

Sozialethische Arbeitspapiere

des Instituts für Christliche Sozialwissenschaften

ICS AP Nr. 15

Claudius Bachmann

Lohn(un)gerechtigkeit – wirtschafts- und sozialethische Überlegungen

Mai 2021



Institut für Christliche Sozialwissenschaften
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Robert-Koch-Straße 29
48149 Münster
Telefon: 0251/83-32640
Fax: 0251/83-30041
Email: ics@uni-muenster.de
Internet: www.uni-muenster.de/FB2/ics/

© 2021 Institut für Christliche Sozialwissenschaften Münster
ISSN (Print) 2510-1749
ISSN (Online) 2510-1757

Inhalt

1. Ouvertüre	- 1 -
2. Relektüre	- 3 -
2. <i>Ungerechtigkeit</i>	- 6 -
3. <i>Lohnungerechtigkeit</i>	- 8 -
4. Orientierungen	- 12 -
5. Perspektiven	- 14 -
Literaturverzeichnis	- 16 -
Der Autor	- 18 -
Bisher erschiene Sozialethische Arbeitspapiere des ICS	- 19 -

1. Ouvertüre

Szene 1 – Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

„Denn mit dem Himmelreich ist es wie mit einem Gutsbesitzer, der früh am Morgen hinausging, um Arbeiter für seinen Weinberg anzuwerben. Er einigte sich mit den Arbeitern auf einen Denar für den Tag und schickte sie in seinen Weinberg. Um die dritte Stunde ging er wieder hinaus und sah andere auf dem Markt stehen, die keine Arbeit hatten. Er sagte zu ihnen: Geht auch ihr in meinen Weinberg! Ich werde euch geben, was recht ist. [...] Und sie gingen. Um die sechste und um die neunte Stunde ging der Gutsherr wieder hinaus und machte es ebenso. Als er um die elfte Stunde noch einmal hinausging, traf er wieder einige, die dort standen. Er sagte zu ihnen: Was steht ihr hier den ganzen Tag untätig? Sie antworteten: Niemand hat uns angeworben. Da sagte er zu ihnen: Geht auch ihr in meinen Weinberg! Als es nun Abend geworden war, sagte der Besitzer des Weinbergs zu seinem Verwalter: Ruf die Arbeiter und zahl ihnen den Lohn aus, angefangen bei den Letzten, bis hin zu den Ersten! Da kamen die Männer, die er um die elfte Stunde angeworben hatte, und jeder erhielt einen Denar. Als dann die Ersten kamen, glaubten sie, mehr zu bekommen. Aber auch sie erhielten einen Denar. Als sie ihn erhielten, murrten sie über den Gutsherrn und sagten: Diese Letzten haben nur eine Stunde gearbeitet und du hast sie uns gleichgestellt. Wir aber haben die Last des Tages und die Hitze ertragen.“ (Mt 20, 1-12)

Szene 2 – Ungleicher Lohn für ungleiche Arbeit?

„[An der Universität Luzern] hatte ich ein angeregtes Gespräch mit einem Kollegen über die damals in der Schweiz laufende Volksinitiative »1:12 – für gerechte Löhne«. Die Idee dieser Initiative war, dass der bestbezahlte Job in einem Unternehmen höchstens zwölfmal so viel einbringen darf wie die am schlechtesten bezahlte Vollzeitstelle. Der Kollege meinte, dass er eigentlich auch für mehr soziale Gerechtigkeit sei; aber die Initiative sei ihm in dieser Form zu radikal. Als ich ihn fragte, warum die Vorstellung radikal sei, die Arbeit eines Menschen könne nicht mehr als zwölfmal so wertvoll sein wie die eines anderen, gab er eine erstaunliche Antwort. Das sei natürlich schon gerechter, befand er, aber einfach viel zu weit entfernt davon, wie unsere Gesellschaften tatsächlich funktionieren. Man hätte doch erst einmal mit 1:25 anfangen können.“ (Neuhäuser 2018, 7–8)

Szene 3 – Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit?

“My name is Carrie Gracie and I have been a BBC journalist for three decades. [...] I am a China specialist, fluent in Mandarin and with nearly three decades of reporting the story. Four years ago, the BBC urged me to take the newly created post of China editor. [...] I accepted the challenges while stressing to my bosses that I must be paid equally with my male peers. [...] Believing that I had secured pay parity with men in equivalent roles, I set off for Beijing.

In the past four years, the BBC has had four international editors – two men and two women. The Equality Act 2010 states that men and women doing equal work must receive equal pay. But last July I learned that in the previous financial year, the two men earned at least 50% more than the two women. Despite the BBC’s public insistence that my appointment demonstrated its commitment to gender equality, and despite my own insistence that equality was a condition of taking up the post, my managers had yet again judged that women’s work was worth much less than men’s.

[...] It is not men earning more because they do more of the jobs which pay better. It is men earning more in the same jobs or jobs of equal value.” (Gracie 2018)

Szene 4 – Löhne, die zum Leben reichen?

„Ovidiu Mindrila steht vor der Mall of Berlin – ein riesiges Luxus-Einkaufszentrum aus Marmor und Glas in Berlin-Mitte: Baukosten etwa eine Milliarde Euro. Mehrere Monate lang hat der rumänische Arbeiter hier für einen kleinen Subunternehmer auf dem Bau geschuftet, Zementsäcke und Bauschutt geschleppt.

Der Subunternehmer hatte den Auftrag von einem weiteren Subunternehmer übernommen, der wiederum von einem weiteren Subunternehmer beauftragt wurde. Eine lange Kette, an deren Ende Ovidiu Mindrila stand, der den vollen Lohn für seine Arbeit nie erhalten hat [...].

„In den ersten Wochen hat mir der Subunternehmer sechs Euro pro Stunde gezahlt, dann sieben. In den letzten beiden Monaten hat er mir gar nichts mehr gezahlt.“ Wie er wurden Dutzende seiner Kollegen um ihren Lohn geprellt, einige verloren ihre Wohnung, mussten auf der Straße leben, hatten kein Geld, um sich essen zu kaufen, erzählt er.“¹

Menschen arbeiten in der Fleischerei, im Paketgewerbe, im Trockenbau, im Pflegesektor, in der Reinigung, liefern Essen aus – oft mehr als 40 Stunden die Woche und müssen jeden Monat bangen, ob der Lohn zum Leben reicht.

Szene 5 – Lohn als Anerkennung?

„Am Mittwochabend um 21 Uhr waren vielerorts in Deutschland Applaus und Jubelrufe zu hören. Zahlreiche Menschen standen am offenen Fenster oder auf ihren Balkonen und klatschten: für Pflegepersonal und Ärzte, aber auch für Beschäftigte im Einzelhandel und für alle Helfer, die ohne Pause gegen den Coronavirus im Einsatz sind.“² Zu Beginn der Covid 19 Pandemie im Frühjahr 2020 gibt es viel Applaus – zahlreiche Menschen bedanken sich mit Beifall bei jenen Arbeitskräften, die in systemrelevanten Berufen tätig sind und in der Pandemie besondere Anerkennung verdienen. Seitdem haben betroffene Arbeitnehmer*innen und Verbände, später auch andere zivilgesellschaftliche Akteure und

¹https://www.deutschlandfunkkultur.de/umstrittene-werkvertraege-lohndumping-auf-dem-bau.976.de.html?dram:article_id=487230 (abgerufen am 22.04.2021)

² <https://www.tagesschau.de/inland/corona-dank-helfer-101.html> (abgerufen am 16.04.2021)

Politiker*innen darauf aufmerksam gemacht, dass glaubwürdige Anerkennung auch in einer gerechten Entlohnung Ausdruck finden muss.

Die Frage nach gerechter Entlohnung ist menschheitsgeschichtlich uralt, interkulturell universal³ und für die allermeisten Menschen unmittelbar an ihre eigenen Gerechtigkeitsintuitionen und -erfahrungen anschlussfähig. Das bis heute provozierende Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg (Szene 1) zeigt, dass bereits Jesus auf die Irritation des (Lohn)Gerechtigkeitsempfindens seiner Zuhörer*innen vertrauen konnte, um die radikal andere Logik des nahenden Reiches Gottes zu veranschaulichen. Es fällt uns in der Regel nicht schwer, uns zu Fragen der Lohngerechtigkeit eine – mehr oder weniger reflektierte – Meinung zu bilden, auch wenn man gar nicht persönlich involviert ist.

