

16/2018

Günther Schmid

## MINDESTLOHN – EIN GERECHTER LOHN?

Plädoyer für einen Autonomie stärkenden  
Mindestlohn

## **Die Friedrich-Ebert-Stiftung**

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

## **Die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung**

Die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik verknüpft Analyse und Diskussion an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit, um Antworten auf aktuelle und grundsätzliche Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu geben. Wir bieten wirtschafts- und sozialpolitische Analysen und entwickeln Konzepte, die in einem von uns organisierten Dialog zwischen Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit vermittelt werden.

## **WISO Diskurs**

WISO Diskurse sind ausführlichere Expertisen und Studien, die Themen und politische Fragestellungen wissenschaftlich durchleuchten, fundierte politische Handlungsempfehlungen enthalten und einen Beitrag zur wissenschaftlich basierten Politikberatung leisten.

## **Über den Autor dieser Ausgabe**

**Günther Schmid** ist Professor a. D. für Ökonomische Theorie der Politik an der Freien Universität Berlin und Direktor Emeritus am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) für Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung. Sein jüngstes Buch (2018) beschäftigt sich mit der Zukunft der Arbeit in Europa und der Erneuerung des europäischen Sozialmodells.

## **Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich**

**Andreas Wille** leitet in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik die Bereiche Arbeit und Qualifizierung.

Günther Schmid

# MINDESTLOHN – EIN GERECHTER LOHN?

## Plädoyer für einen Autonomie stärkenden Mindestlohn

4	<b>VORWORT</b>
5	<b>ZUSAMMENFASSUNG</b>
6	<b>1 EINLEITUNG</b>
7	<b>2 DER MINDESTLOHN AUS NORMATIVER PERSPEKTIVE</b>
7	2.1 Gerechtigkeit als Verhältnismäßigkeit
10	2.2 Gerechtigkeit als Fairness
11	2.3 Chancengerechtigkeit durch Umverteilung
13	2.4 Befähigungsgerechtigkeit
15	2.5 Gerechtigkeit durch diskursive Autonomie
18	<b>3 DER MINDESTLOHN AUS POLITISCH-ÖKONOMISCHER PERSPEKTIVE</b>
18	3.1 Gerechter Mindestlohn ein „Lebenslohn“? Die USA als Vorreiter
19	3.2 Der Mindestlohn aus europäischer Perspektive: Höhe und Wirkungen
22	<b>4 FAZIT</b>
25	Literaturverzeichnis

# VORWORT

Als die Mindestlohnkommission Ende Juni 2018 ihren Zweiten Beschluss zur Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns verkündete, deutete in den öffentlichen Reaktionen wenig auf die Kontroverse hin, die der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zu Beginn des Jahres 2015 vorausgegangen war. Die langjährige Debatte über das Für und Wider des Mindestlohns war zum einen durch die Auseinandersetzung über die volkswirtschaftlichen Auswirkungen einer allgemeinen Lohnuntergrenze geprägt: Insbesondere die Frage nach der Beschäftigungswirkung des Mindestlohns, verbunden mit dem Schreckensszenario eines massenhaften Verlusts an Arbeitsplätzen, erhitze die Gemüter. Zum anderen spielte der Mindestlohn eine zentrale Rolle in der Diskussion um soziale Gerechtigkeit, welche in den letzten Jahren in Deutschland wieder verstärkt geführt wird. „Von seiner Hände Arbeit leben zu können“ gilt für die Bürger\_innen in einem der reichsten Länder der Welt zu recht als Mindestmaß, das Einkommen nicht unterschreiten dürfen. Dieser Anspruch gewinnt in der gesellschaftlichen Wahrnehmung umso mehr an Gültigkeit, je weniger die Spitzengehälter am anderen Ende der Einkommensskala im Verhältnis zu Leistung und Verantwortung zu stehen scheinen.

Die Diskussion um den Mindestlohn hat einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, den Blick für das Problem der Erwerbsarmut in Deutschland zu schärfen und die Auswirkungen zu thematisieren, die eine zunehmende soziale Ungleichheit nicht zuletzt auf die breite Akzeptanz der Demokratie in unserem Land hat. Die unterschiedlichen ökonomischen und normativen Argumente, die in der Debatte um die allgemeine Lohnuntergrenze ins Feld geführt wurden und werden, vermögen jedoch die Frage nicht zu beantworten: Ist der Mindestlohn nun ein „gerechter“ Lohn? Und wenn ja, in welcher Höhe? Dieser Aufgabe hat sich die vorliegende Publikation verschrieben.

Auf der Suche nach der Antwort nach dem „gerechten“ Lohn nimmt der Autor Günther Schmid zunächst die philosophischen Schulen der Gerechtigkeit von der Antike bis zur Gegenwart in den Fokus. Diese normative Perspektive auf den Mindestlohn verdeutlicht, wie vielschichtig die Anforderungen sind, die an einen „gerechten“ Lohn gestellt werden. Schließlich gilt es, unterschiedliche Dimensionen von Gerechtigkeit abzuwägen, deren Ziele miteinander in Konflikt geraten können.

Auch die Höhe des Mindestlohns ist Gegenstand wiederkehrender Auseinandersetzungen, die gleichermaßen mit ökonomischen wie normativen Argumenten ausgetragen werden. Die Enttäuschung über die Wirksamkeit von Mindestlöhnen bei der Bekämpfung von Erwerbsarmut hat in den vergangenen Jahren dem umfassenderen Konzept des „Lebenslohns“ Auftrieb gegeben, der – anders als der nominale Mindestlohn – nicht nur ein Existenzminimum garantieren, sondern eine würdige Lebenshaltung ermöglichen und so die Autonomie des und der Einzelnen stärken soll. Die kritische Auseinandersetzung mit dem Konzept des „Lebenslohns“ zu Beginn des zweiten Teils der Publikation ist für den Autor Anlass, den Forschungsstand zu den Auswirkungen von Mindestlöhnen auf Beschäftigung, Produktivität, die allgemeine Lohnstruktur und die Erwerbsarmut zu skizzieren.

Dabei gilt es auch zu bedenken, dass der Arbeitsmarkt im Zuge der digitalen Revolution vor tief greifenden Veränderungen steht und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit im Lebensverlauf einen höheren Stellenwert als bislang einnehmen muss. Dies mindert nicht die Bedeutung des Mindestlohns. Der Mindestlohn kann jedoch – so die zentrale Schlussfolgerung der Publikation – nur ein Element sein, um die individuelle Autonomie in einer unsicherer werdenden Arbeitswelt zu stärken. Hier bedarf es in größerem Maße als bisher, erstens, einer bedarfsgerechten öffentlichen Infrastruktur, die allgemeinen Zugang zu hochwertiger Bildung und Weiterbildung, verlässlicher Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen oder auch einem reibungslosen öffentlichen Nahverkehr gewährleistet. Zweitens liegen die Armutsrisiken nicht alleine in einem ausbeuterischen Lohn begründet. Armutsgefährdende Beschäftigungsverhältnisse wie Solo-Selbstständigkeit müssen stärker in den Blick genommen werden. Drittens gewinnen Transferzahlungen an Bedeutung, die Unterstützung in individuellen Lebenslagen, wie Arbeitslosigkeit oder eine Gründungsphase, bieten.

Wir wünschen den Leser\_innen eine anregende und erkenntnisreiche Lektüre.

## ANDREAS WILLE

Leiter der Arbeitsbereiche Arbeit und Qualifizierung

## ZUSAMMENFASSUNG

Trotz der Warnungen tonangebender Ökonom\_innen führte Deutschland im Januar 2015 einen gesetzlichen Mindestlohn ein.<sup>1</sup> Dieser war jedoch selbst bei den Gewerkschaften umstritten, nahm er doch die Verantwortung für Löhne ein Stück weit aus ihrer Hand. Der sinkende Deckungsgrad tarifgebundener Löhne ließ den Ruf nach dem Gesetzgeber jedoch lauter werden. Ein weiterer Grund war die verbreitete Auffassung, ein Lohn müsse gerecht sein in dem Sinne, dass er allen voll Erwerbsfähigen zumindest ein würdiges Existenzminimum gewährleistet. Steigende Erwerbsarmut und Ungleichheit widersprachen dieser Vorstellung.

Dieses Gerechtigkeitsargument für Mindestlöhne steht aber auch heute noch auf wackligen Beinen. Für die Hauptströmung der Ökonom\_innen ist Gerechtigkeit kein Argument. Es ist der Markt, der die Gerechtigkeit bestimmt, und falls Löhne wegen geringer individueller Produktivität doch nicht ausreichen sollten, müsse der Staat sie aufstocken. Selbst der Nobelpreisträger für Ökonomie, Amartya Sen, kommt in seiner Kritik an Gerechtigkeitsphilosophen wie John Rawls und Ronald Dworkin zum Schluss, dass deren Kriterien zwar einleuchtend, aber wirklichkeitsfremd seien. Doch auch Sen meint, dass wir um einen Gerechtigkeitsdiskurs nicht herumkommen: Die Menschen haben nun mal einen starken Gerechtigkeitssinn. Da dieser aber je nach Lage, Zeit und Ort unterschiedlich sein kann, hält Sen es für sinnvoller, die Gerechtigkeitsdiskurse über Löhne und deren Auswirkungen genau zu verfolgen und dann daraus pragmatisch Schlüsse für Korrekturen zu ziehen. Die Frage ist also: Wie können wir auf dem Grat zwischen dem idealistischen und scheinbar belanglosen Normenkatalog der Philosophen und dem fast zynisch anmutenden Pragmatismus der Fachökonom\_innen wandern, um zu einer zeitgemäßen Antwort zu gelangen, ob dem Mindestlohn das Prädikat „gerecht“ zusteht, und wenn ja, in welcher Höhe und mit welcher Perspektive?

Die Antwort darauf erfolgt hier in zwei Schritten. Zunächst lasse ich die wichtigsten philosophischen Schulen der Gerechtigkeit Revue passieren, angefangen von Platons Theorie der „Verhältnismäßigkeit“, der mittelalterlichen Ständephilosophie des Thomas von Aquin, der politischen Ökonomie von Adam Smith bis hin zur Theorie der „Gerechtigkeit als Gesellschaftsanalyse“ von Axel Honneth. Schwerpunkte sind jedoch die ökonomisch-philosophischen Schulen von John Rawls, Ronald Dworkin und Amartya Sen – auch heute noch die Säulen des modernen Gerechtigkeitsdiskurses. Das Ergebnis ist eine Präzisierung der These, wonach die Beurteilung, ob ein Mindestlohn „gerecht“ ist, neben der Beschäftigungswirkung auch nichtökonomische Dimensionen des Lohnes wie politische Teilhabe und Vertrauen einbeziehen muss. Diese soziale Dimension der Entlohnung ist wiederum eine der Ursachen dafür, dass die Höhe des Mindestlohns selbst seine Voraussetzung schaffen kann, nämlich eine nachhaltige Erhöhung der Produktivität durch die Bereitschaft zur Kooperation. Ein als gerecht empfundener Mindestlohn gibt einer Gesellschaft gewissermaßen einen Ruck solidarischer Leistungsbereitschaft, die ein anonymer Marktlohn nie und nimmer vermitteln kann. Über Bedarfs-, Leistungs- und Chancengerechtigkeit hinaus gilt es also auch, die Dimension der Verfahrensgerechtigkeit ins Auge zu fassen.

