabei ein familienbezogenes Bedarfsgerechtigkeitsverständnis auf. Zugleich ist gemäß c. 231 § 2 CIC die Stellung des Beschäftigten bei der Bestimmung der Entgelthöhe zu berücksichtigen. Die Interpretation von Gerechtigkeit als Leistung spielt in c. 1286 n. 2 i.V.m. c. 1286 n. 1 CIC eine Rolle; durch Bezugnahme auf die Soziallehre der Kirche nimmt der Gesetzgeber auf die in dieser festgelegten Kriterien zur Lohnfindung Bezug, darunter findet sich die Bestimmung, dass das Entgelt an der Leistung des Beschäftigten orientiert sein soll. In beiden Normen werden Entgeltfragen flankiert durch Maßnahmen angemessener sozialer Sicherung und Gesundheitsvorsorge. Es erfolgt eine Anlehnung der kirchlichen Regelungen an das staatliche Sozialniveau.

Zu beachten sind gleichermaßen die Grenzen der in beiden Normen vorgenommenen Regelungen. So besteht eine Einschränkung der Geltung des c. 231 § 2 CIC auf katholische Laien, die ein Kirchenamt innehaben oder auf der Grundlage einer kirchenamtlichen Sendung tätig sind. C. 1286 n. 2 CIC bezieht sich ausschließlich auf Vermögensverwalterinnen und -verwalter der verfassten Kirche bzw. öffentlicher juristischer Personen des kanonischen Rechts. Kirchliche Mitarbeiter, die nicht im besonderen Dienst der Kirche stehen (c. 231 § 2 CIC), und kirchliche Vermögensverwalterinnen und -verwalter nicht als öffentlicher Rechtspersonen des kanonischen Rechts verfasster kirchlicher Beschäftigungsträger (1286 n. 2 CIC) werden vom Kirchenrecht daher *nicht* erfasst. Unter Bezugnahme auf das staatliche Recht lässt sich allerdings begründen, warum eine Außerachtlassung kirchlicher Vorgaben in Bezug auf das kirchliche Selbstverständnis durch Einrichtungsträger, deren Einrichtungen keine öffentlichen Rechtspersonen des kanonischen Rechts sind, in staatlich-rechtlicher Hinsicht widersprüchlich und nicht dauerhaft tragbar ist.

Entgelt, Macht, angeeignete Parität. Warum sind gerechte Arbeitsverhältnisse in der Kirche unwahrscheinlich?

Einleitung

„Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum.“

„Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienststellen keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. Streik und Aussperrung scheiden ebenfalls aus.“

Die Vorgaben der katholischen Bischöfe Deutschlands haben in dem zitierten Art. 7 Abs. 1 und 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes den kollektivrechtlichen Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse abgesteckt. Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass in einem solchen Rahmen gerechte Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne zustande kommen? Diese Frage will ich in drei Schritten zu beantworten suchen, indem ich erstens das strukturelle Profil der modernen Arbeitsgesellschaft skizziere, zweitens die Forderung nach Lohngerechtigkeit fairen Verhandlungsregeln zuordne und drittens die materiell paritätische Verhandlungsmacht als für gerechte Arbeitsverhältnisse und einen gerechten Lohn unabdingbar darlege.

A Das strukturelle Profil der Arbeitsgesellschaft

Das strukturelle Profil der Arbeitsgesellschaft werde ich nachzeichnen, indem ich diese zunächst gegen eine Feudalgesellschaft abgrenze, um dann den freien Arbeitsvertrag, doktrinäre Mythen, sozialetische Grundsätze und wechselseitige Erwartungen als elementare Bestandteile ihrer Rekonstruktion aufzuweisen.

1 Abgrenzung gegen die Feudalgesellschaft

Die mittelalterliche Gesellschaft kann als funktionale Feudalgesellschaft bezeichnet werden. Ursprünglich galten Kleriker (orantes), Adlige (militantes) und Bauern (operantes, denen später auch die Vertreter der „artes liberales“ zugerechnet wurden) als die Akteure einer funktionalen gesellschaftlichen Kooperation. Die mittelalterliche Feudalgesellschaft war weithin eine Naturalwirtschaft, denn der überwiegende Teil der Bevölkerung waren Bauern. Der Boden, den sie bearbeiteten, gehörte nicht ihnen. Sie waren zur Fronarbeit verpflichtet und mussten Naturalabgaben leisten, den Zehnten ihrer Erträge. Sie waren unfrei, persönlich abhängig, Leibeigene. Ohne Zustimmung des Grundherrn durften sie nicht heiraten und waren an einen Ort gebunden.

Eine Nachwirkung der Feudalgesellschaft hat sich in den konstitutionellen Monarchien der Neuzeit erhalten, insofern das Verhältnis des Souveräns zu den Verwaltungsbeamten durch den Grundsatz der „Alimentation“ bestimmt ist. Der preußische König Wilhelm I. (1713-1747) gilt als der Vater der „althergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“, beispielsweise der Verpflichtung des Dienstherrn, seinen Beamten während des Dienstes, bei Krankheit und Invalidität sowie beim Ausscheiden aus dem Dienst einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten. Der Grundsatz der Alimentation ist zweifellos älter als das preußische Königtum, weil er auch das Verhältnis des Bischofs zu den ihm zugeordneten Klerikern bestimmt hat. Andererseits hat sich die körperschaftlich organisierte Kirche der Neuzeit zumindest für ihre Führungseliten der Institution des Berufsbeamtentums bedient.

2 Der freie Arbeitsvertrag

Die Bauernbefreiung war für die Betroffenen ein emanzipatorisches Ereignis. Sie hat die Bauern von der Leibeigenschaft und Sklaverei sowie vom Tagelöhnerdasein befreit. Sie konnten den Wohnort, die Partnerin und den Arbeitgeber frei wählen. Trotzdem hatte das Ereignis ambivalente Wirkungen. Der Gewinn persönlicher Handlungsmöglichkeiten und Freiheit ist unbestritten. Aber gleichzeitig haben die Bauern ihre vorherige Existenzgrundlage verloren. Im Gegensatz zum Grundherrn, der nicht von seinem Grund und Boden befreit wurde, sondern weiterhin Eigentümer eines erheblichen Sach- und Geldvermögens blieb, verfügten die Bauern ausschließlich über ein Arbeitsvermögen, das sie einem Arbeitgeber anbieten mussten, um den nötigen Lebensunterhalt zu verdienen.

Die strukturell unterschiedliche Ausgangsposition dieser beiden Bevölkerungsgruppen, nämlich einer Minderheit, der das Produktivvermögen gehört und die über die Produktionsmittel verfügt, und einer Mehrheit, die ausschließlich das Arbeitsvermögen ihr eigen nennen kann, macht die angeblich egalitäre Arbeitsgesellschaft, da jedes Mitglied durch die eigene Arbeit eine elementare gesellschaftliche Rangstellung gewinnen kann, zu einer Klassengesellschaft, in der die Zugänge zum Einkommen und Vermögen, zu Bildung, gesellschaftlicher Rangstellung und informellen Beziehungsnetzen durch asymmetrische Machtverhältnisse relativ offen oder verschlossen sind.

Der angeblich freie Arbeitsvertrag ist in einer solchen Arbeitsgesellschaft ein Zwangsverhältnis. Der Gegenstand des Arbeitsvertrages ist nämlich nicht eine spezifische Arbeitsleistung, sondern das Arbeitsvermögen einer Person, die mit Würde ausgestattet ist. Der persönliche Charakter dieses Arbeitsvermögens, das auf dem so genannten Arbeitsmarkt angeboten wird, zwingt das Subjekt des Arbeitsvermögens dazu, sich einem fremden Willen unterzuordnen, damit das Arbeitsvermögen rentabel genutzt werden und den Lebensunterhalt erbringen kann. Gleichzeitig ist das Arbeitsvermögen des abhängig Beschäftigten etwas Notwendiges. Er kann nicht warten, bis der Arbeitsvertrag, das Ergebnis der Verhandlungen den eigenen Wünschen entspricht, während der Vertragspartner einem solchen Verhandlungsdruck nicht unterliegt. Diese Schiefelage wirtschaftlicher Macht bestimmt die ganze Arbeitsgesellschaft: Eine Minderheit der Eigentümer von Produktionsmitteln und deren Vertreter steuern die Wirtschaft als Subjekte in ihrem Interesse. Die abhängig Beschäftigten dagegen sind genötigt, in diesem Drama die Objektorolle zu übernehmen.

3 Doktrinaire Mythen

Die utopischen Gesellschaftskonzepte der Neuzeit, die beispielsweise Campanella 1602 im „Sonnenstaat“ oder Thomas Morus 1516/1524 in „Utopia“ entworfen hatten, trugen ausnahmslos egalitäre Züge. Sie schlossen Armut und extremen Reichtum aus, weil jedes Gesellschaftsmitglied arbeitete und sich so die Mittel zum Lebensunterhalt beschaffte.

Naturwissenschaftliche Erkenntnisse und technische Errungenschaften haben den Menschen der Neuzeit bisher unbekannt Handlungsmöglichkeiten erschlossen, die sich auf die gesellschaftlichen Leitbilder und persönlichen Lebensentwürfe auswirkten. Drei solche Lebensentwürfe haben die normativen Überzeugungen der modernen Arbeitsgesellschaft stark geprägt.

Der „homo faber“ steht der natürlichen Umwelt autonom gegenüber. Er analysiert ihre Gesetze, formt sie soziotechnisch um und eignet sich die Naturschätze an, dass sie seinen Interessen dienen.

Der „homo oeconomicus“ wird als isoliertes, eigeninteressiertes Wesen begriffen, das einzig darauf bedacht ist, den individuellen Nutzen zu steigern und gemäß einem Reiz-Reaktionsmechanismus die knappen Mittel, die ihm zur Verfügung stehen, auf dieses Ziel hin zu ordnen. Er ist wohl informiert über die Folgen und Nebenfolgen seiner Handlungen, kennt deren Risiken bzw. Chancen und wägt ihre Vor- und Nachteile klug gegeneinander ab. Falls es seinen Interessen dient, lässt er sich auf Kooperationen mit anderen Akteuren ein.

Der „homo ludens“ tritt beim angeblichen Übergang von der Moderne zur Postmoderne als ein persönlicher Lebensentwurf stärker hervor. Die Arbeit eröffnet zweckfreie, spielerische Facetten der Fantasie und Inspiration. Ästhetische Präsentation und symbolische Inszenierung rücken als Ausdrucksformen gesellschaftlicher Kooperation in den Vordergrund. Die Arbeit an den Menschen erhält gegenüber der Auseinandersetzung mit der Natur in der Landwirtschaft und der Warenproduktion in der Industrie ein stärkeres Gewicht.

4 Sozialethische Grundsätze

Martin Luther war davon überzeugt, dass Müßiggang und Nichtstun die Menschen um Leib und Leben bringen, weil der Mensch zur Arbeit geboren sei wie der Vogel zum Fliegen. Papst Johannes Paul II. hat in einem Rundschreiben die Arbeit als eine grundlegende Dimension der Existenz des Menschen auf Erden proklamiert. Er behauptet, dass nur der Mensch arbeite. Weder ein Tier noch eine Maschine könnten arbeiten. Weil nur eine selbstbestimmte und selbstbewusste Person in der Lage sei zu arbeiten, gründe der Wert der Arbeit in der Würde dessen, der die Arbeit verrichtet. Diese personale Dimension der Arbeit ist ihm besonders wichtig. Daneben nimmt er die gesellschaftliche Dimension in den Blick, dass Menschen, indem sie an der gesellschaftlich organisierten Arbeit beteiligt werden, soziale Anerkennung genießen und dadurch an Selbstachtung gewinnen. Während sie an einem gemeinsamen Werk mitarbeiten, mobilisieren sie ihre Talente und Energien, entfalten und verwirklichen sich selbst. In der Auseinandersetzung mit der Natur sichern sie sich wirtschaftlichen Wohlstand. Die spirituelle Dimension der Arbeit wird darin gesehen, dass die Menschen nicht eine fertige Welt vorfinden, sondern dass sie in der gemeinsamen Arbeit bei der Vollendung der Schöpfung Gottes mitwirken.

Solche theologischen und philosophischen Reflexionen beziehen sich auf eine idealtypisch vorgestellte Arbeit. Vermutlich ist diese nur bruchstückhaft in der Erwerbsarbeit unter kapitalistischen Verhältnissen aufzuspüren. Wie sehr sozialetische Grundsätze sich in den Erwartungen abhängig Beschäftigter an ihre Arbeit spiegeln, wie sehr sie jedoch von den real existierenden Arbeitsverhältnissen abweichen, hat eine repräsentative Umfrage des Internationalen Instituts für empirische Sozialökonomie 2006 ermittelt.

5 Wechselseitige Erwartungen

Die moderne Arbeitsgesellschaft ist durch wechselseitige Erwartungen geprägt, die von der Gesellschaft an ihre Mitglieder und von diesen an die Gesellschaft gerichtet werden. Die Arbeitsgesellschaft erwartet, dass ihre Mitglieder zunächst einmal ihre Talente und Energien mobilisieren, um sich durch eigene Arbeit den Lebensunterhalt zu beschaffen, der ihnen die Grundlage dafür bietet, dass sie sich aktiv am gesellschaftlichen Leben beteiligen. Diese Erwartung ist mit der Zusage verbunden, dafür zu sorgen, dass alle, die arbeiten wollen und können, eine Arbeitsgelegenheit finden, die möglichst ihren Begabungen und Interessen entspricht. Es liegt im elementaren Interesse der Gesellschaft, dass die kostbarste Ressource, über die sie verfügt, nämlich das Arbeitsvermögen der Mitglieder nicht verschlissen, sondern erhalten, kultiviert und veredelt wird. Dieses Interesse steht nicht im Belieben der Gesellschaft, es ist eine Bringschuld gegenüber denen, die arbeiten wollen und können.

Umkehrt haben die abhängig beschäftigten Mitglieder einer Arbeitsgesellschaft ein Interesse daran, „gute“ Arbeit“ zu finden. Was verstehen sie darunter? An erster Stelle stehen ein verlässliches Einkommen sowie ein sicherer unbefristeter Arbeitsplatz. Außerdem soll Arbeit abwechslungsreich und sinnvoll sein, sie soll stolz und selbstbewusst machen. Vom Vorgesetzten erwarten die Arbeitenden, dass er sie als Menschen anerkennt und nicht bloß als Kostenfaktor betrachtet, dass er sie nicht in ein Leistungsrennen hineintreibt, sondern ihnen hilft, damit sie selbst Verantwortung übernehmen können, dass er anerkennende Worte findet oder konstruktive Kritik anmeldet, und dass er Verständnis auch für private Probleme aufbringt.

Wie erleben abhängig Beschäftigte ihre tatsächliche Arbeit? Sie nennen positive Erfahrungen: die Zusammenarbeit, die Anerkennung, die konstruktive Kritik und das angenehme Arbeitsklima. Außerdem das Empfinden, dass ihre Arbeit sinnvoll ist. Am Arbeitsergebnis lasse sich ablesen, wie sehr die Anstrengung Früchte

trägt. Der Vorgesetzte leistet soziale und fachliche Unterstützung. Eine Minderheit kann behaupten, dass die Arbeit abwechslungsreich ist, dass die Arbeitsabläufe beeinflussbar sind, dass eigene Kompetenzen entwickelt werden und betriebliche Weiterbildung angeboten wird.

Andererseits liegen dunkle Schatten über der Arbeit: In Deutschland verdient jeder sechste Vollzeitbeschäftigte monatlich weniger als 1500 € brutto. Ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten muss mit weniger als 400 € auskommen. Bedrückend ist die Unsicherheit, den Arbeitsplatz zu verlieren und keinen gleichwertigen wieder zu finden. Schwer belastend sind körperliche Anstrengungen, extrem einseitige Beanspruchungen, komplizierte Arbeitsprozesse, hohe Dauerkonzentration und Tätigkeiten, die eine nur geringe Fehlertoleranz zulassen.

In der Bilanz kommt die repräsentative Studie des INIFES zu einem überraschenden Ergebnis. Nur 3% der abhängig Beschäftigten in Deutschland geben ihrem Arbeitsplatz das Merkmal: „gute Arbeit“. Der Saldo zwischen den angenehmen und belastenden Seiten ist positiv und/oder es wird ein monatliches Bruttoeinkommen erzielt, das höher ist als 2000 €. 13 % räumen ein, dass ihr Arbeitsplatz ausbaufähige Grundlagen bietet, die Merkmale „guter Arbeit“ zu gewinnen, falls das Spektrum der Fehlbelastungen verringert wird. Immerhin sind ein existenzsicherndes Einkommen, die Möglichkeiten der Einflussnahme und Entwicklung sowie eine soziale Einbindung gegeben. Mehr als 84 % behaupten, dass ihre Arbeit schlecht sei, weil die belastenden Momente schwerer wiegen als die angenehmen Momente und/oder das Monatseinkommen brutto unter 2000 € liegt. Ist das Ergebnis wirklich überraschend? Erstens ist es nämlich sehr unwahrscheinlich, dass unter kapitalistischen Verhältnissen „gute Arbeit“ zum Regelfall wird. Dies würde voraussetzen, dass die Schranken gegen eine Vermarktung der Arbeit fest verankert, dass Tarifverträge und das individuelle Arbeitsrecht sowie die solidarischen Sicherungssysteme anerkannt sind. Dies ist allerdings seit Anfang der 1980er Jahre nicht mehr der Fall. Außerdem haben sich auf Grund der Agenda 2010 und der Hartz-Gesetze atypische Arbeitsverhältnisse explosiv ausgebreitet – Teilzeitarbeit, Zeit- und Leiharbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung sowie Scheinselbständigkeit. Und mit der Ausbreitung des Finanzkapitalismus ist das Unternehmen zur reinen Kapitalanlage von Anteilseignern geworden, dessen Wert nicht an befriedigten Kundenbedürfnissen, an kompetenten und motivierten Belegschaften sowie an einem langfristigen Markterfolg abgelesen wird, sondern ausschließlich an einer Finanzkennziffer, die durch kurzfristige, subjektive Erwartungen zustande kommt und sich im Aktienkurs spiegelt. Das Arbeitsvermögen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt in einem solchen Finanzregime

34

eine nur nachrangige Rolle. Folglich kann eine Arbeitsgesellschaft unter finanzkapitalistischen Verhältnissen kaum gewährleisten, dass ihren Mitgliedern „gute Arbeit“ angeboten wird. Erfüllt sie wenigstens die Mindestexpectationen ihrer Mitglieder an einen gerechten Lohn?

B Lohngerechtigkeit

Dass es in den letzten Jahren in Deutschland nicht gerecht zugeht, meinten zu Beginn des Jahres 2008 73 % der Personen, die an einer repräsentativen Umfrage beteiligt waren, die vom Allensbacher Institut durchgeführt wurde. Zwei prominente Katholiken aus dem Paderborner Erzbistum zogen daraus zwei gegensätzliche Schlussfolgerungen: Reinhard Marx meinte, der Kapitalismus müsse um der Gerechtigkeit willen gebändigt werden. Friedrich Merz dagegen setzte sich dafür ein, dass der Kapitalismus gerettet werden müsse, um mehr Gerechtigkeit herzustellen. Allerdings scheint es nützlich zu sein, den Begriff der Gerechtigkeit zu präzisieren. Mit der Forderung, eine begriffliche Klärung vorzunehmen, hat Friedrich Merz wohl Recht. Dies gilt insbesondere für den Begriff der Lohngerechtigkeit.

1 Bedarfsgerechter Lohn

Die aktuelle Diskussion um den Mindestlohn erinnert an die gemeinsame Überzeugung sowie an jenes Versprechen und die Bringschuld der Erwerbsarbeitsgesellschaft, dass jedes arbeitsfähige und arbeitsbereite Mitglied mit dem Entgelt seiner Arbeit ein menschenwürdiges, gesellschaftlich anerkanntes Leben sollte führen können. Der so umschriebene Bedarf wird als sozio-kulturelles Existenzminimum definiert, nämlich als eine Mindestausstattung mit jenen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Gütern, die in einer Gesellschaft als unverzichtbar gelten. In der Tradition der kirchlichen Sozialverkündigung wurde der bedarfsgerechte Lohn meist als Familienlohn definiert. Diese Definition scheint einen sexistischen Unterton zu enthalten, solange der Ein-Ernährer-Haushalt und die Hausfrauenehe unterstellt werden. Dies mag tatsächlich der Fall sein. Allerdings knüpft der so genannte Familienlohn nicht an der tatsächlichen, sondern an der potentiellen Partnerschaft bzw. Familie an und gilt für den Single- wie für den Familienhaushalt. Der Lohn eines erwachsenen Menschen sollte ausreichen, um eine Partnerschaft eingehen und eine Familie ernähren zu können.

Verständlicherweise haben sich die Unternehmen geweigert, die tatsächliche oder mögliche Familiensituation im Entgelt der ihnen von den jeweils Beschäftigten

geleisteten Arbeit zu berücksichtigen. Ein Arbeitsentgelt, das die Lohnzahlung der Beschäftigten danach differenziert, ob diese partnerschaftlich gebunden oder Eltern sind, würde dem Grundsatz widersprechen, dass für gleiche Arbeit ein gleicher Lohn zu zahlen ist. Die Unternehmen würden familiengebundene Erwerbspersonen nicht oder nur nachrangig einstellen. Ein Arbeitsentgelt, das die mögliche Partnerschaft oder Elternschaft berücksichtigt, würde einseitig bloß den abhängig Beschäftigten oder einzelnen Unternehmen, zumal diese arbeitsintensiv organisiert sind, die Finanzierung von Familienleistungen auferlegen, die gemeinhin als eine gesellschaftliche Aufgabe angesehen wird. Infolgedessen hat sich die Vorstellung weithin verflüchtigt, den gerechten Lohn am Grundsatz der Bedarfsgerechtigkeit zu orientieren.

2 Leistungsgerechter Lohn

Bei der Reform der Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst standen Leistungskomponenten im Brennpunkt, während die Alters-, Familien- und Ortskomponenten gestrichen und – zumindest vordergründig – die ausgewiesenen Qualifikationsmerkmale als nachrangig gewichtet wurden. Die tatsächlich erbrachte Leistung sollte die Bemessungsgrundlage des Arbeitsentgelts bilden. Der Leistungslohn erfreut sich allgemeiner Zustimmung und gilt als gerechtes Entgelt der verausgabten Arbeitskraft. Leistung soll sich wieder lohnen. Allerdings ist der Leistungslohn eine einzige große Erzählung der Leistungsgesellschaft.

Denn die strenge Zuordnung einer einzelnen Arbeitsleistung und eines abgrenzbaren Anteils an einem kollektiven Arbeitsergebnis ist nahezu aussichtslos. Ebenso die eindeutige Korrelation individueller Anstrengung, persönlichen Wissens oder beruflicher Rangstellung mit dem erzeugten Endprodukt. Eine rein physikalische Definition – etwa: „Arbeit bzw. Kraft mal Weg pro Zeiteinheit“ – führt nicht weiter. Eine solche überwiegend mechanistische Deutung der Arbeitsleistung geht auf Frederick W. Taylor zurück, der gegen Ende des 19. Jahrhunderts eine „wissenschaftliche Betriebsführung“ konzipiert hatte. Sie lässt sich auf vier Kernelemente zuspitzen: Erstens sind Planung, Ausführung und Kontrolle der Arbeit rigoros zu trennen, zweitens sind komplexe Arbeitsprozesse in einfache und überschaubare Abläufe zu zerlegen, drittens sind solche Arbeitsabläufe in einzelne Handgriffe zu zerteilen und viertens sind diese Handgriffe an ein starres Mensch-Maschine-System anzukoppeln. Damit sollte ein analytisch präziser Zusammenhang zwischen einem spezifischen Arbeitseinsatz und einem dadurch bewirkten Arbeitsergebnis hergestellt werden. Schon bald jedoch stellte sich heraus, dass die reine

Mengenbetrachtung völlig unzulänglich ist, um eine wirtschaftliche Leistung zu bewerten. Diese ist nämlich in Aufwands-/Ertragskategorien abzubilden.

Folglich nehmen Ökonomen ihre Zuflucht zur „Grenzproduktivitätsrechnung“. Mit deren Hilfe könne ein leistungsgerechter Lohn bestimmt werden, meinen sie. Die Grenzproduktivität entspricht dem Produktwert eines hergestellten Gutes, der durch eine zusätzlich eingestellte Arbeitskraft bzw. eine zusätzlich eingesetzte Arbeitsstunde erzielt wird. Dies sei ein unbestechlicher Maßstab für den leistungsgerechten Lohn, heißt es. Diese Behauptung gilt allerdings nur für die Mikrowelt zweier Variablen, die zu einer Ursache-Wirkungsbeziehung verknüpft werden. Während der Analyse bleibt der gesamte wirtschaftliche und gesellschaftliche Kosmos unverändert, gleichsam eingefroren. Zwar lässt sich so beispielsweise der Produktwert eines Liters Mineralwasser oder eines Kugelschreibers oder einer Tonne Feinblech ermitteln, der durch eine zusätzlich eingestellte Arbeitskraft bzw. zusätzlich eingesetzte Arbeitsstunde entsteht. In einem komplexen arbeitsteiligen Produktionsprozess jedoch können die Leistung einer einzelnen Arbeitskraft und deren Resultat überhaupt nicht isoliert und einander zugeordnet werden. Wie soll etwa der jeweilige Anteil der Arbeitsleistung des Automechanikers, der Designerin, der Reinigungskraft oder des Abteilungsleiters im Industriebetrieb gewichtet werden, wenn das gemeinsam erstellte Resultat, das fertige Cabrio die Fabrikhalle verlässt und eine Käuferin findet? Oder wie sind die Anteile des Oberarztes, der Krankenschwester und der Physiotherapeutin an der wiedererlangten Gesundheit eines Patienten gegeneinander abzugrenzen?

Zudem hängt der Produktwert auch von der kaufkräftigen Nachfrage nach diesem Produkt, diese wiederum von dessen Preis wie von den Preisen aller anderen Güter ab, die mit diesem Gut konkurrieren oder an dieses Gut gekoppelt sind. Wenn beispielsweise die Nachfrage nach Personalcomputern steigt, wird die Nachfrage nach Schreibpapier und Bleistiften sinken, die Nachfrage nach Festnetzanschlüssen oder Mobilfunkeinrichtungen steigen – vermutlich auch dann, wenn der relative Preis des Schreibpapiers sinkt und der relative Preis der Telefonanschlüsse steigt. Oder die Nachfrage nach Personalcomputern kann die Nachfrage nach Arbeitskräften sowohl negativ als auch positiv beeinflussen; ob dann eine Nachfragerücke oder eine Angebotslücke entsteht, bleibt offen. Und wenn das Nachfrageniveau inflationär aufgebläht ist?

In die individuelle Leistung gehen auch eine Menge gesellschaftlicher Vorleistungen, etwa die Erziehungstätigkeit der Eltern, die Anteile der Erzieher und Lehrerinnen, die Anregungen der Freundinnen und Freunde, die öffentliche Verkehrs-

Bildungs- und Gesundheitsinfrastruktur sowie pädagogische und kulturelle Angebote ein. Folglich ist das individuelle Entgelt kein rein privates Gut.

Der mit Hilfe der Grenzproduktivität ermittelte leistungsgerechte Lohn besticht zwar durch eine theoretische Eleganz. Aber die praktische Relevanz ist gering. Empirisch überprüfbar ist das hypothetische Konstrukt des Leistungslohns eh nicht. Eine solche Überprüfung ist auch überflüssig, weil die Entgeltstruktur das Resultat kollektiver Vereinbarungen ist, die durch politische Vorentscheidungen und gesellschaftliche Machtverhältnisse bestimmt sind.

3 Funktionsgerechter Lohn

Ein alternativer Maßstab des gerechten Lohns, der berücksichtigt, dass über Arbeitsverhältnisse und Arbeitsentgelte kollektiv verhandelt und entschieden wird, verlässt die mikroökonomische Perspektive und ist auf der makroökonomischen Ebene angesiedelt. Dieser Maßstab wird allerdings in drei Varianten formuliert.

Ökonomen, die auf die Grenzproduktivitätsrechnung setzen, neigen dazu, dieses Verfahren auf die gesamtwirtschaftliche Ebene zu übertragen. Sie konstruieren eine Gleichgewichtslage der Produktion, die bei einem bestimmten Verhältnis zwischen der preisbereinigten Menge der hergestellten Güter und der Bruttolohnsumme erhalten bleibt, nämlich dann, wenn das Einsatzverhältnis von Arbeit und Kapital, das beliebig veränderbar ist, mit dem Verhältnis ihrer Preise – also Lohn- und Zinssatz – übereinstimmt. Steigen die Löhne über diese Grenzmarke hinaus, ersetzen die Unternehmen den Produktionsfaktor Arbeit durch Maschinen. Bleiben die Lohnabschlüsse darunter, reduzieren sie den Kapitaleinsatz und stellen mehr Arbeitskräfte ein. Auch gesamtwirtschaftlich markiert also die Produktivitätsrate die Grenze einer Lohnerhöhung, die im Hinblick auf das wirtschaftliche Gleichgewicht funktionsgerecht ist. Der Sachverständigenrat für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung hat diesen Suchprozess einer funktionsgerechten Lohnentwicklung bei hoher Arbeitslosigkeit mit der Formel der „kostenniveauneutralen Lohnentwicklung“ zugespitzt: Eine solche Lohnentwicklung folge der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung. Wenn dies geschehe, seien die Unternehmen nicht gezwungen, Arbeit durch Kapital zu substituieren oder den Lohnkostendruck auf die Warenpreise zu überwälzen. Die auf Grund der Lohnentwicklung gestiegene Kaufkraft erzeuge dann auch kein Inflationsrisiko. Bei extrem hoher Arbeitslosigkeit liege ein funktionsgerechter Lohn jedoch unter der Produktivitätsrate. Diese müsse nämlich um jenen Bestandteil reduziert werden, der durch überzogene Lohnforderungen verursacht sei. Einer solchen unangemessenen Lohnpolitik sei-

en nämlich der lohninduzierte Rationalisierungsdruck und die dadurch verursachte steigende Arbeitslosigkeit zuzurechnen. Dieser Hypothese der Sachverständigen wird allerdings widersprochen: Die technikbedingte Rationalisierung ist nämlich nur in seltenen Fällen lohnkosteninduziert. Der Lohnverzicht einer Sekretärin beispielsweise würde den Computereinsatz im Büro nicht bremsen. Kompetente Wissensarbeit und kapitalintensiver Technikeinsatz aus vorweg geleisteter Arbeit verhalten sich nicht substitutiv, sondern komplementär zueinander.

Andere Ökonomen sind davon überzeugt, dass die Lohnforderungen der Gewerkschaften häufig mit dem Auftrag der Zentralbank, den Geldwert zu stabilisieren, konkurrieren. Der Konflikt könne dadurch entschärft werden, dass die Lohnerhöhungen an der trendmäßigen Produktivitätsrate einschließlich der Inflationsrate orientiert bleiben, die von der Zentralbank geduldet wird. Folglich könne eine Lohnerhöhung in zweifacher Richtung dysfunktional sein und gegen das Ziel der Geldwertstabilität verstoßen. Bleiben die Lohnerhöhungen deutlich unter der Stabilitätsnorm, lösen sie deflationäre Prozesse aus. Fordern sie dagegen die Zentralbank heraus, indem diese sich zu einer restriktiven Geldpolitik entschließt, sei zu erwarten, dass die Investitions- und Konsumneigung sinkt und die Zahl der Arbeitslosen steigt.

Schließlich argumentieren Ökonomen mit den Regelkreisen und Rückkopplungen einer dynamischen Wirtschaft, die eine funktionsgerechte Lohnerhöhung begrenzen. Um die Wachstumspotentiale zu erhalten oder zu steigern, dürften die zukünftige Investitionsneigung und die Finanzierung zukünftiger Investitionen nicht aufs Spiel gesetzt werden. Solange die Lohneinkommen fast ausschließlich für den Konsum verwendet werden und die Gewinneinkommen überwiegend für Investitionen zur Verfügung stehen, würden mit der Lohn- und Gewinnquote des laufenden Volkseinkommens vorweg die Sparquote und die zukünftigen Investitionschancen bzw. Wachstumserwartungen festgelegt. Um zukünftige Lohnerhöhungen zu gewährleisten, sei eine gegenwärtig moderate Lohnerhöhung, die den Gewinnanteil am Volkseinkommen erhöht, funktionsgerecht. Das gerechte Lohnniveau wird nach dieser Hypothese aus der erwarteten und wünschenswerten Verwendung der Lohneinkommen ermittelt.

4 Verteilungsgerechter Lohn

Die bisherigen Vorstellungen einer Lohngerechtigkeit haben die eingespielte, als vertretbar und berechtigt unterstellte Verteilung der unternehmerischen bzw. gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung weder angetastet noch in Frage gestellt. Of-

fensichtlich wird den betriebswirtschaftlichen Regelkreisen und gesamtwirtschaftlichen Rückkopplungen zugetraut, dass sie eine angemessene Verteilung der gemeinsam erwirtschafteten Wertschöpfung herbeiführen. Allerdings spiegelt die funktionsgemäße Verteilung genau jene Schieflage gesellschaftlicher Machtverhältnisse wieder, von der die im Kapitalismus zugelassene betriebswirtschaftliche Logik besetzt ist.

Im Gegensatz dazu durchbricht das Konzept des verteilungsgerechten Lohns jene angeblich starren Funktionsregeln, die eine Veränderung der Profit- und Lohnquote tabuisieren. Dieses Konzept wurzelt in der Einsicht, dass – vereinfacht dargestellt – vier kollektive Akteure in einem kooperativen Zusammenspiel die unternehmerische bzw. volkswirtschaftliche Wertschöpfung erarbeiten, nämlich die Belegschaft, der Staat und die Gesellschaft sowie die Geldgeber. Sie stellen in einem abgestimmten Verfahren die ihnen eigenen Ressourcen zur Verfügung – das Arbeits-, das Gesellschafts-, das Natur- und das Geldvermögen. Auf Grund dieser Kooperation sind sie in der Verteilungsarena gleichrangig berechtigt, gemäß ihrem Engagement Ansprüche an die unternehmerische und volkswirtschaftliche Wertschöpfung anzumelden. Diesen Ansprüchen wird durch die Zahlung von Löhnen und Gehältern, von Steuern und Beiträgen, von Umweltabgaben sowie von Zinsen (auf Eigen- bzw. Fremdkapital) entsprochen. Die kollektiven Empfänger der Zahlungen sind die Mitarbeiter der Unternehmen, die kommunalen und staatlichen Einrichtungen, die natürliche Umwelt sowie die Anteilseigner bzw. Gläubiger der Unternehmen. Nun werden gemäß der Verteilungsregel einer kapitalistischen Marktwirtschaft drei dieser Ressourcen als Kostenfaktoren definiert und mit einem möglichst niedrigen Entgelt abgefunden, während der verbleibende Überschuss (Reingewinn) als das eigentliche Unternehmensziel definiert wird und folglich den Kapitaleignern zufließt. Entsprechend der betriebswirtschaftlichen Logik und auf Grund der asymmetrischen Machtverhältnisse des Finanzkapitalismus werden die Ansprüche der Anteilseigner vorrangig, die Erwartungen der abhängig Beschäftigten, die öffentlichen Interessen, zu denen auch die Ansprüche nicht erwerbstätiger Personen gehören, die sich zivilgesellschaftlich organisieren oder die private Betreuungsarbeit leisten, sowie die Ansprüche der natürlichen Umwelt bloß nachrangig gewichtet. Die Schieflage der finanzkapitalistischen Verteilung ist in der folgenden Tabelle nachgezeichnet.

Verteilung der unternehmerischen Wertschöpfung im Finanzkapitalismus

<i>Ressourcen</i>	<i>Verteilung</i>	<i>Empfänger</i>	<i>Verteilungsregel</i>
Arbeitsvermögen	Lohn/Gehalt	Mitarbeiter/-innen	Kosten = min!
Naturvermögen	Umweltabgaben	Natürl. Umwelt	Kosten = min!
Gesellschaftsverm.	Steuern/Beiträge	Staat	Kosten = min!
Geldvermögen	Zinsen	Anteilseigner	<i>Gewinn = max!</i>
	<i>Reingewinn</i>		

Das Konzept des verteilungsgerechten Lohns ist nun als einer der Hebel anzusehen, der die Schiefelage einer solchen asymmetrischen Verteilung des gemeinsam erwirtschafteten gesellschaftlichen Reichtums korrigiert und einen fairen Interessenausgleich zwischen den Ansprüchen jener Akteure gewährleistet, deren Vermögen für die unternehmerische Wertschöpfung genutzt werden. Weder der Grundsatz der Sozialpflichtigkeit des Eigentums gemäß Art. 14 GG, noch die in der kirchlichen Sozialverkündigung vorgenommene Unterscheidung zwischen einem Gebrauchsvermögen, das den Eigentümern gehört, und einem Produktivvermögen, das nur gewinnbringend genutzt werden kann, indem auf fremde Ressourcen zugegriffen wird, erlauben den vorrangigen oder ausschließlichen Anspruch der Kapitaleigner auf die unternehmerische Wertschöpfung. Dies wäre Diebstahl fremden Eigentums, das den übrigen Akteuren gehört, deren Vermögen genutzt worden ist, um die Wertschöpfung zu erwirtschaften.