Gleichzeitig handelt es sich bei dem Thema Lohngerechtigkeit um eines der klassischen Themen im Begegnungsfeld von Ethik und Ökonomik – also der Wirtschaftsethik. Außerdem wird auch in der Christlichen Sozialethik und insbesondere in der päpstlichen Sozialverkündigung dem Thema „Lohngerechtigkeit“ eine zentrale Bedeutung beigemessen. So schreibt etwa Papst Johannes Paul II. im Jahr 1981 in der sog. „Arbeitszyklika“ *Laborem exercens*: „Die Frage nach dem gerechten Lohn für die geleistete Arbeit ist der Dreh- und Angelpunkt der Sozialethik“. Insofern bewegen sich einerseits die folgenden sozial- und wirtschaftsethischen Überlegungen auf wohlbekanntem Terrain. Andererseits zeigt sich bei näherer Betrachtung, dass heute beim Thema „Lohngerechtigkeit“ in wirtschafts- und sozialetischen Kreisen – von empirischen Forschungsarbeiten und Initiativen christlicher Verbände abgesehen – eher eine gewisse Zurückhaltung gepflegt wird. Diese Zurückhaltung hat neben anderem vor allem auch gerechtigkeits-theoretische Gründe, die im Folgenden mitbedacht werden müssen.

Dabei möchte ich in fünf Schritten vorgehen: Zunächst sollen zwei Grundgedanken der traditionellen sozialchristlichen Forderung nach einem (familien)gerechten Lohn erinnert werden (Schritt 1). Anschließend möchte ich eine gerechtigkeitsethische Herangehensweise vorstellen und plausibilisieren, die ihren systematischen Ausgangspunkt im moraltheoretischen Kontext von *Ungerechtigkeit* hat (Schritt 2), bevor ich den Blick auf *Lohnungerechtigkeiten* lenke und nach den Bedingungen und Entwicklungen frage, die diese hervorbringen, verschärfen oder auf Dauer stellen (Schritt 3). Darauf aufbauend möchte ich Orientierungen für eine Auseinandersetzung mit Lohnungerechtigkeiten vorstellen (Schritt 4) und abschließend in einem Ausblick zu diskutierende Perspektiven aufzeigen (Schritt 5).

2. Relektüre

Ein Rückgriff auf die päpstliche und kirchliche Sozialverkündigung gehört nicht nur zum methodischen Habitus eines christlichen Sozialethikers, sondern liegt beim Thema

³ Die Art und Weise, wie sie gestellt und verhandelt wird, ist dagegen kulturell höchst unterschiedlich.

„Lohngerechtigkeit“ umso näher, als es sich hierbei, wie wir sahen, thematisch um einen „absoluten Klassiker“ handelt. Dabei sind die gerechtigkeitsethischen Überlegungen der christlichen Sozialtradition zu einem gerechten und fairen Lohn immer auch im Kontext der Auseinandersetzung mit dem wirtschaftlichen Liberalismus und dem Marxismus zu sehen.⁴ Mit Blick auf die hier interessierende Lohnfrage verläuft dieser Weg zwischen der marxistischen These der unvermeidlich ausbeuterischen Lohnarbeitsverhältnisse auf der einen Seite und der liberalen These von der Selbstregulierung des Marktes auf der anderen Seite.

Beim Blick in die einschlägigen Passagen der Texte ist zunächst zu bemerken, dass einiges von dem, was dort zum Thema Lohngerechtigkeit zu finden ist, die Signatur der jeweiligen Zeit trägt – etwa das Rollenverständnis in der Familie oder konkrete Finanzierungsvorschläge innerbetrieblicher oder politischer Maßnahmen. Vorgängig zu diesen Überlegungen finden sich jedoch Bausteine für eine Ethik des gerechten Lohns, die auch heute noch von Bedeutung sein können und sich in einer Relektüre herausarbeiten lassen. Der Begriff „Relektüre“ meint dabei ein *Wieder*-Lesen unter einem veränderten Kontext, das auf Gegenwart und Zukunft gerichtet ist. Zwei Aspekte, die mir für eine heutige Auseinandersetzung mit der Lohnfrage als besonders hilfreich erscheinen, möchte ich im Folgenden aufgreifen.

Nach dem Verständnis der katholischen Tradition von Sozialethik sind Lohnverträge am Maßstab der Gerechtigkeit auszurichten.⁵ Diese Gerechtigkeitsforderung sollte als gesellschaftlich-moralische Leitplanke die Arbeiter in einem kapitalistischen Wirtschaftssystem davor schützen, von den Produktionsmittelbesitzern durch zu geringe Lohnzahlungen ausgebeutet zu werden. Dies zeichnet sich bereits 1891 in der Sozialenzyklika *Rerum novarum* (RN 34 f.), dem Gründungsdokument päpstlicher Sozialverkündigung, ab, wird in der Enzyklika *Quadragesimo anno* (QA 71-75) ausgeführt, ist Thema auf dem Zweiten Vatikanischen Konzil in *Gaudium et spes* (GS 67), in der Arbeitsenzyklika *Laborem exercens* (LE 19) und findet sich schließlich auch im Katechismus und im *Kompendium der Soziallehre der Kirche* (Nr. 302 f.). Die Forderung nach einem „gerechten Lohn“ lässt sich nun in zweifacher Hinsicht konkretisieren:

Zum ersten ist das entscheidende Kriterium der Lebensbedarf des Arbeiters und seiner Familie:

Die Arbeit sei „so zu entlohnen, dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten“ (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 302; *Gaudium et spes* Nr. 67).

Ethisch begründet wird diese Forderung einerseits mit dem hohen Stellenwert, den die Institution „Familie“ in der katholischen Sozialtradition seit jeher und bis heute⁶ genießt, und

⁴ Diesen alternativen „dritten“ Weg haben lesenswert die Volkswirtschaftler Hans Frambach und Daniel Eissrich in ihrem gleichnamigen Buch „Der dritte Weg der Päpste“ nachgezeichnet (vgl. Frambach/Eissrich 2016).

⁵ Dies gilt nach Walter Lesch in etwas vorsichtigerer Form auch für die Evangelische Sozialethik (vgl. Lesch 2013, 209–210).

⁶ So zuletzt etwa Papst Franziskus in seiner Sozialenzyklika *Fratelli tutti* (FT 114).

mit der Bedeutung der Familie für die Arbeitswirklichkeit (z.B. in der Erziehung). Mit dieser ethischen Grundoption ist aber zunächst einmal noch nichts darüber gesagt, wie die sozialchristliche Forderung nach einem „familiengerechten Lohn“ unter den heutigen Bedingungen heterogener Vorstellungen und Lebensentwürfe von Familie und familiärem Zusammenleben in einer konkreten politischen Praxis ausbuchstabiert werden könnte. Andererseits wird die Forderung nach einem gerechten Lohn rückgekoppelt mit dem anthropologisch-theologischen Verweis auf den zu entlohnenden Arbeiter, der eben immer auch Mensch und Person und in seiner Geschöpflichkeit als Ebenbild Gottes mit unveräußerlicher Würde ausgestattet ist. Menschliche Arbeit ist dann immer mehr als eine bloße Ware, die allein entsprechend ihrem ökonomischen Wert entlohnt, gehandelt und getauscht wird. Denn wenn die menschliche Arbeit zur Ware wird, dann wird auch der Mensch, der die Arbeit verrichtet, zur Ware. Noch einmal aus dem Sozialkompendium:

„Die Subjektivität verleiht der Arbeit die ihr eigene Würde, die es verbietet, sie als bloße Ware oder als unpersönlichen Bestandteil der Produktionsprozesse zu betrachten.“ (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 271)

Bei solchen Überlegungen, Lohngerechtigkeit am Lebensbedarf des Arbeiters und seiner Familie zu orientieren, geht es also weder um eine (Mindest-)Lohnhöhe, die ausschließlich die physische Existenz sichert, noch um konsumistische oder gar hedonistische Forderungen, sondern um das Beharren auf anthropologischen Unbeliebigkeiten, die auf das Ermöglichen von Freiheit und Selbstbestimmung menschlichen Lebens abzielen.