Auch die ersten Erfahrungen mit dem deutschen Mindestlohn geben Anlass dazu, den Tunnelblick auf die Beschäftigungswirkung hinter sich zu lassen und die gesellschaftspolitischen Dimensionen der Entlohnung stärker einzubeziehen. Darüber hinaus stellt die digitale Ökonomie mit ihrer räumlichen Entgrenzung ganz neue Herausforderungen an die individuelle Befähigung, eine anständig entlohnte Arbeit zu erzielen. Das Konzept eines „Lebenslohns“ (living wage), der nicht nur ein würdiges Existenzminimum garantieren, sondern auch die individuelle Autonomie stärken soll, erscheint nur auf den ersten Blick ausreichend für eine zeitgemäße Lösung. Entscheidender wird es sein, so die zweite These, zunächst die demokratische Beteiligung bei der Festlegung des Mindestlohns zu erweitern. Nur so kann die gesetzliche Auflage einer „Gesamtabwägung“ und der „Angemessenheit“ eines Mindestschutzes der Arbeitnehmer\_innen gewährleistet werden.

---

<sup>1</sup> Der Autor dankt Oliver Bruttel, Karin Gottschall, Martin Kronauer, Claudia Weinkopf und der FES-Redaktion für wertvolle Hinweise zu dieser Publikation.



## 1

## EINLEITUNG

Der Verein für Socialpolitik, die traditionsreiche Zunft der deutschsprachigen Ökonom\_innen mit etwa 4.000 Mitgliedern, hat zum Mindestlohn nach wie vor ein ebenso distanziertes Verhältnis wie zum Sozialen. Letztlich, so ihre Annahme, ist der Markt „sozial“, wenn er möglichst ungehindert wirken darf. Sollte dabei das Soziale aufgrund von „Marktversagen“ doch unter den Tisch fallen, wäre allenfalls an „Lohnergänzungen“ zu denken (Sinn 2003a, 2003b). Die Forderung nach einem „gerechten“ Lohn – dass jeder wenigstens „von seiner Hände Arbeit leben kann“ – ist in den Augen vieler Mainstream-Ökonom\_innen bestenfalls naiv, unter Kolleg\_innen eher rufschädigend. Einen anderen Maßstab als die messbare Wirkung auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit gibt es nicht für gerechte Löhne.

Mit dieser engen Auffassung kann sich der Verein weder auf seine Geschichte noch auf internationale Standards berufen. Schon der zentrale Mitbegründer des Vereins für Socialpolitik, Gustav Schmoller, war ein dezidierter Vertreter verteilter Gerechtigkeit: Ein „fester Taglohn“ habe sowohl ökonomisch als auch ethisch seine Berechtigung. Ökonomisch gewährte er Kooperationsbereitschaft, ethisch ein Leben in Würde und gesellschaftlicher Anerkennung (Schmoller 1898: 89–90). Dass die außerökonomische Begründung für einen Mindestlohn selbst unter ansonsten liberal gesinnten Ökonom\_innen eine feste Größe darstellt, lässt sich mit einem kurzen Blick auf Großbritannien belegen. Dort bestimmt seit 1997 die britische Niedriglohnkommission (Low Wage Commission – LPC) das Minimum an Bezahlung. Gewerkschaften, Arbeitgeber\_innen und Wissenschaftler\_innen – gleichgewichtig vertreten – tariieren dort in einem sorgfältigen Analyse- und Aushandlungsprozess die Höhe des Mindestlohns aus, sodass ihre Vorschläge in der Regel von Regierung und Parlament angenommen und in den Gesetzesrang gehoben werden. Das heftig umstrittene britische Mindestlohngesetz der noch jungen Blair-Regierung errang wider Erwarten hohe Anerkennung in der Öffentlichkeit, bald auch von den Arbeitgeber\_innen und schließlich von der nachfolgenden konservativen Regierung. Es war vor allem das politisch legitimierte Verfahren, das dem nationalen Mindestlohn den Ruf der erfolgreichsten politischen Reform in der jüngsten Geschichte Großbritanniens verschaffte (Brown 2009; Metcalf 2008; Schmid 2016).

Dieser gute Ruf des britischen Modells beflügelte nicht nur die Durchsetzung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, sondern veranlasste auch den deutschen Gesetzgeber, eine ähnlich strukturierte Mindestlohnkommission einzusetzen, allerdings mit vier erheblichen Unterschieden: Erstens wurde der Eingangssatz des Mindestlohns (8,50 Euro) politisch von der damaligen Regierungskoalition (CDU/SPD) bestimmt und nicht wie in Großbritannien von der LPC; zweitens soll sich die deutsche Mindestlohnkommission weitestgehend an der Entwicklung der Tariflöhne orientieren; drittens haben die beiden deutschen akademischen Vertreter\_innen im Gegensatz zu ihren britischen Kolleg\_innen kein Stimmrecht; und viertens soll der Mindestlohn nicht jedes Jahr, sondern nur alle zwei Jahre angepasst werden.

Erst in jüngster Zeit gerieten sowohl der britische Mindestlohn wie auch die LPC wieder unter Beschuss. Kern dieser Kritik war die Festlegung des Mindestlohns auf einen einheitlichen Lohnsatz und die verengte Perspektive auf die Beschäftigungswirkung. Noch unter David Cameron entschied sich die Regierung im Frühjahr 2016, dem Vorschlag der LPC nicht zu folgen und stattdessen einen „nationalen Lebenslohn“ von 7,20 britischen Pfund pro Stunde (circa 9,10 Euro nach damaligem Kurs) für Erwachsene (ab 25 Jahren) einzuführen. Zudem legte sich die Regierung – im krassen Gegensatz zum bisherigen Verfahren – auf ein mittelfristiges Ziel fest: Die Höhe des „Lebenslohns“<sup>2</sup> soll im Jahr 2020 mehr als 9 Pfund pro Stunde betragen; dies entspräche rund 60 Prozent des Medianlohnes und nach heutigem Kurs<sup>3</sup> umgerechnet etwa 10,20 Euro. Um die Mindestbezahlung an einer anständigen Lebenshaltung ausrichten zu können, will die Regierung sogar ausdrücklich eine gewisse Erhöhung der Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen. Inwieweit diese Neuorientierung an einem „Lebenslohn“ normativ wie ökonomisch Sinn macht, wird nun Gegenstand der folgenden Erörterungen sein.

<sup>2</sup> Im Folgenden setze ich den Begriff in Anführungsstrichen, weil die direkte deutsche Übersetzung des englisch-amerikanischen Begriffs „living wage“ zu dem Missverständnis führen könnte, es handle sich um ein im Laufe des Arbeitslebens erzielt Lohn Einkommen.

<sup>3</sup> Der „heutige Kurs“ bezieht sich hier und im Folgenden jeweils auf die Umrechnung mittels Währungsrechner am 28.6.2018.

## 2

## DER MINDESTLOHN AUS NORMATIVER PERSPEKTIVE

### 2.1 GERECHTIGKEIT ALS VERHÄLTNISSMÄSSIGKEIT

*„Wird doch für Ungleiche das Gleiche, wenn es das Maß nicht trifft, zum Ungleichen, und durch beides werden häufige Aufstände in den Staaten erzeugt“ (Platon, Nomoi: 757a).*

In seiner nach wie vor lesenswerten Geschichte der westlichen Philosophie verweist Bertrand Russell (1961: 46) auf eine Konstante des griechischen Denkgebäudes. Es war Anaximander, ein Schüler von Thales aus Milet (um 6. Jahrhundert v. Chr.), der diese Idee am deutlichsten formulierte: Gerechtigkeit ist der Ausdruck für die Beachtung des unveränderlichen kosmischen Gesetzes der Verhältnismäßigkeit. Dieses Gesetz wird im Kampf der Elemente (damals Feuer, Wasser, Erde und Luft) um die Vorherrschaft ständig verletzt, sodass in der daraus resultierenden Evolution immer wieder die Balance herzustellen ist; selbst die Götter sind diesem Naturgesetz der Verhältnismäßigkeit unterworfen.

Platon (ca. 428–348 v. Chr.) nahm diese Idee auf und übertrug sie auf die Gesetze des Staates. Im Buch „Nomoi“ beginnt er seine Überlegungen mit der nicht unwichtigen Feststellung, der Grundbesitz eines Menschen werde durch Los bestimmt und dieser dürfe niemandem weggenommen werden. Es wäre sogar schön, wenn jeder mit „gleichem Besitze in die Niederlassung käme“. Das sei aber unmöglich, weil sich die Menschen eben mit unterschiedlicher „Habe“ einfinden. Darum sei es nötig, diese Unterschiede in vier Vermögensklassen einzuteilen, „um eine Gleichheit der Verhältnisse im Staate herzustellen [...], dass eine Verschiedenheit der Vermögensklassen eintrete, damit Staatswürden, Beisteuern und Verteilungen nach Schätzung des jedem Gebührenden bestimmt werden, nicht bloß der Tugend seiner Ahnen und der eigenen oder seiner Körperkraft und Schönheit gemäß, sondern auch mit Berücksichtigung seines Reichtums und seiner Armut, und damit sie, Ehren und Staatswürden auf das gleichförmigste in zwar ungleicher, aber verhältnismäßiger Weise erhaltend, nicht in Zwistigkeiten geraten“ (Platon, Nomoi: 744 b,c).

Darum bedürfe es eines Gesetzes, um diese Verhältnismäßigkeit zu bewahren: „In einem Staate [...], der von der größten Krankheit, welche wir richtiger Auflösung als Aufruhr nennen, frei bleiben soll, darf sich weder bei einigen Bürgern drückende Armut noch dagegen auch Reichtum finden, da beide jene erzeugen; der Gesetzgeber muss daher eine Begrenzung jedes dieser beiden bezeichnen. Die Grenze der Armut bestimme also der Wert eines Loses, welches jedem bleiben muss und dessen Verringerung keine Obrigkeit jemals gestatten wird, so wenig wie irgendeiner der übrigen Bürger, welcher den Ruhm der Tugend erstrebt. Indem der Gesetzgeber dieses als Maßstab annimmt, wird er das Doppelte, Dreifache, ja Vierfache davon zu besitzen gestatten; erlangt aber einer mehr als das, indem er es fand oder irgendwoher geschenkt bekam oder es verdiente oder durch einen anderen Glücksfall der Art das Maß Überschreitende gewann, der dürfte wohl, wenn er an den Staat und die über ihn waltenden Götter es abgibt, einen guten Ruf erlangen und keiner Strafe unterliegen [...]“ (Platon, Nomoi: 744e, 745a).