C Paritätische Verhandlungsmacht

Die vorherigen Überlegungen sollten erläutern, dass es in einer weltanschaulich pluralen Gesellschaft extrem schwierig oder gar unmöglich ist, einen gerechten Lohn inhaltlich zu definieren. Die diskursive Suche nach einer gerechten Verteilungsnorm der kollektiv erarbeiteten unternehmerischen Wertschöpfung erscheint aussichtslos. Umso wichtiger ist die Suche nach einem praktisch fairen Verfahren, das die Schiefelage kapitalistischer Machtverhältnisse durch eine kollektiv solidarische Machtbalance neutralisiert und zwischen den beteiligten Akteuren einen Interessenausgleich herstellt. Dies geschieht alternativ oder komplementär durch den Sozialstaat und/oder zivilgesellschaftliche Gruppen.

1 Formale und materielle Parität

In der Bundesrepublik hat der Sozialstaat die ihm zustehende Regelungskompetenz angemessener Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelte weithin zurückgenommen und der von der Verfassung verbürgten Tarifautonomie, den real existierenden Tarifpartnern und der Rechtsprechung überlassen. Den Vereinbarungen der Tarifpartner wird nachträglich eine „materielle Richtigkeitsgewähr“ zugebilligt. Diese enthält indessen die Vermutung, dass das Verhandlungsergebnis über Löhne und Arbeitsbedingungen zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften als Vertretern der abhängig Beschäftigten auf Grund einer Verhandlungsparität zustande gekommen ist.

Wie ist diese Parität zu verstehen? Das Bundesarbeitsgericht hatte sich 1955 mit einer formalen Parität begnügt. Die besteht darin, dass das Grundrecht der Koalitionsbildung einschließlich eines Kernbereichs der Koalitionsbetätigung für Gewerkschaften und Arbeitgeber in gleicher Weise gilt. Für beide Parteien herrscht Waffengleichheit. Beide sind berechtigt, wirksame Kampfmittel, nämlich Streik und Aussperrung einzusetzen. Sie haben jedoch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren und das Gebot zu respektieren, den Tarifgegner nicht zu vernichten.

In den Jahren 1971 und 1980 hatte das Bundesarbeitsgericht die verlangte Parität materiell definiert. Diese ist durch reale ökonomische Machtfaktoren bestimmt, die Einfluss auf die Verhandlungschancen beider Seiten im Rahmen der Tarifautonomie nehmen. Der „Arbeitsmarkt“ wird als strategisches Feld abgesteckt, das von einem bilateralen Monopol besetzt ist. Die Preisbildung bleibt unbestimmt. Zwar sind Ausbeutungspositionen vorstellbar, sobald es zu extremen Machtasymmetrien kommt. Aber innerhalb solcher Positionen findet ein strategisches Spiel mit taktischen Mitteln um ein optimales Ergebnis statt. Streik und Aussperrung sind als ungleich einzustufen. Eine Tarifverhandlung ohne Streikdrohung ist gemäß einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 1984 für die Arbeitnehmer „kollektives Betteln“. Eine Aussperrung ist nicht mit dem Recht auf Waffengleichheit und nur sehr beschränkt zu rechtfertigen.

2 Materielle Parität in den arbeitsrechtlichen Kommissionen

Die staatliche Rechtsprechung gesteht den Beschlüssen der arbeitsrechtlichen Kommissionen weder eine Tarifvertragsqualität zu, noch stellt sie diese den Tarifverträgen gleich. Sie werden wie Allgemeine Geschäftsbedingungen behandelt.

Sie entbehren der Normqualität, die den Tarifverträgen eignet, und bedürfen einer einzelvertraglichen Inbezugnahme. So jedenfalls hat das Bundesarbeitsgericht 2002 und 2005 geurteilt. Andererseits hat das Bundesarbeitsgericht 1996 entschieden, dass für die Billigkeitskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien die für Tarifverträge anzuwendenden Maßstäbe gelten, soweit in die Arbeitsvertragsrichtlinien die entsprechenden Tarifvertragsregelungen des öffentlichen Dienstes für gleich gelagerte Sachbereiche ganz oder mit im wesentlichen gleichen Inhalten „übernommen“ werden.

Kirchliche Arbeitsrechtler beziehen sich auf dieses Urteil. Die Vermutung einer materiellen Richtigkeitsgewähr von Beschlüssen der arbeitsrechtlichen Kommissionen werde nicht dadurch beeinträchtigt, dass eine Seite gegenüber der anderen nicht mit Streik oder Aussperrung drohen könne, um eigene Forderungen durchzusetzen. Vielmehr gewährleiste die paritätische Zusammensetzung und die Weisungsunabhängigkeit der Kommissionsmitglieder, dass es zu keinem Übergewicht einer Seite gegenüber der anderen komme. Auch die Inkraftsetzung der Beschlüsse durch den Bischof wahre die Parität, weil der Bischof nicht als Dienstgeber, sondern als Hüter der Dienstgemeinschaft handle.

Gegen die Annahme, dass die materielle Parität kirchlicher arbeitsrechtlicher Kommissionen vorhanden ist, lassen sich jedoch Einwände erheben und Vorbehalte anmelden. Zwar entspricht die Zahl der Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter derjenigen der Dienstgeberseite. Aber dennoch verfügt die Mitarbeiterseite weder über die gleichen Informationen noch über die gleichen personellen und finanziellen Ressourcen der Dienstgeberseite. Die Mitarbeitervertreter sind nicht gegnerfrei – zwar nicht unmittelbar im arbeitsrechtlichen Sinn, aber wohl mittelbar als abhängig Beschäftigte eines Dienstgebers, den die Dienstgeberseite in der Kommission repräsentiert. Selbst wenn sie arbeitsrechtlich unabhängig sind, bleiben sie finanziell auf die Unterstützung des kirchlichen Dienstgebers angewiesen. In der katholischen verfassten Kirche kann der Bischof sich sogar weigern, die Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission in Kraft zu setzen. In beiden Kirchen jedoch ist die Neigung zu beobachten, die Rollen des kirchlichen Gesetzgebers und des arbeitsrechtlichen Dienstgebers fahrlässig oder mutwillig nach der jeweiligen Interessenlage zu verwischen. Dann läuft eine formal vorhandene Parität materiell ins Leere.

Die Zerfaserung der Dienstgemeinschaft und die funktionale, sektorale und regionale Zerlegung oder gar Zersplitterung der Arbeitsvertragsregelungen schwächen die materielle Parität der Mitarbeiterseite mehr als die der Dienstgeberseite. Mit der Ablösung des Bundesangestelltentarifs (BAT) durch den Tarifvertrag für den

öffentlichen Dienst (TVöD) geht die verfasste Kirche dazu über, den TVöD mehr oder weniger zu übernehmen. Die Diakonie erarbeitet teils eigenständige Regelungswerke oder lehnt sich mit geringfügigen Änderungen an den TVöD als Referenztarifvertrag an. Einzelne Landeskirchen und Diakonien brechen aus dem einheitlichen Rahmen-Regelwerk der EKD aus oder schließen mit der Gewerkschaft ver.di Tarifverträge ab. Große diakonische Werke vereinbaren Haustarife oder lösen sich aus der flächendeckenden Tarifbindung. Die zentrale Kommission des Caritasverbandes zur Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse delegiert die Verhandlungs- und Beschlusskompetenz an regionale Kommissionen, die wiederum Öffnungsklauseln mit einzelnen Einrichtungen vereinbaren können. Die konfessionelle Polarisierung des kirchlichen Arbeitsrechts macht dessen Rechtfertigung durch Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV zu einem riskanten Anspruch. Die materielle Parität der Mitarbeiterseite wird dadurch ausgehöhlt, dass Einrichtungen, die der verfassten Kirche zugeordnet sind, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einzelvertraglichen Regelungen drängen, um Arbeitsentgelte absenken und Arbeitsbedingungen verschärfen zu können. Sie bereiten Fusionen kirchlicher und nichtkirchlicher Einrichtungen vor, lagern Teileinheiten aus, um deren Angestellte niedrig zu entlohnen, schließen unbefristete Verträge mit Leiharbeitsfirmen, installieren segmentäre Dienstgemeinschaften mit kirchennahen, kirchenfernen und nichtkirchlichen Belegschaften und abweichenden Entgelten, vereinbaren Haustarife, bereiten den Ausstieg aus dem kirchlichen Dienst vor und spielen mit dem Gedanken eines eigenständigen Dienstgeberverbandes. Der einheitliche dritte Weg, falls es ihn je gab, erodiert von innen. Unter dem Druck einer Vielzahl dritter Wege, die sich abzeichnen, geht die materielle Parität der Mitarbeiterseite völlig verloren. Infolgedessen sind gerechte Arbeitsverhältnisse und gerechte Löhne in der Kirche eher unwahrscheinlich. Der strukturelle Verlust der materiellen Parität ist nur deshalb erträglich, weil die fachliche Kompetenz, die persönliche Verhandlungsmacht und der persönliche Charme der derzeitigen Mitarbeitervertreter sich punktuell und zeitweilig als mächtiger erweisen als das strukturelle Übergewicht der Dienstgeberseite.

Familiengerechter Lohn

Einleitung

Derzeit hat die Weltfinanzkrise alle anderen wirtschaftspolitischen Themen in den Hintergrund gedrängt – auch Kontroversen um die Höhe des Arbeitseinkommens, z.B. über den Mindestlohn. Dabei ist die wachsende Armut trotz Erwerbsarbeit ein drängendes Gerechtigkeitsproblem der deutschen Gesellschaft, das in Bezug auf die Ursachen Parallelen zur Finanzkrise aufweist. Beide sind sie die Folge von wirtschaftsliberalen Versuchen, wirtschaftliches Wachstum dadurch zu beschleunigen, dass man den Unternehmen kostengünstige Alternativen zu staatlich abgesicherten und verregelten Marktsegmenten erschließt. Die traditionelle Bankwirtschaft ist seit Anfang der 30er Jahre eine besonders stark regulierte Wirtschaftsbranche. Um der Entstehung von Finanzkrisen vorzubeugen, soll die Regulierung der Banken eine zu schnelle Expansion des Kredit- und Einlagengeschäfts verhindern. Mehr als 40 Jahre lang wurde so der Bankensektor stabilisiert. Allerdings hatte diese Sicherheit auch ihren Preis, der sich in vergleichsweise hohen Kosten der Bankkreditfinanzierung niederschlug. Seit den 90er Jahren förderten die Industrieländer-Regierungen gezielt die jetzt in die Krise geratene kapitalmarktdominierte Finanzwirtschaft. Dabei war es auch ihr Ziel, den Großunternehmen mit der kaum regulierten Wertpapierfinanzierung eine günstige Alternative zur Finanzierung über Bankkredite zu eröffnen. In ähnlicher Weise ebneten die Regierungen der Industrieländer auch den Weg dafür, dass neben der regulären Beschäftigung ein Sektor schlecht gesicherter und schlecht bezahlter Erwerbsarbeit wachsen konnte. Auch in der Bundesrepublik haben die Regierungen seit Mitte der 90er Jahre versucht, Arbeitslosigkeit dadurch zu bekämpfen, dass sie den

Unternehmen die Möglichkeit erschlossen, auf Billigformen der Erwerbsarbeit wie prekäre Beschäftigung bzw. Arbeit in einem Niedriglohnsektor zurückzugreifen. Vor allem in den letzten Jahren kam es dadurch zu einem – auch im internationalen Vergleich – erstaunlich schnellen Wachstum des Phänomens „Armut trotz Erwerbsarbeit“. So gibt es mittlerweile in Deutschland mehr „working poor“ als Arbeitslose, die unterhalb der Armuts(risiko)schwelle leben¹ – viele von ihnen in Haushalten mit Kindern.

Vor diesem Hintergrund möchte ich in dem vorliegenden Beitrag nicht nur die traditionelle sozialkatholische Forderung nach einem familiengerechten Lohn vorstellen, sondern sie mit Blick auf die gegenwärtigen Probleme der deutschen Arbeitsgesellschaft aktualisieren und konkretisieren. Ich beginne deshalb mit drei grundlegenden Gerechtigkeitsdefiziten, die sich gegenwärtig auf dem Arbeitsmarkt stellen (A), skizziere dann die traditionelle Lehre des familiengerechten Lohns in der Sozialverkündigung der Päpste (B) und frage nach Kriterien des gerechten Lohns, die man aus der besonderen Stellung der Erwerbsarbeit in der Arbeitsgesellschaft ableiten kann (C). Dann stelle ich ein Minimalkriterium der Leistungsgerechtigkeit dar, in dem es um die gerechte Regelung des Verhältnisses zwischen Arbeits- und Sozialeinkommen geht (D). Aus diesen Überlegungen folgere ich Mindeststandards für die Höhe des Nettolohns bei verschiedenen Haushaltskonstellationen (E) und skizziere ein Mix sinnvoller Reformen, mit denen in der Bundesrepublik das Verhältnis von Transfer- und geringen Arbeitseinkommen gerecht regeln könnte (F). Der Beitrag schließt mit ein paar Bemerkungen zur kirchlichen Praxis (G).

A Drei grundlegende Gerechtigkeitsdefizite auf dem Arbeitsmarkt

„Armut trotz Erwerbsarbeit“ ist eines der drei großen Gerechtigkeitsdefizite auf dem Arbeitsmarkt, die bei einer sozialetischen Bewertung der aktuellen Diskussi-

¹ Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2008): Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Entwurf vom 19. Mai 2008, Berlin.

onen über die Höhe geringer Arbeitseinkommen zu berücksichtigen sind. Das älteste von ihnen ist jedoch die *anhaltende Massenarbeitslosigkeit*. Trotz eines erheblichen Aufbaus der Beschäftigung in den Monaten vor Ausbruch der globalen Finanzkrise sind wir nach wie vor von Vollbeschäftigung weit entfernt. Im Jahr 2007 gab es in der Bundesrepublik durchschnittlich 3 Mio. 776 Tausend Arbeitslose, davon waren 1 Mio 387 Tausend länger als ein Jahr ohne Arbeit². Ein großes Gerechtigkeitsproblem ist die Arbeitslosigkeit nicht nur, weil die Arbeitslosen und ihre Angehörigen erhebliche Einbußen bei ihrem Einkommen und bei der sozialen Sicherheit hinnehmen müssen. Vielmehr hat, weil unsere Gesellschaft eine Arbeitsgesellschaft ist, die Erwerbsarbeit eine hohe Bedeutung für die soziale Integration der Bürgerinnen und Bürger. Insbesondere die weit über eine Million Langzeitarbeitslosen leiden darunter, von der Gesellschaft ausgeschlossen zu sein.

Das zweite große Gerechtigkeitsproblem ist die eingangs bereits erwähnte *Armut trotz Erwerbsarbeit*. Dabei geht es im Besonderen um diejenigen Haushalte, die trotz einer Vollzeitstelle oder zweier Teilzeitstellen mit einer Erwerbsbeteiligung von mindestens 100% in Armut leben. Hierzu gehören ca. 400.000 Vollzeiterwerbstätige, die zusätzlich zu ihrem Lohn Arbeitslosengeld II (ALG II) beziehen. Hinzu kommen wohl mehr als doppelt so viele Haushalte, die trotz Erwerbsarbeit im Umfang einer Vollzeitstelle einen Anspruch darauf hätten, den eigenen Lohn durch ALG II aufzustocken, diesen aber nicht einlösen³. Viele dieser Haushalte sind Familien, vor allem solche, die in großen Ballungsräumen wohnen. Insofern

² Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsmarkt 2007 (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit 56/2), Nürnberg, S. 39, 47. Die Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur „Arbeitsmarkt 2008“ sind noch nicht erschienen. Im Jahresbericht (Bundesagentur für Arbeit (2009): Annual Report, Nürnberg 2009, 29) werden für 2008 durchschnittlich 3 Mio. 268.000 Arbeitslose angegeben. Wie viele davon Langzeitarbeitslos waren, ist nicht ersichtlich.

³ Vgl. Becker, Irene (2006): Armut in Deutschland. Bevölkerungsgruppen unterhalb der Alg II-Grenze (Arbeitspapier des Projekts „Soziale Gerechtigkeit“ 3), Frankfurt am Main: Goethe-Universität, 37. Zur Armut von Familien trotz Beschäftigungsumfang von 100% und mehr vgl.a. Dies./Hauser, Richard (2007) Vom Kinderzuschlag zum Kindergeldzuschlag: ein Reformvorschlag zur Bekämpfung von Kinderarmut (Arbeitspapier des Projekts „Soziale Gerechtigkeit“ 5), Frankfurt am Main: Goethe-Universität, S. 44f.

ist dieses Gerechtigkeitsproblem zuerst einmal als Problem der Chancengerechtigkeit zu begreifen; denn empirische Studien zeigen, dass Armut massiv die Chancengleichheit zwischen Kindern verschärft. Kinder aus Familien, die von Einkommensarmut betroffen sind, haben in ihrer sozialen und kognitiven Entwicklung etwa doppelt so häufig erhebliche Schwierigkeiten wie Kinder aus Familien, die nicht von Einkommensarmut betroffen sind⁴. Darüber hinaus ist das Gerechtigkeitsproblem „Armut trotz Erwerbsarbeit“ aber auch – ähnlich wie die Arbeitslosigkeit – ein Integrations- oder Beteiligungsdefizit für die betroffenen Erwachsenen: Zur gesellschaftlichen Integration über Erwerbsarbeit gehört, dass man von dem Entgelt, welches man für seinen (wertvollen) Beitrag zur Gesellschaft bekommt, den eigenen Unterhalt und den der Seinen bestreiten kann und nicht (dauerhaft) darauf angewiesen ist, von der Gesellschaft „alimentiert“ zu werden.

Das dritte hier relevante Gerechtigkeitsdefizit betrifft das *Verhältnis von Sozial- und unteren Lohneinkommen*: Mehr-Personen-Haushalte, bei denen die Erwachsenen zu 100% (oder mehr) in einer unteren Lohngruppe erwerbstätig sind, haben häufig kaum mehr oder sogar weniger als Haushalte, die ausschließlich ALG II beziehen. Dies widerspricht grundlegenden Überzeugungen der meisten Bürgerinnen und Bürger in Bezug auf die Leistungsgerechtigkeit. Sie sind überzeugt, dass diejenigen, die sich 35 bis 40 Stunden in der Woche an den Arbeitsprozessen des formellen Erwerbssystems beteiligen, auch mehr haben sollten als jene, die einen solchen Beitrag zum gesellschaftlichen Leistungsaustausch nicht erbringen.

⁴ Holz, Gerda (2005): Lebenslagen und Chancen von Kindern in Deutschland, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 26, S. 3-11.

B Der Maßstab des familiengerechten Lohns in der Römischen Sozialverkündigung

Die Forderung nach einem Lohn, der bei einer Vollzeitstelle ausreicht, um eine Familie auf dem allgemeinen Wohlstandsniveau der Gesellschaft zu versorgen („Familienlohn“), gehört zu den Zentralaussagen der Römischen Sozialverkündigung⁵. Das Problem, dass die Arbeiter im Kapitalismus von den Produktionsmittelbesitzern durch zu geringe Lohnzahlungen ausgebeutet werden können, gehört zu den wichtigsten Gründen, warum sich die Päpste überhaupt zu Fragen der Wirtschaftsordnung äußern und wird insofern seit der ersten Sozialenzyklika, dem Schreiben *Rerum Novarum* von Leo XIII. aus dem Jahre 1891 (vgl. RN 34f.), immer wieder thematisiert.

Eine erste systematische Bearbeitung der Lohnfrage findet sich in der Enzyklika *Quadragesimo Anno*, die Papst Pius XI. 1931 veröffentlichte. Hier werden vor allem drei Kriterien für einen gerechten Lohn herausgearbeitet (QA 71-75). Zuerst wird das Kriterium des Bedarfs genannt, das auf die hier interessierende Forderung nach einem familiengerechten Lohn hinausläuft: „An erster Stelle steht dem Arbeiter ein ausreichender Lohn zu für seinen und seiner Familie Lebensunterhalt. Gewiss soll auch die übrige Familie zum gemeinsamen Unterhalt je nach Kräften des einzelnen beitragen, wie dies besonders im Bauernhause, aber auch in vielen Handwerker- und kleinen Kaufmannsfamilien zu beobachten ist. Aber Frauen und Kinder dürfen niemals über das Maß ihres Alters und ihrer Kräfte belastet werden. Familienmütter sollen in ihrer Häuslichkeit und dem, was dazu gehört, ihr hauptsächliches Arbeitsfeld finden in Erfüllung ihrer hausfraulichen Obliegenheiten. Daß

⁵ Der Begriff „Römische Sozialverkündigung“ steht für soziale Verlautbarungen der römisch-katholischen Kirche auf universalkirchlicher Ebene, also für die thematisch einschlägigen Aussagen von Päpsten (allen voran natürlich für die Sozialenzykliken), Konzilien oder gesamtkirchlichen Bischofssynoden. Die wichtigsten dieser Texte finden sich in: Katholische Arbeitnehmerbewegung Deutschlands (Hg.) (2007): *Texte zur katholischen Soziallehre. Die sozialen Rundschreiben der Päpste und andere kirchliche Dokumente*. Mit Einführungen von Oswald von Nell-Breuning SJ und Johannes Schasching SJ, Köln – Kevelaer. Nach dieser Ausgabe wird auch im Folgenden zitiert.

dagegen Hausfrauen und Mütter wegen Unzulänglichkeit des väterlichen Arbeitsverdienstes zum Schaden ihres häuslichen Pflichtenkreises und besonders der Kindererziehung außerhäuslicher Erwerbsarbeit nachzugehen genötigt sind, ist ein schändlicher Mißbrauch, der, koste es, was es wolle, verschwinden muß. Auf alle Weise ist daher darauf hinzuwirken, daß der Arbeitsverdienst der Familienväter zur angemessenen Bestreitung des gemeinsamen häuslichen Aufwandes ausreiche. Falls dies unter den gegenwärtigen Verhältnissen nicht in allen Fällen möglich ist, dann ist es ein Gebot der Gemeinwohlgerechtigkeit, alsbald diejenigen Änderungen in diesen Verhältnissen eintreten zu lassen, die einen Lohn in der gedachten Höhe für jeden erwachsenen Arbeiter sicherstellen. Mit verdienter Anerkennung sei hier auch gedacht aller von weiser und verständnisvoller Absicht getragenen Versuche und Bestrebungen, durch geeignete Maßnahmen oder Einrichtungen den Arbeitsverdienst derart mit den Familienlasten steigen zu lassen, daß entsprechend deren Steigerung Zulagen gewährt werden, sowie eintretendenfalls auch für unvermeidliche Belastungen außerordentlicher Art Rat zu schaffen.“ Der von Pius XI geforderte Familienlohn soll also nicht nur das nackte Überleben der ganzen Familie sichern, sondern eine „angemessene Bestreitung des gemeinsamen häuslichen Aufwands“. In der zitierten Passage springt den heutigen Leserinnen und Lesern natürlich die als selbstverständliche Norm vorausgesetzte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ins Auge: Die Mutter soll bei den Kindern im häuslichen Umfeld sein; das schließt im begrenzten Umfang die Mitarbeit auf dem Hof oder im heimischen Familienbetrieb nicht aus. Oswald von Nell-Breuning, der Pius XI für weite Teile der Enzyklika als „Ghostwriter“ diente, hebt in seinem Kommentar hervor, dass es dem Papst eigentlich darum gehe, dass „jeder erwachsene Arbeiter“ den zum Unterhalt einer Familie reichenden Lohn erhalten soll⁶. Würden nämlich nur die Familienväter einen solchen Lohn erhalten, ledige oder kinderlose Arbeiter aber nur einen geringeren, dann könne der Familienlohn

⁶ Nell-Breuning, Oswald von (1950): Die soziale Enzyklika. Erläuterungen zum Weltrundschreiben Papst Pius XI. über die gesellschaftliche Ordnung, 3. unveränderte Aufl., Köln (1932), S. 122-132.

aufgrund der höheren, vom Arbeitgeber zu tragenden Arbeitskosten zu einer Benachteiligung der Familienväter auf dem Arbeitsmarkt führen. Trotz dieser Sicht belobigt Pius XI. in dem Zitat auch die Bemühungen um verpflichtende Familienzulagen für Familienväter – gewissermaßen als Bemühungen um eine second best-Lösung.

Das zweite und das dritte Kriterium des gerechten Lohns in Quadragesimo Anno sind die Lebensfähigkeit des Unternehmens und die Allgemeine Wohlfahrt: Zum einen sind unter bestimmten, hier nicht zu entfaltenden Bedingungen Abstriche am bedarfsgerechten Lohn dann erlaubt, wenn Löhne in dieser Höhe den Fortbestand des Betriebs gefährden würden. Und zum anderen sollen die Löhne gerade so hoch sein, dass sie für eine gute wirtschaftliche Entwicklung und für einen hohen Beschäftigungsstand förderlich sind. Anders als die heute vorherrschende neoklassische Wirtschaftstheorie kann sich Pius XI. jedoch nicht nur vorstellen, dass die Löhne mit Blick auf diese Zielsetzung nur zu hoch, sondern auch dass sie zu niedrig sein können.

Zu beachten ist allerdings auch der Kontext, in dem die Forderung nach gerechtem Lohn in der Enzyklika steht. Für Quadragesimo Anno ist die extreme Ungleichheit des Vermögens und damit der Macht das zentrale Problem der kapitalistischen Gesellschaft. Wichtigste gesellschaftspolitische Herausforderung des kirchlichen Handelns ist für Pius XI. der Klassengegensatz zwischen den Vermögenden und denen, die zu ihrem Lebensunterhalt auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen sind. Deshalb möchte er die Daseinsunsicherheit der abhängig Beschäftigten und die extrem ungleiche Machtverteilung u.a. durch Vermögensbildung breiter Schichten überwinden. Das Einkommen eines Arbeiters muss es ihm insofern auch ermöglichen, zu Wohlstand zu kommen und Vermögen zu bilden (vgl. QA 57-59, 61, 63, 74). Was die Höhe des Lohns angeht, scheint damit noch mehr gefordert zu sein, als im Kriterium des familiengerechten Lohns ausgedrückt wird.

50 Jahre nach Pius XI. äußert sich wieder ein Papst ausführlich zum gerechten Lohn: Johannes Paul II in der Enzyklika *Laborem Exercens*. Der Papst mit den engen Kontakten zur polnischen Gewerkschaftsbewegung *Solidarnosc* betont nachdrücklich die Bedeutung der „Frage nach dem gerechten Lohn für die geleistete Arbeit“. Sie ist für ihn der „Dreh- und Angelpunkt der Sozialethik“ (LE 19.1), der „Prüfstein für die Gerechtigkeit des gesamten ökonomischen Systems und für sein rechtes Funktionieren“ (LE 19.2). Inhaltlich präzisiert Johannes Paul II die Aussagen Pius XI., indem er nun die familienpolitischen Transfers des Staates einbezieht: „Die gerechte Entlohnung für die Arbeit eines Erwachsenen, der Ver-

antwortung für eine Familie trägt, muß dafür ausreichen, eine Familie zu gründen, angemessen zu unterhalten und ihr Fortkommen zu sichern. Eine solche Entlohnung kann entweder durch eine sogenannte familiengerechte Bezahlung zustandekommen – das heißt durch einen dem Familienvorstand für seine Arbeit ausbezahlten Gesamtlohn, der für die Erfordernisse der Familie ausreicht, ohne daß die Ehefrau einem außerhäuslichen Erwerb nachgehen muß – oder durch besondere Sozialleistungen, wie Familienbeihilfen oder Zulagen für die Mutter, die sich ausschließlich der Familie widmet“ (LE 19.3).

Johannes Paul II. hat 1981 also beide Lösungen für den familiengerechten Lohn vor Augen: ausreichend hohe Lohnzahlungen durch den Arbeitgeber oder Ergänzung des vom Arbeitgeber gezahlten Lohns durch staatliche Familienleistungen. Dabei buchstabiert auch er „familiengerecht“ ganz selbstverständlich so aus, wie es der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung des traditionellen Familienbilds entspricht – völlig unberührt von den Forderungen der Frauenbewegung nach Emanzipation und Gleichberechtigung, die *prinzipiell* zu dieser Zeit in Westeuropa und Nordamerika kaum mehr umstritten waren.

Das bedeutet: Will man den „katholischen“ Normvorschlag des familiengerechten Lohns auch in die aktuelle Debatte einbringen, dann wird dies nur möglich sein, wenn man ihn renoviert. Er muss so reformuliert werden, dass er dem – sicher häufig so nicht realisierten, aber prinzipiell als gültig anerkannten – Leitbild der meisten Partner mit Kindern nicht widerspricht. Diese wünschen sich prinzipiell eine gleichberechtigte Partizipation beider an der Erwerbsarbeit *und* an der Familienarbeit, also neben der Erwerbstätigkeit eben auch an der Versorgung und Erziehung der Kinder, der Pflege von Pflegebedürftigen und den zahlreichen Haushaltstätigkeiten. Dabei muss den Partnern so viel von Erwerbsarbeit freie Zeit zur Verfügung stehen, dass sie die Familien- und Hausarbeit ohne zeitliche Engpässe erledigen und darüber hinaus Ruhezeiten genießen können. Insofern ist heute unter dem Label „familiengerechter Lohn“ zu fordern, dass das Entgelt für eine Vollzeit-Stelle oder für zwei bzw. mehrere Teilzeitstellen mit einem Gesamt-Beschäftigungsumfang von 100% nach Abzug von Steuern und Abgaben sowie unter Einbezug der staatlichen Familienleistungen den angemessenen Unterhalt einer Familie sichern kann.

C Gerechtigkeitsansprüche an die Erwerbsarbeit in der Arbeitsgesellschaft

Die normativen Überlegungen zur Lohnhöhe sind Teil einer umfassenderen Reflexion auf ethische Ansprüche an die Erwerbsarbeit. Die Forderung nach einem gerechten Lohn kann man insofern als einen Aspekt der Forderung nach „gerechter Arbeit“ verstehen. „Gerechte Arbeit“ wiederum lässt sich am besten als Summe jener ethischen Mindeststandards begreifen, die in den Arbeitsverhältnissen einer Gesellschaft eingehalten bzw. verwirklicht werden sollen. Dem, was in einer demokratischen Gesellschaft als „gerechte Arbeit“ angesehen wird, kann man sich dadurch nähern, dass man die grundlegenden Normvorstellungen untersucht, die das Arbeits- und Sozialrecht der Gesellschaft prägen. Definiert man „gerechte Arbeit“ so, dann „verortet“ man sie zwischen zwei anderen Konzepten: zwischen der „menschenswürdigen Arbeit“ und der „guten Arbeit“⁷.

„Menschenwürdige Arbeit“ ist erst einmal die gängige deutsche Übersetzung des Begriffs „decent work“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Dabei steht das Konzept „Decent Work Worldwide“ für ein umfassendes Programm der ILO, nämlich allen Menschen den Zugang zu einer einträglichen Arbeit in Freiheit, Würde und Sicherheit zu erschließen. Von zentraler Bedeutung sind dabei vier umfassende Zielkomplexe: die Förderung der Rechte bei der Arbeit, die Mehrung produktiver Arbeit, die Verbesserung des Sozialschutzes und die Einleitung bzw. der Ausbau des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Regierungen. Knüpft man an das gängige Verständnis von „menschenswürdig“ an, dann liegt es nahe, den Begriff „menschenswürdige Arbeit“ in einer ethischen Reflexion als Ausdruck für eine Gruppe von menschenrechtlich begründeten Mindestnormen zu verwenden, die sich auf die Qualität der Erwerbsarbeit beziehen und für die über alle kulturellen Unterschiede hinweg Geltung beansprucht wird.

⁷ Vgl. Sachverständigengruppe Weltwirtschaft und Sozialethik: Verlagerung von Arbeitsplätzen – Entwicklungschancen und Menschenwürde. Sozialethische Überlegungen, hg. von der Wissenschaftlichen Arbeitsgruppe für weltkirchliche Aufgaben der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2008, S. 45-51.

Neben dem Ausschluss von Zwangsarbeit und Diskriminierung sowie der Garantie der Vereinigungsfreiheit für die Beschäftigten⁸ ist die dauerhafte Sicherung der physischen Existenz der wichtigste Ansatzpunkt für die Entfaltung solcher universalen Mindeststandards. Bei letzterem sind der Ausschluss krankmachender Arbeitsbedingungen sowie eine Mindesthöhe der Vergütung – kein Hungerlohn! – bedeutsam. Während es bei „menschwürdiger Arbeit“ um arbeitsbezogene Menschenrechte geht, also um universale, in allen Gesellschaften und Kulturen gültige ethische Ansprüche an die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, steht „gerechte Arbeit“ jeweils für die ethischen Mindeststandards an die Ausgestaltung der Erwerbsarbeit in *einer* Gesellschaft. In den entsprechenden sozialen Rechten spiegelt sich nicht nur das Wohlstandsniveau dieser Gesellschaft wider; vielmehr kommen in ihnen auch die Vorstellungen von einer guten Gesellschaftsordnung zum Ausdruck, die von den Bürgerinnen und Bürgern dieses Landes – zumindest mehrheitlich – geteilt werden. „Gerechte Arbeit“ geht in Deutschland, einem wohlhabenden Land mit einer langen Tradition des Arbeits- und Sozialrechts, deutlich über „menschwürdige Arbeit“ hinaus. Auch der „gerechte Lohn“ liegt bei uns deutlich über dem Lohn, der ausschließlich die physische Existenz sichert.

„Gute Arbeit“ ist das zentrale Schlagwort, in dem die IG Metall⁹ und andere DGB-Gewerkschaften¹⁰ sowie einige kirchliche Sozialverbände¹¹ ihre Forderungen nach einer fairen Ausgestaltung der Erwerbsarbeit für alle Beschäftigten bündeln. Der Slogan „Gute Arbeit“ mag sich für Kampagnen eignen. Wenn man dagegen für eine ethische Reflexion der Erwerbsarbeit ein System von Begriffen entwickeln

⁸ Vgl. die ILO Kernarbeitsnormen, die das Verbot ausbeuterischer Kinderarbeit und von Zwangsarbeit, die Vereinigungsfreiheit einschließlich des Rechts auf kollektive Tarifverhandlungen sowie das Verbot, Erwerbstätige beim Arbeitsentgelt oder in anderer Form am Arbeitsplatz zu diskriminieren, umfassen.

⁹ IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hg.): Handbuch „Gute Arbeit“. Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis, Hamburg: VSA-Verlag 2007.

¹⁰ Vgl. u.a. die Monatszeitschrift „Gute Arbeit. Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung“ im AiB-Verlag sowie den seit 2007 erstellten „DGB-Index Gute Arbeit“.

¹¹ Besondere Beachtung verdient die Kampagne „Gute Arbeit“ der KAB und der Betriebsseelsorge Österreichs (www.gutearbeit.at).

will, scheint „gute Arbeit“ für die meisten Anliegen der Gewerkschaften und Sozialverbände nicht so gut gewählt zu sein. Grundlegender als der Versuch, „gute Arbeit“ anzuzielen, ist es, allgemein „gerechte Arbeit“ durchzusetzen. Bei der Gestaltung von abhängiger Beschäftigung – also von Zeiten, in denen sich Menschen, um dringend benötigtes Geld zu verdienen, dem Direktionsrecht anderer Menschen unterstellen – scheint die Messlatte „gute Arbeit“ zu hoch zu hängen. Schließlich ist mit einer menschlichen Tätigkeit, die man „gut“ nennt, zumeist die Erwartung verbunden, dass sie langfristig den Handelnden „gut“ tut, ihr Wohlbefinden erhöht, ihnen neue Möglichkeiten des Handelns bzw. der Selbstverwirklichung erschließt usw. Damit klingen wichtige, aber auch sehr weitreichende Erwartungen an Erwerbsarbeit an. Deshalb sollte man zwischen „guter“ und „gerechter Arbeit“ unterscheiden: „Gute Arbeit“ ist eine Erwerbsarbeit, die den Vorstellungen der Arbeitenden entspricht, ihnen erfüllende und abwechslungsreiche Tätigkeiten ermöglicht, sie ganzheitlich beansprucht und ihnen deshalb besondere Möglichkeiten der persönlichen Entfaltung bietet. Bei „gerechter Arbeit“ dagegen geht es nur um ethische Mindestansprüche an die Ausgestaltung der Erwerbsarbeit, wenn auch um Mindestansprüche, die in einer bestimmten Gesellschaft gelten.