Diese lohnrechtsethische Position hat in ganz ähnlicher Formulierung auch Eingang in die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948) gefunden. In Artikel 23 heißt es:

„Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen ist.“

Damit ist die Forderung nach einem gerechten Lohn, die beispielsweise auch in der Präambel der Verfassung der International Labour Organization (ILO) sowie im UN-Sozialpakt (Artikel 7) zu finden ist, heute zu einem zentralen Referenzpunkt globaler Lohngerechtigkeitsdiskurse geworden.

Zum zweiten setzte sich in der christlichen Sozialtradition die Vorstellung durch, dass die Frage nach einem gerechten Lohn nicht mehr nur eine Sache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist:

Die Höhe des Arbeitslohns sei auszugestalten „gemäß der Funktion und Leistungsfähigkeit des Einzelnen, der Lage des Unternehmens und unter Rücksicht auf das Gemeinwohl.“ (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 302; Gaudium et spes Nr. 67).

Das Kriterium der Lohngerechtigkeit als „Familienlohn“ wird in Beziehung gesetzt zur Lebensfähigkeit des Unternehmens, insofern Löhne nicht den Fortbestand des Betriebs

gefährden sollen, und dem Gemeinwohl der Gesellschaft, indem Löhne der volkswirtschaftlichen Entwicklung und einem hohen Beschäftigungsstand zuträglich sein sollen. Dieser zweite Punkt macht also darauf aufmerksam, dass es bei der Frage nach Lohngerechtigkeit um einen sehr komplexen Anwendungsfall von Verteilungsgerechtigkeit geht, der sich in immer neuem Ausbalancieren berechtigter Interessen und Gerechtigkeitsansprüchen bewähren muss. Dabei macht die Verteilungsgerechtigkeit auf maßgebende Kriterien gerechter Verteilung aufmerksam, deren angemessene Berücksichtigung sie einfordert; das je situativ vorzunehmende Aushandeln selbst ist dann weniger ein ethisches Problem als vielmehr konkreter Gegenstand (gesellschafts)politischer Diskurse (die dann aber wiederum ethisch analysiert und bewertet werden können).

3. Ungerechtigkeit

In der Wirtschafts- und Sozialethik scheint man, wie eingangs angedeutet, vorsichtiger geworden zu sein mit der Forderung nach einem gerechten Lohn. Das hat zunächst einmal mit einem überaus dynamischen und komplexen Wirtschaftsgeschehen zu tun, in dem das Benennen und Einfordern fixer Größen nur noch bedingt zeit- und sachgemäß ist. Und dies passt zum anderen zu einer jüngeren Entwicklung in der gerechtigkeitstheoretischen Forschung, die herkömmliche Gerechtigkeitstheorien vor allem auf Grund von zwei Beobachtungen kritisch sieht: (i) Gerechtigkeit gibt es nur im Plural – sei es als konkurrierende Theorien über eine angemessene Konzeption von Gerechtigkeit⁷, sei es in Form von kontextabhängigen Gerechtigkeitseinstellungen – so dass um ihre Interpretation und Realisierung zwangsläufig ein unauflöslicher Widerstreit entsteht. (ii) Herkömmliche Gerechtigkeitstheorien laufen Gefahr, sich gar nicht mehr von der Erfahrung der Ungerechtigkeit herausfordern zu lassen und die praktische Perspektive aus den Augen zu verlieren, die die Verringerung oder Aufhebung realer Ungerechtigkeit zum Ziel haben muss. Ausdruck dessen ist ein „augenfälliges Missverhältnis zwischen einer überwältigenden Vielzahl von theoretischen Deutungsversuchen der Gerechtigkeit, die im Überfluss vorliegen, einerseits und dennoch immer weiter verschärfter Ungerechtigkeit andererseits“ (Liebsch 2005, 12). Indem herkömmliche Gerechtigkeitstheorien auf das intelligible Begründen von Gerechtigkeitsurteilen darüber, welche (ggf. widerstreitenden) Ansprüche als normativ gerechtfertigt und gerecht zu bewerten sind, abzielen, blenden sie die davor liegende Frage aus, ob, wie und durch wen es überhaupt zur Wahrnehmung und Artikulation von gerechtigkeitsrelevanten Ansprüchen kommt oder – und vor allem – nicht kommt (vgl. Liebsch 2005, 23). Dies wird etwa mit Blick auf Rawls' Gerechtigkeitstheorie deutlich: Rawls' Theoriedesign zielt auf eine möglichst rationale, d.h. allgemein nachzuvollziehende, über einen Konsens zu erreichende Rekonstruktion wohlüberlegter

⁷ In diesem Zusammenhang wird gerne auf die beiden einflussreichen, aber in ihren Entwürfen von Verteilungsgerechtigkeit sehr verschiedenen Theorien von John Rawls (Rawls 2017) und Robert Nozick (Nozick 2012) verwiesen.

Gerechtigkeitsurteile ab, und zwar unter den Bedingungen einer fairen Aushandlungssituation. Bereits Rawls' Prämissen können aber bereits selbst Ungerechtigkeiten verbergen, wenn nicht gefragt wird, ob, welche und wie überhaupt gerechtigkeitsrelevante Betroffenheiten, Belange und Ansprüche „zur Sprache“ gebracht werden (können) (vgl. Szene 4).

Demgegenüber wird von skeptischen Positionen in den gerechtigkeitsrechtlichen Debatten die Bedeutung von Ungerechtigkeits(erfahrungen) als Rückbesinnung auf das, „was in der Erfahrung dazu überhaupt herausfordert, gerecht zu urteilen, zu handeln und womöglich zu sein“ (Liebsch 2005, 12), stark gemacht und ausgearbeitet. In der Sozialphilosophie kommt das Verdienst der Pionierarbeit der nordamerikanischen politischen Philosophin Judith Shklar (1992) zu, die u.a. in ihrem maßgeblichen Essay „Sense of Injustice“ (dt. Sinn für Ungerechtigkeit) dafür plädiert hat, die vielfältigen Ereignisse und lebensweltlich unmittelbaren Erfahrungen von Ungerechtigkeit zum Ausgangspunkt gerechtigkeitsethischer Diskurse zu machen anstatt umgekehrt einen abstrakten Gerechtigkeitsbegriff auf konkrete Situationen anzuwenden. Der „Sinn für Ungerechtigkeit“ – so beschreibt es Ian Kaplow (2005) – bezeichnet alle relevanten Prozesse, die es Personen ermöglichen, bestimmte Situationen, Verhältnisse, Zustände oder Ereignisse *als ungerecht* wahrzunehmen, und zwar nicht im Modus sinnlich-empirischer Wahrnehmung, sondern „im Modus der Interpretation in moraltheoretisch relevantem Kontext“ (Kaplow 2005, 44). Shklar macht am Beispiel der Jahrhunderte alten Diskriminierungserfahrungen von Frauen darauf aufmerksam, dass der Sinn für Ungerechtigkeit nicht nur Unrecht gemäß den tatsächlich bestehenden Regeln und (mehrheitlich) geltenden Werten zum Ausdruck bringt, sondern auch „mit Blick auf bessere Regeln, die potentiell mehr Gleichheit beinhalten“ (Shklar 1992, 175), und vielleicht erst im Rückblick als offensichtlich gerecht erscheinen (vgl. Shklar 1992, 175). Der Sinn für Ungerechtigkeit ist *politisch*, insofern er auf gesellschaftliche Transformation hin zu weniger Ungerechtigkeit abzielt, er ist *konkret*, insofern er seinen Ausgangspunkt in den unmittelbaren Erfahrungen von Ungerechtigkeit hat, und er ist *analytisch*, insofern er die unendliche Vielfalt von Ungerechtigkeits(erfahrungen) aufdeckt, zur Sprache bringt und untersucht.