Genau genommen beziehen sich Platons Überlegungen nicht auf Löhne, sondern nur auf Besitz. Lohnarbeit galt zur damaligen Zeit sogar als entwürdigend und war Sache von Sklav\_innen. Deren „Mindestlohn“ war das Existenzminimum im primitivsten Sinne: Die damaligen Herren sahen die Legitimation der Sklavenhaltung darin, diese Menschen zumindest am Leben zu lassen, anstatt sie – als Unterlegene und angeblich nicht gleichwertige Wesen – totzuschlagen. Als Dank oder zum Ausgleich sollten sie wenigstens unbegrenzt arbeiten. Selbst angesehene Ökonom\_innen, darunter auch der eingangs schon erwähnte „Kathedersozialist“ Schmoller, feierten diese Arbeitsteilung noch bis Ende des 19. Jahrhunderts als evolutionären Fortschritt oder gar als „die große Arbeitsschule der Menschheit“.<sup>4</sup> Wäre die Sklavenarbeit der gesellschaftlichen Bewertung unterworfen

<sup>4</sup> „Die Sklaverei war einige Jahrhunderte, vielleicht Jahrtausende lang allerdings nötig; sie war ein Fortschritt, weil sie technisch notwendig war, weil sie die große Arbeitsschule der Menschheit wurde. [...] Dieser Fortschritt war deswegen um so viel größer, weil er die ungerechte Ausnutzung der Gewalt noch mehr erschwerte“ (Schmoller 1898: 135–136).

gewesen, wäre Platon damals wohl auch für den Lohn zu einem ähnlichen Maßstab verteilerender Gerechtigkeit gekommen wie für das Besitzvermögen.

Auch die theoretische Weiterführung der Gerechtigkeit als Verhältnismäßigkeit durch Aristoteles (384–322 v. Chr.) im 5. Buch der „Nikomachischen Ethik“ bezieht sich nicht auf Lohnarbeit. Seine Leistung bestand in einer konzeptionellen Differenzierung des Maßstabes von Verhältnismäßigkeit, ohne jedoch Zahlen zu nennen. Tauschgerechtigkeit war „arithmetisch“: Gleiches sollte mit Gleichwertigem getauscht werden. Verteilungsgerechtigkeit war „geometrisch“: Der Ausgleich sollte Wertmaßstäben entsprechen wie Freiheit, Wohlstand, Herkunft (Adel) oder – Aristoteles' Favorit – Tugend.

Spätestens mit der Herausbildung des Handwerks im Mittelalter wird Arbeit zu einer wertmäßig geschätzten Quelle der Macht und Anlass zur Entwicklung von Maßstäben unterschiedlicher Lohnarbeit, gleichsam der ersten Arbeitswertlehre durch Thomas von Aquin (1225–1274). Das Resultat war eine Widerspiegelung der damaligen gesellschaftlichen Struktur: „Ein jedem nach seinem Stande“ (Türk 2013). Die Abgrenzung nach unten war klar: Tagelöhner hatten Anspruch auf ein Existenzminimum, wobei die Levite des Apostel Paulus an die Gemeinde Thessaloniki vorausgesetzt war: „Denn als wir bei euch waren, haben wir euch die Regel eingeprägt: Wer nicht arbeiten will, soll auch nicht essen. Wir hören aber, dass einige von euch ein unordentliches Leben führen und alles Mögliche treiben, nur nicht arbeiten“ (2. Brief des Apostel Paulus an die Thessalonicher).<sup>5</sup> Nach oben setzte Thomas von Aquin zwar weder arithmetische noch geometrische Grenzen, aber seine Ausführungen machen deutlich, dass die Lohndifferenzen vor allem durch handwerkliches Können und Verantwortung für das Resultat zu legitimieren seien, wobei er im Grunde genommen schon auf Verfahrensgerechtigkeit setzte, nämlich auf die Selbstregulierung der Stände.

Aber auch der Mindestlohn als Existenzminimum erhielt in den nachfolgenden Diskussionen „zivilisatorische“ Konturen. Die Entsprechung eines gesellschaftlichen Mindestmaßes hatte Adam Smith schon in mittlerweile klassischer Beispielhaftigkeit formuliert. Zum einen in der expliziten Erweiterung der Funktion von Löhnen, die nicht nur dem individuellen Lebensunterhalt, sondern auch der Reproduktion zu dienen hätten: „[...] so gibt es dennoch einen bestimmten Satz, unter den der übliche Lohn selbst für die allereinfachste Tätigkeit für längere Zeit, wie es scheint, nicht gedrückt werden kann. Der Mensch ist darauf angewiesen, von seiner Arbeit zu leben, und ein Lohn muss mindestens so hoch sein, dass er davon existieren kann. Meistens muss er sogar noch höher sein, da es dem Arbeiter sonst nicht möglich wäre, eine Familie zu gründen; seine Schicht würde dann mit der ersten Generation aussterben“ (Smith 1983: 59).

Zum anderen gilt es, den Mindestlohn an einem als würdig empfundenen Lebenshaltungsniveau zu orientieren, eine Auffassung, die sich heute in der Diskussion des Mindestlohns als „Lebenslohn“ widerspiegelt. Weil dieser revolutionäre Gesichtspunkt von Adam Smith meist zu wenig beachtet wird, soll er – auch wegen der heute erheiternden britischen Färbung – in einer ausführlicheren Form zitiert werden: „Unter lebenswichtigen Gütern verstehe ich nicht nur solche, die unerlässlich zum Erhalt des Lebens sind, sondern auch Dinge, ohne die achtbaren Leuten, selbst der untersten Schicht, ein Auskommen nach den Gewohnheiten des Landes nicht zugemutet werden sollte. Ein Leinenhemd ist beispielsweise, genau genommen, nicht unbedingt zum Leben notwendig. Griechen und Römer lebten, wie ich glaube, sehr bequem und behaglich, obwohl sie Leinen noch nicht kannten. Doch heutzutage würde sich weithin in Europa jeder achtbare Tagelöhner schämen, wenn er in der Öffentlichkeit ohne Leinenhemd erscheinen müsste. Denn eine solche Armut würde als schimpflich gelten, in die ja niemand ohne eigene Schuld geraten kann, wie allgemein angenommen wird. Ebenso gehören heute in England Lederschuhe aus Lebensgewohnheit unbedingt zur notwendigen Ausstattung. Selbst die ärmste Person, ob Mann oder Frau, würde sich aus Selbstachtung scheuen, sich in der Öffentlichkeit ohne Schuhe zu zeigen. Auch in Schottland ist es üblich, dass Männer aus der untersten Schicht unbedingt Lederschuhe tragen, indes nicht in gleichem Maße Frauen, die ohne weiteres barfuß gehen können, während Schuhbesitz in Frankreich wiederum weder für Männer noch für Frauen erforderlich ist. Dort kann sich jeder in der Öffentlichkeit in Holzschuhen oder gelegentlich barfuß zeigen, ohne deswegen verachtet zu werden [...]. Da die Höhe des Arbeitslohns teils durch die Nachfrage nach Arbeitskräften, teils durch die üblichen Preise für die existenznotwendigen Dinge bestimmt wird, muss alles, was diesen Durchschnittspreis erhöht, zwangsläufig zu einer Anhebung des Lohnes führen, damit der Arbeiter auch weiterhin in der Lage ist, so viel von diesen Waren zu kaufen, wie er erhalten sollte aufgrund des Entwicklungstrends der Nachfrage nach Arbeitskräften, sei er nun zunehmend, gleichbleibend oder sinkend“ (Smith 1983: 747–748).

Das Zitat bedarf keiner weiteren Kommentierung. Gustav Schmoller – siehe Einleitung – kannte offensichtlich diese Passage und nutzte sie mit leidenschaftlicher Vehemenz und getränkt mit eigener Erfahrung gegen seinen Rivalen Heinrich von Treitschke, der im Sinne des damaligen Mainstreams liberaler Ökonomen jeden Eingriff des Staates in die Lohnfindung des Marktes ablehnte: „Und in einer Zeit, die sich vor dem goldenen Kalbe in jeder noch nicht vom Zuchthause ereilten Form in den Staub wirft, steht es schlecht an, Geistliche und Lehrer, sowie einen Teil des Beamten­tums hungern zu lassen mit dem Hinweis auf den Satz: es wird nur das voll bezahlt, was Käufer auf dem Markt des Lebens findet. Wohin sind wir gekommen, dass einzelne Pfarrer ihre Kinder barfuß gehen lassen müssen, dass verhungerte Pfarrer mit großen Familien in den Zeitungen mit der Bemerkung, sie seien noch körperlich rüstig, sich zur Annahme jeder Stelle bereit erklären, die über 500 Thaler eintrage“ (Schmoller 1898: 82). Für diesen führenden Vertreter der „Kathedersozialisten“ war die Verhältnismäßigkeit

<sup>5</sup> Während Paulus damit meinte, dass man selbst für sich sorgen und anderen nicht zur Last fallen solle, wurde der Satz später abgewandelt in „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“ und zur unbedingten Pflicht umformuliert, in perverser Form sogar zum zynischen Spruch „Arbeit macht frei“ über den Eingangstoren der Konzentrationslager Auschwitz, Dachau, Sachsenhausen und Flossenbürg.



der Löhne für einen Großteil des damaligen Mittelstandes, vor allem aber für den damaligen „Vierten Stand“, die Lohnarbeiter\_innen, aus den Fugen geraten und verlangte nach dem Eingriff des Staates im Sinne „verteilerder Gerechtigkeit“. Sein Plädoyer zielte – vom festen, freilich unbestimmten, „Taglohn“ abgesehen – auf keinen festen Mindestlohn oder gar gesetzlich regulierte Maßstäbe der Lohndifferenzierung, sondern galt der Re-Orientierung an maßvollen Relationen, in denen Leistung und Qualifikation wieder besser zur Geltung kommen sollten. Schmoller, der immer auch in historischen Dimensionen dachte, fasst sein Argument der Verteilungsgerechtigkeit in folgender Weise zusammen:

„Das absolut Gerechte erforderte häufig, wenn man es sofort gesetzlich normieren und durchführen wollte, so komplizierte Bestimmungen, einen so umfangreichen und erfahrenen Beamtenstand, dass zur Zeit die aufgewandte Mühe nicht im Verhältnis zum Erfolg stünde. Und darum muss zunächst oftmals an Stelle eines absolut gerechten, alle Momente des individuellen Verhältnisses erwägenden Maßstabes, ein rohes ungefähres, aber leicht handzuhabendes Durchschnittsmaß treten, wie wir das so deutlich in der Behandlung des Arbeiterstandes sehen. Der Maßstab war hier nicht immer derselbe; nach einander lautete die dem Verhältnis zu Grunde liegende Gleichung anders und es bildeten sich so nach einander die verschiedenen sozialen Institutionen aus: die Sklaverei, die Leibeigenschaft, der freie Arbeitsvertrag. Das Maß bei der Sklaverei bestand in der rohen Gleichung: Schonung des Lebens und Unterhalt – dafür Arbeit ohne Begrenzung; bei der Leibeigenschaft: ein Grundstück, Vieh usw. – dafür bestimmte erbliche Arbeitsleistungen; beim bisherigen gewöhnlichen Arbeitsvertrag heißt es: Verzicht auf die Teilnahme am Gewinn und Verlust, dafür sofort zahlbar ein fester Taglohn. Gerechter als der Taglohn ist schon der Stücklohn, wo er anwendbar und gerecht zu handhaben ist, wo er den Arbeiter nicht zur Überanstrengung nötigt. Ebenso gerechter als der einfache Taglohn war die Kombination von Geldlohn und Erntequoten, wie solche früher ganz allgemein in der Landwirtschaft üblich war. Am gerechtesten nach idealem Maßstab ist ein kompliziertes System von festen Geldlöhnen, für alle höheren besseren Arbeiter verbunden mit Special- und Generalantientien, abgestuft nach dem Verhältnis, in dem die Arbeit des Einzelnen wichtig ist für das Resultat des Ganzen“ (Schmoller 1898: 89–90).