Wie ist es nun möglich, über den Rekurs auf das geltende Arbeitsrecht oder den Rückgriff auf Meinungsumfragen hinaus die ethischen Mindestansprüche zu bestimmen, die in der deutschen Gesellschaft an Arbeitsverhältnisse gestellt werden? Ein möglicher Zugang, der hier skizziert werden soll, besteht darin, zu bestimmen, welche Aufgaben in unserer Gesellschaft der Erwerbsarbeit zugewiesen werden. Was erwarten die Bürgerinnen und Bürger, wenn sie selbst oder wenn sich andere an der Erwerbsarbeit beteiligen? Gerecht kann nur eine Erwerbsarbeit sein, welche diese in der Gesellschaft – allgemein oder zumindest doch weithin – anerkannten Erwartungen zufriedenstellend erfüllt!

Die deutsche Gesellschaft hat sich – ähnlich wie die Gesellschaften der anderen Industrieländer – als Arbeitsgesellschaft organisiert. Das bedeutet, dass aus Sicht der meisten Frauen und Männer die Beteiligung an der Erwerbsarbeit zentral ist

- für das Einkommen: Sicherung des eigenen Auskommens und des Lebensunterhalts anderer Familienmitglieder
- für die soziale Sicherheit: Die abhängige Beschäftigung bietet ein vergleichsweise stabiles, verlässliches Einkommen und macht soziale Sicherungssysteme zugänglich¹²
- für die Integration in die Gesellschaft: Für die soziale Integration von Frauen und Männern ist es sehr bedeutsam, dass sie etwas zur Gesellschaft beitragen können, das von anderen als wertvoll anerkannt wird. Zugleich ist es wichtig, dass sie für diesen wertvollen Beitrag ein Entgelt erhalten, von dem sie selbst mit ihrer Familie leben können. Als gleichberechtigte Glieder unserer Gesellschaft sehen sich nur diejenigen anerkannt, die nicht von der Gemeinschaft ohne Gegenleistung „alimentiert“ werden müssen.
- für persönliche Entfaltung: Persönliche Entfaltung setzt ein Selbstwertgefühl voraus, das zumeist nur entwickeln und bewahren kann, wer sich als gleichberechtigtes Glied der Gesellschaft anerkannt sieht. Hinzu kommt die eigentlich doch etwas überraschende Erwartung, dass Erwachsene gerade dadurch „reifen“ und sich persönlich entfalten, dass sie sich im Beruf fremdbestimmten Aufgaben stellen. An den Belastungen des Erwerbslebens sollen sie sich bewähren, an den Belastungen, die nicht zu Überfor-

¹² In Bezug auf die soziale Sicherheit ist Deutschland besonders stark arbeitsgesellschaftlich strukturiert. So gehört es zu den zentralen Einsichten der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung, dass der u.a. in Deutschland verwirklichte Wohlfahrtsstaat-Typus stark erwerbsarbeitszentriert ist. Grundlegend: Esping-Andersen, Gosta (1989): Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus, Zur Politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates, in: Lessenich, Stephan/Ostner, Ilona (Hrsg.), Welten des Wohlfahrtskapitalismus, Frankfurt am Main: Campus 1989, S. 19-56.

derungen werden dürfen, aber Herausforderungen sein sollen, durch die sie „wachsen“¹³.

Wann erfüllt nun eine Erwerbsarbeit diese Aufgaben zufriedenstellend? Zumindest den Anspruch, gesellschaftliche Integration zu ermöglichen, kann sie nur dann zufriedenstellend erfüllen, wenn sie nicht gegen das Gebot moralischer Gleichheit verstößt, das für das Selbstverständnis einer demokratischen Gesellschaft fundamental ist: Wir anerkennen uns wechselseitig als Gleiche, als Menschen mit gleicher Würde und gleichen Rechten. Deshalb soll jeder, den wir als zu unserer Gesellschaft zugehörig anerkennen, auch *gleichberechtigt* dazugehören; er soll gleichberechtigt integriert sein.

Genau auf diese gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zielt der Maßstab der Beteiligungsgerechtigkeit, der in der neueren Sozialverkündigung und Sozialethik eine zentrale Rolle spielt: Niemand darf von einem wichtigen Lebensbereich der Gesellschaft ausgeschlossen werden. Jeder soll die Bildung erhalten und über die finanziellen Mittel verfügen, die er benötigt, um am *gesellschaftlichen* Leben teilnehmen zu können. Das gilt – in einer Gesellschaft, die sich als Demokratie versteht – natürlich erst einmal für den demokratischen Prozess, für die Prozesse der politischen Meinungsbildung und Entscheidungsfindung: Jeder Bürger, jede Bürgerin soll in der Lage sein, sich selbst, die eigenen Interessen, die eigenen Wertvorstellungen bzw. die eigenen Vorstellungen von einer guten Gesellschaftsordnung in diesen Prozessen zu vertreten¹⁴. Darüber hinaus gilt aber auch, *solange* die arbeitsgesellschaftlichen Strukturen fortbestehen, das Recht auf gleichberechtigte Integration das ethische, wenn auch nicht juristisch einklagbare

¹³ Zur (quasi-)religiösen Überhöhung dieser Herausforderungen vgl. Oevermann, Ulrich: Die Krise der Arbeitsgesellschaft und das Bewährungsproblem des modernen Subjekts, in: Becker, Roland u.a. (Hg.): Eigeninteresse und Gemeinwohlbindung. Kulturspezifische Ausformungen in den USA und in Deutschland, Konstanz: UVK 2001, S. 9-38.

¹⁴ Für eine Argumentation, dass eine demokratische Gesellschaft aus diesem Grunde neben einem entsprechenden Bildungssystem auch einer verlässlichen Grundsicherung bedarf, vgl. Möhring-Hesse, Matthias: Die demokratische Ordnung der Verteilung. Eine Theorie der sozialen Gerechtigkeit, Frankfurt/Main – New York: Campus 2004.

Recht auf eine Erwerbsarbeit impliziert, die als Mittel zur gleichberechtigten Integration geeignet ist.

Der Zusatz, dass das Arbeitsverhältnis als Mittel der gleichberechtigten Integration geeignet sein muss, ist bedeutsam; denn seit etwa 20 Jahren besteht eine wichtige, wenn nicht sogar *die* dominante politische Strategie zur Überwindung der Arbeitslosigkeit exakt darin, Sonderformen der Erwerbsarbeit zu ermöglichen oder gar zu fördern, die für die Arbeitgeber billiger als reguläre Arbeit sind. Hier sind *zum einen* die arbeitsrechtlichen Sonderformen der Erwerbsarbeit zu nennen: die sog. Minijobs sowie die Scheinselbständigkeit, aber auch die als Ein-Euro-Jobs bezeichneten Arbeitsgelegenheiten des Sozialgesetzbuchs II. Gleichberechtigte Integration durch abhängige Beschäftigung ist also nur durch reguläre, sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit möglich. Arbeitsrechtliche Sonderformen sind dann zu rechtfertigen, wenn sie als Brücken in diese reguläre Beschäftigungsform dienen – ein Anspruch, den sie den vorliegenden empirischen Studien zufolge¹⁵ gerade nicht erfüllen. Statt als Brücken haben sich die Sonderformen als Sackgassen erwiesen, in denen die Betroffenen in einer minderwertigen Form der Beteiligung an der Erwerbsarbeit eingeschlossen sind.

Zum anderen geht es um den Niedriglohn-Sektor, vor allem um Löhne, die so niedrig sind, dass auch ein Vollzeitjobs nicht zu einem auskömmlichen Lohn führt. Für ein den Standards unserer Gesellschaft entsprechendes menschenwürdiges Leben müssen die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trotz 100%iger Erwerbsbeteiligung soziale Transfers (heute vor allem als sog. Aufstocker das ALG II) beantragen. Die Betroffenen nehmen das so wahr, dass die Wertschätzung ihrer Arbeit, ihres Beitrags zur Gesellschaft so gering ist, dass sie trotz eines „fulltime“-Engagements nicht genügend Lohn bekommen und deshalb doch von der Gesellschaft „alimentiert“ werden müssen. Und wer ohne Gegenleis-

¹⁵ Für die Minijobs vgl. z.B. Brandt, Torsten: Bilanz der Minijobs und Reformperspektiven, in: WSI-Mitteilungen 59 (2006), S. 446-452, hier: S. 448f., und für die Leiharbeit: Promberger, Markus u.a.: Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2006, S. 119-123.

tung der Allgemeinheit „auf der Tasche liegt“, ist in ihren Augen nicht als gleichwertiges Mitglied der Gesellschaft anerkannt.

Lassen wir die wenigen Vermögenden, die nicht arbeiten müssen, und die Frage nach der gleichberechtigten Integration von „reinen“ Hausfrauen und Hausmännern einmal außen vor, dann kann man das bisher Entwickelte so zusammenfassen: Gleichberechtigt integriert sein bedeutet in unserer Arbeitsgesellschaft, eine reguläre Arbeitsstelle zu haben und für diese Arbeit ein Entgelt zu bekommen, von dem man den eigenen Lebensunterhalt und den der Seinen bestreiten kann, so dass man nicht von der Gesellschaft alimentiert werden muss.

Bei Sozialtransfers, die zusätzlichen zum Lohn gezahlt werden, ist für eine sozial-ethische Einschätzung entscheidend, ob der Eindruck entsteht, der Betreffende müsse trotz Erwerbstätigkeit von der Gemeinschaft „ausgehalten“ werden. Dabei dürfte dieser Eindruck vor allem dann entstehen, wenn diese Transfers nicht als Gegenleistung für eine Leistung des Betreffenden wahrgenommen werden.

D Ein Minimalkriterium der Leistungsgerechtigkeit

Als drittes für unsere Fragestellung relevantes Gerechtigkeitsproblem war bereits im ersten Abschnitt der mangelnde Abstand zwischen dem Sozialeinkommen und dem Arbeitseinkommen in den unteren Lohngruppen genannt worden. Dieses Problem geht vor allem darauf zurück, dass der Kinderlastenausgleich für Erwerbstätige ohne ALG II völlig unzureichend ist. ALG II-Empfänger erhalten pro Kind (unter 14 Jahren) etwa 300 € (einschließlich Wohnkosten), was noch deutlich unter dem realen Existenzminimum für Kinder liegen dürfte¹⁶. Erwerbstätige, die

¹⁶ Der 7. Existenzminimumbericht (Bundesministerium der Finanzen (Hg.): Bericht über die Höhe des Existenzminimums von Erwachsenen und Kindern für das Jahr 2010, 7) schätzt für Kinder im Jahr 2010 ein Existenzminimum (einschließlich sämtlicher Wohnungskosten) von 322 € im Monat. Zur Problematik dieser Berechnungen allgemein vgl. Martens, Rudolf: Regelsatz und Preisentwicklung: Vorschlag für eine sachgerechte Anpassung des Regelsatzes an die Preisentwicklung durch einen regelsatzspezifischen Preisindex, Berlin: Paritätische Forschungsstelle 2007, und im konkreten Fall des 7. Existenzminimumberichts: Familienbund der Katholiken: Kinderfreibetrag und Kindergeld

ein geringes Arbeitseinkommen haben und kein ALG II beziehen, erhalten für das erste und zweite Kind aber nur 164 € Kindergeld (seit dem 1.1.2009). Vor allem diese Differenz beim Kinderlastenausgleich¹⁷ bedingt die Schwierigkeiten im Verhältnis zwischen Sozial- und unteren Lohneinkommen. Eine ausreichende Differenz zwischen unteren Arbeitseinkommen (bei 100% Beschäftigungsumfang) und ALG II oder Sozialhilfe durch Absenken der Regelsätze wiederherzustellen, ist ethisch nicht vertretbar, weil die Gesellschaft verpflichtet ist, auch Personen, die dauerhaft keine Erwerbsarbeit finden, ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Um zu verdeutlichen, dass das Problem nicht in zu hohen Regelsätzen der Sozialhilfe oder des ALG II liegt, sondern in zu niedrigen Arbeitseinkommen für Tätigkeiten mit geringen Anforderungen an berufsspezifischen Qualifikationen, wird das Gerechtigkeitsproblem im Folgenden nicht – wie dies häufig geschieht – als Lohnabstandsgebot bezeichnet, sondern als unzureichenden Lohn-Sozialeinkommens-Differenz.

Der unzureichende oder gar nicht vorhandene Abstand des Arbeitseinkommens (bei 100% Erwerbsbeteiligung) vom Sozialeinkommen wird häufig als ein Problem des Arbeitsanreizes behandelt: Für Menschen, für die nur eine Arbeitsstelle mit geringen Qualifikationsanforderungen und niedrigem Entgelt in Frage komme, lohne es sich nicht zu arbeiten. Natürlich gibt es Arbeitslose, die ein Arbeitsangebot primär oder ausschließlich unter dem Aspekt „Höhe des Einkommens“ betrachten. Bei der weit überwiegenden Mehrheit der Arbeitslosen aber trifft dieses Bild nicht die Motivlage: Um etwas Sinnvolles zu tun und darüber in die Gesellschaft integriert zu sein, wollen sie unbedingt arbeiten. Das zeigt nicht nur die hohe Zahl der Arbeitslosen, die sich auf jede schlecht bezahlte Arbeitsstelle im

müssen um 18 Prozent steigen, Berlin 2008 (<http://www.familienbund.org/2/showartikel.php?id=333>). Der Familienbund kommt auf ein Existenzminimum für Kinder in Höhe von 359 €.

¹⁷ Die meisten Familien mit Vätern oder Müttern in den unteren Lohngruppen beantragen weder Wohngeld noch den sog. Kinderzuschlag (vgl. u.). Insofern wird für diese Familien das Problem nicht beseitigt, dass ihr Familienlastenausgleich geringer ist als derjenige, den Haushalte mit Sozialhilfe oder mit ALG II und Sozialgeld erhalten.

Dienstleistungsbereich – sofern sie sozialversicherungspflichtig ist – bewerben¹⁸. Vielmehr wird dies auch darin deutlich, dass viele ALG II-Empfänger sogar die sog. Ein-Euro-Jobs, also die im Rahmen des SGB II eingeräumten Arbeitsgelegenheiten, begrüßen und diese gegenüber einer Arbeitslosigkeit ohne jegliche Einbindung in das Erwerbssystem vorziehen¹⁹. Natürlich gibt es Arbeitslose, die nicht (mehr) motiviert sind, erwerbstätig zu sein. Aber dieses Problem ist zweitrangig, solange es für die weit überwiegende Mehrheit derer, die erwerbstätig sein wollen und können, keine regulären Arbeitsstellen gibt.

Deshalb wird die geringe oder nicht existente Lohn-Sozialeinkommens-Differenz hier als ein Problem der Leistungsgerechtigkeit und nicht des Arbeitsanreizes thematisiert: Familien, deren Erwachsene im Umfang einer Vollzeitstelle erwerbstätig sind, aber damit – ohne ALG II zu beantragen – nur ein Einkommen unterhalb des Sozialhilfe-Niveaus erreichen, oder die als sog. Aufstocker, also mit Arbeitseinkommen *und* ALG II, kaum mehr im Portemonnaie haben als eine Familie, die ausschließlich von Sozialtransfers lebt, nehmen diese Situation als ungerecht wahr. Und weite Teile der Bevölkerung insgesamt stimmen ihnen darin zu: Die Arbeitsleistung dieser Familienväter und -mütter werde nicht angemessen honoriert!

Nun ist der Begriff der Leistungsgerechtigkeit – vor allem in einer modernen Wirtschaft – mit zahlreichen Problemen behaftet. Zumindest bei hochgradiger Arbeitsteilung kann man die Leistung eines einzelnen Erwerbstätigen nicht objektiv bestimmen. Zu eng sind die Wertschöpfungsbeiträge derer, die innerhalb eines Unternehmens kooperieren, aber auch die Leistungen von Unternehmen, die Vorleistungen ihrer „Lieferanten“ und die gesellschaftlichen Vorleistungen (Infrastruktur, Bildungs- und Ausbildungsniveau, sozialer Frieden etc.) miteinander verwoben.

¹⁸ Vgl. Hieming, Bettina u.a.: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich ‚einfacher‘ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Dokumentation 550), Berlin 2005, S. 233.

¹⁹ Zu der starken Erwerbsarbeitsorientierung vieler ALG II-Empfänger vgl. a. einen Teil der eindrücklichen Lebensbilder in: Thomas Wagner: Draußen – Leben mit Hartz IV. Eine Herausforderung für die Kirche und ihre Caritas. Mit einem Vorwort von Bischof Kamphaus, 2. Aufl., 2008.

Dennoch wünschen auch die Erwerbstätigen Entgeltdifferenzen. Mit einem erheblichen Zeitaufwand handeln die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände einer jeden Branche aus, was als eine besondere Leistung eines/einer Beschäftigten zu gelten hat, die dann auch beim Entgelt zu berücksichtigen ist. Dabei spielen stereotype Einschätzungen der Wertigkeit von Hand- und Kopfarbeit oder von Tätigkeiten, die zumeist von Männern, und solchen, die zumeist von Frauen erbracht werden (z.B. körperliche Anstrengung vs. Feinmotorik), eine große Rolle. Obwohl solche Unzulänglichkeiten bzw. Gerechtigkeitslücken vielen Beteiligten bewusst sind, bleibt der Wunsch wirkmächtig, es möge das Bild leistungsadäquater Arbeitseinkommen entstehen.

Ähnlich ausgeprägt ist der Bedarf, den Eindruck von Leistungsgerechtigkeit hervorzurufen, in Bezug auf das Verhältnis von Arbeits- und Sozialeinkommen: Obwohl die Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft ein knappes, viel begehrtes Gut ist und fast alle Männer und Frauen bei gleichem Einkommen für sich selbst die Integration in die Erwerbsarbeit dem Zustand dauerhafter Arbeitslosigkeit vorziehen würden, hält es die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger offensichtlich für ethisch geboten, dass sich die Bewährung in der zumindest teilweise fremdbestimmten Erwerbstätigkeit in höheren Einkommen als den Sozialtransfers niederschlägt. Natürlich kann man in einer sozialetischen Reflexion sittliche Vorstellungen wie diese kritisieren, und solche Kritik ist gerade auch in Bezug auf den in unserer Gesellschaft viel zu engen Zusammenhang von Bewährung im Beruf, der Anerkennung als Leistungsträger der Gesellschaft und dem Einkommen notwendig. Trotzdem sollte man bei einer ethischen Reflexion, in der man Kriterien für „gerechten Lohn“ zu bestimmen sucht, derart weit verbreitete und intensiv bejahte Vorstellungen von Gerechtigkeit nicht einfach „links liegen“ lassen. Sie auch positiv aufzugreifen, erscheint zumindest aufgrund pragmatischer Erwägungen ratsam. Schließlich dürfte der Eindruck eines unfairen Einkommen-, Abgaben- und Transfersystems die Bereitschaft der Bürgerinnen und Bürger schwächen, sich in dieses

Wirtschaftssystem einzubringen – mit vermutlich negativen langfristigen Folgen für das Wohlstandsniveau der gesamten Gesellschaft.

Aufgrund dieser Überlegungen werden die sozialetischen Aussagen über „gerechten Lohn“ hier nicht auf die Notwendigkeit, das Existenzminimum zu sichern, und den Hinweis auf gerechte Prozeduren der Lohnfindung²⁰ beschränkt. Vielmehr wird darüber hinaus – in Anknüpfung an die sittlichen Vorstellungen der Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger – das Kriterium formuliert, der Lohn solle so hoch sein, dass jeder Haushalt bei 100% Beschäftigungsumfang netto – ggf. einschließlich von Transfers – ein höheres Einkommen hat als ein vergleichbarer Haushalt, dessen regelmäßigen Einnahmen ausschließlich aus Sozialtransfers bestehen.

E Folgerungen für die Mindesthöhe des Nettolohns

Die Überlegungen der vorangehenden Abschnitte lassen sich wie folgt zu Mindeststandards des „gerechten Lohns“ für verschiedene Typen von Haushalten zusammenfassen.

Bei einer/einem Alleinstehenden²¹ sollte der Nettolohn (Brutto abzüglich Steuern und Abgaben) für eine Vollzeit-Arbeitsstelle so hoch sein, dass er das soziokulturelle Existenzminimum deckt und den Regelsatz für Sozialhilfe bzw. ALG II deutlich übersteigt.

Bei einem Paar mit Kindern sollte die Summe aus Nettolohn und staatlichen Familienleistungen das soziokulturelle Existenzminimum der beiden Erwachsenen und der Kinder decken sowie den Regelsatz für Sozialhilfe bzw. ALG II und Sozialgeld deutlich übersteigen.

Die Lohnkosten, die dem Arbeitgeber durch die Beschäftigung eines Arbeitnehmers entstehen, sollten unabhängig vom Familienstand des Arbeitnehmers sein. Das bedeutet, dass Arbeitgeber nicht vom Staat gezwungen werden sollten, Fami-

²⁰ Vgl. den Beitrag von Friedhelm Hengsbach SJ in diesem Arbeitspapier.

²¹ „Alleinstehender“ bezeichnet hier immer eine Person, die alleine in einem Haushalt ohne Kinder lebt.

lienzulagen zu zahlen. Solche Zulagen würden bedeuten, dass Mütter und Väter bei der Arbeitsplatzsuche gegenüber Kinderlosen benachteiligt wären. Statt die Arbeitgeber gesetzlich zu einer Differenzierung der Arbeitseinkommen in Entsprechung zu Größe und Zusammensetzung des Haushalts zu zwingen, hat der Staat selbst durch familienpolitische Transfers für eine gerechte Nahtstelle zwischen Sozialtransfers und Arbeitseinkommen zu sorgen.

Die Höhe des Mindestlohns ist folglich gemäß dem oben formulierten Mindeststandard für eine(n) Alleinstehenden festzulegen. Wie stark der Lohn für eine Vollzeitstelle den Regelsatz des Alleinstehenden übersteigen soll, damit den Vorstellungen der meisten Bürgerinnen und Bürger von Leistungsgerechtigkeit entsprochen ist, kann nur in den demokratischen Prozessen der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung festgelegt werden. Regionale Unterschiede bei der Höhe des Mindestlohns sind angesichts der regionalen Differenzen in den Kosten des Lebensunterhalts nicht ausgeschlossen.

Bei dem gegenwärtig etablierten Steuer- und Abgabensystem erreicht man mit einer Vollzeitstelle das soziokulturelle Existenzminimum eines alleinstehenden Erwachsenen erst bei einer Lohnhöhe, die in einigen Branchentarifverträgen bei der untersten Lohngruppe (sowie natürlich bei den unter diesem Tarif Bezahlten) unterschritten wird²². Bei Einführung eines Mindestlohns würde ein Teil dieser Niedriglöhne vermutlich angehoben. Die anderen gegenwärtig so schlecht bezahlten Arbeitsplätze würden jedoch entfallen. Das bedeutet allerdings nicht, dass

²² Um die Überlegungen zu konkretisieren, soll hier berechnet werden, welche Grenze ein gerechter Mindestlohn deutlich übersteigen muss: Welcher Stundenlohn wäre in etwa notwendig, damit das soziokulturelle Existenzminimum eines Alleinstehenden gedeckt ist? Bei der Beantwortung der Frage gehe ich von folgenden Größen aus: das hier als zu niedrig kritisierte Existenzminimum eines Alleinstehenden (638 €), wie es im Entwurf des jüngsten Existenzminimumbericht für 2010 errechnet wurde (vgl. Anm. 16), Sozialversicherungspflichtigkeit mit einem Krankenkassen-Beitragssatz von 14,9% und dem Zuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose, einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden (faktischer Durchschnitt für Vollzeit erwerbstätige Arbeiter), 13 Wochen pro Quartal. Dann ergibt sich ein Bruttostundenlohn von etwa 5,00 Euro. Damit keine Missverständnisse aufkommen: Ein gerechter Mindeststundenlohn muss diesen Lohnsatz *übersteigen* und die Gesellschaft hat im demokratischen Prozess festzulegen, *in welchem Umfang* dies der Fall sein soll.

durch die Einführung eines solchen Mindestlohns die Beschäftigung insgesamt sinken würde. Gegen die im Neoklassischen Mainstream der Ökonomie theoretisch gut verankerte Erwartung eines solchen Negativ-Effektes spricht, dass dieser empirisch nicht nachgewiesen werden kann²³. So ist davon auszugehen, dass der negative über die steigenden Arbeitskosten vermittelte Beschäftigungseffekt bei der Einführung eines nicht zu hohen Mindestlohns durch gegenläufige Wirkungen wie die Stützung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage oder die Steigerung der Produktivität durch faire Entlohnung²⁴ überkompensiert wird. Insofern ist es berechtigt, das Entfallen einzelner schlecht bezahlter Arbeitsplätze nicht als eine negative Begleiterscheinung der Einführung eines Mindestlohns zu betrachten, sondern als eine angezielte Wirkung: Der Mindestlohn soll ja gerade verhindern, dass es in unserer Gesellschaft solche ungerechten Arbeitsplätze gibt!

Für die Ausgestaltung des staatlichen Familienlastenausgleichs, der für eine gerechte Nahtstelle zwischen Mindestlohn und Sozialeinkommen sorgen soll, kann man aus sozialetischer Sicht zwei Hinweise geben. *Erstens* ist der Name des Transfers so zu wählen und der Zugang zu ihm so zu regeln, dass dessen Empfang niemanden stigmatisiert. Die Geldleistung darf nicht als eine „Alimentierung“ durch die Gesellschaft erscheinen, also als eine Leistung des Gemeinwesens, der keine Gegenleistung des Empfängers entspricht. Vielmehr muss die Zahlung als – unzureichende – Kompensation für eine Arbeit deutlich werden, die für die Gesellschaft von großer Bedeutung ist²⁵. *Zweitens* ist bei der Festlegung, wie hoch die

²³ Vgl. z.B. den Literaturüberblick, den Hagen Lesch vom Institut der Deutschen Wirtschaft gemeinsam mit Lothar Funk verfasst hat: Mindestlohnbestimmungen in ausgewählten EU-Ländern, in: Sozialer Fortschritt 55 (2006), S. 83-94.

²⁴ Zur Diskussion um Effizienzlohn-Theorien vgl. z.B.: Kubon-Gilke, Gisela: Motivation und Beschäftigung, Frankfurt am Main/New York: Campus 1990.

²⁵ Dabei soll in diesem Beitrag offen bleiben, worin genau diese Bedeutung besteht. Immerhin sei darauf verwiesen, dass der ausschließliche Rekurs auf den Bedarf, eine ausreichend große nachfolgende Generation zu sichern, welche die Lasten kommender Renten und künftiger Pflege wird schultern können, völlig unzureichend ist. Vielmehr haben Kinder auch unabhängig von den Leistungen in der Zukunft, welche die ihnen vorangehenden Generationen von ihnen erwarten, sondern einzig und

Geldleistungen des Familienlastenausgleichs sein sollen, nicht nur das Existenzminimum der Kinder zu berücksichtigen, sondern auch ein Teil des Existenzminimums des bzw. der Erwachsenen. Schließlich können Paare aufgrund der Zeit, die sie für die Versorgung und Erziehung der Kinder benötigen, nicht zwei Vollzeitstellen annehmen. Deshalb müssen die Bürgerinnen und Bürger in einem demokratischen Prozess der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung für den Beschäftigungsumfang von Paaren mit Kindern Richtgrößen (B^*) festlegen. Dabei sind natürlich die Zahl und das Alter der Kinder zu berücksichtigen. Aber auch die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen für die Kinder muss einbezogen werden. Zieht man die jeweilige Richtgröße für den Beschäftigungsumfang von der Maximalgröße 200% ab, dann erhält man den Anteil (A mit $A = 200\% - B^*$) am soziokulturellen Existenzminimum eines Erwachsenen²⁶, der zusätzlich zum Existenzminimum der Kinder auch durch familienpolitische Leistungen des Staates abzudecken ist.

Bei den bisher in diesem Abschnitt dargestellten Mindeststandards war nicht von Alleinerziehenden die Rede. Das ist darin begründet, dass die Unterhaltspflichten des ehemaligen Partners, der von den Kindern getrennt lebt, die Überlegungen verkomplizieren. Außerdem wird man wohl bei Alleinerziehenden mit zwei oder mehreren Kindern unter 7 Jahren keine Erwerbstätigkeit voraussetzen ($B^* = 0\%$). Gibt es solche Unterhaltspflichten nicht und ist die Familienkonstellation so, dass eine Erwerbsbeteiligung als normal angenommen werden kann, dann gilt auch hier: Im demokratischen Prozess sind unter Beachtung der genannten Umstände Richtgrößen für die Erwerbsbeteiligung von Alleinerziehenden ($B^* < 100\%$) festzulegen. Ist dies geschehen, kann ein System der Arbeitseinkommen, der Transfers und Abgaben (einschließlich Steuern) als gerecht bezeichnet werden, wenn es zwei Bedingungen erfüllt: Erstens müssen die staatlichen Familienleistungen ne-

allein aus dem Grund, dass sie „auf der Welt sind“, den Anspruch, ohne zu starke Beschränkungen leben und sich entwickeln zu können.

²⁶ Genau genommen geht es um die Lebenshaltungskosten für den *zweiten* der in diesem Haushalt lebenden Erwachsenen.

ben dem soziokulturellen Existenzminimum der Kinder auch zu dem Anteil A (mit $A = 100\% - B^*$) das soziokulturelle Existenzminimum des/der Alleinerziehenden abdecken. Zweitens muss die Summe aus dem Nettolohn, der bei einer Beschäftigung im Umfang der Richtgröße (B^*) erzielt wird, und den Familienleistungen den Betrag deutlich übersteigen, den ein Haushalt in der gleichen Konstellation, aber ganz ohne Erwerbstätigkeit als Sozialhilfe (bzw. als ALG II und Sozialgeld) erhält. Bestehen dagegen Unterhaltspflichten und kommt der Partner diesen nach, dann ist dies bei der Höhe des staatlichen Transfers natürlich zu berücksichtigen.

F Anstehende gesellschaftliche Reformen

Aufgrund der skizzierten sozialetischen Überlegungen lassen sich vordringliche gesellschaftspolitische Reformen identifizieren. Zuvor sollen aber drei umfassende Reformvorschläge als unzureichend zurückgewiesen werden: ein Mindestlohn in Höhe eines familiengerechten Lohns, das bedingungslose Grundeinkommen und der flächendeckende Kombilohn.

Die *erste* Zurückweisung, nämlich dass der Mindestlohn nicht in Höhe eines Familienlohns festgelegt werden soll, ergibt sich bereits aus den Ausführungen des letzten Abschnitts: Dort war bereits immer von einem Mindestlohn die Rede, der bei einer Vollzeitstelle zu einem Arbeitseinkommen oberhalb des Sozialhilfe- bzw. ALG II-Regelsatzes *für einen Alleinstehenden* führen soll, und nicht von einem Mindestlohn, der das soziokulturelle Existenzminimum einer ganzen Familie deckt oder gar übersteigt. Letzteres sollte nur durch Kombination des Mindestlohns mit staatlichen Familienleistungen erreicht werden. Der Grund für diese Vorsicht ist, dass ein Mindestlohn, der alleine einen familiengerechten Lohn zu garantieren hätte, sehr hoch wäre. Die Einführung eines solchen Mindestlohns käme einer schockartigen Erhöhung der Arbeitskosten gleich, die durch die eher langsam und vermutlich auch nur begrenzt wirksamen positiven Effekte einer solchen Lohnerhöhung sicher nicht kompensiert werden könnten. Das Ergebnis wäre ein starker Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Arbeitnehmern, die bisher in unteren Lohngruppen beschäftigt waren.

Zweitens ist der Vorschlag zu kritisieren, in den nächsten Jahren ein bedingungsloses Grundeinkommen einzuführen. Ein Großteil der Protagonisten dieses weitreichenden Vorschlags verweist zu Recht auf ein grundlegendes Problem, das bei den bisherigen Reflexionen kaum berücksichtigt wurde: Weil in unserer Gesellschaft die Erwerbsarbeit so viele Aufgaben erfüllen soll – Einkommen, soziale Sicherheit, gleichberechtigte Integration in die Gesellschaft und Persönlichkeitsent-

faltung – wirkt sich der Mangel an geeigneten Arbeitsplätzen repressiv und nicht selten auf die Psyche der Arbeitslosen destruktiv aus. Ist es deshalb nicht vielleicht geboten, die gesellschaftliche Fixierung auf die Erwerbsarbeit abzubauen, indem man durch ein Grundeinkommen zumindest die Aufgabe der Einkommenssicherung von der Erwerbsarbeit entkoppelt? Dieser Vorschlag übersieht, dass in unserer Gesellschaft die Plausibilitäten und Sozialstrukturen der Arbeitsgesellschaft nach wie vor sehr wirkmächtig sind. Die Wert- und Normvorstellungen der Menschen, aber auch das Fehlen einer als gleichwertig anerkannten Alternative, sich in die Gesellschaft einzubringen, machen es unwahrscheinlich, dass die Mehrheit derer, die keine Erwerbsarbeit haben, gleichberechtigt in die Gesellschaft integriert sein kann und dass sich die Betroffenen auch als solche von den anderen Bürgerinnen und Bürgern wertgeschätzt sehen. Solange diese arbeitgesellschaftlichen Strukturen aber „intakt“ sind, würde ein Grundeinkommen wie eine Stillhalte-Prämie wirken und den gesellschaftlichen Ausschluss der Menschen ohne Arbeit nicht beseitigen, sondern zementieren.

Der *dritte*, hier zu kritisierende Vorschlag besteht darin, flächendeckend einen Kombilohn einzuführen, der über das ALG II hinausgeht, das für die sog. Aufstocker bereits eine vergleichbare Funktion hat. Dieser Vorschlag liefe auf eine noch stärkere politische Förderung des Niedriglohnsektors hinaus und würde vermutlich einen hohen Absenkungsdruck auf alle Löhne und Gehälter erzeugen. Außerdem wäre die Verwirklichung eines flächendeckenden Kombilohns mit enormen Kosten verbunden. Das liegt zum einen in der großen Zahl der – bereits bei der bestehenden Lohnstruktur – zu fördernden Personen, aber auch in der Annahme, dass es auf Seiten der Unternehmen zu umfangreichen Mitnahme-Effekten kommen würde. Deshalb verbinden viele Befürworter des Kombilohns den Vorschlag mit der Forderung, die Regelsätze der Sozialhilfe bzw. das ALG II abzusenken, was aus der hier skizzierten sozialetischen Sicht nicht in Frage kommt. Für die sozialetische Bewertung des Vorschlags von Kombilohn-Maßnahmen, die auf klar umrissene Zielgruppen zugeschnitten sind, ist ein entscheidendes Kriterium, ob – anders als beim ALG II für die sog. Aufstocker – der Eindruck vermieden werden kann, die Bezieher der lohnergänzenden Leistung „lügen“ trotz ihrer Erwerbstätigkeit der Gemeinschaft „auf der Tasche“.

In diesem Beitrag wird dafür plädiert, keinen dieser drei weitreichenden Vorschläge zu realisieren, sondern stattdessen auf ein Mix von drei Instrumenten zu setzen. *Erstens* ist die bestehende Grundsicherung, also die Sozialhilfe und das ALG II, zu verbessern. Dabei geht es zum einen darum, die Regelsätze so anzuheben, dass das soziokulturelle Existenzminimum der Erwachsenen und Kinder auch

wirklich gedeckt wird, zum anderen aber auch um die Ergänzung der monetären Transfers durch schulbezogene Sachleistungen für die Kinder.