Im deutschen Sprachraum hat vor allem Burkhard Liebsch den Shklar'schen *sense of injustice* aufgegriffen und für den Raum des Politischen fruchtbar gemacht: Der Sinn für Ungerechtigkeit „kann für produktive Unruhe sorgen im Zuge der Sensibilisierung für von anderen nicht einmal wahrgenommene, nicht artikulierte und nicht repräsentierte Ungerechtigkeit“, und er kann „als Regulativ an den jederzeit zu bemerkenden Abstand von der bestmöglich vorgestellten Gerechtigkeit erinnern“ (Liebsch 2005, 34). Das Verständnis des Sinnes für Ungerechtigkeit lässt sich in einer Abgrenzung zum Begriff der Gerechtigkeit weiter konturieren und gewinnt dabei eine weitere zentrale Akzentuierung. Ist Ungerechtigkeit, so ließe sich berechtigterweise fragen, denn nicht einfach der Gegenbegriff von Gerechtigkeit, ist der Sinn für Ungerechtigkeit nicht eine zu überwindende, sich selbst obsolet machende Vorstufe auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit? Dem ist jedoch unbedingt zu widersprechen, insofern der „Begriff der Ungerechtigkeit [...] für mehr als

nur für einen Mangel an Gerechtigkeit [steht], dem in einer anderen, besseren Gerechtigkeit abzuhelfen wäre. [...] Die Erfahrung von Ungerechtigkeit machen wir auch dann, wenn wir gar nicht angeben können, auf welche Gerechtigkeit sie im Einzelnen abzielen könnte.“ (Liebsch 2005, 19) Die Nicht-Reduzierbarkeit von Ungerechtigkeit zu markieren, ist für den Sinn für Ungerechtigkeit deshalb von entscheidender Relevanz, weil er (i) nur so trotz aller (Teil)Erfolge realer Gerechtigkeitsbestrebungen für fortbestehende Ungerechtigkeiten sensibilisieren kann, (ii) weil er sich nur so auch gegen Ungerechtigkeit in utopischem oder idealem Gerechtigkeitsdenken richten kann und (iii) weil er nur so die Gerechtigkeit als ein „ihr unaufhebbar widerstreitendes Moment“ (Liebsch 2005, 19) von einem Anderen her herausfordert und davor bewahrt, allein um sich selbst zu kreisen, sich selbst genügsam zu werden, mithin einer Art der Selbstgerechtigkeit anheimzufallen (vgl. Liebsch 2005, 19).

Für die folgenden Überlegungen ist abschließend noch die Frage nach den konkreten normativen Konsequenzen des Sinns für Ungerechtigkeit von Bedeutung. Aus der Erfahrung von Ungerechtigkeit folgt nicht ohne weiteres, „dass sich nach dieser Ungerechtigkeit auch unsere normativen Vorstellungen von Gerechtigkeit richten“ (Liebsch 2005, 27) sollen. Der Sinn für Ungerechtigkeit verlangt stets nach mehr Gerechtigkeit, ohne sich dabei in eine normative Ordnung von Gerechtigkeit überführen oder gar auflösen zu lassen. Aus dem Sinn für Ungerechtigkeit kann kein normativer Masterplan folgen, mit dessen Hilfe sich der Ungerechtigkeit Herr werden ließe.

Trotzdem muss die drängende Frage „Was ist also zu tun?“, zu der der Sinn für Ungerechtigkeit ja herausfordert, nicht unbeantwortet bleiben. Aber an die Stelle der Sorge um eine unzulängliche Implementierung oder unzureichende Realisierung (nur) einer Gerechtigkeitsvorstellung tritt die kontextuell situierte Für- und Vorsorge angesichts von (aufzuspürenden und offenzulegenden) Ungerechtigkeiten.

4. *Lohnungerechtigkeit*

Folgt man dieser ungerechtigkeitstheoretischen Spur auch beim Thema Lohn, dann scheint es erfolversprechend zu sein, konkrete Erfahrungen der *Ungerechtigkeit* als Ausgangspunkt zu wählen, anstatt essentialistisch danach zu fragen, was ein gerechter Lohn ist.⁸ Mit diesem Vorgehen kann die Christliche Sozialethik an die *prophetische Tradition* der protestierenden Aufdeckung und Entlarvung eklatanten Unrechts und elementarer Not anknüpfen. Der Sozialethiker Arno Anzenbacher beschreibt dies als *soziale Sensibilisierung*: „Angesichts der Erfahrung offenkundiger Inhumanität macht das Evangelium als solches und unmittelbar kompetent für Protest und Kritik.“ (Anzenbacher 1988, 76–77) Soziale Sensibilisierung ist also

⁸ So scheint mir beispielsweise auch Bernhard Emunds in seiner Studie (Emunds 2009) vorzugehen: Ausgehend von ungerechtigkeitstheoretischen Problemanzeigen, die er in der Gesellschaft diagnostiziert, entwickelt er ethische Mindestansprüche bei der Lohnhöhe.

nicht zu verstehen als die perzeptive Aufgabe eines Sinnesorgans oder sinnlichen Vermögens, sondern besitzt eine explorative Dimension, nicht als passives Registrieren vorfindlichen sozialen Unrechts, sondern als originäres Sichtbarmachen von Leid- und Ungerechtigkeitserfahrungen. Sie ist – systematisch gesprochen – der entscheidende Anstoß zur *Offenlegung* (un)gerechtigkeitstheoretischer Bedarfe.⁹

Die biblische Tradition prophetischer Kritik erscheint dabei unmittelbar anschlussfähig an die vorangegangenen ungerechtigkeitstheoretischen Überlegungen – sowohl mit Blick auf die Kritik an einem normtheoretisch-begründungsorientierten und kontextunabhängigen Verständnis herkömmlicher Gerechtigkeitstheorien als auch mit Blick auf den hermeneutischen und erfahrungsorientierten alternativen Zugang des Sinns für Ungerechtigkeit: Verkündigung und Wirken biblischer Propheten ist „an einen bestimmten soziopolitischen Kontext gebunden und situationsbezogen konkret: Es geht nicht darum, allgemeine Wahrheiten über sittlich oder politisch richtiges Verhalten zu verkünden, sondern es geht darum, bestimmte gesellschaftliche und politische Zustände zu kommentieren und zu kritisieren“ (Heimbach-Steins 2004, 99). Die Tradition prophetischer Verkündigung enthält darüber hinaus aber noch eine theologische Dimension. Prophetische Kritik ist nicht irgendeine Gesellschaftskritik. Sie spricht im Namen der Gerechtigkeit Gottes, ist von Gott gleichsam beauftragt und ‚autorisiert‘ und rekurriert auf die Identität stiftenden Glaubens- und Gotteserfahrungen der biblischen Glaubensgemeinschaften. Prophetische Kritik wird damit Teil eines lebendigen Kommunikationszusammenhangs biblischer – und nachbiblischer – Gotteserfahrungen, den sie selbst fortschreibt (vgl. Heimbach-Steins 2004, 98–99).

Abstrahiert man von dem notwendig partikularen Wirken der historischen Prophetengestalt („Den Propheten geht es [...] darum, dass *dieses* Volk auf *diese* Art und Weise leben soll.“ (Walzer 1990, 95)), dann lässt sich das Prophetische als ein Gestus der Ethik rekonstruieren, den Heimbach-Steins als „Pragmatik prophetischer Einmischung“ (Heimbach-Steins 2004, 111) auf den Begriff bringt. Ist es der Auftrag des Propheten, die eigene religiöse Tradition vor dem Hintergrund seiner kontextuell situierten Erfahrungswelt und der seiner Zeitgenossen so zu deuten, dass sie für eine ethische Orientierung in der Gegenwart relevant wird, dann ist es der prophetische Anspruch einer christlichen Ethik, die gesellschaftliche Praxis der Gegenwartsgesellschaft kompetent zu analysieren, im Horizont der eigenen maßgeblichen Tradition zu beurteilen und, will sie prophetisch-kritisch präsent sein, in disparaten Kommunikationsgemeinschaften und -situationen „Anschlussfähigkeit und Kommunikabilität in der Sprache, in den Denkfiguren und Argumenten [zu] entwickeln“ (Heimbach-Steins 2004, 116). Die horizontale Perspektive ungerechtigkeitsethischer Sensibilität für das menschliche Miteinander in Gesellschaft wird dann um die vertikale Perspektive der Gottesbeziehung erweitert.