Von Interesse für die heutige Diskussion sind zwei Aspekte in diesem Zusammenhang. Zum einen könnte man die von Schmoller erwähnten 500 Thaler Monatslohn, die damals offenbar eine Orientierungsgröße für den monatlichen „Mindestlohn“ waren, den damals obersten Löhnen im Bereich von 25.000 Thalern gegenüberstellen; dann käme man – um im Bilde des platonischen Verhältnisses zu bleiben – auf ein Gerechtigkeitsmaß von 1:50.<sup>6</sup> Darüber hinaus war Schmoller, der sich bewusst auf kein quantitatives Maß festlegte, jedoch fest überzeugt, durch bessere statistische Informationen auch bessere Anhaltspunkte zu finden, welche Löhne gerechtfertigt seien und sowohl der gerechten Ver-

teilung als auch der ökonomischen Effizienz im Sinne von Produktivität, Wohlstand und Beschäftigung dienen. Betrachtet man die Lohn- und Vermögensunterschiede in neuerer Zeit, erscheint Platons „Vierfaches“ mehr als bescheiden. Bis zur Vorzeit des Kapitalismus scheint das „Zehnbis Fünfzehnfache“ eine implizite Regel gewesen zu sein, deren Grundprinzip in der Verhältnismäßigkeit des jeweiligen Status der Stände lag. So werden z. B. im „Goldenen Zeitalter“ der Niederlande (17. Jahrhundert) folgende Spannen an Jahresgehältern notiert: ungefähre Jahreslohn eines einfachen Handwerkers 150 Gulden; eines Amsterdamer Tuchmachers oder Zimmermanns 250 Gulden; eines mittleren Kaufmanns 1.500 Gulden; eines Großkaufmanns: 3.000 Gulden. Rembrandts Entgelt für sein bedeutendstes Meisterwerk (1642), „Die Nachtwache“, betrug 1.600 Gulden (Dash 2001: 10, 127). In der beginnenden Hochphase des Kapitalismus sind wir, wie bei Schmoller gezeigt, bei etwa 1:50 angelangt.

In dem vom Finanzkapital beherrschten Spätkapitalismus scheinen auch diese Relationen ferne Geschichte: Martin Winterkorn, ehemaliger Vorstandsvorsitzender von VW, verdiente 15.860.000 Euro im Jahr 2014 (Gehaltsreporter.de). Wie lange brauchte er, um einen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto zu verdienen? Angenommen, er arbeitete 60 Stunden pro Woche und machte keinen Urlaub. Dann ergibt sich bei 52 Wochen ein Stundenlohn von 5.083 Euro. Das ist etwa das 600-Fache von 8,50 Euro pro Stunde. In anderen Worten: Winterkorn braucht sechs Sekunden, um den Mindestlohn zu verdienen. Um den Hartz-IV-Regelsatz von damals 391 Euro zu verdienen, brauchte er gerade mal 277 Sekunden, also 4,6 Minuten.

Man mag über einen solchen Extremfall hinwegsehen. Dennoch scheint das Gesetz der Verhältnismäßigkeit – also eine Vorstellung gerechter Löhne, und damit auch eines gerechten Mindestlohns, im Verhältnis der Menschen zueinander – in Politik und Gesellschaft nach wie vor eine große Rolle zu spielen. Das kann am Beispiel der Schweiz demonstriert werden, wo im November 2013 alle Eidgenoss\_innen über eine Bürgerinitiative abstimmen durften. Der Gesetzesvorschlag lautete: „Der höchste von einem Unternehmen bezahlte Lohn darf nicht höher sein als das Zwölffache des tiefsten vom gleichen Unternehmen bezahlten Lohnes. Als Lohn gilt die Summe aller Zuwendungen (Geld und Wert der Sach- und Dienstleistungen), welche im Zusammenhang mit einer Erwerbstätigkeit entrichtet werden.“ Das Verhältnis dieser 1:12-Initiative, die von den Schweizer JungsozialistInnen ausging und schließlich von der SP, den Grünen, den Gewerkschaften und Schweizer Demokraten unterstützt wurde, beruhte auf der Vorstellung, ein\_e Manager\_in dürfe im Monat nicht mehr verdienen als ein\_e Geringverdiener\_in im Jahr.

Das Volksbegehren wurde von den Eidgenoss\_innen jedoch mit einer Mehrheit von etwa zwei Dritteln bei einer Wahlbeteiligung von 53 Prozent abgelehnt. Umgerechnet auf die ganze wahlberechtigte Bevölkerung bedeutet das: Gut ein Drittel hält ein solches Verhältnis zwischen Mindestlohn und Höchstlohn eindeutig nicht für gerecht, immerhin knapp ein Fünftel fände das jedoch gerecht.

Es ist offensichtlich, dass vor allem die Schweizer Arbeitgeber\_innen zur Ablehnung des Volksbegehrens mobilisier-

<sup>6</sup> Grobe Relationen auf der Basis der von Schmoller (1898: 174/7) angeführten Einkommensstatistiken.

ten, u. a. durch Drohung der Abwanderung aus der Schweiz. Aber vielen Schweizer Bürger\_innen war auch nicht zu vermitteln, warum „ausgerechnet“ das Verhältnis 1:12 gelten soll? Warum nicht zurück zu Platon oder zum biblischen Verhältnis 1:10? Platons Verhältnismäßigkeit von 1:4 war immerhin noch durch die Heiligkeit der Zahl 4 gedeckt. Auf eine solche ontologische Gewissheit können wir uns heute nicht mehr berufen. Das hat jedoch neuzeitliche Philosoph\_innen nicht daran gehindert, nach einem ontologischen Ersatz zu suchen. Den berühmtesten und noch heute nachhaltig wirksamen Versuch unternahm der amerikanische Philosoph John Rawls (1972; 2001) in seiner Theorie der Gerechtigkeit: Hinter dem Schleier der Unwissenheit („veil of ignorance“) hätten die Menschen eine sehr klare Vorstellung vom gerechten Lohn.

## 2.2 GERECHTIGKEIT ALS FAIRNESS

„The two principles of justice read now: (a) Each person has the same indefeasible claim to a fully adequate scheme of equal basic liberties [...]; and (b) Social and economic inequalities are to satisfy two conditions: first, they are to be attached to offices and positions open to all under conditions of fair equality of opportunity; and second, they are to be to the greatest benefit of the least-advantaged members of society (the difference principle)“ (Rawls 2001: 42–43).

Die für alle akzeptierbaren Kriterien der Gerechtigkeit müssen nach Rawls auf dem Fundament des Gesellschaftsvertrags aufbauen. Ein solcher Vertrag steht offensichtlich nicht – wie etwa Moses Gesetzestafeln – zur Verfügung, er kann nur gedanklich konstruiert werden. Wie sieht sein Konstrukt aus?

Rawls ist fest überzeugt: Hinter dem „Schleier des Unwissens“ – d. h. in Unkenntnis über die eigenen Talente und Grundausstattungen – würden sich die meisten Menschen für das sogenannte Differenzprinzip entscheiden. Welche Differenz? Differenzen sind nach Rawls nur bei Sekundärgütern berechtigt, aber nicht bei Primärgütern. Zu letzteren gehören grundlegende Freiheiten wie das Recht auf körperliche Unversehrtheit, auf Wohnung, Nahrung und Wasser, das Recht auf Meinungsfreiheit oder freie Berufswahl und schließlich auch das Recht auf Selbstachtung. Hinter dem Schleier des Unwissens wären alle Menschen dafür, bei Primärgütern dürfe es keine Differenz geben, alle müssten hier gleich ausgestattet sein. Alle anderen Güter rangieren als Sekundärgüter, bei denen Ungleichheiten in einer freien Gesellschaft unvermeidlich sind. Aber auch hier gelten Regeln: Diese Ungleichheiten (Differenzen) sind nur gerechtfertigt, solange der Zugang zu Ämtern und Positionen für alle – nach dem Prinzip der Chancengleichheit – offen ist und solange die ungleiche Verteilung der Sekundärgüter die Position der ökonomisch am schlechtesten gestellten Gruppe verbessert.

Damit plädiert Rawls für die Maximierung des Minimums (Maximin-Prinzip) auch als ökonomisches Prinzip, während etwa Wohlfahrtstheoretiker\_innen oder Utilitarist\_innen in der Tradition von Jeremy Bentham (1748–1832) für

die Maximierung des Durchschnitts eintreten, also für „das größte Glück der größten Zahl“. Die Unterschiede der beiden Strategien (Maximierung des Minimums und Maximierung des Durchschnitts) lassen sich an einem einfachen Rechenbeispiel veranschaulichen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1  
**Illustration der Gerechtigkeitsvorstellungen nach Rawls im Vergleich zur klassischen Wohlfahrtstheorie: Verteilung hypothetischer Lohneinkommen nach Quintilen**

	Ausgangs- verteilung	Fall 1	Δ%	Fall 2	Δ%
Q1	200	200	0	400	100
Q2	400	500	25	700	75
Q3	800	1.000	25	1.100	38
Q4	1.600	2.300	44	1.800	13
Q5	2.000	3.000	50	2.000	0
Ø	1.000	1.400	40	1.200	20
Σ	5.000	7.000	40	6.000	20

Erläuterung:

Q: Fünftel (Quintil)

Ø: durchschnittliches Lohneinkommen

Σ: Summe der Lohneinkommen der fünf Quintile

Δ%: Differenz zwischen dem Lohneinkommen in der Ausgangsverteilung und Fall 1 bzw. Fall 2 in Prozent

Der Ausgangspunkt der Verteilung sei ein durchschnittliches Einkommen von 1.000 Einheiten, das niedrigste Fünftel (Quintil) verfüge über 200, das höchste über 2.000 Einheiten, also ein Minimum-Maximum-Verhältnis von 1:10. Angenommen, die Wohlfahrt und Verteilung entwickle sich im Durchschnitt auf 1.400 Werteneinheiten (Fall 1), das niedrigste Quintil verfüge wieder über 200, das höchste über 3.000 Einheiten, Verhältnis 1:15. Diese Verteilung wäre für die Wohlfahrtstheoretiker\_innen, aber nicht für Rawls akzeptabel: Die durchschnittliche Wohlfahrt wurde um 40 Prozent vermindert, ohne die Wohlfahrt der untersten Gruppe zu verbessern; das Effizienzkriterium nach Pareto wäre erfüllt.