Zweitens ist der Familienlastenausgleich im Bereich der unteren Arbeitseinkommen zu verbessern. Durch monetäre Transfers sollen für die Haushalte mit geringem Arbeitseinkommen wenigstens die Mindestkosten vollständig ersetzt werden, die für die Versorgung und Erziehung von Kindern entstehen. Eigentlich wäre dies für alle Familien zu fordern, und zugleich müssten diese Transfers auch – wie oben beschrieben – einen erheblichen Teil des soziokulturellen Existenzminimums des bzw. der – um der Kindererziehung willen – weniger stark am Erwerbsleben partizipierenden Erwachsenen abdecken²⁷. Aber aus Kostengründen wird hier erst einmal ein erster Schritt in Richtung eines gerechten Familienlastenausgleichs vorgeschlagen: die Einführung eines Extrakindergelds, das die gleiche Höhe wie das Kindergeld hat und zusätzlich zu dem Kindergeld an alle Haushalte mit geringem Arbeitseinkommen gezahlt wird²⁸. Um eine Stigmatisierung der Transfer-Empfänger zu vermeiden, sollte das Extrakindergeld unabhängig von ALG II und Sozialhilfe vergeben werden. Außerdem sollte der Zugang – anders als beim sog. Kinderzuschlag²⁹ – durch keine nennenswerten bürokratischen Hürden verbaut

²⁷ Hier ergeben sich Querverbindungen zu der Debatte um ein Erziehungsgehalt. Für eine gründliche sozialetische Diskussion der damit verbundenen Fragen vgl. Schnabl, Christa: Gerecht sorgen. Grundlagen einer sozialetischen Theorie der Fürsorge, Fribourg/Schw. – Freiburg/Breisgau: Academic Press Fribourg – Herder 2005, sowie Dies.: Fürsorgearbeit in modernen Gesellschaften. Eine sozialetische Reflexion, in: Emunds, Bernhard/Ludwig, Heiner/Zingel, Heribert (Hg.): Die Zwei-Verdiener-Familie. Von der Familienförderung zur Kinderförderung? Münster/Westf.: Lit-Verlag 2003, S. 52-86.

²⁸ „Extrakindergeld“ ist nur ein anderer Begriff für den Vorschlag eines Kindergeldzuschlags, wie er von Irene Becker und Richard Hauser vertreten wird (Becker/Hauser, Vom Kinderzuschlag, a.a.O.).

²⁹ Der Transfer mit dem gräulichen Namen „Kinderzuschlag“ wird derzeit in der vollen Höhe von 140 Euro gewährt, wenn das Einkommen (aus Erwerbsarbeit) genau die Mindesteinkommensgrenze erreicht. Diese ist durch das soziokulturelle Existenzminimum der in dem Haushalt lebenden Erwachsenen bestimmt. Für jeden Euro, den die Erwachsenen über diese Mindesteinkommensgrenze hinaus verdienen, wird der Kinderzuschlag um 50 Cent gekürzt. Bleibt das Arbeitseinkommen unterhalb der Mindesteinkommensgrenze, gibt es keinen Kinderzuschlag. Die Betroffenen sollen dann ALG II bzw. Sozialgeld beantragen. Vor der letzten Reform hat dies aber nach Erhalt des ablehnenden Bescheids nur die Hälfte der Haushalte mit zu geringem Einkommen getan (Becker/Hauser,

werden. Das Extrakindergeld könnte z.B. direkt mit dem Kindergeld an alle Haushalte ausgezahlt werden, die bei der letzten Steuererklärung unter einer festzulegenden Einkommensgrenze lagen³⁰.

Die Zielsetzung des Extrakindergelds ist eine doppelte: Zum einen soll die Kinderarmut reduziert werden, insbesondere die verschämte Armut, die auf die Zurückhaltung vieler schlecht verdienender Mütter und Väter zurückgeht, ALG zu beantragen. Sieht man von Informationsdefiziten und der nicht selten abweisenden Behandlung in den Jobcentern ab, dann liegt der Hauptgrund offenbar darin, dass der ALG II-Bezug als stigmatisierend wahrgenommen wird³¹. Zum anderen soll mit Hilfe des Extrakindergelds der Übergang zwischen dem Bereich des Transferbezugs und dem Bereich geringerer Arbeitseinkommen gerechter – auch im Sinne der verbreiteten Vorstellungen von Leistungsgerechtigkeit gerechter – geregelt werden.

Drittens ist ein Mindestlohn einzuführen. Wird die Grundsicherung (Instrument 1) so weiterentwickelt, dass sie für das jeweilige soziokulturelle Existenzminimum sorgt, und wird zudem das Extrakindergeld eingeführt (Instrument 2), könnte der Mindestlohn in einer Höhe festgelegt werden, von der voraussichtlich kein negativer Einfluss auf die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung ausgehen würde. Schließlich müsste der Mindest-Stundenlohn dann gerade so hoch gewählt werden, dass der Nettolohn bei einer Vollzeitstelle das durch die Grundsicherung tatsächlich gesicherte Existenzminimum eines Alleinstehenden deutlich übersteigt.

Vom Kinderzuschlag, a.a.O., 6f.). Um die durch die Mindesteinkommensgrenze des Kinderzuschlags sowie die Ausgestaltung und das Image des ALG II verursachte verschämte Familienarmut zu reduzieren, sollte es beim Extrakindergeld keine Mindesteinkommensgrenze geben.

³⁰ Zwischen dieser Einkommensgrenze für den Vollbezug des Extrakindergelds und den niedrigsten Einkommen, bei denen gar kein Extrakindergeld gezahlt wird, bedarf es natürlich auch einer Übergangszone, in welcher dieser Transfer mit steigendem Einkommen sukzessive verringert wird.

³¹ Dass die verschämte Familienarmut heute ein erhebliches Problem darstellt, zeigt die Schätzung von Irene Becker (auf der Grundlage des SOEP), dass 2005 etwa 1,2 Mio. Vollzeiterwerbstätige einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II hatten, diesen aber nicht geltend machten (Becker, Armut in Deutschland, a.a.O., 37). Zum Vergleich: Im September 2005 gab es 280.000 sozialversicherungspflichtige Vollzeit-Erwerbstätige, die ergänzend zu ihrem Lohn ALG II erhielten.

Aufgrund des Extrakindergelds wäre es dann nicht notwendig, dass der Nettolohn darüber hinaus auch noch den größten Teil der minimalen Lebenshaltungskosten der anderen Haushaltsglieder abdeckt.

G Bemerkungen zur kirchlichen Praxis

Ich schließe meine sozialetische Reflexion zum familiengerechten Lohn mit einigen Schlussfolgerungen für die kirchliche Praxis. Dem „familiengerechten Lohn“ kommt in der Sozialreflexion der katholischen Kirche eine zentrale Bedeutung zu. Zugleich besteht erheblicher Bedarf, diese Forderung zu modernisieren bzw. neu zu konkretisieren. Dieser „Renovierungsbedarf“ geht vor allem auf die veränderten Vorstellungen der Partner darüber, wie sie die verschiedenen Arbeitsformen untereinander aufteilen wollen, und auf die Erosion des etablierten Tarifvertragssystems zurück. Zu berücksichtigen ist außerdem, dass ein Mindeststundenlohn, der bei einer Vollzeitstelle alleine das soziokulturelle Existenzminimum einer vierköpfigen oder noch größeren Familie zu sichern hätte, so hoch sein müsste, dass dessen Einführung zu einem erheblichen Anstieg der Arbeitslosigkeit führen würde. Nimmt man zudem die Verpflichtung ernst, dass eine demokratische Gesellschaft jedem ihrer Glieder zumindest so viele Mittel einräumen muss, dass es menschenwürdig leben kann, dann führen diese Überlegungen zu der Forderung, dass sich die kirchlichen Akteure für die Verwirklichung der im letzten Abschnitt skizzierten Instrumente, also für eine ausreichende Grundsicherung, ein Extrakindergeld und einen Mindestlohn, oder für vergleichbare gesellschaftspolitische Reformschritte einsetzen sollten.

Darüber hinaus ergeben sich auch weitere Schlussfolgerungen für die eigenen Arbeitsverhältnisse. Caritas und Diakonie, die beiden „Supertanker“ unter den Wohlfahrtsverbänden der Bundesrepublik, sollten sich gemeinsam dafür einsetzen, dass die gesamte Sozialbranche ein einheitliches Tarifvertragssystem erhält. Die Konkurrenz zwischen den Anbietern sozialer Dienstleistungen hat sich weithin nicht zu einer Qualitäts-, sondern zu einer Kostenkonkurrenz entwickelt: Diese tragen die höchst unterschiedlichen Träger – öffentliche Hand, Wohlfahrtsverbände, privat-gewinnorientierte Anbieter – u. a. dadurch aus, dass sie die Zersplitterung der Tariflandschaft in der Sozialbranche nutzen und die Arbeitseinkommen der unteren Lohngruppen im Geltungsbereich des eigenen Tarifvertrags absenken. Hinzu kommt die Strategie, Lohnkosten durch das „Outsourcen“ einiger Bereiche zu sparen. Dieser Mühle der gegenseitigen Unterbietung durch Lohndumping kann man nicht durch betriebswirtschaftliche Strategien entkommen. Viel-

mehr müssen sich die Verbände Caritas und Diakonie als politische Akteure begreifen, die die Tariflandschaft der Sozialbranche insgesamt mitprägen können. Ihr Ziel sollte ein Branchentarifvertrag sein, der die Einrichtungen aller Träger in der Sozialbranche erfasst und der durch eine gesetzliche Klausel ergänzt werden müsste, die ein Outsourcing unterbindet, mit dem in den unteren Lohngruppen Einsparungen erzielt werden sollen.

Außerdem besteht für die kirchlichen Arbeitgeber – sowohl im Bereich der Caritas als auch in der verfassten Kirche – erheblicher Handlungsbedarf bei den unteren Einkommen. Solange politisch noch keine einschneidende Verbesserung des Familienlastenausgleichs erreicht wurde, sind katholische Arbeitgeber aufgrund der eigenen sozialetischen Tradition verpflichtet³², dafür zu sorgen, dass die Familien ihrer Mitarbeiter in den unteren Lohngruppen über ein ausreichend hohes Arbeitseinkommen verfügen. Mit der Umstellung des öffentlichen Dienstes, dessen Tarifverträge in Deutschland die wichtigste Referenzgröße der kirchlichen Tarife darstellt, vom BAT zum TVöD ist die im bisherigen Ortszuschlag verankerte Familienkomponente verloren gegangen. Insofern müssen die kirchlichen Arbeitgeber nun – unabhängig vom öffentlichen Dienst – eine eigene Familienkomponente einführen. In der Caritas und in einigen Bistümern wurden bereits entsprechende Beschlüsse gefasst³³. Eine für alle kirchlichen Arbeitsverhältnisse geltende Regelung steht aber noch aus. Die Familienkomponente sollte bei den unteren Lohngruppen so hoch sein, dass bei 100% Beschäftigung mindestens das soziokulturelle Existenzminimums des Erwerbstätigen, seines Partners und der Kinder gedeckt wird. Was die Finanzierung angeht, so sollten Fonds eingerichtet werden, die z.B. aus den Beträgen gespeist werden könnten, die ursprünglich zur Finanzierung leistungsbezogener Zulagen gedacht waren. Der Vorteil solcher einrichtungsübergreifender Fonds wäre es, dass die Extrakosten für die Beschäftigung von Müttern und Vätern nicht bei den einzelnen Einrichtungen anfielen. Dann ent-

³² Zum kirchenrechtlichen Pendant dieser sozialetischen Verpflichtung vgl. den Beitrag von Judith Hahn in diesem Arbeitspapier.

³³ Zu prüfen ist, ob die vorgesehenen Familienkomponenten ausreichend hoch sind.

stünde für die kirchlichen Arbeitgeber auch kein nennenswerter Anreiz, bei der Stellenbesetzung Kinderlose zu bevorzugen.

Sozialethische Überlegungen zum marktgerechten Lohn

Einleitung

Die Frage nach einem marktgerechten Lohn innerhalb von Kirche und Caritas ruft die grundsätzliche Frage hervor, ob und wie Markt und Wettbewerb Grundbedingungen der Gerechtigkeit erfüllen und tendenziell zu gerechten Ergebnissen führen und ob dies spezifisch auch für den Arbeitsmarkt gilt. Oder gibt es Gerechtigkeitskriterien, nach denen Marktergebnisse, speziell auf Arbeitsmärkten, nicht nur zufällig, sondern systematisch und erheblich von Gerechtigkeitsüberlegungen abweichen?

Um dies zu untersuchen, wird im ersten Abschnitt generell das Verhältnis von Markt und Gerechtigkeit skizziert. Im zweiten Schritt ist spezifisch auf den Arbeitsmarkt einzugehen, um dann im dritten Schritt die Frage nach der Entlohnung in Kirche und Caritas zu behandeln.

A Markt und Gerechtigkeit

Die Einführung von Markt und Wettbewerb geht auf den schottischen Moralphilosophen Adam Smith zurück. Smith und seine Nachfolger haben die Einführung von Markt und Wettbewerb aus ethischen Argumenten betrieben. Das Grundmotiv von Smith war seine Sympathie für die „arbeitenden Armen“.¹

Welche ethischen Überlegungen stehen hinter Markt und Wettbewerb? Eine ethische Grundentscheidung für Märkte ist, dass die Interessen der Nachfrager, also

¹ Vgl. dazu Adam Smith, Wohlstand der Nationen, München 1978 (zuerst 1776) u.a. S. 58, S. 68ff, S. 106, S. 212.

der Konsumenten, den Wettbewerb bestimmen sollen, nicht die Interessen der Produzenten, weil alle Bürger Konsumenten, aber immer nur eine Minderheit aktuell Produzenten sind. Ziel ist es, die Konsumbedürfnisse der Bürger möglichst kostengünstig zu befriedigen.² Durch den entsprechenden Wettbewerb soll es keine Verschwendung geben, in dem knappe Ressourcen in die jeweils günstigste Richtung gelenkt werden. In den Zeiten hoher Energie- und Rohstoffpreise ist einsichtig, dass knappe Ressourcen nicht vergeudet werden sollen. Weiterhin sorgen Märkte für eine leistungsgerechte Entlohnung der Produktionsfaktoren. Nur wenn ein Angebot die in Konkurrenz stehende freiwillige Zahlungsbereitschaft von anderen Menschen auslöst, weil dieses Angebot als nützlich angesehen wird, kann man Einkommen erzielen. Damit werden Einkommen, die nicht auf Marktleistungen, sondern auf Privilegien, Monopole etc. beruhen, ethisch negativ bewertet. Da sich die Wünsche der Konsumenten wandeln, neue Produkte, Produktionsverfahren entwickelt werden und es neue Formen der Wirtschaftsorganisation gibt, ist eine Marktwirtschaft dem permanenten Wandel unterworfen. Dabei werden Innovatoren mit überdurchschnittlichen Gewinnen belohnt, die wiederum Imitatoren anlocken, die Pioniergewinne wegkonkurrieren. Der Wettbewerb ist ein dezentraler Such- und Lernprozess, an dem sich alle Marktteilnehmer beteiligen.³ Hier kann jeder nach seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten einen Beitrag zur Problemlösung der Knappheitsüberwindung leisten. Wenn z.B. ein hoher Ölpreis eine Knappheit signalisiert, suchen die einen nach neuen Ölquellen, andere nach Möglichkeiten, vorhandene Quelle besser auszuschöpfen, die nächsten entwickeln Einspartetechniken bei der Ölnutzung, andere forschen nach Ersatzenergien, die Konsumenten ändern ihr Verhalten, indem sie stärker auf Raumtemperatur und Fahrweise achten, auf andere Verkehrsmittel umsteigen etc. So tragen alle – ein jeder nach seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten – aber insgesamt zur kollektiven Problemlösung, der Knappheitsüberwindung,

² Vgl. Franz Blome-Drees/Karl Homann, Wirtschafts- und Unternehmensethik, Göttingen 1992.

³ Vgl. Friedrich August v. Hayek, Wettbewerb als Entdeckungsverfahren, in: ders., Freiburger Studien, Tübingen 1969.

bei. Aus diesen Gründen haben Markt und Wettbewerb eine hohe ethische Qualität. Der Wettbewerb mobilisiert das dezentral vorhandene Wissen und die dezentral vorhandenen Fähigkeiten aller Marktakteure, um sie im gemeinsamen Interesse kollektiv zu nutzen.

Solche ethisch positiv zu bewertenden Ergebnisse von Markt und Wettbewerb setzen aber erhebliche Funktionsbedingungen voraus. Zudem gibt es Grenzen und Defizite von Märkten. Eine erste Voraussetzung ist, dass Märkte einer geeigneten und durchsetzungsfähigen Rechtsordnung bedürfen, die die Vertragsbeziehungen, Eigentumsrechte u. a. sichert und wirksam durchsetzt. Hier sind Fragen der Tauschgerechtigkeit angesprochen, im Verhältnis Käufer – Verkäufer, Mieter – Vermieter etc. Märkte bedürfen für die Durchführung ihrer Transaktionen Infrastruktureinrichtungen wie Verkehrswege, Energieversorgung, Telekommunikation etc. Eine weitere Voraussetzung ist, dass Wettbewerb tatsächlich gesichert wird, durch ausreichende Wettbewerbspolitik und die Förderung des Marktzutritts durch neue Unternehmen. Märkte funktionieren nicht oder nur unzureichend, wenn asymmetrische Informationen vorliegen, d.h. ein Marktteilnehmer einen systematischen Informationsvorsprung hat und dieser von der Gegenseite nicht abgebaut werden kann. Weiterhin setzen Märkte marktkonformes Verhalten voraus, d.h. auf Preiserhöhungen müsste mit einer Ausweitung des Angebots, auf Preissenkungen mit einer Verknappung reagiert werden. Nicht in allen Konstellationen ist mit einem marktkonformen Verhalten zu rechnen. Dies lag zum Beispiel im 19. Jh. auf Arbeitsmärkten vor, wenn bei zurückgehenden Löhnen mehr Arbeitsstunden (Verlängerung der Arbeitszeit, Kinder- und Frauenarbeit) angeboten wurden, um ein Existenzminimum der Familie zu sichern. In Markttransaktionen sollen alle von der Transaktion hervorgerufenen Kosten eingehen. Wenn aber externe Effekte vorliegen, kann es bei positiven externen Effekten sein, dass bestimmte Leistungen nicht belohnt werden, oder bei negativen externen Effekten (z.B. Umweltbelastungen) nicht alle Kosten bezahlt werden müssen.

Da Märkte in der Regel eine nachträgliche Koordination von dezentralen Plänen darstellen, kann es zu Fehlentwicklungen kommen. In der Regel sollten sich in Märkten verschiedene Vorausschätzungen ausgleichen. Gelegentlich ist es aber so, dass alle Marktteilnehmer in eine Richtung gehen, dann entstehen Überhitzungen, wie Blasen auf Immobilienmärkten, die dann in Zusammenbrüche und kollektiven Pessimismus umschlagen. Dies wird in der gegenwärtigen Finanzmarktkrise deutlich.⁴ Konjunkturkrisen sind Bestandteil der Marktwirtschaft. Kurzfristige Krisen können mittelfristig sogar hilfreich sein, wenn sie der Erneuerung dienen. Neben Konjunkturschwankungen gibt es auch strukturelle Veränderungen, die häufig nicht reibungslos verlaufen. Sonst müssten Menschen und Kapital aus schrumpfenden Wirtschaftszweigen ohne große Friktionen in expandierende Sektoren wandern. Es gibt daher einen Bedarf an staatlicher sektoraler wie regionaler Strukturpolitik. Die leistungsgerechte Einkommensverteilung auf Märkten umfasst nur Personen, die Marktleistungen erbringen und nicht so genannte Marktpassive. Außerdem kann auch die leistungsgerechte Einkommensverteilung auf Märkten von gesellschaftlichen Wertvorstellungen abweichen.

Solche Voraussetzungen und Defizite von Märkten bedingen in erheblichem Ausmaß eine staatliche Wirtschaftspolitik, die den Märkten Regeln vorgibt und den Wettbewerb sichert, die öffentliche Güter bereitstellt, die Einkommensverteilung des Marktes korrigiert und gesamtwirtschaftliche Stabilität (Inflation, Konjunkturinbrüche) anstrebt.

Dabei muss eine staatliche Ordnungspolitik immer auf die besonderen Bedingungen von Märkten eingehen, weil es ganz verschiedene Märkte gibt.⁵ Diese Märkte unterscheiden sich danach, welche Güter dort gehandelt werden, wie oft die Transaktionen stattfinden, wer Marktteilnehmer ist (Konsumenten, nur Firmen, der

⁴ Vgl. dazu: Joachim Wiemeyer, Krise der Finanzwirtschaft – Krise der Sozialen Marktwirtschaft, in: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.), Lehren aus der Finanzmarktkrise. Ein Comeback der Sozialen Marktwirtschaft, Bd. I: Ordnungspolitische und sozialetische Perspektiven, Sankt Augustin 2008, S. 21-30.

⁵ Auf diesen Sachverhalt hat insbesondere die Transaktionskostenökonomie hingewiesen. Grundlegend: Olivier E. Williamson, Die Ökonomischen Institutionen des Kapitalismus, Tübingen 1985.

Staat). Um dies zu verdeutlichen: ein Liter Superbenzin sollte in ganz Deutschland eine identische Qualität haben, so dass es nur auf den Preis ankommt. Das andere Extrem ist der Bau eines Großkraftwerkes für 1 Mrd. Euro, der fünf Jahre dauert. Einmalig angefertigte Großprojekte stellen für Anbieter wie für Nachfrager enorme Risiken der angemessenen Kostenvorausschätzung, einer exakten Vertragsgestaltung und der Zuteilung von Risiken dar. Dazwischen gibt es eine Vielzahl von unterschiedlichen Transaktionen, die unterschiedliche Bedingungen erfordern. Welche besondere Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt bestehen, soll im Folgenden näher betrachtet werden.

B Der Arbeitsmarkt

1 Generelle Überlegungen zum Arbeitsmarkt⁶

Eine erste Besonderheit auf dem Arbeitsmarkt ist, dass dort nicht Güter gegen Geld getauscht werden, sondern bei abhängiger Arbeit der Arbeitgeber gegen Geld ein zeitlich fixiertes Direktionsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer erwirbt und dann über die vereinbarte Arbeitszeit verfügt, die er im Sinne der Erwirtschaftung der Lohnkosten zuzüglich eines Gewinnes nutzt. Es geht aber kein Gut in den Besitz des Arbeitgebers über.

Dieser Arbeitsmarkt ist vom Staat vielfältig reguliert. Die erste Regulierung besteht in der Schulpflicht sowie dem Verbot von Kinder- und die Beschränkungen von Jugendarbeit. Weitere Regulierungen bestehen in der Höchstaltersgrenze (Rentenalter), der Steuerung der Zuwanderung und der Arbeitszeiten (Regelarbeitszeit, Urlaubsanspruch, Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit mit Zulassung von Ausnahmen). Durch zusätzliche Instrumente wird das Arbeitsangebot begrenzt. Dies sind das Arbeitslosengeld I und II, das Elterngeld, das Ehegattensplitting, Witwen-

⁶ Vgl. zur Ökonomie des Arbeitsmarktes das Standardlehrbuch: Wolfgang Franz, Arbeitsmarktökonomik, 6. Aufl., Berlin/Heidelberg/New York 2006.

renten für unter 65-jährige, Invalidenrenten sowie der Geschiedenenunterhalt. Im Vergleich zu skandinavischen Ländern sind hier in Deutschland viele Personen aus dem Arbeitsmarkt herausgenommen. Dort ist die Erwerbsbeteiligung erheblich höher⁷, weil der ökonomische Druck, seinen Lebensunterhalt durch Erwerbsarbeit zu erzielen, durch das Fehlen eines Ehegattensplittings oder von Witwenrenten größer ist.

Weitere Regulierungen des Arbeitsmarktes betreffen Berufsabschlüsse, die vielfach Voraussetzungen für die Ausübung eines Berufes sind. Diese Zertifizierung ist in Deutschland besonders ausgeprägt. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer ist auf allgemeinen Arbeitsmärkten, wo es nicht um knappe berufliche Qualifikationen geht, sondern um allgemeine Qualifikationen, von einem Übergewicht der Arbeitgeber gekennzeichnet, weil eine geringere Zahl von Arbeitgebern einer größeren Zahl von Arbeitnehmern gegenübersteht. Bei der näheren Betrachtung von Arbeitsmärkten muss man erstens beachten, ob man die Situation bei der Berufswahl und vor dem Eintritt in ein Unternehmen behandelt und zweitens die Situation nach Eintritt in ein Unternehmen mit langjähriger Unternehmenszugehörigkeit. Die übliche Höhe der Entlohnung für einen Beruf hat eine wichtige Lenkungsfunction dafür, welche Berufe ergriffen werden. Dabei spielen natürlich noch die Begabungen, der Inhalt von Berufen, persönliche Neigungen sowie die lokale Arbeitsmarktsituation und Ausbildungsmöglichkeiten eine Rolle. Da in Deutschland die Berufsausbildung nicht unternehmensbezogen, sondern berufsbezogen ist, verfügt man nach Ausbildungsabschluss über ein breites Spektrum von möglichen Arbeitgebern bzw. die Möglichkeit der Selbständigkeit (z.B. in sozialen Berufen als Betreuer, Gründung eines Pflegedienstes etc.).

Nach dem Eintritt in ein Unternehmen kommt es darauf an, ob man dort mit Tätigkeitsfeldern und Arbeitsinhalten betraut ist, die allgemein auf dem Arbeitsmarkt verwendbar sind oder ob es sich um unternehmensspezifische Fähigkeiten und Berufe handelt. Im Bereich von Kirche und Caritas sind Berufsfelder von Volltheo-

⁷ Vgl. Jutta Allmendinger u.a. (Hrsg.), IAB Handbuch Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York 2005, S. 261.
80

logen unternehmens- bzw. firmenbezogene Arbeitsfelder. Für katholische Volltheologen stehen außerhalb der Kirche keine vergleichbaren Arbeitsfelder zur Verfügung, wo sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten unmittelbar zu vergleichbaren Entgelten einsetzen können. In solchen Konstellation liegt es im Interesse des Arbeitnehmers, ein dauerhaftes, möglichst unkündbares Arbeitsverhältnis zu erhalten. Der Arbeitgeber verfügt nämlich dann prinzipiell über ein Drohpotential, z.B. in Richtung Lohnsenkungen, weil der Arbeitnehmer nicht leicht abwandern kann. Daher kommt es in solchen Konstellationen nicht nur auf die Dauerhaftigkeit des Arbeitsplatzes, sondern auf die Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung und einen Schutz vor innerbetrieblichen Repressionen durch Mitspracherechte und kollektive Interessensvertretung an.

Bei den meisten anderen Tätigkeiten in der Kirche (z.B. Sekretariatsarbeiten), bei der Caritas für Ärztinnen, Krankenpflegerinnen, Altenpflegerinnen, Sozialarbeiterinnen etc. gelten solche Bedingungen nicht. Ihre Qualifikation ist zu vergleichbaren Entlohnungssätzen bei einer Vielzahl von anderen Arbeitgebern nachgefragt. Wenn man ein nicht so hohes Lebensalter unterstellt und – wegen mancher fast monopolartiger Marktstellung der Caritas in einigen Regionen – von einer gewissen räumlichen Mobilität ausgeht, sind Mitarbeiter von Kirche und Caritas in den genannten Berufsgruppen von Sekretärinnen, Ärztinnen, Krankenschwestern, Altenpflegerinnen, Sozialarbeiterinnen vor einer nicht angemessenen Bezahlungen wie schlechten Arbeitsbedingungen dadurch geschützt, dass sie jederzeit zu anderen Arbeitgebern abwandern können. Die Kontrolle des kirchlichen Arbeitgebers durch den Arbeitsmarkt wird sich in den nächsten Jahren noch erheblich verschärfen, wenn es, wie dies heute bereits bei Ärzten der Fall ist, aus demographischen Gründen eine zunehmende Knappheit an Arbeitskräften in anderen Berufsgruppen geben wird. Diese Arbeitsmarktwirkungen haben sich bei Kirche und Caritas schon insoweit niedergeschlagen, weil die speziell kirchlichen Anforderungen an kirchliche Mitarbeiter zurückgeschraubt wurden.

2 Entlohnungssysteme

Bei Entlohnungsverfahren wäre die klassische marktnächste Form eine Akkordentlohnung. Bei der steht die individuelle Leistung in unmittelbarer Verbindung zur produzierten Stückzahl. In der heutigen Arbeitswelt schrumpft die Bedeutung von Akkordentlohnung, weil solche Arbeitsplätze vielfach durch Maschinen ersetzt wurden. Technischer Fortschritt für Maschinen und deren Kosten haben Einfluss darauf, wann menschliche Arbeit durch Maschinen ersetzt wird.

In der Regel ist heute ein Arbeitsergebnis nicht unmittelbar zähl- und berechenbar sowie einer einzelnen Person zuordenbar, weil vielfach Teams Arbeitsaufgaben übernehmen. Wenn eine Leistung nur einem Team zuzuordnen ist, stellt sich die Frage der Entlohnung innerhalb eines Teams, eventuell einer Lohndifferenzierung innerhalb von Teams.

Weitere Fragen der Entlohnung betreffen vor allem Gehaltssteigerungen, die mit der Betriebszugehörigkeit bzw. dem Lebensalter anwachsen. In Bereichen, in denen es auf langjährige Erfahrung ankommt, würden solche Verfahren der Leistung entsprechen. Ein solches Entlohnungsverfahren kann auch Beschäftigte an den Betrieb binden, weil sie ja zukünftige Gehaltssteigerungen erwarten können. In der Regel sinkt aber mit zunehmendem Alter die Produktivität ab. Bei Beamten hatte man die senioritätsorientierte Besoldung eingeführt, um Korruption zu verhindern. Wenn das letzte Gehalt vor der Pension das höchste Einkommen im gesamten Berufsleben ist und von diesem Einkommen die Pension berechnet wird, bringt man sich selbst um seine Lebensleistung, wenn man vor dem letzten Arbeitstag wegen dienstlicher Verfehlungen entlassen wird. Dieses Argument ist für weite Teile der Beschäftigten von Kirche und Caritas aber belanglos. Die relativ weit verbreitete senioritätsorientierte Bezahlung führt heute dazu, dass Unternehmen sich bemühen, z.B. in Frühverrentungsprogrammen ältere Arbeitnehmer abzubauen. Als Folge solcher Besoldungssysteme haben ältere Arbeitnehmer schlechtere Chancen, neue Arbeitsplätze zu erhalten. Indem der neue Tarif des Öffentlichen Dienstes von diesem System abgegangen ist, hat heute überhaupt ein über 50jähriger Mitarbeiter der Caritas, der entlassen wurde, wieder eine Chance eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst zu erhalten. Diese Bezahlung liegt zwar deutlich unterhalb seines bisherigen Einkommens, verhindert aber längere Arbeitslosigkeit und den Verlust der meisten Ersparnisse vor einem möglichen Hartz IV-Bezug. In einem christlich-ethischen Sinne muss jedes Entlohnungssystem, das einem Familienvater mit zwei schulpflichtigen Kindern, der mit 50 Jahren von einer Caritas-Einrichtung entlassen wurde, keinerlei Beschäftigungschancen mehr

bietet, als falsch angesehen werden. Solche Entlassungen sind bereits in Diözesen wie Aachen, Berlin, Essen etc. erfolgt. Angesichts des zu erwartenden schärferen Wettbewerbs in der Sozialwirtschaft⁸ wird das Schließen von Einrichtungen mit Arbeitsplatzverlusten im sozialen Bereich zunehmen, zumal es im politischen Raum weitere Forderungen gibt, den Wettbewerbsschutz für Einrichtungen von Wohlfahrtsverbänden weiter abzubauen. Das Antidiskriminierungsgesetz führt dazu, dass die Entlohnung identischer Arbeit in Abhängigkeit vom Lebensalter des Beschäftigten in Zukunft nicht mehr durchführbar ist.

Unternehmen praktizieren weitere Entlohnungssysteme, wenn einige mit überdurchschnittlichem Ertrag auch überdurchschnittliche Löhne zahlen. Solche Unternehmen wollen ihre Arbeitskräfte zu überdurchschnittlichen Leistungen motivieren und besonders qualifizierte Arbeitskräfte anlocken. Die überdurchschnittliche Bezahlung kann in übertariflichen Zulagen, zusätzlichen Sozialleistungen (z.B. in der Alterssicherung) und einer Gewinnbeteiligung bestehen. Mit diesem Verfahren soll ein Wettbewerbsvorsprung gesichert werden. Im Bereich von Kirche und Caritas spielt bei der Einstellung und Übertragung von Leitungsfunktionen aber auch die Konfessionszugehörigkeit eine Rolle, so dass solche Verfahren aus der Privatwirtschaft nicht einfach übertragbar würden, selbst wenn ihre Refinanzierbarkeit gesichert wäre, z.B. weil man im Krankenhaus mehr Privatpatienten anlockt. Eine generelle übertarifliche Bezahlung ist zu unterscheiden von den in neuen Tarifwerken des Öffentlichen Dienstes (Bund, Kommunen) eingeführten Leistungsvergütungen, bei denen in identische Tarifgruppen eingestufte Personen verschieden hohe Leistungsvergütungen erhalten sollen.

Besonders Entlohnungsverfahren im Öffentlichen Dienst haben bisher den Familienstand berücksichtigt. Bei Beamten entstammt diese Form der Besoldung dem vormodernen Denken einer standesgemäßen Bezahlung und einem traditionellen Familienbild einer nichterwerbsfähigen Ehefrau. Der paternalistische Staat hat

⁸ Vgl. Detlef Aufderheide/Martin Dabrowski, Markt und Wettbewerb in der Sozialwirtschaft. Wirtschaftsethische und moralökonomische Perspektiven für den Pflegesektor, Berlin 2007, darin auch: Joachim Wiemeyer, Besonderheiten der Sozialwirtschaft – Grenzen des Wettbewerbs.

gegenüber seinen Bediensteten eine Fürsorgepflicht. Dieses Entlohnungssystem geht letztlich auf eine vordemokratische Ständegesellschaft zurück. In einer auf dem Gleichheitsprinzip beruhenden demokratischen Gesellschaft ist es nur schwer einsichtig zu machen, weshalb dem Staat das Kind eines Beamten bzw. eines im Öffentlichen Dienst Beschäftigten mehr wert ist als das Kind eines Arbeiters oder Angestellten in der Privatwirtschaft. Die Familienfreundlichkeit eines Betriebes sollte sich in der Gegenwart nicht auf unterschiedliche Entgelte zwischen Ledigen und Familien mit Kindern erstrecken, sondern auf die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen.

Im Bereich der Entlohnungssysteme gibt es in manchen Berufszweigen eine Tendenz, Arbeit aus hierarchischen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen in marktformige gleichberechtigte Tauschverhältnisse umzuwandeln, in denen der Arbeitende als Selbständiger mehr Freiheiten in der Gestaltung der Arbeit erhält, aber ein festes Arbeitsergebnis liefern muss. Ein Beispiel dafür sind Werkverträge. Ein anderes Beispiel sind Zeilenhonorare für Journalisten oder Seitenhonorare für Übersetzer an Stelle von Festanstellung. Damit werden Risiken, die bei einer Festanstellung der Arbeitgeber zu tragen hat, auf den nun formal selbständig Arbeitenden übertragen.

3 Kollektive Vereinbarungen zur Entlohnung

In Deutschland haben wir seit Jahren einen Rückgang des Einzugsbereichs der Flächentarife sowohl hinsichtlich der erfassten Branchen als auch der Anzahl der Unternehmen und der einbezogenen Arbeitnehmer. Dies führt dazu, dass es bei einer ähnlichen Qualifikationsstufe z.B. bei einem Studenten, der einen beliebigen Ferienjob sucht, Lohnunterschiede von 1 : 3 von 5-15 Euro geben kann, je nachdem, ob man auf einem tariflich unregulierten freien Arbeitsmarkt tätig ist oder z.B. als Werkstudent einen Job zum Haustarif bei Volkswagen erhält.

Die Frage der Wirkung von Tarifverträgen ist umstritten: Die gewerkschaftliche Sicht lautet, dass nur durch gewerkschaftliche Macht Arbeitnehmer einen gerechten Anteil an der Wertschöpfung erhalten. Ohne Gewerkschaften – Analoges gilt auch dann, wenn der Staat per Gesetz Niedriglöhne auf einen gesetzlichen Mindestlohn anhebt – wären die Unternehmensgewinne höher.

Die Mehrzahl der Ökonomen⁹ argumentiert aber dagegen: In einer Welt freien Kapitalverkehrs und unterschiedlicher Anlagemöglichkeiten werden Unternehmen für ihr Kapital immer eine Mindestrendite erzielen wollen und können. Wenn die marktübliche Rendite durch Lohnforderungen von Gewerkschaften nicht erzielbar ist, werden sie rationalisieren, Betriebe ins Ausland verlagern, bei Marktmacht die Preise zu Lasten von Konsumenten erhöhen etc. Renditeschmälerung bei Unternehmen ist nur kurzfristig, aber nicht dauerhaft möglich, weil Anpassungsreaktionen Zeit kosten. Wenn z.B. bei Friseuren ein Mindestlohn deutlich über der jetzigen Entlohnung eingeführt würde und die Preise steigen, werden die Menschen weniger zum Friseur gehen oder die Haare schwarz schneiden lassen. In der Pflege ist eine solche Schwarzarbeit schon weit verbreitet.