⁹ Vgl. zur „sozialen Sensibilisierung“ als Funktion christlicher Wirtschaftsethik: Bachmann 2020, 26–27.

Wenn wir nun in einem sozialetischen Sinne auf die Suche nach Lohnungerechtigkeiten gehen (zu fragen wäre also „Wo führen sozio-ökonomische Entwicklungen oder gesellschaftliche Strukturen zu Lohnungerechtigkeit?“ und nicht: „Wo fühle *ich* mich ungerecht entlohnt?“)¹⁰, dann sind es, wie in der Ouvertüre angeklungen, zumeist extreme Phänomene oder Widerfahrnisse, die zu einer gerechtigkeitsethischen Positionierung herausfordern. So erscheint uns das Absenken von Löhnen unter ein bestimmtes Mindestmaß oder deren Herabsinken unter die Grenzen eines Existenzminimums gerechtigkeitstheoretisch als inakzeptabel – also als ungerecht. Hier zu verorten sind Diskussionen über die Höhe geringer Arbeitseinkommen, z. B. über einen (gesetzlichen) Mindestlohn¹¹, oder die Empörung über menschenverachtende Löhne, die nicht zum Leben reichen (Szene 4). Am anderen Ende sind es astronomisch hohe Entlohnungen, die als skandalöser Reichtum wahrgenommen werden (Szene 2). Relativ neu – jedenfalls in dieser gesamtgesellschaftlichen Breite – ist die durch die Corona-bedingte Ausnahmesituation angestoßene Beobachtung, dass wir Entlohnung auch dann als ungerecht bewerten, wenn sie der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung der zu entlohnenden Arbeit nicht in angemessener Weise entspricht – Stichwort systemrelevante Berufe (Szene 5).¹²

Neben diesen situativen Anstößen zum Aufspüren von Lohnungerechtigkeit sind es auch spezifische gesellschaftliche Entwicklungen oder, theologisch gesprochen, die „Zeichen der Zeit“, unter denen heute eine Diskussion um Lohnungerechtigkeit geführt werden muss. Ich möchte deshalb jene gegenwärtigen Entwicklungen anreißern, die gemeinhin unter dem Stichwort „Veränderung der Arbeitswelt“ diskutiert werden und die das Potential haben, Lohnungerechtigkeiten hervorzubringen, zu verschärfen oder auf Dauer zu stellen. Dabei geht es mir weniger um ein analytisches Beschreiben komplexer Entwicklungsszenarien, die in der Soziologie gerne als Mega-Trends klassifiziert werden. Ich möchte hier zunächst einmal nur (mögliche) Entwicklungen ansprechen, die für die Suche nach Lohnungerechtigkeiten relevant zu sein scheinen.

Wenn wir über die Veränderungen der Arbeitswelt sprechen, dann kommen vor allem zwei gesamtgesellschaftliche Entwicklungen in den Blick, die auch die Frage nach Lohnungerechtigkeiten in erheblichem Maße beeinflussen: Die technologieinduzierten Phänomene der Globalisierung und der Digitalisierung. Mit „Globalisierung“ wird versucht eine Entwicklung der Deterritorialisierung zu klassifizieren, die durch die Erfindung von bahnbrechenden Kommunikations- und Transporttechnologien forciert wurde, was eine qualitativ neue, globale Form des Wirtschaftens ermöglicht hat. Anders als frühere, schon immer dagewesene transnationale Wirtschaftsbeziehungen und -verflechtungen ist der Prozess der Globalisierung dadurch charakterisiert, dass eine gemeinsame territoriale Basis für wirtschaftliche und politische Interaktionen immer bedeutungsloser wird (vgl. Crane/Matten

¹⁰ Vgl. grundlegend zu der Unterscheidung zwischen Gerechtigkeit als Eigenschaft (Tugend) von Personen und als Eigenschaft eines sozialen Zustandes bzw. sozialer Gegebenheiten: Anzenbacher 1997, 221–224.

¹¹ Für die Christliche Sozialethik vgl. hierzu bspw.: Emunds 2011.

¹² Vgl. exemplarisch Heimbach-Steins 2020; vgl. auch Quaing u. a. 2021, v.a. Kap. 4.4.4.

2010, 17–31). Der Begriff „Digitalisierung“ beschreibt einen Entwicklungsprozess, der mit der Einführung des Computers einsetzte und zu einer immer dichteren Vernetzung von allem mit allem, einem permanenten Austausch von Daten, dem exponentiellen Anstieg zur Verfügung stehender Datenbestände, -auswertung und -nutzung, einer exponentiell ansteigenden Leistungsfähigkeit von Soft- und Hardware, flankiert von Fortschritten im Bereich der Robotik und Sensorik, und schließlich zur fortschreitenden Verringerung der Kosten für den Einsatz digitaler Technologien führte und führt (vgl. Bachmann 2018).

Diese skizzenhafte Vergegenwärtigung soll für meine Absicht genügen, im Folgenden auf deren (mögliche) Implikationen für unsere Beschäftigung mit Lohnungerechtigkeiten aufmerksam – oder im Anzenbacher’schen Sinn „sozial sensibel“ zu machen und den Shklar’schen „Sinn für Ungerechtigkeit“ zu schärfen. Es erscheint unzweifelhaft, dass eine zunehmende Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse auch auf die Lohnarbeitsverhältnisse durchschlägt und zu existentiellen Lohnungerechtigkeiten führen kann, wie wir sie konkret derzeit in der Folge der weltweiten Corona-Epidemie erleben. Die skizzierte Entwicklung der Deterritorialisierung verschärft einen staatlichen Unterbietungswettbewerb um die Standortauswahl von Unternehmen und kann so den Druck auch auf die Lohnentwicklung erhöhen. Das in Deutschland gegenwärtig diskutierte Lieferkettengesetz ist zum Beispiel ein Versuch, globalen Lohnungerechtigkeiten entgegenzuwirken. Zu Prozessen der Lohnnivellierung durch digitale Technologien tragen voraussichtlich auch globale Arbeitsvermittlungsplattformen bei: Wem teilen solche Plattformen welche Arbeit für welchen Lohn zu? Hier müssen wir uns beispielsweise darauf einstellen, dass die Frage der Lohnungerechtigkeit – etwa Lohndiskriminierung – nicht nur durch, sondern auch innerhalb von Algorithmen entschieden wird, insbesondere dann, wenn selbstlernende KIs aufgrund ihrer mathematischen Neutralität bei der intransparenten und oft nicht mehr nachzuvollziehenden Auswertung großer Datenmengen kulturelle Stereotype und gesellschaftliche Ungleichheiten abbilden oder sogar verstärken. Auch steht zu befürchten, dass die Monopolisierungstendenzen der Digitalwirtschaft zu einer immer stärkeren Spreizung der Lohnentwicklung führen. Die zuletzt oft thematisierte Gefahr der Selbstausbeutung durch digitales Arbeiten (Stichwort „Klickworker“) lässt sich auch als Gefahr prekärer Lohnarbeitsverhältnisse ausbuchstabieren.

Zudem deutet derzeit einiges darauf hin, dass die durch Globalisierung und Digitalisierung beförderte Erosion der zeitlichen und räumlichen Begrenzung von Lohnarbeit zu einer Entkollektivierung der Arbeitsanbieter führen kann, zu einer Entkoppelung von sozialpolitischer Regulierung und Tarifbindung und damit zum Wegfall von über Lohnarbeit organisierter sozialer Absicherung und Arbeitsschutz. Und schließlich bedeutet eine Deterritorialisierung auch auf kultureller Ebene eine Pluralisierung normativer Werte- und Gerechtigkeitsvorstellungen. Denn diese Vielschichtigkeit und Pluralität, die im modernen Ethikdiskurs Ausdruck findet in unterschiedlichen, teils konkurrierenden Begründungs- und Entscheidungsmodellen, bedeutet für den politischen Diskurs über (un)gerechte Löhne, dass mit dem Fraglich-Werden oder

Wegbrechen normativer Prämissen bisherige Plausibilitäten politischer Steuerungsinstrumente – etwa eines bewährten Tarifvertragssystems – verloren gehen, bzw. verloren gehen können.