Angenommen, das durchschnittliche Lohneinkommen entwickle sich nur auf 1.200 (Fall 2), aber das niedrigste Quintil verbessere sich auf 400, während das höchste Quintil auf seinem Wohlfahrtsniveau von 2.000 Einheiten verharre – Minimum-Maximum-Verhältnis 1:5. Diese Verteilung wäre nun für Rawls, aber nicht für die Wohlfahrtstheoretiker\_innen akzeptabel: Die unterste Gruppe verdoppelt ihre Wohlfahrt, die der obersten Gruppe verbessert sich nicht, und die Wohlfahrt aller wächst im Schnitt nur um 20 Prozent. Das Effizienzkriterium nach Pareto wäre nicht erfüllt, weil das durchschnittliche Wohlfahrtsniveau (Fall 1) um 40 Prozent steigen könnte.

Die Rechenbeispiele ließen sich vervielfachen, und sie deuten an, dass sich John Rawls leicht als egalitärer Verteilungsphilosoph auf Kosten ökonomischer Effizienz interpretieren ließe. Aber aus der Sicht von Rawls ist dieses Rechenbeispiel schon zu konkret. Es widerspricht sogar seinem Grundansatz, denn seine Vertragstheorie plädiert vehement dafür, die Idee, Wohlfahrt zu messen oder gar aufzusummieren, gänzlich zu verlassen, da individuelle Wohlfahrt nicht vergleichbar sei (Rawls 1972: 324). Aus dieser Sicht ist daher irgendeine Verhältniszahl oder Verteilungsrelation zur Bestimmung gerechter Löhne völlig unsinnig. Darüber hinaus gehört der Lohn nach Rawls nicht zu den Primärgütern. Falls Löhne im freien Austausch des Marktes die menschenwürdige Existenz – etwa das Recht auf Wohnung – bedrohten, sei es Sache des staatlichen Transfersystems, das zu korrigieren (Rawls 1972: 309). Damit könnten wir eigentlich den Ansatz von Rawls für unseren Untersuchungszweck abhaken, wenn da nicht mindestens zwei – letztlich produktive – Unstimmigkeiten in dieser so einflussreichen Theorie steckten.

Zum einen: Was ist, wenn die Vertragsfreiheit des/der Einzelnen (also ein Primärgut) eingeschränkt wird durch gesetzliche Mindestlöhne oder Tariflöhne? Zum anderen: Was ist, wenn die durch Lohnarbeit vermittelte Selbstachtung (ebenfalls ein Primärgut) durch extreme oder willkürliche Lohnunterschiede beeinträchtigt wird?

Die Einschränkung der individuellen Vertragsfreiheit durch tarifrechtliche oder gesetzliche Mindestlöhne scheint aus der Sicht von Rawls gerechtfertigt zu sein, solange sie die individuelle Vertragsmacht stärkt – also auf gleiche Augenhöhe mit den Arbeitgeber\_innen bringt und so zum Vorteil für die Benachteiligten wirkt; Assoziationsfreiheit zur Stärkung der Verhandlungsmacht ist schließlich auch ein Primärgut. Deren Vorteile könnten jedoch rasch in Nachteile umschlagen, wenn der so ausgehandelte Preis die Beschäftigungsmöglichkeiten – und damit die Chancengleichheit und Selbstachtung – von Außenseiter\_innen einschränkt. Ein eindrucksvolles Beispiel liefert die aktuelle Debatte um den Mindestlohn in den Vereinigten Staaten, dem Heimatland von John Rawls.

Dort wehrten sich beispielsweise viele Schauspieler\_innen in Los Angeles gegen einen Beschluss des Stadtrats im Mai 2015, ab Juli 2016 den Mindestlohn von damals 9 US-Dollar schrittweise auf 15 US-Dollar (13 Euro nach heutigem Kurs) im Jahr 2020 anzuheben. Das Gesetz gilt für Firmen mit mehr als 26 Beschäftigten: ab 2021 auch für Firmen mit weniger Mitarbeiter\_innen. Im Stadtrat stimmten 14 Mitglieder für den höheren Mindestlohn, dagegen stimmte nur ein (republikanisches) Mitglied. Kleine Bühnen können sich diese hohen Mindestlöhne jedoch nicht leisten und fühlen sich um ihre Existenz bedroht, und ihre (meist jungen oder wenig etablierten) Schauspieler\_innen argumentieren, sich nicht bewähren zu können, weil Aufführungen ein zentrales Element nicht nur der schauspielerischen Bildung, sondern auch der Reputationsentwicklung sind.

Das Beispiel der amerikanischen Schauspieler\_innen mag wiederum ein Extremfall sein, vor allem weil sich hier Arbeit und Bildung oder Weiterentwicklung in besonderer Deutlichkeit vermischen. Aber es weist anschaulich und

durchaus repräsentativ auf das Faktum hin, dass Beschäftigung nicht nur eine Einkommensdimension hat, sondern auch eine – in der heutigen Arbeitswelt möglicherweise an Bedeutung zunehmende – individuelle Bildungs- und Entwicklungsdimension, die bei der Bestimmung von Mindestlöhnen beachtet werden muss.

Somit können wir wenigstens drei klare Konklusionen aus dem Gerechtigkeitsansatz von John Rawls als Zwischenfazit notieren: Erstens müssen sich ungleiche Löhne immer daran messen lassen, was sie zur Maximierung des Wohls der am meisten benachteiligten Gruppe beitragen. Die Messung dieses Beitrages ist eine empirische Frage, aber die Bewertung ihrer Gerechtigkeit kann aus der Sicht der Vertragstheorie nur eine Frage des öffentlichen Diskurses sein. Zweitens sind Lohngrenzen nach unten legitim, insoweit sie dazu beitragen, die Vertragsfreiheit beider Seiten des Arbeitsmarkts zu stärken, ohne zur Exklusion anderer von der Teilhabe am Arbeitsmarktgeschehen beizutragen. Drittens können die Grenzen zwischen inkludierenden und exkludierenden Mindestlöhnen wiederum nicht theoretisch, sondern nur in fairen Verhandlungsrunden ausjustiert werden, deren Folgen – insbesondere auf die Geringverdiener\_innen – wiederum empirisch zu bestimmen sind.

Rawls Theorie der Gerechtigkeit hat jedoch einen weiteren Haken, der gravierender ist als die eben erwähnten Probleme: Die Prämisse, unter dem „Schleier der Unwissenheit“ würden sich die Menschen (zumindest ihre deutliche Mehrheit) dafür entscheiden, in jedem Fall stärker die Wohlfahrt der Benachteiligten als die der Bevorzugten zu fördern, berücksichtigt nicht die ethische Dimension des „Verdienstes“ und der „Reziprozität“. Gerade die neuere experimentelle Forschung (etwa Fehr/Falk 2002 und Falk/Huffmann 2007) wie auch die verhaltenstheoretische Forschung (etwa Kahneman 2011) zeigen, wie sehr die Menschen darauf achten, ob der Lohn auch „verdient“ ist, also der persönlichen Anstrengung, Mühe, Aufmerksamkeit und Achtsamkeit zu verdanken ist. Für die Frage der Gerechtigkeit macht es einen Unterschied, ob das Entgelt (auch) die persönlich zu verantwortende Leistung honoriert oder nur den Wert, der letztlich durch die anonymen Mächte des Marktes austariert wird – in der ökonomischen Theorie die sogenannte Grenzproduktivität der Arbeit.

Das die Emotionen tief berührende Gefühl der Ungerechtigkeit, hilflos einem Druck der Umstände ausgesetzt zu sein, hat der Rechtsphilosoph Ronald Dworkin (2000) in seiner Theorie der Verantwortungsethik am deutlichsten herausgearbeitet und der Umverteilung einen zentralen Stellenwert für Verteilungsgerechtigkeit zugewiesen.

## 2.3 CHANCENGERECHTIGKEIT DURCH UMVERTEILUNG

*„The theory of distributive justice [...] – equality of resources – [...] aims to make people's impersonal resources sensitive to their choices but insensitive to their circumstances“ (Dworkin 2000: 323).*

Dworkin wirft John Rawls vor, seine Theorie sei ethisch oder moralisch unsensibel. Sie unterscheide nicht, ob die

Ungleichheit zufallsbedingt und extern verursacht oder ob sie das Ergebnis einer persönlich freien Wahlentscheidung sei. Stattdessen plädiert er für eine Gerechtigkeitstheorie, die auf zwei Säulen – seiner Ansicht nach – universell gültiger ethischer Grundprinzipien steht: individuelle Verantwortung für die Folgen eigener Entscheidungen oder Präferenzen und gesellschaftliche Solidarität für unverschuldetes Unglück. Daraus folge, individuelle Pflichten und Rechte in ein Gleichgewicht zu bringen. Gerecht ist eine Verteilung, wenn sie sowohl die eigene Wahl als auch die Umstände berücksichtigt, die trotz gleicher Anstrengung zu ungleichen Ergebnissen des Lebensstandards und der Lebensqualität führen.

Danach können die Menschen nicht für Verteilungen verantwortlich gemacht werden, die durch externe Faktoren verursacht sind. Faktoren, die individuell nicht beeinflusst werden können, sind angeborene Talente, Behinderungen und Anfälligkeit für Krankheiten oder externe Gegebenheiten wie Wetter und natürliche Umgebung. Dazu gehören aber auch die Zufälle des Marktes. Diese können bewirken, dass Menschen mit demselben Ausbildungsniveau und mit denselben Anstrengungen durchaus völlig unterschiedliche Löhne und Gehälter erhalten. Bildungsökonom\_innen können z. B. nur etwa ein Drittel der Verdienstunterschiede auf unterschiedliche Bildungsniveaus zurückführen. Andere Studien schätzen den zufallsbedingten Anteil von Lohnunterschieden auf 50 Prozent (Akerlof/Shiller 2009: 150). Worauf die restliche Hälfte oder die übrigen zwei Drittel zurückzuführen sind, ob auf unterschiedliche individuelle Anstrengungen, auf Glück oder Pech, ist noch wenig erforscht. Björklund et al. (2012) finden z. B. für schwedische Männer, dass individuelle Anstrengungen zwar den größeren Teil ungleicher Lebenseinkommen erklären, diverse „Umstände“ (wie Intelligenzquotient, Bildung und Einkommen der Eltern) aber auch eine große Rolle spielen.