Das deutsche Tarifvertragssystem ist dadurch gekennzeichnet, dass die Regelungen auf mittlerer Ebene stattfinden, also branchenbezogene Flächentarife vorherrschen. Wenn man eine zentralistische Tarifpolitik hat, dann wird eine Einheitsgewerkschaft bei ihren Lohnforderungen gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen Rechnung tragen. Eine andere Alternative ist eine dezentrale Lohnfindung durch betriebsbezogene Tarife. Im internationalen Vergleich haben beide Systeme zu einem höheren Beschäftigungsgrad als in Deutschland geführt.¹⁰ Bei einer zentralistischen Lohnverhandlung verdienen Arbeitnehmer in hoch organisierten Branchen weniger als im deutschen System. Die Bezahlung von ähnlichen Qualifikationen branchenübergreifend ist aber gleichmäßiger und es gibt einen hohen Beschäftigungsstand. Bei dezentralen Verhandlungen gibt es auch einen hohen Be-

⁹ Vgl. etwa: Hans-Werner Sinn, *Ist Deutschland noch zu retten?*, 4. Aufl., München 2003.

¹⁰ Vgl. Wolfgang Franz, a.a.O., S. 300-302.

schäftigungsstand, weil jeweils nach den betrieblichen Möglichkeiten abgeschlossen wird. Dabei gibt es erhebliche Lohnunterschiede für vergleichbare Tätigkeiten je nach gewerkschaftlichem Organisationsgrad, Leistungsfähigkeit und Konkurrenzsituation der Betriebe.

Im deutschen System branchenbezogener Tarifverhandlungen fühlt sich keine Einzelgewerkschaft für die Beschäftigungssituation voll verantwortlich, weil viele Arbeitnehmer, z.B. Ungelernte oder Arbeitnehmer mit universell einsetzbaren Fähigkeiten nicht einer Branche zugerechnet werden können. Gewerkschaften setzen entsprechend ihrem Organisationsgrad, ihrer Kampfstärke und der Macht der Gegenseite unterschiedlich hohe Tarifforderungen durch.

Ergebnis ist, dass eine von Inhalt, erforderlicher Qualifikation und Anforderungen gleichartige Beschäftigung in einem Tarifvertrag doppelt, bei Niedrigqualifizierten sogar dreimal so hoch bezahlt wird wie in einem anderen Tarifbereich. Ein Beispiel dafür ist das Kantinenpersonal bei VW, das nach IG-Metall-Haustarif mehr als doppelt so hohe Einkommen wie bei identischen Tätigkeiten nach Nahrung-Genuss-Gaststätten entlohnt wird. Die daraus erwachsenden Gerechtigkeitsfragen sind innerhalb der Gewerkschaften ein Tabu, weil die eine DGB-Gewerkschaft durch ihre Unterschrift die eine Entlohnung für gerecht erklärt, die andere aber eine erheblich niedrigere.

Wenn in einigen Tarifbereichen zu hohe Löhne gezahlt werden, wird mehr Arbeit ins Ausland abwandern, durch mehr Maschineneinsatz wird kapitalintensiver produziert, die Arbeit in Dienstleistungsbereichen stärker verdichtet, die gesamte Lohnsumme auf weniger Köpfe verteilt, so dass Arbeitslosigkeit die logische Folge ist. Arbeitslosigkeit erhöht wiederum den Druck auf Löhne auf nicht tariflich gebundenen Arbeitsmärkten. Es kommt zur Spaltung auf dem Arbeitsmarkt.

Einer schrumpfenden Zahl von älteren, vor allem männlichen Beschäftigten im Hochlohnsektor, steht eine größere Zahl jüngerer und tendenziell eher weiblicher Beschäftigter in Niedriglohnsektoren gegenüber. Dieser Struktur entspricht auch die Zusammensetzung der Gewerkschaften, deren Mitgliedschaft überwiegend aus älteren männlichen Facharbeitern besteht.

Da Tarifverträge für identische Tätigkeiten sehr unterschiedlich sind, gibt es folgende Reaktionen der Arbeitgeber: Man versucht Betriebe bzw. Betriebsteile aus dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages in andere Tarifverträge zu verlagern. Dies geschieht z.B. durch Outsourcing, Fremdvergabe, Leiharbeit etc. Es sei darauf hingewiesen, dass bei vollbeschäftigungskonformen Löhnen ohne erhebliche Differenzierung der Bezahlung von Arbeit identischer Qualität Fremdvergabe, Outsourcing und Leiharbeit betriebswirtschaftlich kaum einen Sinn macht. Die Strate-

gie des Outsourcing, der Fremdvergabe und von Leiharbeit steht im Kontext von Kirche und Caritas im Widerspruch zum Leitbild einer kirchlichen Dienstgemeinschaft. Nur wenn erhebliche Privilegien von Arbeitsplatzbesitzern mit guten bezahlten Arbeitsplätzen und starkem Kündigungsschutz bestehen, kann dort das hohe Lohnniveau verteidigt werden. Da die privilegierten Arbeitnehmer in der Regel gewerkschaftlich hoch organisiert sind, gute Beiträge zahlen usw., müssen Gewerkschaften faktisch deren Interessen vertreten entgegen ihren verbal bekundeten Solidaritätskundgebungen gegenüber Arbeitslosen und Niedrigverdienern.

C Zur Lohnfindung bei Kirche und Caritas

1 Probleme des bisherigen Entlohnungssystems

Bis vor kurzem hatte sich die Lohnfindung bei Kirche und Caritas an den Öffentlichen Dienst angelehnt. Dies bedeutet natürlich zunächst einmal das Eingeständnis, dass man der Auffassung ist, man verfüge gar nicht über eigene Gerechtigkeitsvorstellungen über angemessene Entlohnungssysteme, sondern könne diejenigen von öffentlichen Arbeitgebern und von VERDI übernehmen. Worin liegt nun die Problematik der öffentlichen Tarife? Bei den Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern im Öffentlichen Dienst muss bezweifelt werden, ob sich hier tatsächlich Kontrahenten mit unterschiedlichen Herkommen und Interessen gegenüberstehen. So verhandeln auf öffentlicher Arbeitgeberseite ehemalige hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre, die jetzt Oberbürgermeister oder Minister sind, und die dann trotz hoher öffentlicher Schulden Lohnzugeständnisse machen und Tarife abschließen, die bei manchen Tätigkeiten 25-30 % über den von VERDI für gleichartige Tätigkeiten mit privaten Anbietern abgeschlossenen Tarifen liegen. Ein Beispiel hierfür sind Busfahrer, ähnliches gilt für Lokomotivführer von Bundesbahn und Privatbahnen, Mitarbeiter der Deutschen Post und privater Postdienste etc.

Die Folge ist, dass Kommunen gemeindliche Aktivitäten in Rechtsformen und Branchen auslagern, die nicht dem öffentlichen Tarifrecht unterliegen. Eine andere Reaktion darauf besteht in einer fortlaufenden Privatisierung, weshalb die Zahl der Beschäftigten, die dem öffentlichen Tarifrecht unterliegt, deutlich gesunken ist.

Da es sich bei vielen Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst wie bei Dienstleistungen überhaupt nicht um ins Ausland verlagerbare Tätigkeiten handelt, hat sich in den letzten Jahren der Leistungsdruck verschärft, indem die Arbeit verdichtet wurde. Dies trifft z.B. auf Pflegepersonal in Krankenhäusern und Altenheimen zu.

Bei dem Entlohnungssystem ist zu berücksichtigen, wie ein Wirtschaftssektor seine Erlöse erzielt. Deutsche Unternehmen, die in bestimmten Branchen, z.B. der Automobilindustrie, hinsichtlich des technischen Niveaus weltweit die Marktführerschaft innehatten, konnten auf hohe Lohnforderungen und Arbeitskosten durch Preisanhebungen wie die Absenkung der Fertigungstiefe, d.h. Verlagerungen ins Ausland reagieren. Solche Ausweichreaktionen sind für Kirche und Caritas nicht gegeben. Die Einkommen werden je nach Aufgabengebiet unterschiedlich finanziert.

In der Kirchenverwaltung und Pastoral erfolgt eine fast ausschließliche Finanzierung durch Kirchensteuern. So hat z.B. die Höhe der Entlohnung von Pastoralreferenten dann natürlich Einfluss auf die Zahl der möglichen Beschäftigten, zumal die – aus KAB-Kreisen schon mal ins Gespräch gebrachte – Anhebung der Kirchensteuerhebesätze die Zahl der Kirchenglieder erhöhen könnte.

Im Bereich der Caritas gibt es unterschiedliche Finanzierungsformen: Im Bereich mit den meisten Beschäftigten, nämlich dem Krankenhausbereich, definieren Festpreise die Erlössituation eines Krankenhauses. Es kann durch kostengünstige Organisation der Prozesse, eine höhere Patientenzahl bei gleichbleibendem Personal und mehr Privatpatienten versuchen, Mehreinnahmen zu erzielen. Eine Finanzierungsalternative läge in der Anhebung der Vergütungssätze zu Lasten der Versicherten (Krankenversicherungsbeiträge). Diese sind vielfach einkommensschwächer als die im Krankenhaus beschäftigten Personen. Im Bereich der Alten- und Pflegeheime zahlt nicht nur die Pflegeversicherung, sondern der Nutzer selbst, seine Angehörigen bzw. der Sozialhilfeträger.

Die Grundidee der Logik der Marktwirtschaft liegt darin, dass der jeweilige Zahler nur gerade so viel Geld aufbringen soll, dass eine solche Leistung erbracht wird, aber nicht mehr. Auch eine Einzelhandelsverkäuferin, Friseurin oder andere relativ niedrig bezahlte Kräfte in der Privatwirtschaft, die durch Steuern, Kirchensteuern, Sozialversicherungsbeiträge besser bezahlte Kräfte im Bereich von Kirche und Caritas mitfinanzieren, werden dies tun, wenn sie anders die von Ihnen nachgefragten Leistungen nicht erhalten können. Sie gestehen einem Arzt, der sie versorgt, mehr Einkommen zu, als sie selbst verdienen. Wären sie aber bereit, für Personen, die eine identische formale Qualifikation wie sie selbst haben, höhere Einkommen zu bezahlen? Dies ist zu bezweifeln.

Dass es im Bereich von Kirche und Caritas aber Einkommen gibt, die oberhalb der Marktentlohnung liegen, ist eindeutig. Dies zeigt sich etwa daran, dass VERDI mit der AWO Tarife in einigen Ländern abschließt, die unterhalb von AVR liegen. Ohne Löhne (bzw. Lohnnebenkosten, zusätzliche Sozialleistungen bzw. bessere

Kündigungsschutzbedingungen) oberhalb des Marktniveaus gäbe es auch kaum Outsourcing oder Leiharbeit.

2 Legitimation einer vom Marktniveau abweichenden Entlohnung?

Gegen die These, dass es innerhalb von Kirche und Caritas Löhne gibt, die oberhalb des Marktniveaus liegen, könnte eingewandt werden, dass dies regional sehr unterschiedlich ist. Weil etwa in Baden-Württemberg, im Grenzgebiet zur Schweiz, besser bezahlte Arbeitsstellen winken, trifft dies hier nicht zu, möglicherweise aber in den neuen Bundesländern, wo ein nach Marktkriterien bei der Marseille-Klinik bezahlter Beschäftigter bei Wechsel zur Caritas nach AVR durchaus 300 Euro monatlich mehr erhalten könnte.

Wäre es denn nicht ungerecht, wenn die Caritas ggf. regional für ähnliche Tätigkeiten und Qualifikationsstufen unterschiedlich zahlen würde? Da aber auch die Lebenshaltungskosten, z.B. bei Wohnungen, regional unterschiedlich sind, kann man umgekehrt argumentieren, gerade das identische Gehalt ist ungerecht, weil nach Abzug der Wohnungskosten bei identischem Gehalt nur unterschiedliche Konsummöglichkeiten übrig bleiben. *Eine regionale Differenzierung ist legitim.* Sie darf aber nicht so groß sein, dass es wegen dieser Unterschiede zu Wanderungen kommt.

Eine zweite Frage betrifft vor allem untere Lohngruppen. Es ist bekannt, dass vor allem Arbeitgeber aus der Diakonie für Reinigungspersonal, Wäscherei, Küche etc. entweder niedrige Löhne zahlen, diese Aufgabe an Fremdfirmen vergeben oder an eigene Firmen unter anderen Rechtsmantel ausgelagert haben. Nun muss man feststellen, dass ein Tarif von VERDI nicht automatisch gerechter ist, als ein Tarif von Nahrung-Genuss-Gaststätten, der für identische Tätigkeiten geringere Löhne vorsieht.

Eine Untergrenze für Löhne bildet das Niveau von Hartz IV für eine Einzelperson bei Vollzeitarbeit.¹¹ Es wird die Bereitschaft fehlen, eine Beschäftigung anzunehmen, die bei Vollzeitbeschäftigung weniger als Hartz IV erbringt, zumal mit Ein-Euro-Jobs ja bereits das Hartz IV-Niveau überschritten werden kann. Die generelle sozialetische Frage lautet, ob ein gesetzlicher Mindestlohn, allgemeinverbindlich erklärte Tarife etc. oberhalb des Niveaus von Hartz IV ggf. zuzüglich Ein-Euro-Jobs liegen sollten. Da es nach der Christlichen Ethik eine Pflicht gibt, seinen Lebensunterhalt selbst zu verdienen und dies das Subsidiaritätsprinzip einfordert, ist jeder Arbeitsfähige, wie dies die kirchliche Sozialverkündigung immer betont hat, verpflichtet, eine solche Arbeit anzunehmen, um nicht auf Kosten der Arbeit anderer zu leben. Sollen Kirche und Caritas damit für reguläre Beschäftigung eine unterste Tarifgruppe vorsehen, die deutlich über das Niveau von Hartz IV zuzüglich des Niveaus von 1 Euro-Jobs hinausgeht? Da eine solche Bezahlung gesellschaftlich als menschenwürdig angesehen wird, bedarf es einer besonderen Begründung, um darüber hinauszugehen.

Ein höheres Niveau ist mit dem Bedarf einer Familie begründet worden. Wenn man einen solchen Familienbedarf definiert, hängt es ab, welches Familienbild man vertritt. Während die traditionelle Soziallehre der Kirche eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung propagierte, ist heute die gleichberechtigte Teilhabe an der Erwerbsarbeit, der Haus- und Familienarbeit das Leitbild. Dies hat z.B. zur Konsequenz, dass vielfach die gegenüber dem Erziehungsgeld verkürzte Laufzeit des neuen Elterngeldes gar nicht ausgeschöpft wird, so dass Einstieg in die Erwerbsarbeit beider Elternteile und Fremdbetreuung vor Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes vielfach praktiziert wird. Daher liegen zwei Einkommen aus Elterngeld, Arbeitslosengeld oder Erwerbseinkommen vor, so dass ein Bedarf für eine zweite erwachsene Person nicht zu sehen ist. Der familiäre Bedarf für Kinder kann durch

¹¹ Vgl. dazu: Joachim Wiemeyer, Sozialetische Bewertung des Niedriglohnsektors, in: Arbeitspapier der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. Nr. 148/2005, Sankt Augustin, Oktober 2005.

ein höheres Kindergeld für Niedrigeinkommensbezieher sowie Wohngeld abgedeckt werden.

Im Bereich niedrigqualifizierter Tätigkeiten ist es nicht denkbar, ein Einkommen einer Einzelperson bei Vollzeitbeschäftigung zu erzielen, dass auch nur dem Hartz IV-Niveau von einer Familie mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern entspricht. Ob ein gesetzlicher Mindestlohn wie gefordert 7,50 Euro, 8,50 Euro oder 9 Euro beträgt, keiner dieser Sätze würde das Hartz IV-Niveau eines vierköpfigen Haushalts erreichen. Der Mindestlohn müsste über 12 Euro liegen.

Versuche, im Wege der Lohnpolitik ein solches Niveau anzustreben, haben gesellschaftspolitisch negative Konsequenzen, weil dann niedrig entlohnte Arbeitsplätze wegfallen und Arbeitslosigkeit wenig qualifizierter Personen erhöht wird. Wer selbst zu einem geringen Lohn nicht in die Erwerbsarbeit integriert ist, hat auch keine Chance des beruflichen Aufstiegs, um sich hochzuarbeiten. Außerdem sollten möglichst viele Kinder Eltern erleben, die Verantwortung übernehmen, indem sie Einkommen durch Arbeit erzielen, statt nur von Sozialtransfers zu leben.

Es sei ergänzend darauf hingewiesen, dass man sich im Bereich der Caritas, näherhin der katholischen Krankenhäuser, bei der Entlohnung von Chefarzten immer schon zu einer marktgerechten Entlohnung bekannt hat. Man hat dort betont, dass ohne eine solche Bezahlung Spitzenkräfte nicht zu bekommen sind. Wenn in diesem Bereich eine marktgerechte Bezahlung unbestritten ist, ist es natürlich besonders begründungspflichtig, wenn man in anderen Bereichen davon abweichen will.

Ob eine Stelle marktgerecht dotiert ist oder nicht, kann man leicht daran ablesen, ob sie bei einer Ausschreibung leicht zu besetzen ist, weil es eine Vielzahl von Bewerbern und Bewerberinnen gibt oder es an Kandidaten fehlt, eine mehrfache Ausschreibung notwendig ist, etc.

Eine marktnahe Tarifpolitik sollte auch Gestaltungsspielräume dafür schaffen, dass es Möglichkeiten zur Abweichung von überbetrieblichen Entgeltregelungen

auf Einrichtungs- oder Betriebsebene gibt.¹² Für Einrichtungen der Caritas könnten solche „betrieblichen Bündnisse für Arbeit“ dann ein Anlass sein, wenn eine wirtschaftliche Sanierung ohne einen Beitrag der Beschäftigten nicht möglich ist. Dies erfordert natürlich eine vollständige Transparenz der Wirtschaftslage gegenüber der Belegschaft, vor allem den Mitarbeitervertretern gegenüber, und ggf. Verfahren einer neutralen Schlichtung in Konfliktfällen.

Eine Entlohnung, die höher als die marktgerechte Entlohnung ist, kann durchgesetzt werden, wenn Arbeitskräfte durch Berufszugangsregelungen knapp gehalten werden, Gewerkschaften in Tarifverträgen über entsprechendes Durchsetzungsvermögen verfügen, die Arbeitnehmer durch Regelungen der Unternehmensmitbestimmung und Betriebsräte geschützt sind, Kündigungsschutzvorschriften bestehen etc. Die Arbeitsplatzbesitzer profitieren dann von diesen Regelungen. Gesamtwirtschaftliche Folge der Überbezahlung ist, dass ein Teil der Arbeitsplätze ins Ausland abwandert, zu kapitalintensiv produziert wird und im Ergebnis das Arbeitsangebot in nicht oder weniger gut organisierten Bereichen zunimmt. Dies drückt natürlich das Lohnniveau in diesen Bereichen. Es ist daher ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass das Niveau und das Ausmaß eines Niedriglohnsektors in der Arbeitswelt von der Höhe und dem Regelungsbereich einer hohen Bezahlung abhängen. Bei einer gerechteren Verteilung von Arbeit und Einkommen, für die eine marktgerechte Entlohnung sorgt, wären *im Schnitt gerade im Niedriglohnbereich die Löhne* höher. Dies ist aus der Sicht einer Christlichen Sozialethik, die sich einer „vorrangigen Option für die Armen“ verpflichtet weiß, anzustreben.

Auf die in diesem Zusammenhang bestehende Kontroverse sei ausdrücklich hingewiesen: Wenn man von einer gegebenen gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme ausgeht, ist diese aus ethischer Sicht auf möglichst viele Arbeitnehmer zu verteilen, damit alle Beschäftigung finden. Da Arbeitsplatzbesitzer mit Steuern und So-

¹² Generell für die Gesamtwirtschaft empfiehlt dies das Institut „Zukunft der Arbeit“, Vollbeschäftigung ist keine Utopie – Arbeitsmarktpolitisches Programm des IZA, IZA-Compact, Sonderausgabe Dezember 2008.

zialabgaben Arbeitslose finanzieren müssen, würde diese genauso profitieren wie die bisherigen Arbeitslosen, die durch Arbeit höhere Einkommen erzielen.

Dagegen ist immer argumentiert worden, dass eine marktgerechtere Entlohnung lediglich den Arbeitgebern zugute kommt, die zusätzliche Möglichkeiten zur Gewinnsteigerung erhalten, so dass das Volumen der gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme sinkt. Gerade die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre hat dieses Argument widerlegt. Indem gesamtwirtschaftlich die individuellen Lohnsteigerungen gering blieben, die Monats- oder Stundenlöhne kaum anstiegen, wuchs die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme stärker, die den bisherigen Arbeitslosen zugute kam. Rd. 40 Millionen Menschen, d.h. die Hälfte der Bevölkerung, bezogen 2008 in Deutschland Erwerbseinkommen aus eigener Arbeit – so viel wie nie zuvor. Zu dem sachlich zutreffenden verteilungspolitischen Argument, das die Lohnentwicklung in den letzten Jahren hinter dem Einkommen von Unternehmertätigkeit, Gewinnen, Zinsen etc. zurückgeblieben ist, ist zu bemerken, dass ein erheblicher Teil der Gewinne Scheingewinne auf dem Finanzmarkt waren, die sich in der Finanzmarktkrise aufgelöst haben. Es wird interessant sein, wie sich die makroökonomische Einkommensverteilung im Jahr 2009 entwickeln wird.

Dort, wo in rd. 20-25 % der deutschen Arbeitsamtsbezirke 2008 bereits Vollbeschäftigung herrschte, war die Frage eines Mindestlohns kein Thema. Dort ist der Marktlohn gegenwärtig bereits höher als die vielfach geforderten 7,50 Euro.

D Schlussfolgerung

Der Arbeitsmarkt unterscheidet sich von Gütermärkten und erst recht von Finanzmärkten in verschiedener Hinsicht. Daher wird der Arbeitsmarkt ethisch begründet vom Staat in seiner Grundstruktur geordnet, wenn z.B. Kinderarbeit verboten, Höchstarbeitszeiten festgelegt, eine Arbeitslosenversicherung eingeführt wird etc. Ob aber die Gesamtregelungen der gesetzlichen Gestaltung des Arbeitsmarktes geeignet sind oder nicht, kann man daran ablesen, ob ein hoher Beschäftigungsstand erreicht wird.

Obwohl die permanente Einführung von technischem Fortschritt und die Einbeziehung in die globale Arbeitsteilung auf ähnlichem Einkommensniveau wie in Deutschland auch für viele Nachbarländer wie die Niederlande, Schweiz, Österreich, Dänemark etc. zutraf, haben alle diese Länder in den letzten Jahren einen deutlich höheren Beschäftigungsstand aufgewiesen. Dort ist es gelungen, durch gesamtgesellschaftliche „Bündnisse für Arbeit“ zwischen Staat, Gewerkschaften und Arbeitgebern die Regeln des Arbeitsmarktes, die Gestaltung der Sozialen Sicherungssysteme und die Entlohnungssysteme (z.B. auch durch marktnähere Entlohnung) so abzustimmen, dass insgesamt ein höheres Beschäftigungsniveau erreicht wurde.¹³

¹³ Vgl. dazu Joachim Wiemeyer, Ohne Arbeit wertlos? in: RENOVATIO Zeitschrift für das Interdisziplinäre Gespräch herausgegeben vom Katholischen Akademikerverband Deutschlands (KAVD), Heft 1/2, 62 Jahrgang, 2006, S. 18-31.

Ansätze einer leistungsorientierten Vergütung. Oder: Warum eine leistungsorientierte Vergütung zielführend ist und eine Familienkomponente eher nicht

Vorbemerkung

Dieser Beitrag will die Thematik der leistungsorientierten und leistungsgerechten Vergütung aus einer ethisch verantworteten reflektierten Praxis beleuchten. Er setzt sich damit ab von allen Beiträgen, die sich aus der Perspektive der normativen Forderung (und der rein wissenschaftlichen Reflexion) dieser Thematik nähern. Er versteht sich aber auch nicht als eine reine Anpassung an die „normative Kraft des Faktischen“, wo die aktuellen Gegebenheiten kritik- und reflektionslos hingenommen und akzeptiert werden.

Vielmehr versucht dieser Beitrag aus der Perspektive des operativ tätigen Managements eine klare Positionierung angesichts der derzeit real existierenden Rahmenbedingungen zum Thema der leistungsorientierten Vergütung zu liefern. Diese Positionierung nimmt ausdrücklich für sich in Anspruch, ethisch verantwortet und reflektiert zu sein. Sie stellt sich damit kritisch sowohl den normativen Anfragen wie auch den Anforderungen der Alltagspraxis.

Dieser Beitrag ist entstanden als Ausfluss und Ergebnis einer Diskussionsveranstaltung zur Thematik des gerechten Lohns in der Kirche. Insofern findet auch eine Auseinandersetzung mit dem dort proklamierten Wunsch einer Vergütung mit Familienkomponente statt.

Der Beitrag reflektiert in den ersten vier Kapiteln über die Notwendigkeit einer leistungsorientierten Vergütung von Mitarbeiterinnen. Das fünfte Kapitel ist ein Erfahrungsbericht aus einer konkreten Einführungssituation.

Im Bereich der Kirche gibt es zwei große Tarifsysteme, die nach wie vor nebeneinander her stehen. Dies ist zum einen die KODA im Bereich der verfassten Kirche und in der Regel die AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes) im Bereich der caritativen Arbeit. Im Folgenden werde ich mich mit den Tätigkeiten des Sozial- und Gesundheitswesens auseinandersetzen, die schwerpunktmäßig durch staatliche Gelder refinanziert sind. Insofern bewegen wir

uns hier im Tarifsystem der AVR. Die Grundlinien der Argumentation gelten nicht ohne weiteres auch für den Bereich der KODA.

A Warum benötigen wir überhaupt eine leistungsgerechte Vergütung?

Es liegt nahe, sich bei einer Reflektion über eine leistungsorientierte Vergütung auf das aktuelle Tarifwerk des öffentlichen Dienstes (TVöD) zu beziehen, das diese Komponente ja explizit eingeführt hat. Hierbei gab es zwischen den Tarifvertragsparteien eine Übereinstimmung darin, dass der Leistungsanteil Bestandteil des neuen Tarifvertrages sein sollte. Der Grundgedanke hierbei war, „die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern, Motivation und Eigenverantwortung der MitarbeiterInnen zu steigern, sowie die Führungskultur zu verbessern“¹.

Betrachten wir diese drei Komponenten einmal näher:

Die Verbesserung der Leistungsfähigkeit einer Organisation wird heute normalerweise in einem Qualitätsmanagementsystem geregelt. Aufgrund der verschiedenen Möglichkeiten, Qualitätssicherung durchzuführen, Kennzahlen zu erheben und interne wie externe Leistungen in der Zeitreihe zu bewerten, kann vergleichsweise einfach die Leistungsfähigkeit der Organisation ermittelt werden. Es bietet sich an, dies durch Institutionsvergleiche (Benchmarking) zu untermauern, um nicht nur relative Verbesserungen, sondern auch den absoluten Qualitätsstandard festzustellen.

Der zweite Aspekt, die Steigerung von Motivation und Eigenverantwortung von MitarbeiterInnen, ist ein klassisches Thema des Personalmanagements. Heute ist ein kooperativer Führungsstil unabdingbar und somit gibt es in der Theorie des Personalmanagements wie auch in der gelebten Praxis eine Übereinstimmung darin, dass Mitarbeiterführung durch einen kooperativen Führungsstil, der die Autonomie der Mitarbeiter fördert, am besten gelingt.

¹ Vgl. KGST, Leistungsdifferenzierung im TVöD. Online abrufbar unter: <http://www.kgst.de/themen/personalmanagement/leistungsdifferenzierung/leistungsdifferenzierung-im-tvoed.dot>.

Das dritte Ziel aus der Begründung zur Einführung der leistungsorientierten Vergütung im TVöD heißt „Verbesserung der Führungskultur“. Dies wiederum ist ein Thema des Bereiches Organisationsentwicklung (und ggf. auch Personalmanagement). Im Rahmen von Organisationsentwicklung und Organisationsstrukturierung geht es darum, durch eine explizite Vision, ein daraus abgeleitetes Leitbild und eine hieraus folgende Strategie einen klaren Rahmen für das Unternehmen zu beschreiben. In diese Situation hinein agiert dann das Personalmanagement, indem dieser Rahmen z. B. durch Führungsleitlinien konkretisiert wird.

Aus diesen kurzen Ausführungen ergibt sich, dass wir – anders als im TVöD von den Tarifvertragsparteien postuliert – zur Erreichung gerade dieser Ziele die leistungsbezogene Vergütung nicht unbedingt benötigen. Vielmehr sind es andere Instrumente des betriebswirtschaftlichen Repertoires, die hier schon für eine entsprechende Gestaltung sorgen. Allerdings ist eine leistungsbezogene Vergütung auch nicht schädlich, um diese drei postulierten Ziele zu erreichen.

B Warum eine leistungsbezogene Vergütung nicht motiviert

Es ist eine immer wieder anzutreffende Behauptung, dass durch eine leistungsbezogene Vergütung Motivation erzeugt wird. Dies ist explizit ja auch ein Teil der Begründung zur Einführung einer solchen Komponente im TVöD. Da das Thema der Motivationserzeugung immer wieder in den Mittelpunkt zur Einführung von leistungsbezogenen Komponenten gestellt wird, möchte ich an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich darauf eingehen, warum eine leistungsbezogene Vergütung nicht motiviert.

Es würde die Ausführungen dieses Beitrages deutlich sprengen, hier die Erkenntnisse der Motivationspsychologie differenziert darzustellen. In diesem Rahmen verweise ich daher auf das Werk von Reinhard Sprenger (Reinhard Sprenger, *Mythos Motivation*, Frankfurt ¹⁸2007), in dem dieser sich ausführlich mit der Thematik und diesem Zusammenhang beschäftigt. Die Grunderkenntnis ist, dass materielle Verbesserungen immer nur eine Zufriedenheit auf einem anderen materiellen Niveau schaffen. Nach kurzer Zeit stellt sich aber auch hier wieder Unzufriedenheit ein. Mittel- und langfristig hebt der erhöhte materielle Anreiz also nur das Vergütungsniveau an, ohne wirklich Motivation zu erzeugen.

Den nach wie vor plausibelsten motivationstheoretischen Erklärungsansatz zur leistungsorientierten Vergütung liefert hierbei die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg. Herzberg hat in seiner Zwei-Faktoren-Theorie postuliert, dass im Hinblick auf die Arbeitssituation zwischen so genannten Motivatoren und den Hygie-

nefaktoren unterschieden werden muss. Hygienefaktoren sind z.B. Arbeitsplatzausstattung, Betriebsklima, Entlohnung und ähnliches. Hygienefaktoren können grundsätzlich nur Unzufriedenheit verhindern aber nicht selber Zufriedenheit schaffen. Sie sind sozusagen notwendige Bedingung, damit Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen überhaupt an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz zufrieden arbeiten könnten. Die eigentlichen Motivatoren sind aber Aspekte wie autonome Arbeitsgestaltung, wahrgenommene Wertschätzung durch andere und Vorgesetzten-Feedback. Letztlich können nur diese Motivatoren Zufriedenheit erzeugen.

Folgt man also dem Ansatz der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg, ergibt sich hieraus, dass auch eine leistungsgerechte Vergütung lediglich ein Hygienefaktor ist. Sie erzeugt also aus sich heraus keine Motivation, ist aber eine Voraussetzung dafür, dass Motivation entstehen kann.

C Warum wir – dennoch – eine leistungsgerechte Vergütung brauchen!

Die beiden bisherigen Abschnitte haben deutlich gemacht, dass die klassische und populäre Argumentation für eine leistungsbezogene Vergütungsgestaltung aus meiner Sicht nicht zielführend ist. Die hierdurch postulierten Effekte werden in der Regel durch andere Maßnahmen und Strukturen der Betriebswirtschaft schon umgesetzt. Dennoch ist aus meiner Sicht eine leistungsbezogene Vergütung wichtig. Hierzu greife ich auf eine kunden- und marktbezogene Argumentation zurück.

Aus Sicht der Unternehmen ist der Personalmarkt ein typischer Beschaffungsmarkt. Je nach konjunktureller und branchenspezifischer Situation gibt es hier einen Nachfrage- oder einen Angebotsüberhang. Der oft postulierte Fachkräftemangel, der heute schon in vielen Branchen Auswirkungen zeigt, führt im Gesundheits- und Sozialwesen in vielen Bereichen schon jetzt zu einem Nachfrageüberhang. Dies bedeutet, dass die Unternehmen ein attraktives Leistungspaket benötigen, um MitarbeiterInnen zu gewinnen. Hierzu gehören beispielsweise die Unternehmenskultur, die Rahmenbedingungen der Arbeit, aber auch die Gestaltung der Wertschöpfungsprozesse (Qualitätsmanagement, Partizipation usw.); also im Sinne Herzbergs die so genannten Hygienefaktoren.

Ein Aspekt dieser Rahmenbedingungen ist – wie im vorigen Kapitel dargestellt – natürlich auch die Vergütung. Mittel- und langfristig wird ein Marktmechanismus dazu führen, dass die Unternehmen, die offensiv mit leistungsgerechter Vergütung umgehen, auch die Leistungsträger anziehen.

Als Unternehmen positioniere ich mich also im Rahmen meines eigenen Marketings offensiv auf dem Nachfragemarkt Personal mit dem Thema leistungsgerech-

te Vergütung. Für Leistungsträger ist dies interessant und sie werden sich diesem Unternehmen zuwenden. Bei offensiver und gezielter Vermarktung wird dies sogar einen gewissen „Abschreckungseffekt“ für Bewerber haben, die nicht so leistungsfähig sind.

Nun mag der Begriff des Leistungsträgers gerade im kirchlichen Kontext verwunderlich klingen. Gemeint sind hier all die Menschen, die sowohl fachlich als auch im Sinne der Unternehmensphilosophie und Kultur eine überdurchschnittliche Leistung erbringen. Denn auch für kirchlich-caritative Einrichtungen ist es erstrebenswert, eine möglichst hohe Leistungsqualität „am Markt“ abzuliefern.

Dieser Aspekt der „besonderen Vergütung“ spielte in den letzten 5 Jahren gerade durch die Einführung des TVöD und vieler Haustarifverträge keine große Rolle, da „die alten AVR“ deutlich über dem Vergütungsniveau der anderen Tarifverträge lagen. Hierdurch war die Beschäftigung im AVR-Bereich auch ohne leistungsbezogene Komponente für MitarbeiterInnen stets attraktiv.

D Warum eine familienbezogene Komponente (leider) nicht sinnvoll ist

Für die Unternehmen ergibt sich also die Sinnhaftigkeit der leistungsbezogenen Vergütung durch die entsprechende Attraktivität auf dem Markt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden sich diesem Unternehmen zuwenden. Dennoch bleibt die Frage, warum dies für eine familienbezogene Komponente nicht auch gelten sollte. Auch dies würde doch dazu führen, dass sich gerade Familien, Mütter und Väter an „kirchliche“ Unternehmen binden würden, da die an sie ausbezahlte Familienkomponente ja explizit zu einer Verbesserung der materiellen Situation führt.

Das in der Überschrift verwendete Wort *leider* trifft hier tatsächlich zu. Selbstverständlich wäre es wünschenswert, wenn eine solche Familienkomponente aus der Perspektive einer christlichen Gesellschaftsethik realisiert werden könnte. Mit Blick auf die derzeitigen Verhältnisse auf dem Markt (und damit den Kunden) zeigt sich aber, dass dies kurzfristig nicht möglich ist.

Auch hierzu wollen wir noch einmal in die betriebswirtschaftliche Theoriebildung einsteigen: Grundlage für den Verkauf von Leistungen – auch von personenbezogenen Dienstleistungen – ist der Preis. Die Preisbildung erfolgt immer zwischen (Selbst-) Kosten als Preisuntergrenze und dem am Markt durchsetzbaren Preis als Preisobergrenze. Andere Möglichkeiten gibt es (im Regelfall) nicht. Die Besonderheit monopolistischer oder oligopolistischer Märkte wollen wir hier nicht weiter vertiefen. Am Markt – auch hier wollen wir uns zunächst einmal auf den Markt des Gesundheits- und Sozialwesens beschränken – gibt es derzeit zwei agierende

Kunden. Zum einen sind dies die Leistungsträger (Sozialamt, Jugendamt, Pflegeversicherung, Agentur für Arbeit und andere), die entweder im Rahmen des so genannten sozialrechtlichen Dreiecksverhältnisses oder im Rahmen einer Ausschreibung einen bestimmten Leistungsvertrag mit einem Anbieter geschlossen haben. Im Rahmen dieses Leistungsvertrages ist auch das Leistungsentgelt für bestimmte Dienstleistungen geregelt. Zunehmend tritt jedoch auch der Leistungsempfänger selbst – der betroffene Mensch als Bewohner eines Seniorenwohnheimes, als Empfänger einer ambulanten Pflegedienstleistung, als Mensch mit Behinderung im Rahmen des Persönlichen Budgets usw. – als souveräner Kunde am Markt auf. Hier ist nicht mehr der Leistungsträger derjenige, mit dem die Organisation in Verhandlung tritt, sondern der Leistungsempfänger selber.