Diese Liste ist nur die erste Sondierung eines Terrains, das ungerechtigkeitstheoretisch wachsam, immer neu und ausgehend von den (unbeachteten) Erfahrungen der Ungerechtigkeit auszuleuchten wäre. An dieser Stelle ging es mir vor allem darum, darauf hinzuweisen, dass diese Entwicklungen viele Formen der Lohnungerechtigkeit, darunter existentiell bedrohliche, hervorbringen und verstärken können, die dazu zwingen, eine mehr oder weniger abgerissene wirtschafts- und sozialetische Diskussion um Lohn(un)gerechtigkeit wieder aufzunehmen.

5. Orientierungen

Für dieses Anliegen möchte ich dafür plädieren, zum einen die herkömmlichen Konzepte der christlichen Sozialtradition von gerechtem Lohn und fairem Einkommen nicht in die Archive der Theoriegeschichte abzuschieben, sondern, gelöst von den Partikularitäten ihrer Zeit, als jeweils neu zu plausibilisierende Orientierungspunkte in einen solchen Diskurs einzubringen. Zum anderen möchte ich abschließend diese Orientierungspunkte um zwei weitere Aspekte ergänzen, die mir für eine Auseinandersetzung mit und für ein Engagement gegen Lohnungerechtigkeiten von Bedeutung zu sein scheinen:

Der erste Orientierungspunkt ist zunächst ein Widerspruch, und zwar gegen die Annahme, Löhne seien nichts anderes als Preise für geleistete Arbeit und somit der Preisregulierung des Marktes zu überlassen.¹³ In dieser Perspektive, die auf die Selbstregulierungskraft des Marktes vertraut und normative Gesichtspunkte – etwa der Lohn(un)gerechtigkeit – als sachfremde und damit kontraproduktive Einmischungen in das insgesamt eher vorteilhafte Wirtschaftssystem darstellt, kann es keine relevanten, i.e. zu berücksichtigenden normativen Kriterien für die Festlegung oder Aushandlung von Löhnen geben, die immer nur vorläufige Resultate eines dynamischen Gleichgewichtsstrebens sind.

Dem ist von Seiten der Ethik zu widersprechen, indem (i) immer wieder auf die Unvollkommenheiten und Dysfunktionalitäten von Märkten verwiesen wird, die es aus ethischer Sicht zwingend erforderlich machen, die Lohngestaltung nicht dem Marktgeschehen allein zu überlassen. Die idealtypische Konzeption von gleichberechtigten und gleichfreien Akteuren, die als Arbeitsanbieter und -nachfrager auf dem Arbeitsmarkt einen gerechten Ausgleich der Interessen – und damit auch einen gerechten Lohn – aushandeln, entspricht nur in den seltensten Fällen der Wirklichkeit. Die Idee der Lohngerechtigkeit durch freies Aus(ver)handeln ist in ihrer Umsetzung von Bedingungen abhängig, die häufig eben nicht gegeben sind.

¹³ Für eine Darstellung der Besonderheiten und Charakteristika des Arbeitsmarktes aus sozialetischer Sicht vgl. Wiemeyer 2009.

Und dem ist (ii) zu widersprechen, indem auf die Komplexität von Lohngestaltung hingewiesen wird. Neben den klassischen Marktmechanismen spielt hier eben auch eine Vielzahl anderer Faktoren – Ausbildungsvoraussetzungen, Alter und Berufserfahrung, Lebenshaltungskosten, tarifliche Vereinbarungen, politische Rahmenbedingungen, individuell ausgehandelte Arbeitsbedingungen etc. – eine entscheidende Rolle ebenso wie gesellschaftsspezifische moralische Standards und (Un)Gerechtigkeitsvorstellungen.

Für die ethische Beschäftigung mit Lohnungerechtigkeit folgt daraus, dass sich um (un)gerechte Löhne streiten lässt. Sie sind nicht das mathematisch errechenbare Ergebnis eines abstrakten Marktgeschehens, sondern bleiben im gesellschaftlichen Diskurs kontrovers. Der Wirtschaftsethiker Peter Ulrich hat das so formuliert, dass es sich bei scheinbar unabänderlichen Sachzwängen, die von einer ökonomisch-rationalen Marktlogik diktiert zu werden scheinen, tatsächlich um *Zumutbarkeitsprobleme* handelt (vgl. Ulrich 1998, 3–9). Beim Thema Lohnungerechtigkeit steht also die – auszuhandelnde oder zumindest transparent zu machende – Frage im Zentrum, was wem warum zugemutet werden kann oder nicht kann. Mir geht es hier um das Kenntlichmachen von Aushandlungsspielräumen bei Ungerechtigkeitsfragen. Die mit dieser Einschätzung zum Ausdruck gebrachten Aushandlungsspielräume spiegeln sich auch in empirischen Untersuchungen zum Gerechtigkeitsempfinden bei Entlassungen und Lohnkürzungen wider. Demnach ist die Wahrnehmung von Lohnungerechtigkeit davon abhängig, ob der Eindruck vorherrscht, dass im Vorfeld von als „unvermeidbar“ dargestellten Unternehmensentscheidungen zu Lasten der Arbeitnehmer alle nur denkbaren (i.e. zumutbaren) Alternativen unter Einbeziehung der Beteiligten ernsthaft in Erwägung gezogen wurden (vgl. Lesch 2013, 211–212). Diese Frage der Zumutbarkeit ist aber – das hat die Auseinandersetzung mit dem Sinn für Ungerechtigkeit deutlich gemacht – zu integrieren in die vorgelagerte Frage, wer innerhalb möglicher Aushandlungsspielräume welche Durchsetzungsmacht für die eigenen Ansprüche und wer überhaupt Zugang zu möglichen Aushandlungsdiskursen hat (vgl. Szene 4). Im Sinne der *Beteiligungsgerechtigkeit* geht es hier also um das für die Sozialethik zentrale Problem der Exklusion, Partizipation und Repräsentation.¹⁴

Der zweite Orientierungspunkt führt die klassische Position der christlichen Sozialtradition fort, dass Löhne am Maßstab der Gerechtigkeit auszurichten seien. Er betrifft die Beobachtung, dass es bei Lohngerechtigkeit um das Zusammenspiel von Leistungs-, Bedarfs- und Anerkennungsgerechtigkeit geht.¹⁵ Auf der einen Seite entspricht es unserer Intuition von Gerechtigkeit, dass sich „Leistung lohnen soll“¹⁶ (Szene 4) oder „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ (Szene 1 und 3) gezahlt wird; auf der anderen Seite erscheint uns Leistung nicht als einziges Gerechtigkeitkriterium der Entlohnung geeignet (Szene 5). Es ist eben der Mensch als

¹⁴ Vgl. hierzu bspw. Winkler/Möhring-Hesse 2018.

¹⁵ Eine Einführung in die unterschiedlichen Gerechtigkeitstypen bietet Veith 2004.

¹⁶ Das Kriterium der Leistungsgerechtigkeit betrifft bspw. das Verhältnis von Sozial- und unteren Lohnneinkommen: Es wird ganz überwiegend als ungerecht empfunden, wenn Personen, die sich nicht an den Arbeitsprozessen des formellen Erwerbssystems beteiligen, gleiches oder höheres (Sozial)Einkommen erzielen als jene, die in einer unteren Lohngruppe erwerbstätig sind.