Es liegt also nahe, dem Glück oder Zufall eine große Rolle für unterschiedliche Erwerbs- und Einkommenschancen zuzuweisen. Solange dafür keine nachvollziehbaren Berechnungsgrundlagen zur Verfügung stehen, ist darüber hinaus anzunehmen, dass diese Zuweisung stark von kulturellen Einflüssen und von Persönlichkeitsmerkmalen abhängt. Wiederum für Schweden finden Eriksson et al. (2013), dass allein die Tatsache, zufällig eine Frau oder ein Mann zu sein, bis zu 20 Prozent der Unterschiede in den Lebenseinkommen erklärt.

Menschen müssen aber verantwortlich gemacht werden für Verteilungen, die das Ergebnis ihrer Wahl sind („option luck“), wie die persönliche Entscheidung, weniger zu arbeiten, also Muße der Arbeit vorzuziehen, bestimmte oder gar exotische Vorlieben zu haben und einen bestimmten Beruf zu wählen. Wer den wenig riskanten Beruf eines Lehrers oder einer Lehrerin wählt, kann nicht mit Reichtum, aber mit einem gesicherten und stetigen Auskommen rechnen. Wer den riskanten Beruf eines Künstlers oder einer Künstlerin wählt, muss mit einer Achterbahn der Einkommensströme im Erwerbsverlauf rechnen, die in Armut oder Reichtum enden kann.

Dworkins Prinzip der Verantwortungsethik folgend können Menschen für ihre Entscheidungen aber nur verantwortlich gemacht werden, wenn sie – und das entspricht dem ethischen Prinzip der Solidarität – mit gleichen Res-

ourcen ausgestattet sind. Dworkin meint das sehr konkret. Da Einkommensverteilungen durch Zufall und externe Umstände bedingt sind, muss es innerhalb und zwischen den Generationen zu periodischen Umverteilungen kommen zwischen Menschen, die im Lotteriespiel des Lebens Glück („positive brute luck“) hatten, und solchen, die das Pech („negative brute luck“) verfolgte. Dafür sei das Steuer- und Transfersystem geeignet, beispielsweise Erbschafts- und progressive Einkommensteuern. Diesem Gedankengang entspricht auch der von dem Yale-Ökonomen Robert Shiller (2003) entwickelte Vorschlag einer allgemeinen Versicherung gegen Ungleichheit: Das Steuersystem solle so umgestaltet werden, dass die Steuersätze sich an einer demokratisch entschiedenen und politisch festgelegten Verteilungsstruktur orientieren. Angenommen, die Verteilungsregel hieße, der Ginikoeffizient der Einkommensverteilung dürfe 0,33 nicht überschreiten. Wird diese Schwelle überschritten, müssten die Einkommensteuer und die entsprechende Umverteilung (etwa über die Progression des Steuersatzes) solange angepasst werden, bis dieses Niveau wieder unterschritten wird.

Dworkin erhebt noch eine Vielzahl von praktischen Einwänden gegen das Gerechtigkeitsprinzip von Rawls. Unklar sei etwa, wo die Linie der benachteiligten Gruppe gezogen werden soll, deren Wohlfahrt zu maximieren sei. Darüber hinaus würde der Mittelstand Umverteilungen von oben nach unten nicht akzeptieren, solange sein eigener Status bedroht sei. Vor allem in Zeiten raschen Strukturwandels müsse jedoch davon ausgegangen werden, dass gerade der Mittelstand vom Abstieg bedroht sei.

Auf das Risiko der Arbeitslosigkeit bezogen schlägt Dworkin ein Gedankenspiel vor. Würde man Menschen im „hypothetischen Versicherungssystem“ danach fragen, welche Versicherung – vorausgesetzt die Ressourcen und Risiken seien gleich verteilt – sie zu kaufen bereit wären, dann würde die Mehrheit weder für eine generöse noch für eine magere Arbeitslosenversicherung plädieren. Vermutlich würden die meisten Leute für ein „verpflichtendes Beitragsystem“ votieren, das vergleichsweise generös ist, aber nur unter der Bedingung, dass die Versicherer die Aufnahme neuer Arbeit (vor allem durch Qualifizierung) aktiv fördern und die Arbeitslosen ihrerseits zumutbare Jobs und Qualifizierungsmaßnahmen annehmen.

Aus der Perspektive von Dworkins Verantwortungsethik scheint es zunächst keinen Grund für Mindestlöhne zu geben, es sei denn, sie dienen als effektives Instrument zur Umverteilung von den „unverdient“ Glücklichen zu den „unverdient“ Unglücklichen auf dem Arbeitsmarkt. Inwieweit Einkommensverteilungen „verdient“ oder „unverdient“ sind, ist wiederum eine empirische Frage, und zwar eine, die so vertrackt ist, dass sie nur schwer – wenn überhaupt – zu beantworten ist. Ein Lösungsweg, den etwa David Green (2014) im Auge hat, bestünde darin, vom mehr oder weniger starken Zusammenhang zwischen Bildungsherkunft und Lohneinkommen auszugehen. Greens Gedankengang ist folgender: Einkommen korreliert stark mit Bildung. Je mehr das individuelle Bildungsniveau vom Bildungsniveau der Eltern abhängt, also Reichtum oder Armut „vererbt“ sind, umso mehr wäre ein Mindestlohn als Umverteilungsinstrument gerechtfertigt.



Diese angenommene starke Korrelation wäre jedoch von Fall zu Fall und in der zeitlichen Entwicklung empirisch zu bestätigen. Auf den ersten Blick scheint das deutsche Modell dieser Annahme zu widersprechen: In Deutschland verdienen Geringqualifizierte zwar besonders häufig weniger als den seit 2015 geltenden gesetzlichen Mindestlohn (8,50 Euro pro Stunde), scheinen aber unter den Mindestlohnberechtigten nur eine Minderheit darzustellen. Eine Analyse vor Beginn der Mindestlohnregelung stellte z. B. fest, dass gut drei Viertel der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar einen akademischen Abschluss hatten (Kalina/Weinkopf 2014). Wenn davon auszugehen ist, dass ein nicht geringer Teil der gebildeten Geringverdiener\_innen im Haushaltskontext nur einen Zuverdienst im Niedriglohnbereich erwirbt (etwa akademisch gebildete Frauen), dann könnte ein vergleichsweise hoher Mindestlohn sogar perverse Umverteilungseffekte haben: Gering qualifizierte Niedriglöhner\_innen im Hauptberuf subventionieren hoch qualifizierte Niedriglöhner\_innen im Nebenberuf.

Eine weitere – schon erwähnte – Komplikation wäre die empirische Unterscheidung, inwieweit gute Bezahlung auf individuelle Anstrengung und inwieweit sie auf das Glück des Marktes zurückzuführen ist. Selbst in den oben erwähnten und methodisch vorbildlichen Studien in Schweden (Björklund et al. 2012, Eriksson et al. 2013) wird „individuelle Anstrengung“ residual definiert: Alles, was die „Umstände“-Indikatoren nicht erklären, wird auf persönliche Anstrengung zurückgeführt. Selbst wenn solche Resultate im Aggregat hoch signifikant sind, lassen sie keine individuellen – auf konkrete Personen bezogene – Rückschlüsse zu. Darüber hinaus ist auf eine fundamentale Asymmetrie des individuellen Verhaltens hinzuweisen: Im Glücksfall wird die individuelle Leistung subjektiv höher bewertet als die Umstände des Marktes oder schlicht der Zufall, während im Unglücksfall subjektiv überwiegend die „Umstände“ als Sündenbock erhalten müssen.

David Green (2014: 19) verweist mit Recht auf die große Tragweite dieser Asymmetrie für die politische Ökonomie des Mindestlohns. Wähler\_innen werden in der überwiegenden Mehrheit Löhne nur dann als ungerecht beurteilen, wenn sie ein kritisches Niveau allgemein empfundener Fairness unterschreiten oder ganz evident im unmittelbaren Vergleich zu denen von Kolleg\_innen unfair ausfallen. Das erklärt auch, dass die Mindestlöhne in den meisten Ländern weit unter dem Niveau eines existenzwürdigen „Lebenslohns“ liegen und auch dort stagnieren (am deutlichsten etwa in den USA). Der Verdacht auf ungerechtfertigte Umverteilung von unten nach oben scheint eine sozialpsychologische Konstante zu sein, und ein solcher Verdacht ist aufgrund der (oben genannten) empirischen Komplikationen, Zufall und Eigenleistung zu unterscheiden, nur schwer auszuräumen.

Dworkins Theorie der Verteilungsgerechtigkeit durch periodische Umverteilungen im Rahmen eines hypothetisch gedachten Versicherungssystems hat jedoch noch weitere Haken, die wir im Folgenden in der Auseinandersetzung einer weiteren einflussreichen Theorie kennenlernen werden, der Theorie der Befähigungsgerechtigkeit nach Amartya Sen: Handlungsanweisend kann nicht die Gleichheit der

Ressourcen, sondern allenfalls die Gleichheit der Befähigung sein, ein Leben nach eigenem Entwurf zu führen.

## 2.4 BEFÄHIGUNGSGERECHTIGKEIT

*„Freedom to choose gives us the opportunity to decide what we should do, but with the opportunity comes the responsibility for what we do – to the extent that they are chosen actions. Since a capability is the power to do something, the accountability that emanates from that ability – that power – is a part of the capability perspective, and this can make room for demands of duty – what can be broadly called deontological demands“ (Sen 2009: 19).*

Der theoretische Ausgangspunkt von Amartya Sen (2009) ist nicht der – hypothetisch ausgedachte und angeblich universell gültige – Sozialvertrag, sondern die freie Wahl, das eigene Leben zu gestalten. Das setzt überhaupt erst einmal die Befähigung voraus, wählen zu können und so zum Autor bzw. zur Autorin des eigenen Lebens zu werden. Diese Freiheit zu wählen gibt uns – wie das Eingangszitat formuliert – die Gelegenheit zu entscheiden, was wir tun sollten. Aber mit dieser Gelegenheit verbindet sich auch die Verantwortung für das, was wir tun. Je größer dieser Freiheitsspielraum, desto größer die Verpflichtung, für die Konsequenzen geradezustehen und diese Befähigung oder Macht zu nutzen, für andere die Freiheitsspielräume zu erweitern.