Der Kunde erwirbt ein Produkt (hierzu zählt natürlich auch eine Dienstleistung) grundsätzlich nach zwei Kriterien. Erstens nach dem so genannten Grundnutzen, also dem, was dieses Produkt eigentlich an Nutzen stiften soll. Eine Geschirrspülmaschine soll beispielsweise Geschirr spülen, ein Architektenvertrag soll ein Haus entstehen lassen, eine Beratung beim Rechtsanwalt soll für den Prozessgewinn sorgen usw. Dieser Grundnutzen wird vom Kunden erwartet. Keiner ist überrascht, wenn er nach seinem Friseurbesuch die Haare geschnitten bekommen hat. Dies löst auch beim Kunden noch keine große Begeisterung aus, da er ja genau für diese Dienstleistung auch bezahlt hat.

Ein zweiter Aspekt der erworbenen Dienstleistung oder des erworbenen Produktes ist der so genannte Zusatznutzen. Hier kann man unterscheiden zwischen produktwirksamem Zusatznutzen (also Abweichungen, die direkt die Qualität des Produktes oder der Dienstleistung erhöhen). Hierzu gehören beispielsweise ein 24-Stunden Service beim PC-Kauf oder der Einkauf von Bio-Produkten. Der Zusatznutzen ist im Produkt oder in der Dienstleistung direkt spürbar.

Eine weitere Möglichkeit ist der produktbegleitende Zusatznutzen. Ein typisches Beispiel wäre der kostenfreie Bücherversand eines Internetbuchhandels. Hier geht der Nutzen also nicht in das Produkt direkt ein, das Buch bleibt natürlich dasselbe wie auch beim Ladenkauf, der portofreie Versand stellt jedoch für den Kunden ein Zusatznutzen dar, da er sich nun nicht selber auf den Weg machen muss, um das Buch zu erwerben.

Gerade in jüngster Zeit wird auch eine dritte Form des Zusatznutzens vermarktet. Dies ist im Rahmen von sog. „Karma-Marketing“ ein Zusatznutzen, der nicht produktwirksam ist, also weder direkt in das Produkt eingeht, noch produktbegleitend ist. Klassische Beispiele sind hierfür die Regenwaldkampagne von Krombacher, die FSC-Zertifizierung von Holz oder die so genannten Transfair-Produkte.

Das Produkt an sich wird durch diesen immateriellen Zusatznutzen nicht verbessert. Auch erhält der Kunde keinen erweiterten Service oder sonstige produktbegleitende Verbesserungen. Allerdings ist dieser immaterielle Nutzen für den Kunden auch wahrnehmbar und stellt für diesen einen Wert dar.

Im Rahmen der Preisbildung stellen Grundnutzen und Zusatznutzen für das Unternehmen die Untergrenze dar, da sie in die Kosten einfließen. Der hochwertige Bio-Anbau, die Versandkosten des Internetbuchhandels oder der Quadratmeter Regenwald bei Krombacher müssen jeweils über den Verkauf des Produktes bzw. der Dienstleistung mit finanziert werden.

Dieser Preis lässt sich am Markt aber nur dann realisieren, wenn der Kunde bereit ist, hierfür auch entsprechend zu bezahlen. Konkret bedeutet dies, dass letztlich der Kunde am Markt bestimmt, wie hoch ein entsprechender Preis sein darf.

Setzen wir nun bei einem gegebenen Produkt oder einer gegebenen Dienstleistung einen gleichen Grundnutzen voraus (also ein so genanntes homogenes Angebot), so entscheidet alleine der Wert des Zusatznutzens über die Möglichkeit, diese Leistung am Markt auch verkaufbar zu machen. Der Kunde ist bereit, für ein Pfund Biokartoffeln mehr zu bezahlen als für ein Pfund Kartoffeln nach konventionellem Anbau, da er hierin einen Zusatznutzen sieht. Ebenso ist er bereit für Transfair-Kaffee mehr zu bezahlen als für konventionell gehandelten Kaffee, da er beispielsweise faire Handelsstrukturen in Entwicklungsländern unterstützen will.

Egal, ob dieser Zusatznutzen produktwirksam, produktbegleitend oder immateriell ist, es ist wichtig, dass der Kunde bereit ist hierfür zu zahlen. Genau an dieser Stelle setzt nun die Kritik an der familienbezogene Lohnkomponente an. Nehmen wir eine personenbezogene soziale Dienstleistung wie die Erbringung einer ambulanten Grundpflege an. Diese Grundpflege wird in ihrem Grundnutzen vom Kunden beispielsweise mit 25 € vergütet. Dann kann man sich gut vorstellen, dass bestimmte Kundengruppen bereit wären, diesen Betrag zu erhöhen (bzw. einen Krankenkassen- oder Pflegeversicherungserstattungsbetrag) aus eigener Finanzkraft aufzustocken, wenn dieser Grundnutzen erweitert würde. Wenn also mit der

Grundpflege bestimmte Zusatzleistungen (z.B. Behördengänge), bestimmte Gesprächsangebote oder bestimmte qualitativ hochwertige Pflegemittel verbunden sind, sind sicher einige bereit, hierfür auch mehr zu bezahlen. Dies passiert deshalb, weil die Kunden diesen Zusatznutzen auch wahrnehmen und hierfür bezahlen wollen.² Das Unternehmen realisiert also durch diesen Zusatznutzen bei hoher Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern auch tatsächlich einen Mehrwert, den es im Rahmen eines erhöhten Preises am Markt realisieren kann.

Anders sieht es nun aus, wenn die gleiche Leistung von einem Familienvater mit vier Kindern erbracht wird. Hier ist offensichtlich, dass der Kunde zunächst keinen Mehrwert erfährt. Er sieht es subjektiv nicht als Zusatznutzen für sich, dass anstelle eines ledigen Mitarbeiters nun ein Familienvater die Pflege durchführt. Gemäß der oben erläuterten Unterscheidung handelt es sich ja hierbei um einen immateriellen Zusatznutzen. Es wird in der Regel nicht möglich sein, die zusätzlichen Kosten hierfür am Markt auch preiswirksam zu realisieren. Dem Unternehmen bleibt demnach keine Möglichkeit, diese Kosten marktgängig durchzusetzen.

Zusammenfassend bedeutet dies, dass ein Mehr an Leistung zu einem Nutzen führen muss, der vom Kunden wahrgenommen und auch bezahlt wird. In der momentanen gesellschaftlichen Situation scheint es aber weder sozialpolitisch durchsetzbar zu sein und schon gar nicht alltagspraktisch umsetzbar, dass eine Familienkomponente über den Preis refinanzierbar ist.

Da der Bereich der Sozialwirtschaft und des Gesundheitswesens sich ohnehin in einer betriebswirtschaftlich kritischen Umsatzrenditegrenze bewegen (derzeit geht man davon aus, dass maximal 2% Umsatzrendite in diesen Bereichen möglich

² Dies gilt auch dann, wenn eine Dienstleistung mit einer besonderen Leistungsquantität erbracht wird. Dann bezieht sich die Leistung auf die Schnelligkeit der Erbringung, dass also ein Mitarbeiter besonders zügig (allerdings bei gleich hoher Qualität!) die entsprechenden Dienstleistungen erbringt und so eine höhere Leistung pro Stunde hat. Diese quantitativ verbesserte Leistung führt zu einem höheren Output. Der Kunde ist also bereit, hierfür (relativ zur Zeiteinheit) „mehr“ zu bezahlen. Durch die höhere Leistungsfähigkeit bei gleicher Qualität können letztlich mehr Kunden bedient werden, das Unternehmen kann also die Personalmehrkosten durch Mehrerlöse refinanzieren.

sind), gibt es auch keine üppigen Gewinne, die beispielsweise zur Subvention einer solchen Familienkomponente investiert werden könnten. Vielmehr verlieren derartige Unternehmen den Anschluss im Wettbewerb, weil sie aufgrund der zusätzlichen Kosten auf die Finanzierung einer Leistungskomponente oder auf andere Investitionen verzichten müssen.

Selbstverständlich wäre dies anders, wenn eine Familienkomponente als Bestandteil der Vergütung von Kunden am Markt als Zusatznutzen wahrgenommen würde. Dies ist theoretisch natürlich vorstellbar. In der aktuellen gesellschaftlichen und sozialpolitischen Situation scheint dies aber eher illusorisch zu sein. Aus diesem Grunde favorisiere ich aus dem Blick des Managements eine leistungsorientierte Vergütung; dies ist im Hinblick auf eine Verbesserung der Leistungsqualität und deren Refinanzierbarkeit am Markt zielführend. Die berechnete Anforderung im Rahmen einer christlichen Gesellschaftsethik, das System Familie zu unterstützen, muss daher durch andere Interventionen als einen Lohnbestandteil erfolgen.

E Konkretisierung einer leistungsgerechten Vergütung

Auch diejenigen, die eine leistungsgerechte Vergütung befürworten, haben manchmal Schwierigkeiten, sich eine konkrete Einführung und Umsetzung in der Praxis vorzustellen. Ich möchte daher am Beispiel eines Einführungsprozesses in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) den entsprechenden Verlauf und das Verfahren darstellen. Wesentlicher Bestandteil der erfolgten Einführung eines leistungsgerechten Vergütungsbestandteils war die Tarifvertragssituation durch den TVöD, der in dieser WfbM angewendet wird. Der TVöD selber zwingt die Vertragspartner in den Unternehmen dazu, eine entsprechende Regelung zur leistungsgerechten Vergütung abzuschließen. Dies erreicht er dadurch, dass im Tarifvertrag festgeschrieben ist, dass bei Fehlen einer solchen Vereinbarung der für das Leistungsentgelt/die Leistungszulage reservierte Gehaltsbestandteil nicht in Gänze ausgeschüttet wird. Hieran haben weder Mitarbeiter noch Geschäftsführung ein Interesse, da dieses angesparte Geld im wahrsten Sinne des Wortes totes Kapital darstellt.

Trotz dieser Rahmenbedingungen stieß in der konkreten Einrichtung der Wunsch nach Einführung einer Regelung zur leistungsgerechten Vergütung sowohl bei Betriebsrat als auch bei Mitarbeitern auf Verhaltenheit. Keiner wollte sich so recht an das Thema heranwagen. Dies ist in einer Werkstatt für behinderte Menschen umso erstaunlicher, da gerade in der Festlegung des Lohns für behinderte Mitar-

beiter oftmals sehr ausgeklügelte und differenzierte Leistungsbewertungssysteme existieren.

Im weiteren Vorgehen wurden von Seiten der Geschäftsführung bestimmte Prämissen für ein gemeinsam zu entwickelndes System dargestellt:

- Es sollte keine hoch differenzierte Bewertung von Einzelleistungen geben, sondern eher eine Bildung von Leistungsclustern.
- Eine direkte Ankoppelung an die Zielvereinbarung aus dem Mitarbeiterjahresgespräch soll vermieden werden, um nicht jede Zielvereinbarung mit Vergütungsrelevanz belegen zu müssen.
- Es sollte ein einfaches System sein, was sich nicht durch Komplexität auszeichnet, sondern durch Übersichtlichkeit.

Der Betriebsrat und die Mitarbeiter hatten folgende Schwerpunkte:

- Hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit einzelner Bewertungen war stark gewünscht.
- Vorgesetztenwillkür in der Beurteilung von Mitarbeitern sollte weitestgehend ausgeschlossen sein.
- Eine sehr hohe Differenziertheit sollte für eine sehr große Objektivierbarkeit sorgen.
- Die finanziellen Auswirkungen und das hiermit verbundene finanzielle Risiko für die Mitarbeiter sollten möglichst gering bleiben.

Das dann gemeinsam erarbeitete Ergebnis war ein einfaches System mit Clusterbildung (wesentliches Element der Position der Geschäftsführung) und wenig finanzielles Risiko für die Mitarbeiter (wesentliches Element der Position des Betriebsrates).

Auf dieser Basis wurde folgende Grundidee entwickelt: Die Bewertung jedes Mitarbeiters erfolgt in sechs Kategorien. Diese sind:

1. Fachkompetenz
2. Führungs- und Anleitungskompetenz
3. Arbeitsverhalten
4. Innovation und Kreativität
5. Umsetzung des Qualitätsmanagements und Identifikation des Qualitätsmanagements
6. Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten und der Gesamtleitung

Diese Kategorien wurden jeweils in die Unterkategorien A, B, C und D unterteilt. Hierbei steht:

A für weit überdurchschnittliche Leistung

- B für in der Regel überdurchschnittliche Leistung
- C für durchschnittliche Leistung
- D für unterdurchschnittliche Leistung

Diese Kategorisierung sollte für die verschiedenen Unterkategorien in folgender Weise vergütungswirksam werden:

Beispiel:

A	150 % Leistungszahlung	entspricht 300 € pro Jahr
B	100 % Leistungszahlung	entspricht 200 € pro Jahr
C	50 % Leistungszahlung	entspricht 100 € pro Jahr
D	keine Leistungszahlung	

Vom Prinzip war dieses System einvernehmlich vereinbart, wenngleich von Seiten der Geschäftsführung der ausdrückliche Wunsch war, dass für die Kategorie C keine Leistungszahlung erfolgt. Dies war für den Betriebsrat jedoch ein unabdingbarer Punkt, sodass dies letztlich als Kompromiss akzeptiert wurde.

Nachdem dies festgelegt war, wurde heftig diskutiert, was denn genau A, B, C, D in den einzelnen Kategorien bedeutete. Vor allem war die Frage, wie das nachvollziehbar bewertet werden kann. Daher wurde für jede dieser sechs Kategorien und für jede Unterkategorie (und damit wiederum für jede Bewertungsstufe) eine Beschreibung durchgeführt. Darstellen will ich das an den Bewertungskriterien Fachkompetenz und Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten.

Fachkompetenz

A	<i>Der Angestellte verfügt über eine hervorragende Fachkompetenz (pädagogisch/technische/sonstige fachspezifische Kenntnisse). Er kann diese Fachkompetenz umfangreich in den Alltag einbringen und Situationen daher umfassend beurteilen. Er entwickelt selbstständig vorausschauend Lösungen, die fachlich reflektiert sind.</i>
B	<i>Der Angestellte ist fachlich überdurchschnittlich kompetent. Er verfügt über mehr Fachwissen, als im Durchschnitt erwartet werden kann. Er bringt dieses Fachwissen in seine Arbeit ein. Er kann aufgrund seiner Fachlichkeit Situationen gut reflektieren und Probleme angehen und lösen.</i>
C	<i>Der Angestellte entspricht mit seinem Fachwissen einem durchschnittlichen</i>

	<i>Anforderungsgrad. Er verfügt für Standardsituationen über das nötige Grundwissen.</i>
D	<i>Der Angestellte hat Wissenslücken und verfügt auch in Standardsituationen nicht über das nötige Fachwissen.</i>

Kooperation mit dem Vorgesetzten und der Gesamtleitung

A	<i>Der Angestellte arbeitet vertrauensvoll mit der Leitung zusammen. Er hält getroffene Absprachen zuverlässig ein, setzt konzeptionelle Absprachen um und trägt zur Weiterentwicklung der Gesamteinstitution bei. Er äußert – auch in kritischen Situationen offen sein Meinung – auch gerade dann, wenn diese nicht mit der Meinung des Vorgesetzten übereinstimmt. Sein Verhalten gegenüber dem Vorgesetzten ist loyal.</i>
B	<i>Der Angestellte kooperiert in guter Weise mit der Leitung. Er setzt getroffene Vereinbarungen zuverlässig um und setzt auch die festgelegten Konzepte um. Er äußert seine Meinung in der Regel auch in kritischen Situationen angemessen und offensiv.</i>
C	<i>Der Angestellte arbeitet mit der Leitung gut zusammen und kann im Alltag seine Wünsche und Interessen vertreten.</i>
D	<i>Der Angestellte arbeitet nicht immer vertrauensvoll mit der Leitung zusammen. Es gelingt ihm nicht, auch bei abweichender Meinung zu einer kooperativen Grundhaltung zurückzufinden.</i>

Am Ende wurden die sechs Kategorien einzeln ausgewertet und aufsummiert. Das Ergebnis war eine Einstufung in eine der vier Leistungskategorien A, B, C und D. Es wurde also nicht jede einzelne Kategorie vergütungsmäßig relevant, sondern nur das Durchschnittsergebnis aller Kategorisierungen.

Damit waren die wesentlichen Elemente einer leistungsgerechten Vergütung festgelegt. In der weiteren Umsetzung wurde, nachdem diese Kriterien und die Konkretisierungen gemeinsam mit dem Betriebsrat entwickelt worden waren, ein so genannter Trockenlauf durchgeführt. Hierbei haben sich die Führungskräfte nur fiktiv ihre jeweiligen Mitarbeiter vorgestellt und eine Kategorisierung vorgenommen. Dieses Gesamtergebnis (also die Einstufungen in A, B, C, D) wurde dann anonymisiert an den Betriebsrat und alle Mitarbeiter zurückgekoppelt.

Hierdurch sollte klar werden, wie in etwa die Verteilung in den verschiedenen Kategorien ausfällt. Danach erfolgte noch einmal eine Gesprächsrunde, in der Nach-

besserungen durchgeführt worden und eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen wurde. Die Kategorisierung sollte organisatorisch in das Mitarbeiterjahresgespräch eingebunden werden, wobei im ersten Jahr zwar hierzu eine Rückmeldung gegeben wurde, diese aber nicht vergütungsrelevant war. Hierdurch sollten alle Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, ohne direkte Vergütungsauswirkungen schon eine erste Einschätzung des Vorgesetzten mitzubekommen.

Bei der Einführung waren drei interessante Phänomene zu beobachten. Zum einen gab es sehr wenige Abweichungen zwischen der Vorgesetzten-einschätzung und der Mitarbeiter-Selbstwahrnehmung. Dies war umso erstaunlicher, als gerade dies im Vorhinein einen großen Diskussionsbestandteil darstellte. Noch erstaunlicher war, dass bei den meisten abweichenden Einschätzungen die Einschätzung der Mitarbeiter *unter* der entsprechenden Einschätzung des Vorgesetzten lag. Hiermit korrespondiert das dritte Phänomen, dass nur sehr wenige Mitarbeiter sich besser einschätzten, als dies der Vorgesetzte tat.

Die Auswirkungen der Einführung können natürlich nur in den nächsten Jahren beurteilt werden. Insofern stellt dieses System einen ersten Versuch dar, eine leistungsgerechte Vergütung zu konkretisieren. In den kommenden Jahren werden wir feststellen, wo auch an diesem System Schwachstellen sind, die verbessert werden müssen. Es lässt sich aber festhalten, dass die Angst und der Widerstand vor Einführung dieses Systems deutlich größer war, als hinterher die konkreten Auswirkungen in der Alltagspraxis.

F Fazit

Aus den dargestellten grundsätzlichen Erwägungen, d. h. um am Beschaffungsmarkt Personal als innovatives Unternehmen langfristig bestehen zu können, brauchen wir eine leistungsbezogene Vergütung. Diese refinanziert sich (aus sich heraus) über den Mehrwert des Produktes oder der Dienstleistung. Ein solcher Mehrwert kann durch eine Familienkomponente derzeit am Markt nicht erzeugt werden. Da sich eine Familienkomponente nur über Gewinne realisieren ließe, diese aber den katholischen Unternehmen aufgrund der ohnehin schmalen Umsatzrendite und der teilweise desaströsen Unternehmenspolitik der letzten 30 Jahre in der Regel nicht zur Verfügung stehen, kann eine solche Komponente auch nicht eingeführt werden. Dies spricht nicht prinzipiell gegen eine Familienkomponente als Vergütungsbestandteil für MitarbeiterInnen. Nur muss hierfür eine andere Refinanzierungsform gefunden werden als der Dienstleistungs- oder Produktpreis am Markt.

Die konkrete Umsetzung einer leistungsorientierten Vergütung wird in Kapitel 5 dargestellt. Dies sind erste Versuche in einem neuen Feld. Die Darstellung zeigt, dass manches erst ausprobiert und erprobt werden muss, bis man zu einer endgültigen Bewertung der Tauglichkeit kommen kann. Die Darstellung dieses Einführungsprozesses zeigt aber auch, dass sich viele „Reizthemen“ theoretischer Reflexionen in der praktischen Konkretisierung relativieren.

Literaturempfehlung zu Kristin Bergmanns Beitrag „Konkrete Ansätze zur Familienförderung“

Zur weiteren Lektüre hinsichtlich des von Dr. Kristin Bergmann gehaltenen Referats „Konkrete Ansätze zur Familienförderung“ wird folgende Publikation empfohlen:

Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hg.), Familienförderung im kirchlichen Arbeitsrecht. Eine Arbeitshilfe erarbeitet im Auftrag des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD-Texte 92), Hannover 2007, einsehbar unter http://www.ekd.de/download/ekd_texte_92.pdf.

Die Referentin war Mitglied der Arbeitsgruppe, die den Text erstellte. Sie hat im Rahmen des Werkstattgesprächs die in der Publikation vorgestellten Ansätze und Modelle präsentiert.

Tagungsplan

Zeitplan	Nr.	Themengebiet	Referent	Themenstellung
Donnerstag, 06.11.2008				
13.30-14.00		Eintreffen, Kaffee		
14.00-14.15		Begrüßung		
14.15-14.45	1	Überblick über die Tariflandschaft in der Kirche	<i>Maria Bedersdorfer/ Friedrich Maus</i>	Tarifliche Entwicklungen im Bereich der Caritas
14.45-15.15	1	Überblick über die Tariflandschaft in der Kirche	<i>Georg Grädler</i>	Tarifliche Entwicklungen im Bereich der verfassten Kirche
15.15-15.30		Aussprache		
15.30-15.45		Pause		
15.45-16.25	2	Vorgaben des universalen kirchlichen Rechts	<i>Dr. Judith Hahn</i>	Die Bedeutung der cc. 231 § 2 und 1286 CIC für die Bestimmung eines gerechten Lohns
16.25-16.45		Aussprache		
16.45-17.30	3	Sozialethische Beiträge zur Debatte	<i>Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach SJ</i>	Entgelt, Macht, (beliehene) Parität
17.30-18.00		Aussprache		
18.00-19.00		Abendessen		
19.00-19.45	3	Sozialethische Beiträge zur Debatte	<i>Prof. Dr. Bernhard Emunds</i>	Sozialethische Anmerkungen zum familiengerechten Lohn
19.45-20.15		Aussprache		
ab 20.15		Hessischer Abend		

Zeitplan	Nr.	Themengebiet	Referent	Themenstellung
Freitag, 07.11.2008				
07.30-08.30		Frühstück		
08.30-08.45		Begrüßung		
08.45-09.30	3	Sozialethische Beiträge zur Debatte	<i>Prof. Dr. Joachim Wiemeyer</i>	Sozialethische Bemerkungen zum marktgerechten Lohn
09.30-10.00		Aussprache		
10.00-10.15		Pause		
10.15-10.45	4	Modelle	<i>Dr. Kristin Bergmann</i>	Konkrete Ansätze zur Familienförderung
10.45-11.15	4	Modelle	<i>Axel Pulm</i>	Ansätze der Leistungsbemessung
11.15-12.45		Aussprache		
12.45-13.30		Mittagessen		
13.30-14.30	5	Plenum		
14.30 Uhr		Veranstaltungsende		

Judith Hahn

Gerechter Lohn in der Kirche. Sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TVöD durch die Kirchen.

Ein Tagungsbericht

Am 06. und 07. November 2008 fand an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main das Werkstattgespräch „Gerechter Lohn in der Kirche. Sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TVöD durch die Kirchen“ statt. Veranstaltet wurde es von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Oswald von Nell-Breuning-Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik. Ca. 35 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten angeregt durch Referate darüber, wie die Frage nach der Lohngerechtigkeit im kirchlichen Bereich beantwortet werden müsse. Neben Vertretern aus dem Bereich der arbeitsrechtlichen Praxis der Kirche, also Mitarbeiter- und Dienstgebervertretern aus den kirchlichen Gremien, vor allem den arbeitsrechtlichen Kommissionen, waren Vertreter der Theorie eingeladen, die theoretischen Fundamente der Frage nach dem gerechten Lohn zu verhandeln. So trugen vor allem Akteure aus dem Bereich der christlichen Soziallehre dazu bei, die ethischen Grundlagen der Materie bereitzustellen.

Um die einzelnen Aspekte der Fragestellung nach einem gerechten Lohn für eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst zu beleuchten, wurde die Veranstaltung in vier Themenblöcke geteilt: an erster Stelle erfolgte eine Ist-Analyse der aktuellen Tariflandschaft im kirchlichen Bereich, an zweiter ein kirchenrechtlicher Beitrag über die Vorgaben des universalen kirchlichen Rechts in Bezug auf die Lohngerechtigkeit, es folgten sozialethische Beiträge zur Frage des gerechten Lohns an dritter Stelle, an vierter differierende Modelle gerechter Entlohnung im kirchlichen Bereich.

A Überblick über die Tariflandschaft in der Kirche

Aufgrund der unterschiedlichen Kenntnisstände der am Werkstattgespräch Beteiligten bestand die Notwendigkeit, einen Überblick über den aktuellen Stand und die gegenwärtigen Entwicklungen im Bereich kirchlicher Tarifregelungen zu ge-

währleisten. Maria Bedersdorfer, Mitglied der Beschlusskommission und der Mitarbeiterseite der Regional-Kommission Mitte der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes, und Friedrich Maus, ebenfalls Mitglied der Mitarbeiterseite der Regional-Kommission Mitte, legten im ersten Beitrag die tariflichen Entwicklungen im Geltungsbereich der Regelungen des Deutschen Caritasverbandes dar. Georg Grädler, stellvertretender Vorsitzender der Zentral-KODA und Sprecher der Zentral-KODA-Mitarbeiterseite, informierte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Situation im Bereich der verfassten Kirche.

Maria Bedersdorfer/Friedrich Maus

Überblick über die Tariflandschaft im Bereich der Caritas

Im Caritasbereich, so Bedersdorfer und Maus, habe bekanntermaßen in der Vergangenheit der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) als Referenztarif gedient. Das im öffentlichen Sektor praktizierte System der Beamtenalimentation habe Vorbildfunktion für das in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes praktizierte Vergütungssystem übernommen. Durch den im öffentlichen Bereich zum Oktober 2005 erfolgten Systemwechsel vom BAT zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für die Beschäftigten bei Bund und Gemeinden (TVöD) sowie zum Tarifvertrag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst der Länder (TV-L) sei die mit dem BAT verbundene Einheitlichkeit des öffentlichen Tarifwesens aufgehoben worden. Es sei ein Prozess zunehmender bereichsbezogener Differenzierung im Bereich des Arbeitsrechts angestoßen worden. Das habe die Handlungsgrundlage der Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Deutschen Caritasverbandes (AK) bei der Erstellung der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) verändert. Es habe zunächst Klarheit hergestellt werden müssen, ob und wie der Systemwechsel im öffentlichen Sektor im Bereich der Caritas mitvollzogen werden sollte. Man habe in den Jahren 2006 und 2007 versucht, im Rahmen des AVR neu-Prozesses Antworten darauf zu finden. So entstand der Entschluss, im Bereich der Caritas keine Anlehnung an den TVöD, wie sie zuvor an den BAT erfolgte, zu praktizieren. Vor dem Hintergrund dieser Entscheidung sei darum gerungen worden, wie Fragen der Eingruppierung, der Vergütungsstufen, der Neuregelungen im allgemeinen Teil der AVR und der variablen Vergütungsbestandteile nun zukünftig zu beantworten seien.

Eine weitere Handlungsgrundlage der AK habe sich dadurch verändert, dass seit dem 01. Januar 2008 für den Bereich der Caritas die neue Ordnung der Arbeits-

rechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK-Ordnung) gelte. Die tarifliche Zuständigkeit liege nun nicht mehr bei einem Gremium, sondern erstrecke sich auf mehrere Ebenen: in der Bundeskommission werde der tarifliche Mittelwert festgelegt, die Regionalkommissionen verfügten über die Möglichkeit, von diesem abzuweichen und einen in den jeweiligen Regionen geltenden Tarif zu beschließen, dem durch Inkraftsetzung der zuständigen Diözesanbischöfe dann Geltung in den jeweiligen (Erz)Bistümern zukomme. Regionalkommissionen bestünden in der Region Nord (für die Bistümer Hildesheim, Osnabrück und den Offizialatsbezirk Oldenburg), Ost (für die (Erz)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg), in der Region NRW (für die (Erz)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn), Mitte (für die Bistümer Fulda, Limburg, Mainz, Speyer und Trier), Baden-Württemberg (für die (Erz)Bistümer Freiburg und Rottenburg-Stuttgart) und Bayern (für die (Erz)Bistümer Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg).

Am 19. Juni 2008 habe die Bundeskommission der AK eine neue Vergütungsstruktur für den Caritasbereich verabschiedet und das erste Mal Mittelwerte für Entgeltzahlungen und Arbeitszeit festgelegt, die anschließend von den Regionalkommissionen ohne Veränderung übernommen worden seien. Die Regionalkommissionen hätten somit von ihrer Möglichkeit zur Abweichung keinen Gebrauch gemacht, obwohl sie die Möglichkeit gehabt hätten, im Jahr 2008 bis zu 7 % in Bezug auf die Vergütung und bis zu 6 % in Bezug auf die Arbeitszeit von den Vorgaben der Bundeskommission abzuweichen. Im Einzelnen habe die Bundeskommission Folgendes beschlossen: Es sei eine neue Regelvergütungstabelle erstellt worden, die sich aus der alten Grundvergütung, dem Ortszuschlag der Stufe 1 und den allgemeinen Zulagen auf dem Stand vom 31. Dezember 2007 zusammensetzte. Zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember seien die Mittelwerte allgemein um einen Sockelbetrag von 50 EUR zu erhöhen worden, danach um 1,6 % für die Vergütungsgruppe 1 bis 9 und für Angestellte im Pflegedienst der Gruppe KR 3 bis 14. Zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2009 erfolge eine weitere Erhöhung um 4,3 % für alle Vergütungsgruppen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 10, 11 und 12 sowie KR 1 und 2 erhielten somit nur die prozentuale Erhöhung, nicht aber die Sockelbetragserhöhung von 50 EUR. Beschäftigten mit bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen in der Vergütungsgruppe 10, 11 und 12 sowie KR 1 und 2 erhielten stattdessen eine nicht dynamische Zulage von 50 EUR im Monat, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Gruppen keine Zulage. Im Januar 2009 erhielten alle Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 225 EUR. Die Ausbildungsvergü-

tung sei ab dem 1. Januar 2008 um 70 EUR erhöht worden. Das Weihnachtsgeld bleibe auf der Höhe der Berechnung vom September 1993 eingefroren, das Urlaubsgeld unverändert. Der Mittelwert der Regelarbeitszeit werde zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. August 2009 bei 38,5 Wochenstunden veranschlagt, zwischen dem 1. September und dem 31. Dezember 2009 auf 39 Stunden erhöht. In Bezug auf die familienbezogenen Entgeltbestandteile sei festzuhalten, dass die ab dem 1. Juli 2008 eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über keinen Ehegattenortszuschlag mehr verfügten, allerdings eine nicht dynamisierte Kinderzulage von monatlich 90 EUR pro Kind erhielten. Es entfalle für diese Beschäftigten die Konkurrenzregelung, der zufolge bisher nur eine Partei eines Ehepaares, bei dem beide Partner im kirchlichen bzw. öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen seien, einen kinderbezogenen Lohnzuschlag erhalten habe. Mitarbeiter in bereits vor dem 1. Juli 2008 bestehenden Arbeitsverhältnissen verfügten über den Anspruch auf Ehegatten- und Kinderortszuschlags als dynamische Besitzstandszulage, die Kinderzulage werde auch für Kinder ausgezahlt, die nach dem 30. Juni 2008 geboren worden seien oder würden.

Eine weitere strukturelle Neuregelung der AVR bestehe darin, dass zukünftig nicht Lebensalter, sondern Berufserfahrung und Beschäftigungszeiten die Grundlage für die Zuordnung zu Stufen der Regelvergütungstabelle darstellten. Damit werde zugleich den durch das AGG entstehenden Anforderungen Rechnung getragen. Bei neuen Mitarbeitern werde bei der Anrechnung der Beschäftigungszeiten die Beschäftigung im Bereich der AVR, der verfassten Kirche, der Diakonie oder der evangelischen Kirche berücksichtigt sowie die Zeiten bei anderen Arbeitgebern, aber nur wenn die dort erfolgte Tätigkeit eine Einstellungsvoraussetzung darstellte. Eine Anrechnung *müsse* nur geschehen, wenn kein Werktag die beiden Arbeitsverhältnisse voneinander trenne. Sie *könne* allerdings erfolgen, wenn zwischen den beiden Beschäftigungsverhältnissen eine Zeitspanne von bis zu einem Jahr vergangen sei. Nach der bisherigen Regelung im AVR-Bereich sei dieser Zeitraum auf einen Monat beschränkt gewesen.

Georg Grädler

Übersicht über die Regelungen der KODAs im Bereich der verfassten Kirche

In seinem Beitrag wies Georg Grädler auf die Bandbreite der tariflichen Zuständigkeiten im Bereich der verfassten Kirchen hin. Die Tarifregelungen seien die Ergebnisse der Kommissionsentscheidungen in den vier Regional-, acht Bistums- sowie einigen Bereichs-KODAs. In Bezug auf letztere wurde die Problematik der Bereichs-KODAs angesprochen, in denen von einer fehlenden Gegnerunabhängigkeit auszugehen und die Gerechtigkeit der erzielten Beschlüsse daher in Frage zu stellen sei.

Im Grundsatz sei festzuhalten, dass die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im verfasst-kirchlichen Bereich weiterhin an die Tarifabschlüsse für den öffentlichen Dienst angelehnt würden, allerdings verfügten die kirchlichen Werke in der Regel über einen Bestand an Eigenregelungen. In einigen Bereichen komme weiterhin eine Tarifautomatik zum Einsatz, d.h. Abschlüsse des öffentlichen Dienstes würden automatisch in den kirchlichen Bereich übernommen. Auch wenn alle kirchlichen Regelungen diese Orientierung an den Tarifabschlüssen für den öffentlichen Dienst aufwiesen, erfolge diese durchaus nicht einheitlich. Im Bereich der Bayerischen Regional-KODA, Regional-KODA NW und Regional-KODA Osnabrück-Vechta sowie der Bistums-KODAs Limburg, Trier, Speyer und Mainz habe man die kirchlichen Regelungen an den Tarifvertrag für Beschäftigte kommunaler Arbeitgeber (TV-VkA) angelehnt. Die Regelungen in den (Erz)Bistümern Freiburg, Fulda, Hildesheim seien am Tarifvertrag der Länder (TV-L) orientiert, am Tarifvertrag für die Beschäftigten des Bundes (TVöD-Bund) die von der KODA des VDD beschlossene Regelung. Bisher keine diesbezügliche Entscheidung habe die Regional-KODA Nord-Ost und die KODA der Diözese Rottenburg-Stuttgart getroffen. In Bezug auf die Frage nach existierenden familienbezogene Bestimmungen in den kirchlichen Tarifwerken referierte Grädler die Lösung, die für den Bereich des Erzbistums Freiburg gefunden wurde. Zum einen wurde auf Betreiben der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA der Ortszuschlag in bisheriger Höhe erhalten. Dies werde durch Entnahme der benötigten Geldmittel aus dem für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Budget ermöglicht. Dadurch sei vermieden worden, dass die Dienstgeber einen höheren Zuschlagsbetrag zur Verfügung stellen müssten, die Finanzierung erfolge somit durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Maßnahme werde zum zweiten flankiert durch die Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit für Beschäftigte mit Kindern unter zwölf Jahre. In Anspruch nehmen könnten dieses Instrument aber auch Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter, die pflegebedürftige Angehörige versorgten. Durch eine Geburtsbeihilfe würden zum dritten Beschäftigte bei der Geburt eines Kindes in ökonomischer Hinsicht unterstützt. Besonders erwähnenswert zum vierten sei, dass vereinbart worden sei, die von den Beschäftigten in Anspruch genommene Elternzeit beim Stufenaufstieg anzurechnen.