Person, der die Leistung erbringt und die Arbeit verrichtet und dieser so eine ethische Dignität verleiht. Entlohnung ist also auch eine Frage der *Anerkennungsgerechtigkeit*, die sich äußern kann in der Anerkennung eines erreichten beruflichen und gesellschaftlichen Status‘ durch einen angemessenen (i.e. nicht ungerechten) Lohn, dessen Verlust oder Minderung als Kränkung und gesellschaftliche Missachtung empfunden wird. Und schließlich spielt bei der Frage der Lohnungerechtigkeit auch die *Bedarfsgerechtigkeit* eine Rolle – dem entspricht in prosperierenden Gesellschaften ein Gerechtigkeitsempfinden, das Löhne etwa an steigende Lebenshaltungskosten, sich wandelnde gesellschaftliche Erwartungen und Ähnliches angepasst sehen will.

In freiheitlich demokratischen Gesellschaften müssen – oder dürfen – wir uns also darauf einlassen, um eine intelligente Kombination dieser verschiedenen Gerechtigkeitsdimensionen zu streiten. Dabei gilt es im Blick zu behalten, dass der Diskurs um Lohnungerechtigkeiten und Lohnsteuerung „weitaus mehr als die Vergütung einer individuellen Arbeitsleistung [impliziert] und in ein Wechselverhältnis zu flankierenden Maßnahmen[, etwa] der Familienpolitik und Steuerpolitik“ (Lesch 2013, 209), tritt.

6. Perspektiven

Wenn wir also nach Lohngerechtigkeit fragen, dann bleibt zunächst einmal die vielleicht ernüchternde Erkenntnis, dass es gerechtigkeits-theoretisch kein absolutes Kriterium gibt, aus dem sich ein „gerechter Lohn“ eindeutig ableiten ließe. Gleichzeitig wurde aber deutlich, dass die Suche nach sozialer Gerechtigkeit auch und unbedingt in der Lohngestaltung ihren Platz hat. Hierfür wollte ich – neben den klassischen Positionen christlicher Sozialtradition – auch so etwas wie „ungerechtigkeitssensible Sonden“ anbieten, mit denen sich Lohnungerechtigkeiten in konkreten Situationen und Konstellationen aufspüren lassen, gilt doch auch hier, was Walter Lesch mit Bezug auf Michael Walzer feststellt, dass jene „Gesellschaftskritik [...] am meisten zu überzeugen [vermag], die aus der genauen Kenntnis der Situation argumentiert“ (Lesch 2013, 167).

Ein solches Vorhaben liegt außerhalb der Möglichkeiten des vorliegenden Beitrags. Gleichwohl war es mein Anliegen aufzuzeigen, dass die Dynamik von marktgerechten Lohnentwicklungen, die durch die Regulierung des Arbeitsmarktes, das System der Tarifverträge und der sozialen Sicherungssysteme gebändigt zu sein schien, heute unter den globalisierungsbedingten Vorzeichen staatlicher Steuerungsdefizite und -differenzen sowie unter dem Druck einer sich immer weiter digitalisierenden Arbeitswelt wieder stärker in den Vordergrund tritt. Die zu beobachtenden Phänomene von extremen Lohnasymmetrien im globalen Nord-Süd-Gefälle, von Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern, von Armut und Unsicherheit trotz Arbeit, sind beispielsweise starke Indizien für Lohnungerechtigkeit. Es widerspricht dem sozialetischen Kriterium existenzermöglichender und -sichernder Löhne, zumal dann, wenn davon in

besonderer Weise Familien, vor allem in Großstädten oder „Boom-Regionen“, betroffen sind, die ihre Kinder nicht angemessen versorgen können¹⁷ und die durch ihre familiäre Situation auf ein höheres Maß an Einkommenssicherheit angewiesen sind.

Allerdings – so jedenfalls meine optimistische Annahme – ist weder im Übergang zur Digitalwirtschaft und nachindustriellen Dienstleistungsgesellschaft noch in der Entstandardisierung von Erwerbsarbeit eine quasi-automatische Prekarisierung von Löhnen angelegt. Für eine sozial-ökologische Transformation der gegenwärtigen (und zukünftigen) digital und global vernetzten Wirtschaft, die auch das Phänomen der Lohnungerechtigkeiten im Blick hat, bedarf es aber einer immer wieder neuen Koordination berechtigter Interessen, Ansprüche und Erwägungen, die nicht der Logik des Marktgeschehens alleine überlassen werden sollte. Der Sinn für Ungerechtigkeit sensibilisiert dabei für (unbeachtete) Erfahrungen der Ungerechtigkeit sowie für deren Wahrnehmung, Artikulation und Repräsentation. Es ist damit zu rechnen, dass dabei zwangsläufig miteinander konfligierende, bisweilen unvereinbare Werte und Ansprüche auftreten. Der Sinn für Ungerechtigkeit enthebt nicht der Mühen des begründeten Widerspruchs, sondern ist ein erklärtermaßen kontingenter Ausgangspunkt gerechtigkeitsethischen Engagements. Moralische Empörung ersetzt nicht ethische Argumentation, vielmehr soll eine besondere Sensibilität für Ungerechtigkeit die Suche nach und die Verständigung über gesellschaftlich tragfähige Regeln der Lohngerechtigkeit ermöglichen. Deshalb plädiert Shklar dafür, dass der Sinn für Ungerechtigkeit im Politischen in „Verfahren [eingebettet werden muss], die es ermöglichen, in unserem Zusammenleben darüber zu verhandeln“ (Shklar 1992, 195) und schlägt hierfür „ein System wirkungsvoller und anhaltender Mitbestimmung aller Bürger [vor], in dem keiner immer gewinnt oder verliert“ (ebd., 196). Die Fragen „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?“ (Szene 1), „Ungleicher Lohn für ungleiche Arbeit?“ (Szene 2), „Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit?“ (Szene 3), „Löhne, die zum Leben reichen?“ (Szene 4) und „Lohn als Anerkennung?“ (Szene 5) wären dann immer auch Gegenstand zivilgesellschaftlicher Diskurse und Aufgabe politischer Gestaltung.

¹⁷ Es geht hierbei in hohem Maße auch um Fragen der Beteiligungs- und Chancengerechtigkeit, insofern Armut – wie uns zuletzt wieder die Folgen des Home-Schooling während des Corona-Lockdowns vor Augen führten – massiv die Chancengleichheit zwischen Kindern verschärft.

Literaturverzeichnis

- Anzenbacher, Arno** (1988): Zur Kompetenz der Kirche in Fragen des wirtschaftlichen Lebens. In: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 29, 73–86.
- Anzenbacher, Arno** (1997): Christliche Sozialethik. Einführung und Prinzipien (UTB für Wissenschaft). Paderborn u.a.: Schöningh.
- Bachmann, Claudius** (2018): Gestaltungsfragen der Digitalität. Sozialethische Perspektiven. In: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 59, 353–362.
- Bachmann, Claudius** (2020): "Eine oszillierende Einheit" (W. Korff) - Sozialethische Erkundungen einer wirtschaftsethischen Topologie. In: Bachmann, Claudius; Kaiser-Duliba, Alexandra; Sturm, Cornelius (Hg.): Wirtschaftsethik. Sozialethische Beiträge (Forum Sozialethik, 21). Münster: Aschendorff, 17–60.
- Crane, Andrew; Matten, Dirk** (2010): business ethics. Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization. 3. Aufl. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Emunds, Bernhard** (2009): Familiengerechter Lohn. In: Hahn, Judith (Hg.): Gerechter Lohn in der Kirche. Sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TVÖD durch die Kirchen (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, 57). Frankfurt am Main, 45–73.
- Emunds, Bernhard** (2011): Gerechter Lohn. Ein Plädoyer für den Mindestlohn und ein Extrakindergeld (Kirche und Gesellschaft - Grüne Reihe, 385).
- Frambach, Hans A.; Eissrich, Daniel** (2016): Der dritte Weg der Päpste. Die Wirtschaftsideen des Vatikans. Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft.
- Gracie, Carrie** (2018): Enough is enough, online unter <https://www.theguardian.com/media/2018/jan/08/carrie-gracie-letter-in-full>, abgerufen am 22.04.2021.
- Heimbach-Steins, Marianne** (2004): Universalitätsanspruch und prophetischer Auftrag – kritische Korrektive christlicher Ethik. Eine katholisch-theologische Perspektive. In: Lob-Hüdepohl, Andreas (Hg.): Ethik im Konflikt der Überzeugungen (Studien zur theologischen Ethik, 105). Freiburg/Schweiz: Academic Press Fribourg, 95–118.
- Heimbach-Steins, Marianne** (2020): Systemrelevant! Arbeitsbedingungen in der Altenpflege (Kirche und Gesellschaft - Grüne Reihe, 474).
- Kaplow, Ian** (2005): Epistemologische Aspekte des Sinns für Ungerechtigkeit. In: Kaplow, Ian; Lienkamp, Christoph (Hg.): Sinn für Ungerechtigkeit. Ethische Argumentationen im globalen Kontext (Interdisziplinäre Studien zu Recht und Staat, Bd. 38). Baden-Baden: Nomos, 40–48.