Was ist aus dieser Perspektive „gerecht“? Gleichheit von materiellen Ressourcen kann es nicht sein. Denn mit gleichen – in der Regel mageren – Ressourcen kann eine behinderte Person weniger anfangen als eine gesunde, ein von Sen oft verwendetes Beispiel. Besonders problematisch bei Dworkin hält Sen deswegen die mangelnde Qualifizierung der Prämisse „gleiche Ressourcen“. Um welche Ressourcen geht es: materielle oder immaterielle, individuelle oder kollektive? Wann sind sie „gleich“ verteilt? Dem Bedürfnis, der Chance, dem Status (etwa Alter), der Leistung gemäß? Wann ist eine Präferenzäußerung Ausdruck einer freien Wahl oder autonomen Entscheidung, deren Konsequenzen dann auch selbst zu verantworten wären?

Alle mit diesen Fragen verbundenen Feinheiten, die in Sens Werk mit bewundernswerter Klarheit, historischer Tiefe und Rekurs auch auf indische Denkweisen diskutiert werden, können hier nicht ausgebreitet werden. Das zentrale Ziel dieser Gerechtigkeitsphilosophie verdient jedoch, noch einmal hervorgehoben und durch eine literarische Parabel illustriert zu werden. Sen selbst verweist etwa auf das Phänomen der „gezähmten Hausfrau“, deren Präferenzen durch kulturell oder religiös geprägte Traditionen bestimmt sind. Soziale Gerechtigkeit bestimmt sich letztlich aber am Grad der Selbstbestimmung. Es gilt nicht nur, die ökonomische Freiheit von Zwängen – vor allem materieller Art – anzustreben, d. h. Freiheit von unmittelbaren Bedürfnissen wie Hunger und Durst („freedom from want“), sondern auch die Freiheit, selbst entscheiden und gestalten zu dürfen („freedom to act“).

Es ist dies eine Freiheit, die über den „Ausweg“ hinausgehen soll, den Franz Kafka als Mensch gewordener Affe in dem bitterbösen „Bericht für eine Akademie“ so trefflich



formulierte, ohne jedoch die Zwänge sozialer Einbettung zu verleugnen: „Ich habe Angst, dass man nicht genau versteht, was ich unter Ausweg verstehe. Ich gebrauche das Wort in seinem gewöhnlichsten und vollsten Sinn. Ich sage absichtlich nicht Freiheit. Ich meine nicht dieses große Gefühl der Freiheit nach allen Seiten. Als Affe kannte ich es vielleicht und ich habe Menschen kennengelernt, die sich danach sehnen. Was mich aber anlangt, verlangte ich Freiheit weder damals noch heute. [...] Nein, Freiheit wollte ich nicht. Nur einen Ausweg; rechts, links, wohin immer; ich stellte keine anderen Forderungen; sollte der Ausweg auch nur eine Täuschung sein; die Forderung war klein, die Täuschung würde nicht größer sein. Weiterkommen, Weiterkommen! Nur nicht mit aufgehobenen Armen stillestehen, angedrückt an eine Kistenwand“ (Kafka 1976: 142).

Reiner Stach (2014: 350 f.) hat Kafkas Dialektik „eingebundener Freiheit“ an anderer Stelle in bewundernswerter Weise auf den Punkt gebracht. Für Kafka bestand die für ihn so schwierige Berufswahl lange Zeit im Problem, einen Ausweg für den notwendigen Broterwerb zu finden, ohne sein schon früh entschiedenes Ziel, Schriftsteller zu werden, aus den Augen zu verlieren. Der Aufruf der Lebensreformerin Ellen Key zur selbstbestimmten Pflichterfüllung wurde für Kafka, der Zeit seines Lebens für diese Bewegung Sympathie empfangend, zum Leitmotiv. Key betonte, es gehe nicht um Pflichterfüllung auf jedem Platz, auf den einen das Schicksal stelle, sondern um die „Pflicht, seinen Platz zu wählen“ und dann der Wahl die Treue zu halten.

Der für Arbeitsmarktpolitik relevanteste Aspekt ist Sens Konzept der Befähigungsgerechtigkeit: Materielle Gleichheit ist allenfalls eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für eine gerechte Verteilung von Lebenschancen. Es geht vielmehr um die individuelle Fähigkeit der Verwirklichung („functioning“), d. h. um die Fähigkeit, vorhandene Ressourcen in eigens gesetzte Ziele umzusetzen. Es geht also um eine dynamische Ressourcenausstattung, die individuell sehr ungleich verteilt sein kann, die aber jeder Person erlaubt, ihre eigenen Lebenspläne zu verwirklichen. Für eine solche funktionale Befähigung spielen, nach Auffassung Sens, materielle Freiheiten eine große Rolle. Auf den Arbeitsmarkt bezogen also die Freiheit der Wahl verschiedener Berufe und Beschäftigungsformen; die Möglichkeit, Arbeit und Leben in Übereinstimmung zu bringen; die Möglichkeit, Fähigkeiten zu regenerieren (Resilienz) oder zu erweitern.

Zur Befähigungsgerechtigkeit gehört aber auch der Zugang zu externen Ressourcen wie eine funktionierende Nachbarschaft, eine ausgebauten öffentliche Infrastruktur, gleiche Bildungschancen, Partizipationsmöglichkeiten im politischen Gemeinwesen und im Betrieb und – nicht zuletzt – ein funktionierender Arbeitsmarkt. Nur so können die Wahlfreiheit von Beruf und Beschäftigungsformen oder die Balance von Arbeit und Leben gewährleistet werden. Das Ziel kann nicht der magere Sozialstaat sein, der nur die Freiheit von unmittelbaren Bedürfniszwängen gewährleistet. Der moderne demokratische Sozialstaat sollte sich ein ehrgeizigeres Ziel setzen, nämlich die Freiheit zum Handeln, also die Befähigung zu einer eigenständigen und erfüllten Lebensführung.

Diese Freiheit – und hier trifft sich Sen mit Dworkins Verantwortungsethik – ist, wie das Eingangszitat betont,

auf der Gegenseite jedoch mit der Verantwortung verbunden, für die Konsequenzen der getroffenen (freien) Wahl auch geradzustehen („accountability“). Denn Befähigung ist die Macht, etwas zu tun, und die Ausübung dieser Macht schafft Verantwortung, die unter Umständen auch mit Pflichten verbunden ist. Umgekehrt müsste daraus auch eine staatliche Verpflichtung folgen. Denn so, wie „Eigentum verpflichtet“ (Art. 14 Abs. 2 GG), nämlich Eigentum im Sinne befähigender (kognitiver, physischer wie materieller) Macht, so müsste für den Staat dann auch die Pflicht gelten, Voraussetzungen für ein solches Eigentum zu schaffen.

Sens Befähigungsgerechtigkeit lässt sich entsprechend auf den Arbeitsmarkt übertragen und als Auftrag zur Gewährleistung nachhaltiger „Erwerbsfähigkeit“ verstehen. Im „erwerbsfähigen“ Alter, gesund und mit elementarer Bildung ausgestattet zu sein, genügt heute nicht mehr für eine autonome Erwerbsfähigkeit im Lebensverlauf. Schon die Festlegung der Erwerbsfähigkeit auf das Alter von 15 – 64 Jahren ist heutzutage ein Anachronismus, bedenkt man die verlängerten Ausbildungszeiten oder die steigenden Lebenserwartungen. Nicht nur steigen die Anforderungen an den Grundstock der Bildung, der nötig ist, um erfolgreich ins Erwerbsleben einzutreten. Es steigt auch der Bedarf, diesen Grundstock im Erwerbsverlauf ständig zu erneuern oder zu ergänzen. Hinzu kommt noch die mögliche Einschränkung der Erwerbsfähigkeit durch Sorgepflichten, die kompensiert werden muss. Die damit angesprochene Gender-Dimension bleibt in Sens Konzept unterbelichtet, wird aber beispielsweise von Martha Nussbaum (2000, 2003) aufgegriffen und etwa von Janet Lewis und Susanna Guillari (2005) oder (auf deutscher Seite) von Karin Gottschall (2010) weiterentwickelt. Sie plädieren für einen Katalog der Gleichverteilung von Grundfähigkeiten, die über den materiellen Ressourcenansatz hinausgehen und beispielsweise auch die Fähigkeit und Befähigung zu pflegenden, hinwendenden und erziehenden Tätigkeiten („care“) einschließen. Solange nicht auch Männer an diesen Tätigkeiten gleichermaßen teilhaben, ist die materielle Freiheit der Berufswahl für Frauen eingeschränkt.

Darüber hinaus – und hier kommen wir zu unserem Thema im engeren Sinne – gilt es unter dem Gesichtspunkt der Befähigungsgerechtigkeit auch, die Löhne und den Entlohnungsprozess unter der Perspektive der Einschränkung anderer Freiheiten zu betrachten. Ist der Lohn so niedrig, dass ein existenzwürdiges Leben – im Vergleich zum gesellschaftlich erreichten Lebensstandard – nur durch extrem lange Arbeitszeiten ermöglicht wird, sind Beteiligungsfreiheiten sowohl am sozialen (z. B. Pflege von Freundschaftsbeziehungen, liebevolle Sorge um die Kinder) wie auch am politischen Leben (Teilnahme an Wahlen oder Diskussionen, Übernahme politischer Ehrenämter) stark eingeschränkt. Auch die gleiche Augenhöhe bei der „freien“ Aushandlung von Löhnen zwischen Arbeiter\_innen und Arbeitgeber\_innen ist aus dieser Perspektive entscheidend. Wenn etwa unter dem Druck von Massenarbeitslosigkeit die unternehmerische Macht so groß wird, dass von den Arbeitsplatzbewerber\_innen jeder Lohn akzeptiert werden muss, kann von Freiheit nicht mehr die Rede sein. Assoziationsfreiheit (um die individuelle Verhandlungsmacht zu stärken) und die Garantie eines Mindesteinkommens sind aus der Perspektive

des Befähigungsansatzes zentrale institutionelle Voraussetzungen der Gerechtigkeit. Ob zur Gewährleistung dieser Freiheiten ein gesetzlicher Mindestlohn erforderlich ist, ist für Sens Gerechtigkeitstheorie eine sekundäre Frage, die letztlich praktisch – entsprechend der historischen und institutionellen Gegebenheiten – zu klären ist.

Ähnlich sieht es die neuere soziologisch orientierte und philosophische Theorie der Gerechtigkeit, in Deutschland prominent vertreten etwa durch Axel Honneth (2011), dem Nachfolger auf dem Lehrstuhl von Adorno und Habermas. Noch deutlicher als bei Sen verschmilzt hier die Gerechtigkeit mit dem Postulat der Freiheit, einer Freiheit freilich, der es weniger um ökonomische, politische oder soziale Autonomie geht, sondern um das ethische Fundament einer empathischen Diskurstheorie: Ungezwungene Kommunikation der Menschen untereinander ist das A und O der Gerechtigkeit. Alle anderen Freiheiten müssen darauf bezogen und ableitbar sein; Gerechtigkeit ist das Ergebnis und nicht die Voraussetzung dieses Diskurses.