Gerade hinsichtlich der Frage des Beibehalts des Kinderortszuschlags bzw. der Einführung anderer familienfördernder Entgeltbestandteile herrsche in den Regional-, Bistums- und Bereichs-KODAs keine Einheitlichkeit. Zwar gelte allenthalben, dass Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der tariflichen Umstellung einen kinderbezogenen Ortszuschlag erhielten, im Rahmen der Besitzstandswahrung auch nach Tarifübergang auf den entsprechenden Betrag Anspruch hätten, wie allerdings in Bezug auf neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern oder mit neu geborenen Kindern übergeleiteter Beschäftigter zu verfahren sei, sei weder einheitlich geregelt, noch in allen Bereichen abschließend geklärt. In einigen Kommissionen seien bereits Regelungen getroffen worden. So sei bei der Umstellung des Arbeitsvertragsrechts im Bistum Fulda von BAT auf TV-L vereinbart worden, dass bis zu 3/10 des für die Leistungskomponente zur Verfügung stehenden Budgets für die Zahlung eines Kinderzuschlags von monatlich bis zu 90 EUR pro Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer verwendet werden könnten (Art. 3 A. b der Umstellungsvereinbarung). In den Bayerischen (Erz)Bistümern und dem Bistum Mainz würden hingegen zurzeit erst Verhandlungen über die Zukunft einer kinderbezogenen Entgeltkomponente geführt. Auch kinderbezogene Lohnbestandteile flankierende oder ersetzende familienbezogene Leistungen würden dabei in den Blick genommen. In den Bayerischen und Nordrhein-Westfälischen (Erz)Bistümern, im Bistum Mainz und im Bereich der Regional-Kommission Osnabrück-Vechta würden zurzeit solche Optionen diskutiert.

B Kirchenrecht

Die kirchenrechtliche Dimension der Frage nach dem gerechten Lohn wurde von Judith Hahn (Verf.), Mitarbeiterin des Oswald von Nell-Breuning-Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik, im Rahmen eines Referats behandelt, in dem die Frage nach den entlohnungsbezogenen Vorgaben des universalen kirchlichen Gesetzgebers gestellt wurde.

Judith Hahn

Gerechter Lohn in der Kirche. Vorgaben des universalen kirchlichen Rechts (cc. 231 § 2 und 1286 CIC)

In der Debatte um Familien- und Leistungskomponente als Bestandteil kirchlicher Entgelte, wie sie unter anderem 2007 im KODA-Kompass, dem Veröffentlichungsorgan der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA geführt worden sei, sei Bezug auf das universale Kirchenrecht genommen worden, um die Pflicht der Dienstgeber zu begründen, „die familiäre Situation bei der Entlohnung kirchlicher Mitarbeiter zu berücksichtigen.“¹ Neben den arbeitsrechtlichen Regelungen, die die deutschen Bischöfe für ihre Bereiche erlassen hätten, und auf deren Grundlage sich der Sonderweg der Kirche im Bereich des Arbeitsrechts entfalte, spiele somit auch das universale Kirchenrecht eine Rolle, zumindest hinsichtlich der wenigen Normen, konkret cc. 231 § 2 und 1286 n. 2, in denen es Aussagen mit arbeitsrechtlicher Relevanz enthalte. Deren Bedeutung für das partikulare, von den Diözesanbischöfen in Kraft gesetzte Arbeitsrecht der Kirche in Deutschland ergebe sich aufgrund des Vorrangs der universalen vor den partikularen Normen des Kirchenrechts.

C. 231 § 2, eine Norm aus dem kirchlichen Verfassungsrecht, normiere das Recht der Laien, die auf Dauer oder auf Zeit im besonderen Dienst der Kirche stünden, auf einen gerechten Lohn. Dies beinhalte eine Beschränkung auf die Laien im kirchlichen Dienst, die ein Kirchenamt innehätten (vgl. c. 145 § 1) oder auf der Grundlage einer kirchenamtlichen Sendung tätig seien (vgl. cc. 146 und 147). Als eine grundlegende Norm für alle Laienbeschäftigungsverhältnisse komme c. 231 § 2 daher nicht in Frage.

Als Schwierigkeit bei der Bestimmung, wie der kirchliche Gesetzgeber die Vergütung verstanden wissen wolle, erweise sich, dass er sich bei der Qualifizierung

¹ Eder, Joachim, Arbeitgeber lehnen Kinderzuschlag ab. Die Mitarbeiterperspektive, in: KODA-Kompass 28 (2007), S. 3.

des Entgelts eines offenen Begriffs bedient habe. Es ergebe sich nicht aus dem Wortlaut der Norm, was der Gesetzgeber unter einen als *anständig* beschriebenen Lohn fasse. Allerdings gebe er weitere Kriterien vor, wie die den Mitarbeitern zukommende Vergütung beschaffen sein solle. Diese müsse gemäß der Norm der Stellung entsprechen, die die Laien „aufgrund ihres Amtes oder ihrer Funktion in der Kirche haben“². Das schließe einen Einheitslohn für alle Beschäftigten aus. Funktion und Position seien bei der Festlegung des Lohns zu berücksichtigen. Die Vergütung müsse weiter geeignet sein, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre eigenen Erfordernisse und die ihrer Familie aufkommen könnten. Einer Vergütung, die rein an der Marktgerechtigkeit orientiert sei, werde somit eine Absage erteilt. Auf welche Weise ein familiengerechtes Lohnniveau zu erreichen sei, lege der Gesetzgeber nicht fest. Es werde nicht gefordert, das „Grundeinkommen“ eines jeden Arbeitnehmers seinem Familienstand entsprechend anzupassen. Vielmehr seien auch Konzepte wie familienfördernde Zulagen und Zuschüsse denkbar, die „durch geeignete Maßnahmen oder Einrichtungen den Arbeitsverdienst derart mit den Familienlasten steigen [...] lassen“ (QA 71). Familiengerechte Entlohnung könne somit „entweder durch eine sogenannte familiengerechte Bezahlung zustandekommen [...] oder durch besondere Sozialleistungen“ (LE 19). Die in c. 231 § 2 enthaltene Bezugnahme auf das weltliche Recht beinhalte unter anderem die Anweisung, in kirchlichen Beschäftigungsverhältnissen das Lohn- und Sozialniveau der landesüblichen Verhältnisse nicht zu unterschreiten. Somit bestehe die universalkirchliche Vorgabe, die Vergütung der kirchlichen Beschäftigten an der Vergütung vergleichbarer nichtkirchlicher Berufsgruppen zu orientieren. In c. 1286 n. 2, einer Norm des kirchlichen Vermögensrechts, werde die Pflicht kirchlicher Vermögensverwalter festgeschrieben, den in ihrem Dienst Beschäftigten einen gerechten Lohn zu zahlen. Zu beachten sei, dass das kirchliche Vermögensrecht nur öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts verpflichte

² Reinhardt, Heinrich J. F., Kommentierung zu c. 231, in: MK, 6. Erg.-Lief., Stand Okt. 1987, S. 1 Rdnr. 2.

(vgl. c. 1257 § 1). Durch die Norm adressiert würden somit ausschließlich die Vermögensverwalter öffentlicher juristischer Personen des kanonischen Rechts, also zum Beispiel Finanzdirektoren in Diensten der (Erz)Bistümer, Vermögensverwaltungsräte der Pfarreien, Geschäftsführer kirchlicher Einrichtungen, die öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts seien, oder Ökonomen der Klöster und Ordenseinrichtungen.

Zu den Beschäftigten, auf die sich die Pflicht der Vermögensverwalter beziehe, zählten neben den Personen, die über einen Arbeitsvertrag mit einem kirchlichen Träger verfügten, auch solche, die auf der Grundlage eines Werk- oder Gestellungsvertrags im Auftrag des Vermögensverwalters tätig seien, sowie Leiharbeiter. Daraus folge, dass die kirchlichen Vermögensverwalter beim Einsatz von Leiharbeitnehmern in kirchlichen Einrichtungen sicherstellen müssten, dass diese einen gerechten Lohn für ihre Tätigkeit erhielten. Eine Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in kirchlichen Einrichtungen entpflichtete somit den Vermögensverwalter nicht von der Sorge für deren Entgelt. Er müsse entweder sicherstellen, dass der vom Anstellungsträger gezahlte Lohn den kirchlichen Vorgaben entspreche, oder im Falle einer zu geringen Entgeltzahlung durch den Anstellungsträger das Entgelt aufstocken.

Eine Qualifizierung, was der universalkirchliche Gesetzgeber unter einem als *gerecht* beschriebenen Lohn verstehe, liefere die in der Norm enthaltene Bestimmung, die sich auch in c. 231 § 2 finde, dass die Vergütung die Beschäftigten befähigen solle, angemessen für persönliche und familiäre Erfordernisse aufzukommen. Kein Lohn dürfe demnach den Anspruch unterbieten, eine ausreichende Befriedigung der Erfordernisse des Arbeitenden und seiner Familie zu leisten. In der Forderung des Gesetzgebers, das Entgelt solle ferner dem Kriterium der *Anständigkeit* standhalten, sei das Erfordernis der *Angemessenheit* gefasst. Dies umfasse die Vorgabe, die Vergütung weder zu niedrig, noch zu hoch zu veranschlagen.

Eine weitere inhaltliche Bestimmung, wie der Gesetzgeber gerechten Lohn verstanden wissen wolle, ergebe sich aus der vorangehenden Norm in n. 1 desselben Canons. Diese verpflichtet die Vermögensverwalter, wenn sie Arbeitskräfte beschäftigten, alle einschlägigen Gesetze zu beachten, dies aber unter Berücksichtigung der *von der Kirche überlieferten Grundsätze*. Zu diesen Grundsätzen zählten die grundlegenden Aussagen kirchlicher Glaubens-, Sitten- und Soziallehre. In Bezug auf die in c. 1286 geordnete Materie seien vor allem die Aussagen der kirchlichen Soziallehre, die arbeits- und sozialrechtliche Relevanz verzeichneten, maßgeblich. Daher würden die kirchlichen Vermögensverwalter verpflichtet, neben den Aussagen einschlägiger Rechtstexte die kirchliche Sozialverkündigung zum

gerechten Lohn zu berücksichtigen. Ergänzend zu den Kriterien eines gerechten Lohns, die in c. 1286 n. 2 explizit genannt seien, müssten daher bei der Auslegung des Canons auch die in den Dokumenten der Sozialverkündigung genannten Bestimmungen berücksichtigt werden. Gerecht sei ein Entgelt vor diesem Hintergrund nur dann, wenn seine Höhe ausreiche, um dem Beschäftigten einen *bescheidenen Eigentumserwerb* zu ermöglichen (LE 14). Ferner erfordere es die Gerechtigkeit, dass die *Leistung* der Beschäftigten bei der Bestimmung eines gerechten Lohns Berücksichtigung finde (MM 71; GS 67). Ähnlich wie bei c. 231 § 2 werde durch die Bezugnahme des Gesetzgebers auf das staatliche Recht sichergestellt, dass keine unnötigen Diskrepanzen zwischen kirchlichen und nichtkirchlichen Arbeitsverhältnissen entstünden. Daher dürften die kirchlichen Arbeitsverhältnisse das staatliche Sozialniveau nicht unterschreiten.

Gerade vor dem Hintergrund mancher tariflichen Auseinandersetzung der jüngsten Zeit im kirchlichen Bereich sei geäußert worden, dass universalkirchliche Vorgaben darüber, wie ein im kirchlichen Dienst zu zahlender Lohn im Hinblick auf Gerechtigkeitsvorstellungen beschaffen sein solle, eine Hilfe böten. Die beiden vorgestellten Normen beinhalteten die Vorstellung des universalen Gesetzgebers, allerdings verpflichteten sie nicht alle kirchlichen Träger. Wie dargelegt binde c. 231 § 2 nur diejenigen, die Laien in den besonderen Dienst der Kirche beriefen, c. 1286 n. 2 adressiere ausschließlich Vermögensverwalter öffentlicher Rechtspersonen des kanonischen Rechts. Es stelle sich aber die Frage, ob nicht, wie von Althaus im Münsterischen Kommentar ausgeführt, „sich aus der Natur der Sache und in Hinblick auf die grundlegende Aussage des kirchlichen Lehramtes zum Verhältnis des Menschen zu seiner Arbeit (...) [ergebe], dass die hier aufgeführten Bestimmungen materialrechtlich (nicht zuletzt aufgrund der Gehorsamsverpflichtung gemäß c. 212 § 1) auch von den Vermögensverwaltern privater Rechtspersonen eingehalten werden müssen.“³ Rein kirchenrechtlich betrachtet, so die

³ Althaus, Rüdiger, Kommentierung zu c. 1286, in: MK, 27. Erg.-Lief., Stand April. 1997, S. 8 Rdnr. 10.

Verf., teile sie diese Ansicht nicht, insoweit eine Bindung von Personen an Normen des Kirchenrechts nur dann zum Tragen komme, wenn diese Personen Adressaten der entsprechenden Normen seien. Zuzustimmen sei der dargelegten Ansicht indessen in der Hinsicht, dass grundlegende Aussagen des kirchlichen Lehramts zum Verhältnis des Menschen zu seiner Arbeit von kirchlichen Trägern nicht ignoriert werden dürften. Es stelle kirchliche Träger in Widerspruch zum kirchlichen Selbstverständnis, wenn sie die kirchliche Lehre, konkret die Vorstellung der Kirche über gerechte Lohnarbeitsverhältnisse, nicht teilten und in Bezug auf die mit ihnen bestehenden Beschäftigungsverhältnisse nicht anwendeten. Beachteten kirchliche Träger das kirchliche Selbstverständnis nicht, stellten sie die „Kirchlichkeit“ ihrer Einrichtung zur Disposition. Es werde dann zum einen aus kirchlicher Sicht schwierig, eine Zuordnung der entsprechenden Einrichtung zur Kirche aufrecht zu erhalten, zum zweiten sei nicht zu erwarten, dass staatliche Instanzen eine Zuordnung zum kirchlichen Bereich für plausibel hielten. Langfristig riskierten entsprechende Träger daher auch in rechtlicher Hinsicht, aus dem kirchlichen Bereich herauszufallen.

C Sozialethische Beiträge zur Debatte

Bernhard Emunds, Professor für Christliche Gesellschaftsethik und Sozialphilosophie an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen und Leiter des Nell-Breuning-Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik stellte in einem ersten Beitrag aus dem Bereich der Sozialethik die Frage nach dem familiengerechten Lohn. Dies wurde kontrastiert durch Ausführungen zu einer marktgerechten Tariffindung. Diese Aufgabe übernahm Joachim Wiemeyer, Inhaber des Lehrstuhls für Christliche Gesellschaftslehre an der Ruhr-Universität in Bochum. Einen dritten sozialethischen Beitrag leistete Friedhelm Hengsbach SJ, emeritierter Professor für Christliche Gesellschaftsethik und Sozialphilosophie an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen und ehemaliger Leiter des Nell-Breuning-Instituts, der die Bedeutung der Parität für die Gerechtigkeit von Lohnergebnissen besprach.

Im Rahmen des Vortrags über familiengerechten Lohn näherte sich der Referent der Frage der familienbezogenen Lohngerechtigkeit über eine Darstellung bestehender Gerechtigkeitsprobleme in der Arbeitsgesellschaft. Ein Blick auf den Arbeitsmarkt offenbare neben anderen drei hervorzuhebende Gerechtigkeitsprobleme, die für die vorliegende Thematik von Bedeutung seien. Ein erstes Gerechtigkeitsproblem stelle die anhaltende Arbeitslosigkeit dar. Dabei bestehe das Gerechtigkeitsdefizit nicht nur in einem Mangel der Arbeitslosen an Einkommen und sozialer Sicherheit, sondern in deren fehlender Integration in die Gesellschaft. In der Erwerbsarbeitsgesellschaft vollziehe sich Integration vermittelt über die Teilhabe an der Erwerbsarbeit, bleibe diese aus, werde dem Arbeitslosen die Anerkennung als gleichwertiges Mitglied der Gesellschaft versagt. Es bestehe demnach ein Beteiligungsdefizit arbeitsloser, vor allem langzeitarbeitsloser Menschen. Ein zweites Gerechtigkeitsproblem bestehe darin, dass einige Beschäftigte trotz Vollzeitstelle arm seien. 2007 hätten ca. 400.000 Personen zusätzlich zu ihrer Vergütung für eine Vollzeitstelle Arbeitslosengeld II bezogen, ca. 100.000 Familien einen Kinderzuschlag erhalten. Die Zahl derer, die anspruchsberechtigt seien, ihren Anspruch auf das Erwerbseinkommen ergänzende Sozialleistungen aber nicht geltend gemacht hätten, sei ungleich höher; geschätzt würden 2,7 Millionen Menschen, die in verdeckter Armut lebten. Eine Anfrage an die Gerechtigkeit stelle dabei vor allem das Problem der Kinderarmut dar, die massive Chancenungleichheit verursache, sowie das entstehende Integrationsdefizit der Benachteiligten. Über Erwerbsarbeit vermittelte Integration in die Gesellschaft setze nämlich nicht nur die Beteiligung an der Erwerbsarbeit voraus, sondern auch ein Einkommen, das hoch genug sei, damit ein Leben ohne dauerhafte gesellschaftliche Alimentation geführt werden könne.

Das dritte Gerechtigkeitsdefizit bestehe im unzureichenden Abstand zwischen Lohn- und Sozialeinkommen. Arbeitnehmer mit Vollzeitstelle oder Personen in Haushalten mit 100 % oder höherer Erwerbstätigkeit verfügten zum Teil über geringere oder vergleichbare finanzielle Mittel wie Personen im ausschließlichen Arbeitslosengeld II-Bezug. Diese Diskrepanz widerspreche der von den meisten Deutschen geteilten Auffassung von Leistungsgerechtigkeit. Das Gerechtigkeitsdefizit sei allerdings nicht als ein Verstoß gegen das Lohnabstandsgebot zu deuten – eine Absenkung der Regelsätze in Sozialhilfe und ALG II sei nämlich aus ethischer Sicht nicht zu rechtfertigen –, sondern als Ergebnis eines unzureichen-

den Kinderlastenausgleichs. Bei Erwerbstätigen – auch denen im unteren Einkommensbereich – beschränke sich der zurzeit geltende Lastenausgleich auf das Kindergeld oder alternativ den einkommenssteuerlichen Kinderfreibetrag, belaufe sich somit auf monatlich 154 EUR; im Gegensatz dazu verfügten Empfängerinnen und Empfänger des Arbeitslosengeldes II 2008 über monatlich 304 EUR, einen Betrag, der das soziokulturelle Existenzminimum der Kinder ungefähr abdecke.

Nicht zu vernachlässigen für die Frage nach familiengerechtem Lohn *im kirchlichen Dienst* sei, wenn auch nicht gesamtgesellschaftlich verallgemeinerbar, ein Blick darauf, wie die Frage des familiengerechten Lohns in der von den Päpsten und kurialen Organen verkündeten Soziallehre der Kirche behandelt werde. Sie spiele seit der 1891 von Papst Leo XIII. veröffentlichten Enzyklika *Rerum Novarum* eine Rolle, systematisch sei das Thema vor allem in der von Papst Pius XI. 1931 veröffentlichten Enzyklika *Quadragesimo Anno* (71-75) behandelt worden. Im letztgenannten Dokument beanstandete der Verfasser der Enzyklika die in der kapitalistischen Gesellschaft herrschende extreme Ungleichheit zwischen den Arbeitenden und denen, die über das Kapital und damit verbunden über größere Macht verfügten (vgl. QA 57-59, 61, 63, 74). Um die Arbeitenden aus der Situation drückender Ungleichheit zu befreien, sei es notwendig, ihnen einen gerechten Lohn zu zahlen. Vor diesem Hintergrund seien drei Kriterien der Lohngerechtigkeit entwickelt worden: Als erstes Kriterium nenne der Verfasser den Bedarf des Beschäftigten und seiner Familie zur angemessenen Bestreitung des gemeinsam Lebensunterhalts. Dabei gehe er von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung aus. Dem Mann sei ein angemessener Familienlohn zu zahlen. Dies gelte auch für ledige Arbeitnehmer, so dass diesen die Gründung einer Familie ermöglicht werde. Als zweites Kriterium eines gerechten Lohns werde in der Enzyklika die Lebensfähigkeit des Unternehmens genannt. Allerdings sei eine Unterbietung des bedarfsgerechten Lohnniveaus nur zu rechtfertigen, wenn sonst der Konkurs des Unternehmens drohe. Als drittes Kriterium werde die allgemeine Wohlfahrt angeführt. Eine stabile wirtschaftliche Entwicklung und ein hoher Beschäftigungsstand sei davon abhängig, dass Löhne angemessen, also weder zu hoch oder zu niedrig seien.

Auch in der Enzyklika *Laborem Exercens*, die 1981 von Johannes Paul II. veröffentlicht wurde, findet sich das Konzept des Familienlohns. Ein Familienlohn bestehe entweder in einem den Bedarf der Familie befriedigenden Gesamtlohn des Arbeitnehmers oder setze sich aus dessen Erwerbseinkommen in Verbindung mit ergänzenden staatlichen Familienleistungen zusammen. Auch in *Laborem Exercens* bilde die geschlechterspezifische Arbeitsteilung die Folie für die Überlegungen. Dies sei, so der Referent, mit dem Leitbild der meisten Partnerschaften heute

nicht mehr vereinbar. Übertragen auf die aktuelle Situation sei das in den Enzykliken entworfene Konzept des Familienlohns aber tragfähig, wenn es geschlechtsunabhängig umgesetzt werde. Der Bedarf einer Familie müsse somit mit dem Lohn für eine Vollzeitstelle oder dem von zwei Teilzeitstellen mit einem Gesamt-Beschäftigungsumfang von 100 % nach Steuerabzug und unter Einbezug der staatlichen Familienleistungen gedeckt werden können.

In Bezug auf den familiengerechten Lohn sei in einer breiteren, nicht ausschließlich kirchlichen Betrachtungsweise von Bedeutung, welche Gerechtigkeitsvorstellungen in der Arbeitsgesellschaft mit der Erwerbsarbeit verbunden würden. Dabei sei zunächst zwischen *guter* und *gerechter* Arbeit zu unterscheiden. Unter guter Arbeit sei eine Tätigkeit zu verstehen, die mit einem gewissen Maß an Selbstverwirklichung und persönlicher Erfüllung des Beschäftigten einhergehe. *Gerechte Arbeit* sei weniger als das, garantiere aber, dass der Beschäftigte nicht unter unwürdigen oder schädlichen Bedingungen arbeiten müsse. Könne nicht sichergestellt werden, dass alle Erwerbstätigen über gute Arbeitsverhältnisse verfügten, so erweise sich das Kriterium der Gerechtigkeit von Arbeit als Mindestanspruch einer Arbeitsgesellschaft als unhintergebar. Als gerechte Arbeit könne nur eine Erwerbsarbeit gelten, die dem Beschäftigten einen angemessenen Lebensunterhalt ermögliche, ihm einen stabilen und verlässlichen Lohn garantiere sowie Zugang zu sozialen Sicherungssystemen eröffne. Weise man der Erwerbsarbeit bestimmte gesellschaftliche Funktionen zu, so könne unter gerechter Arbeit nur eine solche verstanden werden, die die entsprechenden Funktionen übernehme. Da Erwerbsarbeit in der Arbeitsgesellschaft die Funktion der Integration in die Gesellschaft übernehme, müsse gerechte Arbeit dem einzelnen die Möglichkeit eröffnen, einen anerkannten Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, dafür in seinen Bedarf deckender Weise vergütet zu werden und sich dadurch als gleichberechtigtes Glied der Gesellschaft zu erfahren. Die Funktion der Integration käme allerdings nur umfassend zum Tragen, wenn der Anspruch auf moralische Gleichheit aller erfüllt werde. Vor diesem Hintergrund werde im Bereich der kirchlichen Sozialethik vor allem die Beteiligungsgerechtigkeit als zentrales Gerechtigkeitskriterium hervorgehoben. Diese zielen auf die wechselseitige Anerkennung aller Menschen als Gleiche, als ausgestattet mit gleicher Würde und gleichen Rechten. Niemand dürfe von bedeutenden gesellschaftlichen Bereichen ausgeschlossen werden, müsse über einen Zugang zu Bildung und finanziellen Mitteln verfügen, die die Voraussetzungen einer gleichberechtigten Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, an Prozessen politischer Meinungsbildung und Entscheidungsfindung darstellten. Solange die Erwerbsarbeit die Voraussetzung der Integration in die Gesellschaft bilde, bestehe

aus Gründen der Beteiligungsgerechtigkeit ein ethisches Recht auf Erwerbsarbeit, das allerdings juristisch nicht einklagbar sei. Allerdings komme nicht jeder Form der Erwerbsarbeit die Funktion der Integration zu, sondern nur regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Daher seien Sonderformen der Erwerbsarbeit nur dann zu rechtfertigen, wenn sie den Beschäftigten einen Zugang zu einem regulären Arbeitsverhältnis eröffneten. Dass dies in der Praxis in vielen Fällen nicht gelinge, erweise sich aus beteiligungsgerechter Sichtweise als besonders problematisch.

Ebenfalls keine integrative Wirkung komme einer regulären sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung zu, deren Vergütung nicht zur Bestreitung des Lebensunterhalts ausreiche. Eine Anerkennung der Beschäftigten als gleichwertiges Mitglied der Gesellschaft beruhe nämlich darauf, dass diese nicht auf gesellschaftliche Alimentation angewiesen seien, sondern die persönliche Bedarfsdeckung durch eigene Arbeit sicherstellen könnten. Daher bestehe eine doppelte Bringschuld der Gesellschaft: zum einen müsse sie ihren Mitgliedern geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, sei dies nicht möglich, sei das soziokulturelle Existenzminimum derer, die nicht an der Erwerbsarbeit teilhätten, abzuschern.

Was lasse sich im Hinblick auf die Leistungsgerechtigkeit aussagen? Aus sozial-ethischer Sicht sei im Hinblick auf das Entgelt auf das bereits als Gerechtigkeitsdefizit qualifizierte Problem des unzureichenden Abstands zwischen Lohn- und Sozialeinkommen hinzuweisen. Es stelle eine Anfrage an die Gerechtigkeit dar, wenn Arbeitnehmer mit Vollzeitstelle oder Personen in Haushalten mit 100 % oder höherer Erwerbstätigkeit nicht das Sozialhilfeniveau erreichten oder nur über einen geringfügig höheren Betrag verfügten. Das Einkommen dieser Erwerbstätigen müsse um der Gerechtigkeit willen das durch ein Sozialeinkommen erreichte Niveau deutlich überschreiten. Durch die Neuregelung des Familienlastenausgleichs könne diese Diskrepanz aufgehoben werden.

Im Anschluss stellte der Referent die Frage, wie vor dem Hintergrund der Überlegungen die Mindesthöhe des Nettolohns bestimmt werden könne. Als Mindeststandard für das Arbeitseinkommen einer oder eines Alleinstehenden sei festzuhalten, dass der Nettolohn einer Vollzeitstelle ausreichen müsse, um das soziokulturelle Existenzminimum der oder des Betreffenden abzudecken. Zudem müsse das Entgelt den Regelsatz des Arbeitslosengelds II deutlich überschreiten. Beschäftigungsverhältnisse, die diesen Anforderungen nicht standhielten, seien als ungerecht zu qualifizieren und zu reduzieren. Einen Mindeststandard für das Einkommen eines allein erziehenden Elternteils stelle der durch staatliche Familien-

leistungen ergänzte Nettolohn dar. Das soziokulturelle Existenzminimum der oder des Betreffenden und das ihrer oder seiner Kinder müsse abgedeckt sein, das Entgelt den Regelsatz des Arbeitslosengelds II deutlich überschreiten. Staatliche Familienleistungen seien in diesem Zusammenhang nicht als gesellschaftliche Alimentierung zu verstehen, sondern als Kompensationszahlung für die Erfüllung gesellschaftlich nützlicher Familienarbeit. Zwar sei die Kompensationszahlung im Grunde zu gering und stünde zudem eigentlich allen Familien zu, in denen Familienarbeit geleistet werden, um die Kosten aber zu begrenzen, sei es plausibel, den Kinderlastenausgleich zum einen auf die Höhe eines realistischen Existenzminimums der Kinder zu begrenzen, zum zweiten seine Gewährung auf Erwerbstätige in den unteren Lohngruppen zu beschränken.

Lasse sich festhalten, dass gesellschaftliche Reformen notwendig seien, erwiesen sich doch nicht alle denkbaren Maßnahmen als geeignet. So sei ein bedingungsloses Grundeinkommen für alle Mitglieder der Gesellschaft aufgrund der damit verbundenen Kosten nicht praktikabel. Auch ein flächendeckender Kombilohn, bei dem ein geringes Arbeitseinkommen durch staatliche Leistungen aufgestockt würde, scheitere an den Kosten, sei aber auch zurückzuweisen, um eine Ausbreitung des Niedriglohnsektors aufgrund der Inanspruchnahme staatlicher Lohnsubventionen durch die Unternehmen auszuschließen. Auch die Einführung eines Mindestlohns als Familienlohn sei nicht zielführend, da dies zu einem Anstieg der Lohnkosten in den unteren Lohngruppen beitrüge und damit zu einer höheren Erwerbslosenquote führe. Als sinnvoll erwiesen sich hingegen drei Instrumente, nämlich eine Grundsicherung durch staatliche Sozialeinkommen (Sozialhilfe und Arbeitslosengeld II in einer das Existenzminimum der Betroffenen sichernden Höhe), die Einführung eines Mindestlohns in einer Höhe, die die Mittel zur Sicherung des Existenzminimums eines Singles deutlich übersteige, und ein verbesserter Familienlastenausgleich im unteren Einkommensbereich zur Reduktion von Kinderarmut und Gewährleistung einer besseren Abgrenzung von Sozial- und Erwerbseinkommen.

Zum Abschluss reflektierte der Referent, welche Konsequenzen sich vor dem Hintergrund seiner Ausführungen für die Kirche ergäben. Zum ersten sei zu wünschen, dass kirchliche Akteure sich für die notwendigen, die Familien entlastenden Reformen im politischen Bereich einsetzten. Mit Blick auf die Bedeutung von Caritas und Diakonie im Sozialbereich sei die Bemühung karitativer und diakonischer Akteure für einen einheitlichen Branchentarif in der gesamten Sozialbranche zu fordern. Dadurch könne die Kostenkonkurrenz der Anbieter sozialer Dienstleistungen reduziert werden, die die Absenkung der Tarife in den unteren Lohngruppen

maßgeblich mitverursache. Solange die notwendigen, die Familien entlastenden Reformen ausstünden, seien familienfördernde Instrumente wie die entgeltbezogene Familienkomponente im kirchlichen Bereich beizubehalten. Der Kinderzuschlag müsse so hoch sein, dass durch das Einkommen für eine Vollzeitbeschäftigung das soziokulturelle Existenzminimums des Erwerbstätigen und seiner Kinder gedeckt sei. Eine Finanzierung des Zuschlags, die nicht der einzelne Dienstgeber leisten müsse, sondern über Fonds gedeckt sei, trage dazu bei, dass Elternschaft nicht zu einem Einstellungsnachteil gegenüber ledigen Arbeitssuchenden werde.

Joachim Wiemeyer

Sozialethische Überlegungen zum marktgerechten Lohn

In seinem Beitrag ging Wiemeyer der Frage nach, ob der Markt das geeignete Instrumentarium zur Erreichung gerechter Löhne sei. Es müsse geklärt werden, ob nicht in Bezug auf den *Arbeitsmarkt* systematisch marktförmige Ergebnisse ignoriert würden und somit Marktgerechtigkeit nicht zum Tragen käme. Um dies zu beurteilen, sei zunächst ein Blick auf die Grundlagen von Markt und Wettbewerb geboten. Dem Marktgeschehen als einem geregelten Zusammenbringen von Angebot und Nachfrage nach einem Gut liege eine normative Entscheidung zugrunde, nämlich die, sich auf die Interessen der Konsumenten hin auszurichten. Markt und Wettbewerb bildeten kollektive Such- und Lernprozesse mit dem Ziel, das gesellschaftliche Problem der Knappheit zu lösen. Dies geschehe durch Verbinden der zunächst dezentral bestehenden Fähigkeiten der verschiedenen Marktakteure. Dabei sei zu beachten, dass das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage nicht voraussetzungslos funktioniere. Markt beruhe vielmehr auf einer funktionierenden Rechtsordnung, einer bestehenden Infrastruktur sowie bestimmten Werthaltungen der Akteure wie zum Beispiel der Vertragstreue, durch die diese ihr Handeln als verlässlich kennzeichneten. Dadurch sei allerdings nicht sichergestellt, dass das Marktgeschehen störungsfrei ablaufe. So versuchten Marktteilnehmer, durch Kartellbildung und asymmetrische Informationsflüsse ihre Wettbewerbsposition einseitig zu verbessern. Externe Effekte wie Umweltbelastungen, Konjunktur- und Strukturkrisen störten das Marktgeschehen. Die auf der Grundlage der Marktrationalität erfolgte Einkommens- und Vermögensverteilung weiche zum Teil von den in einer Gesellschaft bestehenden Gerechtigkeitsvorstellungen ab. Diese und andere Defizite des Marktes machten es notwendig, Märkte durch Mechanismen staatlicher Regulierung zu zähmen. Zu beachten sei, dass der staatliche Eingriff sich als ungeeignet erweisen könne und dann durch ungeeignete

te Regulierung, Bürokratisierung oder Verschwendung den Markt schädige. Um dies zu verhindern, müsse die staatliche Ordnungspolitik so gestaltet werden, dass sie die Eigenheiten der einzelnen Märkte berücksichtige. In Bezug auf den *Arbeitsmarkt* sei die Besonderheit zu beachten, dass auf ihm kein Tausch von Gütern gegen Geld erfolge, sondern ein Weisungsrecht des Arbeitgebers gegen Entgeltzahlung an den Arbeitnehmer gehandelt werde. Zudem diene Arbeit in der Regel nicht dem Endverbrauch, sondern werde als Mittel zur Erzielung von Gewinn eingesetzt werde. Die staatlichen Regulierungen des Arbeitsmarkts bestünden zum ersten aus arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen. Zum zweiten habe der Staat Maßnahmen geschaffen, mit denen er den Zwang der Individuen, ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anzubieten, begrenze. Diese geschehe durch die Zahlung von Arbeitslosengeld I und II, durch Witwen- und Erwerbsunfähigkeitsrenten, Geschiedenenunterhalt, Elterngeld und durch die Kontrolle der Zuwanderung. Berufliche Zugangsvoraussetzungen wie Berufsabschlüsse und Zertifizierungen dienten in Bezug auf viele Beschäftigungsverhältnisse als Regulative. Ob ein Arbeitsverhältnis zustande komme, hänge zum einen von der allgemeinen Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers ab, zum zweiten von ihrer oder seiner berufsbezogenen Qualifikation und zum dritten von den Kenntnissen und Fähigkeiten, aufgrund derer sie oder er sich für die Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb oder Unternehmen eigne (betriebsbezogene Qualifikation). Personen, die über spezielle betriebsbezogene Qualifikation verfügten, wie zum Beispiel katholische Theologinnen und Theologen, seien daher regelmäßig auf ein Dauerarbeitsverhältnis angewiesen, da kein anderer Arbeitgeber als ein kirchlicher Dienstgeber von ebendiesen Qualifikationen profitiere. Im Bereich der karitativen Dienste stünden hingegen in der Regel eher die allgemeinen und berufsbezogenen Qualifikationen im Vordergrund. Eine dauerhafte Bindung an einen bestimmten Betrieb sei in der Regel nicht erforderlich. So seien zum Beispiel Personen in pflegenden Berufen nicht darauf angewiesen, ein Arbeitsverhältnis mit einem kirchlichen Träger einzugehen, insoweit ihnen auf dem Arbeitsmarkt diverse Angebote zur Verfügung stünden, vorausgesetzt sie verfügten über eine zumindest begrenzte Mobilität und seien nicht zu alt.

- Um die Arbeit eines Arbeitnehmers zu vergüten, stünden verschiedene Entlohnungssysteme zur Verfügung. Als marktförmig habe vor allem der Akkordlohn zu gelten, bei dem eine Mengenleistung in ein Verhältnis zur aufgewendeten Arbeitszeit gesetzt werde. Allerdings gestalte sich die Ermittlung der Einzelleistung im Falle von Teamarbeit als schwierig. Entlohnungssysteme, die dem Senioritätsprinzip folgten, bänden die Einkom-

menshöhe an das Lebensalter der Beschäftigten. Auch der Familienstand könne bei der Bemessung der Lohnhöhe eine Rolle spielen. Zeilenhonore bei Journalisten, Werkverträge und neue Formen der (Schein)Selbständigkeit seien als weitere Formen der Entlohnung zu nennen. Letzteren sei gemeinsam, dass sie den Beschäftigten mehr Selbständigkeit und Risikobereitschaft abforderten. Die ökonomische Absicherung im Falle von Krankheit oder Arbeitsmangel sei gefährdet. Hinsichtlich der Situation kollektiver Tarifvereinbarungen in Deutschland sei festzustellen, dass die Bindung der Arbeitsverhältnisse an Flächentarifverträge rückläufig sei. Entgeltregelungen kämen vermehrt durch Betriebsabschlüsse zustande, auch nichttarifgebundene Arbeitsverhältnisse nähmen zu. Dies führe zu starken Lohnunterschieden bei den Beschäftigten, die vor allem bei vergleichbaren Arbeitsverhältnisse Fragen der Gerechtigkeit aufwürfen. Outsourcing, Fremdvergabe von Aufgaben und Leiharbeit erhöhe die Ungleichheit zwischen den Arbeitnehmern. Dadurch werde nicht zuletzt der Betriebsfrieden in den Betrieben und Dienststellen gestört. Im kirchlichen Bereiche sei dies vor dem Hintergrund des Leitbilds der Dienstgemeinschaft besonders problematisch.