- Lesch, Walter** (2013): Übersetzungen. Grenzgänge zwischen philosophischer und theologischer Ethik (Studien zur theologischen Ethik, 139). Freiburg, Schweiz: Acad. Press Fribourg.
- Liebsch, Burkhard** (2005): Der Sinn der Gerechtigkeit im Zeichen des Sinns für Ungerechtigkeit. In: Kaplow, Ian; Lienkamp, Christoph (Hg.): Sinn für Ungerechtigkeit. Ethische Argumentationen im globalen Kontext (Interdisziplinäre Studien zu Recht und Staat, Bd. 38). Baden-Baden: Nomos, 11–39.
- Neuhäuser, Christian** (2018): Reichtum als moralisches Problem (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 2249). Berlin: Suhrkamp.
- Nozick, Robert** (2012): Anarchy, state, and utopia. Malden, MA: Blackwell.
- Quaing, Lea; Heimbach-Steins, Marianne; Hänselmann, Eva** (2021): Anerkennungsdefizite bei der Pflegearbeit im Privathaushalt: Ergebnisse der Interviewstudie. In: Emunds, Bernhard; Heimbach-Steins, Marianne; Hagedorn, Jonas; Hänselmann, Eva (Hg.): Pflegearbeit im Privathaushalt. Sozialethische Analysen (Gesellschaft - Ethik - Religion, 18). Paderborn: Verlag Ferdinand Schöningh, 221–241.
- Rawls, John** (2017): Eine Theorie der Gerechtigkeit (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 271). 20. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Shklar, Judith N.** (1992): Über Ungerechtigkeit. Erkundungen zu einem moralischen Gefühl (Rotbuch Rationen). Berlin: Rotbuch-Verl.
- Ulrich, Peter** (1998): Wofür sind Unternehmen verantwortlich? Teil II: Stakeholder-Dialog und republikanische Mitverantwortung. In: Forum Wirtschaftsethik 6 (1), 3–9.
- Veith, Werner** (2004): Gerechtigkeit. In: Heimbach-Steins, Marianne (Hg.): Christliche Sozialethik. Ein Lehrbuch. Grundlagen. Regensburg: Pustet, 315–326.
- Walzer, Michael** (Hg.) (1990): Kritik und Gemeinsinn. Drei Wege der Gesellschaftskritik (Rotbuch Rationen). Berlin: Rotbuch-Verl.
- Wiemeyer, Joachim** (2009): Sozialethische Überlegungen zum marktgerechten Lohn. In: Hahn, Judith (Hg.): Gerechter Lohn in der Kirche. Sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TVöD durch die Kirchen (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, 57). Frankfurt am Main, 70–87.
- Winkler, Katja; Möhring-Hesse, Matthias** (2018): Reflexive Repräsentation der „Gerechtigkeiten von unten“. Wie kann die Urteilskraft Subalternen in der theologischsozialethischen Theoriebildung aufgegriffen werden? In: Emunds, Bernhard (Hg.): Christliche Sozialethik - Orientierung welcher Praxis? Friedhelm Hengsbach SJ zu Ehren (Ethik und Gesellschaft, 4). Baden-Baden: Nomos; Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 153–178.

Der Autor

[Claudius Bachmann](#), Dr. rer. pol.,

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Christliche Sozialwissenschaften, WWU
Münster, Schriftleiter des [Jahrbuchs für Christliche Sozialwissenschaften](#)

Kontakt: claudius.bachmann@uni-muenster.de

Bisher erschiene Sozialethische Arbeitspapiere des ICS

Arbeitspapier Nr.1:

Heimbach-Steins, Marianne/ Enxing, Julia/ Görtz-Meiners, Vanessa/ Krause, Felix/ Riedl, Anna Maria (2015): Voraussetzungen, Ansätze und Schwierigkeiten der Vermittlung von kirchlicher Lehre und christlicher Praxis: eine theologische Stellungnahme zur Außerordentlichen Bischofssynode zur Familie 2014.

Arbeitspapier Nr.2:

Heimbach-Steins, Marianne (2015): Flüchtlinge und Flüchtlingspolitik: ethische Prüfsteine.

Arbeitspapier Nr.3:

Heimbach-Steins, Marianne/ Stockmann, Nils (2015): „Pope for Planet“?: Laudato Si‘ als „dringliche Einladung zum Dialog“ (LS 14) und das weltweite Echo auf die Enzyklika.

Arbeitspapier Nr.4:

Urselmann, Judith/ Heimbach-Steins, Marianne (2016): Migration und Stadt: eine sozialethische Skizze.

Arbeitspapier Nr.5:

Heimbach-Steins, Marianne/ Motzigkeit, Denise/ Redemann, Janine/ Frerich, Karolin/ Štica, Petr (2016): Familiäre Diversität und pastorale Unterscheidung. Eine theologisch-ethische Analyse zum nachsynodalen Schreiben Amoris laetitia.

Arbeitspapier Nr.6:

Bausch, Christiane / Eggers, Nina E. (2017): Zur Frage der Grenzen von Solidarität und Verantwortung in der europäischen Flüchtlingspolitik.

Arbeitspapier Nr.7:

Riedl, Anna Maria (2017): Kindeswohl zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Sozialethische Sondierungen zu Fragen der Anerkennung und einer Ethik der Verletzlichkeit.

Arbeitspapier Nr.8:

Heimbach-Steins, Marianne (verantwortl.) / Filipovic, Alexander (verantwortl.) / Becker, Josef / Behrens, Maren / Wasserer, Theresa (2017): Grundpositionen der Partei „Alternative für Deutschland“ und der katholischen Soziallehre im Vergleich. Eine sozialethische Perspektive.

Arbeitspapier Nr.9:

Heimbach-Steins, Marianne (2017): Religion als Ressource politischen Handelns – Chancen und Herausforderungen für die innerchristliche Ökumene.

Arbeitspapier Nr.10:

Soggeberg, Philipp (2018): Katholische Jugendverbände als Träger der kirchlichen Soziallehre - Das theologische Selbstverständnis des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) im Spiegel des Sozialworts der Jugend

Arbeitspapier Nr.11:

Heimbach-Steins, Marianne (2019): Solidarisch, nachhaltig, beteiligungsgerecht: Weltkirchliche Caritas-Arbeit – Notizen einer Peru-Reise mit Caritas International

Arbeitspapier Nr.12:

Hänselmann, Eva / Heimbach-Steins, Marianne / Quaing, Lea (2019): Angehörigenpflege – unsichere Existenz und politische Vereinnahmung

Arbeitspapier Nr.13:

Behrens, Maren (2020): Eine philosophische Auseinandersetzung mit der katholischen Genderkritik.

Arbeitspapier Nr. 14:

Marianne Heimbach-Steins, Claudius Bachmann, Eva Hänselmann, Barbara Ladenburger, Lina-Marie Ostertag, Lea Quaing, Lukas Rehbach, Gary Slater, Judith Urselmann (2021): Die Enzyklika Fratelli tutti von Papst Franziskus (3. Oktober 2020). Sozialethische Beobachtungen und Analysen.

Die Arbeitspapiere sind online verfügbar unter:

<https://www.uni-muenster.de/FB2/ics/publikationen/Arbeitspapiere.html>