- Die Tariffindung im kirchlichen Bereich erfolge, wie bekannt, in Anlehnung an die Vorgaben des öffentlichen Dienstes. Mit der Übernahme der Ergebnisse für den öffentlichen Dienst seien auch die im öffentlichen Dienst bestehenden tarifbezogenen Schwierigkeiten übernommen worden. So habe ver.di für den öffentlichen Sektor in den vergangenen Jahren im Vergleich zur Privatwirtschaft sehr hohe Tarifabschlüsse erzielt, die nun von der öffentlichen Hand – respektive bei Übernahme der Tarifergebnisse von den kirchlichen Trägern – finanziert werden müssten. Identische Tätigkeiten, wie sich am Beispiel der Vergütung der Busfahrerinnen und Busfahrer im öffentlichen im Vergleich zum privaten Sektor zeigen lasse, würden im öffentlichen Dienst höher vergütet. Dies habe häufig zur Folge, dass öffentliche Dienstgeber durch Auslagerung bestimmter Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsbereiche in privatrechtliche Gesellschaften die Zahlung des hohen Tarifs zu umgehen suchten. Zudem werde Arbeitszeit und -pensum der Beschäftigten im öffentlichen Bereich erhöht. Im Bereich der Kirche stelle sich die Frage, wie die kirchlichen Dienstgeber die hohen Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes zu tragen vermögen. Diese Herausforderung erweise sich vor allem vor dem Hintergrund sinkender Kirchensteuereinnahmen im Bereich der verfassten Kirche als gewichtig. Die Finanzierung im Bereich

der Caritas beruhe im Unterschied zur verfassten Kirche zwar auf einem Finanzierungsmix, der sich aus Steuern, Kirchensteuern, der Refinanzierung aus den Sozialversicherungen und dem Beitrag von Selbstzahlern zusammensetze, die zur Verfügung stehenden Ressourcen seien allerdings ebenfalls limitiert.

Neben den finanziellen Schwierigkeiten der öffentlichen und kirchlichen Dienstgeber stelle die Marktlogik eine grundsätzliche Anfrage an eine Entlohnung oberhalb des Marktniveaus dar. Die Logik der Marktwirtschaft sehe vor, dass jeder, der eine Leistung nachfrage, gerade den Betrag zahlen solle, der nötig sei, damit die Leistung in qualifizierter Weise erbracht werde. Ein darüber hinausgehender Betrag lasse sich nicht rechtfertigen, da er verhindere, dass mehr Güter und Dienstleistungen nachgefragt würden und mehr Konsumenten sich diese leisten könnten. Vor dem Hintergrund dieser Logik stelle sich die Frage, wie gerechtfertigt werden könne, dass eine Leistung aufgrund höherer Entgeltzahlung an öffentliche bzw. kirchliche Beschäftigte teurer sei, als sie eigentlich sein müsste, damit sie überhaupt erbracht würde. Die durch höhere Löhne in diesen Bereichen entstehenden Mehrkosten seien nämlich durch die Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen Dritter zu decken. Zugespitzt bedeutete dies, dass zum Teil geringer bezahlte Beschäftigte mit ihren Steuern, Kirchensteuern und Sozialversicherungsbeiträgen für besser bezahlte öffentliche bzw. kirchliche Mitarbeiter aufkämen, damit diese eine Leistung erbrächten, die auch bei geringerer Entgeltzahlung erbracht würde. Sei es daher in ethischer Hinsicht zu legitimieren, Löhne oberhalb des Marktniveaus zu zahlen, erweise es sich nicht eigentlich als gerechter, einen marktförmigen Lohn zu zahlen? Es seien allerdings vier Gerechtigkeitsprobleme in Bezug auf einen reinen Marktlohn zu nennen. Zum ersten sei zu bemerken, dass eine gerechte Vergütung regional unterschiedlich hoch ausfallen müsse. Da die Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmer regional stark differierten, sei eine regionale Differenzierung der Lohnhöhe gerechter. Allerdings sollten die regionalen Abweichungen nicht so groß sein, dass sie eine verstärkte Arbeitsmigration auslösten. Zum zweiten führte eine marktgerechte Vergütung bei den unteren Lohngruppen zu einer Absenkung des Vergütungsniveaus auf etwa die Höhe des Existenzminimums der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im kirchlichen Bereich seien vor allem Beschäftigte in Wäscherei, Küche und Reinigung betroffen. Es stelle sich die Frage, ob es nicht ein Gebot der Gerechtigkeit sei, zumindest für die unteren Lohngruppen Entgelte oberhalb des Marktniveaus anzusetzen. Zum dritten werde als gerecht beurteilt, dass die Vergütung einer oder eines Vollzeitbeschäftigten ausreichen müsse, damit eine Familie versorgt werden könne. Es sei hingegen

ungerecht, dass sogar im Falle der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 9 EUR ein Mindestlohnverdiener über ein geringeres Einkommen verfügte als eine vierköpfige Familie im Arbeitslosengeld II-Bezug. Als viertes Gerechtigkeitsproblem im kirchlichen Bereich sei zu nennen, dass die Kirche aufgrund ihres Selbstverständnisses gefordert sei, eine solidarische Entlohnungspolitik zu betreiben, in der keine zu gravierenden Lohnunterschiede ihrer Beschäftigten zum Tragen kämen.

In einem weiteren Schritt beleuchtete der Referent die gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge der Entlohnungspolitik. So führte er aus, unter welchen Bedingungen ein das Marktniveau übersteigender Lohn durchsetzbar sei. So bewirkten zum Beispiel Zugangsregelungen in Bezug auf bestimmte Berufe, das Arbeitsangebot in dem jeweiligen beruflichen Sektor zu verknappen und die Löhne der Beschäftigten auf ein hohes Niveau zu bringen. Gewerkschaften, die über ein hohes Maß an Mächtigkeit verfügten, seien in der Lage, Lohnforderungen oberhalb des Marktniveaus Gewicht zu verleihen. Eine ausgeprägte Mitbestimmung auf betrieblicher und Unternehmensebene stärke zusätzlich die Interessen der Beschäftigten, deren Position werde darüber hinaus durch Instrumente wie den Kündigungsschutz im Arbeitsrecht geschützt. Bei einer Entlohnung nach Marktlogik profitiere hingegen eine Gruppe Privilegierter, die ihre Leistung aufgrund besonderer Nachfrage teurer zu verkaufen in der Lage seien als andere. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den wenig regulierten Wirtschaftsbereichen erhielten hingegen nur ein geringes Entgelt, es entstehe ein Niedriglohnsektor. Werfe man einen Blick auf die Entwicklungen der vergangenen Jahre, so habe sich gezeigt, dass die gesamtgesellschaftliche Lohnsumme angewachsen sei, dies aber nicht aufgrund einer Erhöhung der individuellen Löhne, sondern aufgrund der gestiegenen Beschäftigungszahlen. Eine marktförmige Entlohnung trage wiederum zu einem hohen Beschäftigungsstand bei. Herrsche Vollbeschäftigung, spielten gesetzliche Mindestlöhne keine Rolle, da der Marktlohn oberhalb der Mindestlöhne anzusiedeln sei. Eine marktgerechte Entlohnung empfehle sich daher im Rahmen einer Entlohnungspolitik, mit der das Ziel verfolgt werde, einen hohen Beschäftigungsstand zu sichern.

Friedhelm Hengsbach SJ
Entgelt, Macht, abgezweigte Parität

Unter dem Titel „Entgelt, Macht, abgezweigte Parität“ untersuchte Friedhelm Hengsbach die Frage nach der Parität der Verhältnisse in den arbeitsrechtlichen Kommissionen vor dem Hintergrund der in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes normierten Eigenart des kirchlichen Tarifwesens. Um die Notwendigkeit paritätischer Verhandlungsmacht der Tarifparteien systematisch zu verorten, stellte der Referent seinen Überlegungen Ausführungen zum strukturellen Profil der Arbeitsgesellschaft und zur Lohngerechtigkeit voran. Die Struktur der Erwerbsarbeitsgesellschaft sei zum einen von der Verfassung der Feudalgesellschaft zu unterscheiden. In der feudalen Ständegesellschaft habe die Funktion des Arbeitens dem Stand der Bauern obliegen, während der Klerus das Gebet, der Adel das Kämpfen übernommen habe. Der Arbeitende habe dabei den Status eines unfreien und leibeigenen „Nicht-Eigentümers“ innegehabt, der zur Sicherstellung seines persönlichen Bedarfs auf die Alimentation durch den Herrn angewiesen gewesen sei. Das Institut des freien Arbeitsvertrags habe mit diesem feudalen Alimentsverfahren gebrochen. Allerdings erweise sich der Arbeitsvertrag nicht nur als Instrument der Befreiung und Emanzipation der Arbeitenden, sondern sei ambivalent. Er stelle nämlich nicht ein frei ausgehandelter Vertrag gleicher Partner dar, sondern habe als strukturell ungleicher Vertrag zu gelten, insoweit der Arbeitende zur Sicherung seiner Existenz auf das Arbeitsverhältnis angewiesen sei. Die Notwendigkeit, zur Existenzsicherung einer Beschäftigung nachzugehen, bestehe für die meisten Arbeitenden ein Leben lang, diese seien in der „Lebenslage abhängiger Arbeit“ verhaftet. Zugleich erweise sich die Erwerbsarbeitsgesellschaft als eine Klassengesellschaft. Bestandteil der ideologischen Fundierung der Arbeitsgesellschaft seien Mythen, die den arbeitenden Menschen im Hinblick auf bestimmte Aspekte der Erwerbsarbeit charakterisierten: als Homo faber (Ingenieur), Homo oeconomicus (kommerzielles Wesen) oder Homo ludens (Spieler). Dass Arbeit eine „grundlegende Dimension menschlicher Existenz auf Erden“ (Johannes Paul II.) darstelle, werde nicht bezweifelt. In ihrer naturalen Dimension diene Erwerbsarbeit der ökonomischen Versorgung des Menschen, die personale Dimension beschreibe die Fähigkeit des Menschen, durch Arbeit Selbstbestätigung zu erlangen, die soziale Dimension der Arbeit beschreibe die integrative Wirkung der Arbeit, durch die der einzelne zu einem vollwertigen Glied der Gesellschaft werde. Diese grundlegenden Funktionen der Erwerbsarbeit wiesen dieser eine zentrale gesellschaftliche Rolle zu. In der Arbeitsgesellschaft herrschten daher wechselsei-

tige Erwartungen. So bestehe eine gesellschaftliche Erwartung in Richtung der Mitglieder der Gesellschaft, Arbeit zu übernehmen, umgekehrt verlangten die Mitglieder von der Arbeitsgesellschaft die Bereitstellung der Möglichkeit zur Erwerbsarbeit.

Stelle man die Frage nach der Lohngerechtigkeit, sei festzuhalten, dass unterschiedliche Gerechtigkeitskonzepte in der Diskussion zur Anwendung kämen. Als *bedarfsgerechter* Lohn werde ein solcher verstanden, dessen Höhe nicht das soziokulturelle Existenzminimum der oder des Arbeitenden unterlaufe. Zugleich müsse es der oder dem Arbeitenden in ökonomischer Hinsicht ermöglicht sein, eine Partnerschaft einzugehen und eine Familie zu gründen. Problematisch sei, dass die Arbeitgeber, wenn der Familienstand der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zur Bemessung der Lohnhöhe herangezogen werde, genötigt seien, gleich Arbeit ungleich zu vergüten. Dadurch entstünde der Anreiz, vor allem Arbeitnehmer ohne familiäre Bindung zu beschäftigen. Werde hingegen ein *leistungsgerechter* Lohn bezahlt, diene die tatsächlich erbrachte Leistung des Arbeitnehmers als Kriterium zur Bestimmung der Lohnhöhe. Die Annahme, die Leistung eines einzelnen lasse sich präzise bestimmen, erweise sich aber als trügerisch. Die Vorstellung, Leistung sei Summe individueller Anstrengung der oder des Beschäftigten, ihres oder seines Wissen und Position, sei als Mythos der Leistungsgesellschaft zu entlarven. Aufgrund der arbeitsteilig organisierten Produktionsprozesse könne dem einzelnen Arbeitnehmer weder eine exakte Arbeitsleistung, noch eine bestimmte Ergebnisqualität zugeschrieben werden. Insoweit das einem Arbeitnehmer gezahlte Entgelt zu einem Großteil auf gesellschaftlichen Vorleistungen aufbaue (Familie, Bildungs-, Gesundheitswesen), sei es kein rein privates Gut, das der Leistung eines einzelnen entspringe. Vielmehr bilde die Entgeltstruktur in der Regel das Ergebnis kollektiver Verhandlungen ab, so dass bei der Tariffindung nicht Leistung, sondern politische Vorentscheidungen und gesellschaftliche Machtverhältnisse maßgeblich seien.

Im Gegensatz zum familien- und leistungsgerechten Entgelt lasse sich ein *funktionsgerechter* Lohn als ein solcher bestimmen, der sich in eine gesamtwirtschaftlich kostenniveauneutrale Lohnentwicklung einfüge. Kostenniveauneutrale Lohnentwicklung orientiere sich an der Produktivitätsrate und der erwarteten Inflationsrate. Vor dem Hintergrund der Annahme, dass Lohneinkommen grundsätzlich dem Konsum, Gewinneinkommen der Unternehmen hingegen der Investition dienen, sei eine stabile Verteilung des Volkseinkommens auf die Lohneinkommen und auf die Gewinneinkommen der Unternehmen zu bewerkstelligen. Werde der Punkt der Kostenneutralität bei der Lohnentwicklung überschritten, entstehe Inflation, werde

er unterschritten, Deflation. Im Falle einer Arbeitslosenquote wie der in Deutschland dürfe nach Meinung der Experten die Lohnentwicklung die Kostenneutralitätsgrenze nicht überschreiten, da die relativ hohe Arbeitslosenquote in Deutschland Resultat überzogener Lohnforderungen sei. Ein *verteilungsgerechter* Lohn ergebe sich aus der gerechten Verteilung des volkswirtschaftlichen Einkommens. Fraglich sei allerdings, welche Verteilung als gerecht zu bewerten sei. Werde unterstellt, dass die Investitionen der Unternehmerinnen und Unternehmer die wirtschaftliche Entwicklung maßgeblich bestimmten, so erscheine es folgerichtig, diesen die Entscheidung über die Einkommen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überlassen. Die unternehmerische Wertschöpfung basiere auf dem Einsatz vierer Faktoren, des Arbeits-, Natur- Gesellschafts- und Geldvermögens. Für die Nutzung der Faktoren müsse der Unternehmer unterschiedliche Empfängern entgelten, nämlich die Beschäftigten, die natürliche Umwelt, den Staat und die Anteilseigner des Unternehmens; dies geschehe in Bezug auf die einzelnen Faktoren in unterschiedlicher Weise, nämlich in Form von Löhnen und Gehältern, Umweltabgaben, Steuern, Beiträgen und Zinsen auf Fremd- und Eigenkapital. Aufgrund der Logik der kapitalistischen Marktwirtschaft würden drei der vier Faktoren, nämlich Arbeits-, Natur- Gesellschaftsvermögen, als Kosten verstanden und mit einem möglichst geringen Entgelt abgegolten, das übrige Vermögen als Gewinn ausgewiesen und an die Kapitaleigner ausgeschüttet. Folge man dieser Verteilungslogik, so ergebe sich daraus, dass die Einkommen der abhängig Beschäftigten im Hinblick auf das Unternehmensziel, die wirtschaftliche Wertschöpfung, möglichst gering zu halten seien.

Begreife man die kapitalistischen Machtverhältnisse als maßgeblichen Faktor bei der Entgeltbestimmung, erweise sich die Frage der Lohngerechtigkeit vor allem als eine Forderung paritätischer Verhandlungsmacht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Dabei sei zu unterscheiden, welcher Paritätsbegriff verwendet werde. In juristischer-formaler Hinsicht, so das BAG 1955, sei das Kriterium der Parität erfüllt, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber über ein Recht auf Arbeits-

kampf verfügten, grundsätzliche Waffengleichheit und Freiheit bei der Wahl der Kampfmittel herrschte.⁴ Bereits 1971 habe das BAG aber ein darauf beschränktes Paritätsverständnis revidiert, vor allem indem es den Einsatz von Arbeitsk Kampfmaßnahmen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz unterstellte.⁵ In der weiteren Entwicklung sei ein materielles Paritätsverständnis vorangetrieben worden,⁶ bei dem vermehrt reale Machtverhältnisse in Bezug auf das strategische Aushandeln von Ergebnissen und die Bedeutung ökonomischer Merkmale auf die Verhandlungsmacht der Akteure berücksichtigt worden seien. Das bilaterale Monopol aus Gewerkschaften auf der einen und der Arbeitgeberverbände auf der anderen Seite übernehme hinsichtlich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen eine den Arbeitsmarkt ordnende Rolle, indem es im Rahmen strategischer und ergebnisoffener Auseinandersetzungen Ergebnisse erringe, denen aufgrund der Gegenerabhängigkeit und Mächtigkeit der Parteien eine materielle Richtigkeitsgewähr zukomme.

Der Frage nach der Parität komme im kirchlichen Bereich eine besondere Bedeutung aufgrund der Besonderheit des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens zu. Habe das BAG früher die Vergleichbarkeit der kirchlichen Abschlüsse mit Tarifverträgen zurückgewiesen, werde heute eine Richtigkeitsgewähr angenommen, wenn von Dritten in materiell-paritätischen Verfahren erzielte Abschlüsse für den kirchlichen Bereich ganz oder zumindest im Wesentlichen übereinstimmend übernommen würden.⁷ Für kircheneigene Abschlüsse könne eine Richtigkeitsgewähr allerdings nicht gelten, da in den arbeitsrechtlichen Kommissionen keine materielle Parität gewährleistet sei. Dies lasse sich unter anderem auf die asymmetrische Ressourcenverteilung zurückführen; die Mitarbeiterseite sei finanziell abhängig. Das Zusammenfallen von Dienstgeber- und Gesetzgeberfunktion in einigen Bereichen verhindere ein unabhängiges Arbeiten der Kommissionen. Die Regionalisie-

⁴ Vgl. BAG, Entscheidung vom 28. Januar 1955 – GS 1/54.

⁵ Vgl. BAG, Entscheidung vom 21. April 1971 – GS 1/68.

⁶ Vgl. u.a. BAG, Entscheidung vom 10. Juni 1980 – 1 AZR 822/79.

⁷ Vgl. BAG, Entscheidung vom 06. November 1996 – 5 AZR 334/95.

rung kirchlicher Tarifzuständigkeiten schwäche die Kommissionen zusätzlich. Würde das kirchliche Tarifsysteem von der Bindung an die Verhandlungsergebnisse des öffentlichen Dienstes abgelöst, seien daher zunächst Strategien zu entwerfen, um im kirchlichen Bereich materiell-paritätische Verhandlungssituationen zu gewährleisten.

D Modelle

Im Anschluss an die ethischen Annäherungen an die Frage nach der Lohngerechtigkeit wurden im Rahmen des vierten Themenblocks Ansätze vorgestellt, die die praktische Dimension des Besprochenen aufzeigten. Kristin Bergmann, Leiterin des Referats für Chancengerechtigkeit der Evangelischen Kirche in Deutschland, war als Mitglied der Arbeitsgruppe, die im Auftrag des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland die Arbeitshilfe „Familienförderung im kirchlichen Arbeitsrecht“⁸ erarbeitete, an der Erstellung eines Konzepts zu konkreten Familienförderungsmaßnahmen beteiligt. Sie legte die in diesem Rahmen erhobenen Möglichkeiten zur Familienförderung dar. Axel Pulm, Geschäftsführer des Geschäftsfelds Beschäftigungshilfe des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V., stellte einen im Kontext einer Einrichtung für behinderte Menschen in Süddeutschland entwickelten Ansatz zur Leistungsbemessung vor, auf deren Grundlage die Einführung eines leistungsbezogenen Vergütungsbestandteils erfolgte.

⁸ Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hg.), Familienförderung im kirchlichen Arbeitsrecht (EKD-Texte 92), Hannover 2007.

Die tariflichen Entwicklungen der letzten Jahre seien, so die Referentin, nicht ausschließlich kritisch zu bewerten. Sie lieferten vielmehr den Anstoß, die Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts voranzutreiben und Reformen zu wagen. Verbunden mit diesem Prozess eröffne sich die Möglichkeit, im Rahmen der Neuregelungen zeitgemäße Formen der Familienförderung in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht aufzunehmen. Gerade vor dem Hintergrund der kirchlichen Befürwortung der Familie erweise sich die Familienförderung im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse als besonders bedeutsam. Dabei sei zu beachten, dass Familienförderung nicht allein aus Gründen der Lohngerechtigkeit zu befördern sei, sondern auch ein Gebot der Geschlechtergerechtigkeit darstelle. Im Zuge der Gleichberechtigung von Männern und Frauen sei dafür Sorge zu tragen, dass Beruf und Familie in ökonomischer und zeitlicher Hinsicht miteinander vereinbar seien. Dabei sei eine kirchliche Regelung nicht allein binnenkirchlich relevant. Aufgrund der Vielzahl der Beschäftigten im kirchlichen Dienst verfügte eine kirchliche Positionierung über ein erhebliches Gewicht, um die Beförderung familienfreundlicher Arbeitsverhältnisse über den kirchlichen Bereich hinaus anstoßen. Eine Beschränkung von Familienförderung auf mit dem Lohn gewährte Familienzuschläge sei vor diesem Hintergrund nicht zielführend. Vielmehr eröffne sich gerade im Hinblick auf die im TVöD erfolgte Abkehr von familienbezogenen Entgeltbestandteilen die Chance, neue Instrumente der Familienförderung im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht zu etablieren. Dabei sei zunächst der tatsächliche Bedarf an Familienförderung auf der Ebene der Einrichtungen zu beachten. Es sei erstens zu klären, wie viele Beschäftigte einer Einrichtung Kinder oder pflegebedürftige Angehörige hätten, für deren Betreuung sie zuständig seien. Zweitens sei zu bestimmen, welche bestehenden gesetzlichen oder einrichtungseigenen Möglichkeiten genutzt würden, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Es sei drittens zu erheben, welche Wünsche und Vorstellungen die Beschäftigten teilten, in welchen Bereichen sie Schwierigkeiten erführen. Auf den Bedarf der Beschäftigten könne dann mit der Implementation verschiedener Instrumente in das kirchliche Arbeitsvertragsrecht reagiert werden. An erster Stelle erwiesen sich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- mit Familienarbeit durch flexible Gestaltung der Erwerbsarbeitszeit als bedeutsam. Sinnvoll sei es, einrichtungsinterne Anlaufstellen für Arbeitszeitfragen einzurichten. Als Instrument einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung könne ein Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf

Aufstockung der Arbeitszeit zum Beispiel im Anschluss an eine Phase der Teilzeit gewährt, Zeitkonten zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeitalage eingerichtet und ein Zeit-Bonus für Pflege und Betreuung, Beurlaubung und Arbeitsbefreiung bei dringendem familiärem Bedarf wie der Erkrankung eines Kindes zugestanden werden. Ebenso diene (alternierende) Telearbeit der beruflichen und familiären Vereinbarkeit. Von grundlegender Bedeutung, um die Benachteiligung vor allem der Frauen durch die Übernahme von Familienarbeit aufzuheben, sei es, Elternzeit als Beschäftigungszeit anzurechnen, um Entgelteinbußen auszuschließen. Neben diesen Instrumenten sei es wünschenswert, dass in kirchlichen Einrichtungen im Bedarfsfall die Familien unterstützende Leistungen angeboten würden. So könnten Kinderbetreuungsmaßnahmen und Betreuungsangebote für pflegebedürftige Angehörige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlasten, auch Beratungs- und Vermittlungsangebote seien zielführend. Durch Einrichtung einer beim Dienstgeber bestehenden Familienkasse könnten kurzfristig durch Familienarbeit entstehende Einkommenseinbußen ausgeglichen werden.

Erwähnenswert sei, dass der Großteil der Instrumente keine oder nur geringe zusätzliche Kosten verursache. Notwendig seien allerdings Umstrukturierungen im Rahmen der Arbeitsorganisation. Die tatsächlichen Kosten für einen Dienstgeber ergäben sich erst vor dem Hintergrund der tatsächlich in einer Einrichtung umgesetzten Maßnahmen. Um entstehende Mehrkosten zu finanzieren, biete sich an, die im TVöD vorgesehene Leistungskomponente anteilig für familienfördernde Maßnahmen einzusetzen. Einige der vorgestellten Instrumente ließen sich aber auch durch ein Familienbudget, einem an die Bruttolohnsumme gekoppelten Betrag, bezahlen. Dadurch könnten vor allem solche Maßnahmen Umsetzung erfahren, auf die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen rechtlichen Anspruch erheben könnten.

Axel Pulm

Ansätze der Leistungsbemessung oder warum eine leistungsgerechte Vergütung zielführend ist (und eine Familienkomponente eher nicht). Anmerkungen aus einer ethisch verantworteten reflektierten Praxis

In seinem Beitrag behandelte Pulm den Gegenstand der leistungsbezogenen Vergütung unter mehreren Aspekten. Im Hinblick auf die Frage, ob eine leistungsbezogene Vergütung als sinnvolles Instrument der Mitarbeitermotivierung zu bewerten sei, kam der Referent zu einer abschlägigen Einschätzung. Zwar führe eine Erhöhung des Entgelts zunächst zu einer Erhöhung der Motivation bei den Mitar-

140

beiterinnen und Mitarbeitern, diese sei allerdings nur von kurzer Dauer.⁹ Dies verdeutliche die Zwei-Faktoren-Theorie.¹⁰ Gemäß dieser Theorie ließen sich Sachverhalte und Geschehnisse, die die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation von Beschäftigten beeinflussten, zwei Faktorengruppen zuordnen: den Motivatoren und den Hygienefaktoren. Hygienefaktoren wie Arbeitsplatzausstattung, Betriebsklima und Entlohnung verhinderten die Unzufriedenheit der Beschäftigten, erzeugten aber nicht aus sich heraus deren Zufriedenheit. Motivatoren hingegen wie autonome Arbeitsgestaltung, Wertschätzung und ein zuverlässiges und faires Vorgesetztenfeedback seien für die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich. Eine leistungsbezogene Entgeltgestaltung stelle, so Pulm, einen Hygienefaktor dar, sie verhindere dementsprechend die Unzufriedenheit der Beschäftigten, sei aber nicht geeignet, motivierend zu wirken. Dennoch sei eine leistungsorientierte Vergütung nicht obsolet. Sie werde benötigt, um die Attraktivität eines Unternehmens als potentiell Arbeitgeber auf dem Personalmarkt zu stärken. Neben weiteren Kriterien bei der Entscheidung zugunsten eines Arbeitgebers stelle die leistungsbezogene Vergütung einen Anreiz dar, der Leistungsträgerinnen und -träger anspreche. Dadurch sei es dem Arbeitgeber möglich, langfristig leistungsstarke Beschäftigte zu gewinnen.

In Abgrenzung zur leistungsbezogenen Vergütung beurteilte Pulm familienbezogene Entgeltkomponenten kritisch. Die Kaufentscheidung für ein Produkt oder eine Dienstleistung sei von zwei Kriterien abhängig: vom Grundnutzen, dem eigentlichen Zweck eines Produkts oder einer Dienstleistung, und dem Zusatznutzen, der nicht physisch wahrnehmbar ist, aber die Attraktivität des Produkts oder der Dienstleistung steigere. Damit ein Gegenstand oder eine Leistung verkäuflich sei, müsse der Grundnutzen uneingeschränkt garantiert sein. Der Zusatznutzen

⁹ Der Referent nannte als weiterführenden Literaturhinweis: Sprenger, Reinhard, Mythos Motivation. Wege aus einer Sackgasse, 18. Auflage, Frankfurt am Main 2007.

¹⁰ Vgl. Herzberg, Frederick/Mausner, Bernard/Snyderman, Barbara Bloch, The Motivation to Work. 2. Auflage, New York 1959; Herzberg, Frederick, One more time. How do you motivate employees?, in: Harvard Business Review 46 (1968), S. 53-62.

eines Produkts oder einer Dienstleistung könne hingegen variieren. So stellten besondere Serviceleistungen rund um ein Produkt, aber auch das Bio- oder TransFair-Siegel einen solchen Zusatznutzen dar. Denkbar seien sehr unterschiedliche Strategien, mit denen ein Produkt oder eine Leistung von anderen konkurrierenden Gütern abgegrenzt werde. Insoweit der Zusatznutzen regelmäßig in die Produkt- oder Leistungskosten einfließe, müsse der Kunden bereit sein, für das Gut einen höheren Betrag zu bezahlen. Ein Zusatznutzen sei somit nur rentabel, wenn er über den Markt refinanziert werden könne. Die familienbezogenen Entgeltbestandteile entzögen sich allerdings dieser Logik. Der Zusatznutzen der Familienförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lasse sich nämlich nicht von den Kunden finanzieren, insoweit nicht davon auszugehen sei, dass diese bereit seien, für eine von einer Person mit Kindern erbrachte Leistung einen höheren Betrag zu bezahlen als für eine Leistung, die kinderlose Beschäftigte erbrächten. Somit bestehe nur die Möglichkeit, die Familienkomponente aus dem Gewinn eines Unternehmens zu finanzieren. Das sei im kirchlichen Bereich aufgrund der aktuellen ökonomischen Situation in breiten Bereichen aber nicht möglich.

Im Anschluss an diese theoretische Auseinandersetzung mit Leistungslohn und Familienkomponente stellte Pulm das unter seiner Mitwirkung im Kontext einer Einrichtung für behinderte Menschen in Süddeutschland erarbeitete Modell einer leistungsbezogenen Vergütung vor. Die Notwendigkeit, ein solches Modell zu schaffen, habe aufgrund der Regelung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bestanden, der eine leistungsbezogene Vergütung vorsehe. Sowohl Einrichtungsleitung als auch Betriebsrat hätten im Vorfeld ihre Anliegen an ein Modell formuliert. Das Interesse der Einrichtungsleitung habe vor allem darin bestanden, bei der Leistungsbewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine zu differenzierte Bewertung von Einzelleistungen vornehmen zu müssen und die Bewertung nicht an Zielvereinbarungen anzubinden. Der Betriebsrat habe eine hohe Transparenz des Verfahrens sowie eine große Objektivierbarkeit der Ergebnisse eingefordert, um willkürliche Beurteilungen zu vermeiden. Hohes Gewicht habe der Betriebsrat zudem der Forderung beigemessen, die Leistungszulage solle für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur mit einem geringen finanziellen Risiko verbunden sein. Geeinigt habe man sich auf ein einfaches Bewertungssystem auf der Grundlage einer Clusterbildung; die Zulage sei dem Wunsch des Betriebsrats gemäß nicht zu hoch bemessen worden, so dass sie nur zu einer geringen ökonomischen Besserstellung der leistungsstarken Beschäftigten führen konnte. Für die Bewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien sechs Kategorien eingeführt worden: Fachkompetenz, Führungs- und Anleitungskompetenz, Arbeitsverhalten,

142

Innovation und Kreativität, Umsetzung des Qualitätsmanagements und Qualitätsmanagement-Identifikation sowie Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten und der Gesamtleitung. Zur Beurteilung der Leistung im Bereich der einzelnen Kategorien habe man vier Bewertungsmöglichkeiten vorgesehen, nämlich A für weit überdurchschnittliche, B für in der Regel überdurchschnittliche, C für durchschnittliche und D für unterdurchschnittliche Leistungen. Hinsichtlich der Vergütungswirksamkeit der Bewertung sei vereinbart worden, dass eine Beurteilung A zu 150 % Leistungszahlung führen sollte (das entspricht 300 EUR pro Jahr), B zu 100 % Leistungszahlung (200 EUR pro Jahr), C zu 50 % Leistungszahlung (100 EUR pro Jahr) und D keinen Leistungszuschlag beinhalte. Als problematisch sei zunächst die Nachvollziehbarkeit der Bewertung in den einzelnen Kategorien erschienen. Um Klarheit zu erzielen, seien in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat Beschreibungen für jede Kategorie und jede Bewertungsstufe eingeführt worden. Zur Erprobung des Modells sei zunächst ein „Trockenlauf“ durchgeführt worden, in dessen Rahmen die Führungskräfte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewertete hätten, ohne dass zuvor Mitarbeitergespräche geführt worden seien. Die anonymisierten Ergebnisse dieses Versuchs seien ausgewertet und zur Nachbesserung des Modells herangezogen worden. Im Rahmen des folgenden Jahresgesprächs mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seien die Ergebnisse besprochen worden, ihnen sei aber im ersten Jahr noch keine Vergütungsrelevanz zugekommen. In den Mitarbeitergesprächen sei deutlich geworden, dass nur in wenigen Fällen der Leistungsbewertung die Einschätzung des Vorgesetzten und die der oder des Beschäftigten differiert habe. In einigen Fällen hätten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich schlechter bewertet als der Vorgesetzte, nur in wenigen Fällen sei dies umgekehrt der Fall gewesen.

Die Autoren

Bernhard Emunds

Prof., Dr. rer. pol.

Professor für Christliche Gesellschaftsethik und Sozialphilosophie an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen und Leiter des Oswald von Nell-Breuning-Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main.

Georg Grädler

Gemeindereferent

Stellvertretender Vorsitzender der Zentral-KODA und Sprecher der Zentral-KODA-Mitarbeiterseite, Mitglied der Bistums-KODA der Erzdiözese Freiburg.

Judith Hahn

Dr. theol., Lic. iur. can.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kanonisches Recht der Katholisch-Theologischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster, zum Zeitpunkt des Werkstattgesprächs Mitarbeiterin des Oswald von Nell-Breuning-Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main.

Friedhelm Hengsbach

Prof., Dr. oec.

Emeritierter Professor für Christliche Gesellschaftsethik und Sozialphilosophie an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen und ehemaliger Leiter des Oswald von Nell-Breuning-Instituts der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main.

Axel Pulm

Dipl. theol.

Geschäftsführer des Geschäftsfelds Beschäftigungshilfe des Caritasverbandes für die Stadt Köln e.V.

Joachim Wiemeyer

Prof., Dr. rer. pol., Lic. theol.

Inhaber des Lehrstuhls für Christliche Gesellschaftslehre an der Ruhr-Universität in Bochum, Dekan der Theologischen Fakultät.

Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung

herausgegeben vom Oswald von Nell-Breuning-Institut
für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik
der Phil.-Theol. Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main

Neuere Arbeitspapiere (Stand: November 2009)

		Preis in Euro
<i>FAgsF 51</i>	<i>Johannes Arnold (Hg.)</i> Erste Veröffentlichungen von Oswald von Nell-Breuning SJ (2008, 35 Seiten)	4,50
<i>FAgsF 52</i>	<i>Bettina Tönnesen-Hoffmann</i> Die Entwicklung der stationären Pflege (2008, 38 Seiten)	4,50
<i>FAgsF 53</i>	<i>Jacob Fricke</i> Private Equity in Deutschland (2008, 57 Seiten)	6,00
<i>FAgsF 54</i>	<i>Markus Zürcher</i> Reflexive soziale Kooperation (2008, 137 Seiten)	8,70
<i>FAgsF 55</i>	<i>Bernhard Emunds</i> Goodbye Wallstreet, hello Wallstreet! (2008, 34 Seiten)	4,50
<i>FAgsF 56</i>	<i>Markus Demele</i> Deutsche Unternehmensinvestitionen in afrikanischen Ländern (2009, 92 Seiten)	6,20
<i>FAgsF 57</i>	<i>Judith Hahn (Hg.)</i> Gerechter Lohn in der Kirche. Sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TVöD durch die Kirchen (2009, 145 Seiten)	9,00

Eine Download-Möglichkeit für neuere Hefte finden Sie im Internet unter
<http://www.sankt-georgen.de/nbi/publ/fagsf.html>.