## 2.5 GERECHTIGKEIT DURCH DISKURSIVE AUTONOMIE

*„Nach Gerechtigkeit zu fragen, den entsprechenden Gesichtspunkt auch nur geltend machen zu wollen, bedeutet, selbst (mitbestimmen) zu wollen, welchen normativen Regeln das gesellschaftliche Zusammenleben gehorchen soll. [...] Als ‚gerecht‘ muss gelten, was den Schutz, die Förderung oder die Verwirklichung der Autonomie aller Gesellschaftsmitglieder gewährleistet“ (Honneth 2011: 39–40).*

Fast noch schärfer als Armatya Sen grenzt sich Axel Honneth von transzendentalen, d. h. von Institutionen unabhängigen Begründungen der Gerechtigkeit à la Kant oder Rawls ab. Er wendet sich insbesondere – in Ablehnung von Rousseau und in Anlehnung an Hegel – gegen jedwede Konstruktion eines Gesellschaftsvertrags, denn eine solche laufe letztlich auf ein „wohlgeordnetes System des privaten Egoismus“ hinaus (Honneth 2011: 103). Hinter dem „Schleier der Unwissenheit“ argumentiere jeder getreu seines individuellen Nutzens, ohne irgendein Gemeinwohl im Sinne zu haben, und – so kann man dem Argument von Honneth hinzufügen – mit extremer Risikoaversion oder – in der Versicherungssprache – mit Vollkasko mentalität.

Eine Gerechtigkeitstheorie ist, nach Honneth, nur als Gesellschaftsanalyse denkbar und durchführbar. Sie muss methodisch aus einer „normativ-empirischen Rekonstruktion“ von vier Säulen der Gerechtigkeit bestehen: auf einer Herausarbeitung der historisch gemeinsam geteilten Werte, die auf gesellschaftlich übergreifenden Werten basieren, sowie auf Institutionen zur Gewährleistung dieser Werte und schließlich auf der Kritik durch Herausarbeitung der Diskrepanzen von realen Institutionen und Werten.

Spätestens seit der Französischen Revolution sei eine „ungeheure Sogwirkung des Autonomiegedankens“ zu verzeichnen, und seither sei Gerechtigkeit untrennbar gekoppelt an Freiheit im Sinne der individuellen Selbstbestimmung als dem zentralen und allem übergeordneten Wert (Honneth 2011: 35 f.). Die Freiheitsidee hätte historisch drei Stufen

durchlaufen, von der negativen über die reflexive und schließlich zur sozialen Freiheit. „Negative Freiheit“ meint vor allem – einfach und beispielhaft auf den Arbeitsmarkt bezogen – die Abwesenheit von (unüberwindbaren) Widerständen gegen den eigenen Willen, etwa physische Grenzen (Schranken) der Arbeitskräftemobilität. „Reflexive Freiheit“ heißt vor allem frei sein, eigene Entscheidungen zu treffen und entsprechend auf den eigenen Willen einzuwirken, also etwa frei von Traditionszwängen, die den Beruf vorausbestimmen. „Soziale Freiheit“ verlangt darüber hinaus die zwanglose Einbettung in soziale Zusammenhänge, etwa in einen Betrieb in einer Weise, dass die Zuverlässigkeit besteht, reziprok dieselbe Art von Leistung zurückzubekommen. „Vertrauen“ – so ließe sich hinzufügen – ist neben Geld eine bedeutende Währung in einem „gerechten“ Arbeitsmarkt.

Die Konsequenzen für und Anforderungen an Gerechtigkeit sind dann freilich recht komplex und nur noch schwer greifbar, wie Honneth selbst eingesteht: „Freiheit meint hier, [...], die Erfahrung einer persönlichen Ungezwungenheit und Erweiterung, die daraus resultiert, dass meine Zwecke durch die Zwecke des anderen befördert werden. Wenn wir diese Art von sozialer Freiheit als den Kern all unserer Freiheitsvorstellungen verstehen, [...] dann müssen wir daraus mit Hegel auch die Konsequenz einer Revision unserer herkömmlichen Gerechtigkeitskonzeptionen ziehen: Was in modernen Gesellschaften ‚gerecht‘ heißt, darf sich nicht mehr nur einfach daran bemessen, ob und in welchem Umfang alle Gesellschaftsmitglieder über negative oder reflexive Freiheiten verfügen, sondern muss vorgängig dem Maßstab genügen, diesen Subjekten gleichermaßen die Chance zur Partizipation an Institutionen der Anerkennung zu gewähren. Ins Zentrum der Idee sozialer Gerechtigkeit wandert damit die Vorstellung, dass bestimmte normativ gehaltvolle und daher ‚sittlich‘ genannte Institutionen der rechtlichen Sicherstellung, der staatlichen Obhut und der zivilgesellschaftlichen Unterstützung bedürfen; nur im arbeitsteiligen Zusammenspiel von Recht, Politik und sozialer Öffentlichkeit können jene institutionellen Gebilde am Leben bleiben, denen die Gesellschaftsmitglieder die verschiedenen Facetten ihrer intersubjektiven Freiheit verdanken“ (Honneth 2011: 115).

Das ist noch nicht alles, denn – getreu dem vierten Gerechtigkeitskriterium – müssen diese Institutionen wieder der individuellen Kritik und damit ihrer Überholung offenstehen. Mit dieser Einbeziehung subjektiver Elemente „entsteht nun freilich schon innerhalb der Theorie eine Dynamik, eine Offenheit und Transgressivität, die es schwer machen, überhaupt noch stabile Institutionen der Anerkennung normativ auszuzeichnen; wenn nämlich individueller Einspruch und institutionelle Realität als derart aufeinander bezogen gedacht werden, dass die sittlichen Institutionen erst eine individuelle Autonomie ermöglichen, deren Bestätigung dann wiederum zu einer Revision dieser Institutionen führen kann, dann lässt sich in der damit vorgestellten Spiralbewegung gar nicht mehr der Ruhepunkt finden, der in einem festgefügt System sittlicher Institutionen bestehen soll“ (Honneth 2011: 116).

Das Modell solcher sittlicher Institutionen als Ausdruck für empathisch-diskursive Autonomie sieht Honneth in der ehelichen Liebe im Allgemeinen und im „kooperativen Indi-

vidualismus“ der Familie im Besonderen. „Der allmähliche Strukturwandel der Biographien, in denen sich gegenwärtig Phasen des Lernens, der Berufstätigkeit und des familialen Miteinanders viel stärker durchmischen können, müsste auch im offiziellen Familienbild der Sozialpolitik nachhaltiger Berücksichtigung finden; dann würde sich das, was hier als eine Bewusstwerdung der familialen Triangularität und damit als institutionelle Verwirklichung der Familie als Solidargemeinschaft geschildert wurde, in politisch-ökonomischen Maßnahmen niederschlagen, die es all ihren Mitgliedern erlaubt, zwischen den verschiedenen Funktionsbereichen ohne wirtschaftliche Benachteiligung mühevoller hin- und herzuwechseln“ (Honneth 2011: 312–313).<sup>7</sup>

Honneth selbst verweist auf ein jüngeres und sehr erfolgreiches literarisches Werk, in dem dieses – allerdings erst am Ende der Geschichte – gelungene solidarische Dreiecksverhältnis besonders eindrucksvoll geschildert wird, im Roman „Freiheit“ von Jonathan Franzen (2010): Die Zerwürfnisse und Konflikte, die innerhalb der zunächst intakten Familie Berglund durch die gewachsenen Chancen zur Artikulation je eigener Bedürfnisse und Stimmungen ausgelöst werden, können am Ende durch die fürsorgende Unterstützung der eigenen Kinder wieder geheilt werden, die dadurch, so ließe sich sagen, zu den „Eltern“ ihrer Eltern werden (Honneth 2011: FN 128, 308). Im selben Roman findet sich auch eine psychologisch scharfsinnige Beschreibung des Zusammenhangs von Liebe und Verantwortung als besonderer Gestalt sozialer Freiheit, also nicht einer bedingungslosen, sondern einer autonom entschiedenen, aber nichtsdestotrotz solidarisch bindenden Freiheit.

Auf den Arbeitsmarkt bezogen diagnostiziert Honneth zunehmende „asymmetrische Anerkennungsverhältnisse“ (Honneth 2011: 431). Zwar hätten die Bildungsreformen der 60er und 70er Jahre eine Öffnung höherer beruflicher Positionen für bisher Bildungsferne – insbesondere für Arbeiter\_innen – bewirkt, die von ihm als „erster Schritt zu größerer Gerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt“ bewertet werden (Honneth 2011: 449). Allerdings hätten sich die Gewerkschaften immer nur als kartellähnliches „Schutzgehäuse gegen die Kommerzialisierung der menschlichen Arbeitskraft“ verstanden, aber nicht als „moralische Agenturen in einem Kampf um Anerkennung“ (Honneth 2011: 453). Seine pessimistische Sicht gipfelt in der These der „Individualisierung der Verantwortungszuschreibung“ auf Kosten der Arbeitnehmer\_innen, das Gegenteil von Autonomie im Sinne empathischer und ungezwungener Kommunikation, in der die Verantwortungszuweisung demokratisch ausdiskutiert wird (Honneth 2011: 462–467).

Den von ihm beobachteten Mangel an Protesten gegen „Flexibilisierung“ und „Prekarisierung“ kann sich Honneth nur durch eine nahezu ungehemmte Deregulierung erklären. Denn es hänge letztlich von der „Aussicht auf eine vollständige Einhegung des Arbeitsmarktes“ ab, „ob sich die Gesellschaftsmitglieder mittels ihrer ökonomischen Tätigkeiten in einen Kooperationszusammenhang einbezogen wissen können. Eine derartige soziale Freiheit aber, Legiti-

mationsgrundlage des Marktes seit jeher, scheint aus der institutionellen Sphäre der Erwerbsarbeit inzwischen so gut wie verbannt“ (Honneth 2011: 468–469).

Hoffnung für eine Besserung – und in diesem Zusammenhang auch den Mindestlohn als zentrales Element der „Einhegung des Arbeitsmarktes“ erwähnend – sieht Honneth nur noch auf transnationaler Ebene, „um für eine erneute Eingrenzung des Arbeitsmarktes zu kämpfen. [...] Weil die nationalstaatlichen Regierungen in Westeuropa in den letzten Jahrzehnten einiges von ihrer Fähigkeit verloren haben, mit den eigenen Mitteln der Einflussnahme regulierend auf die verwertungsbestimmten Bedingungen in der Produktions- und Dienstleistungssphäre einzuwirken, wird nur eine nachholende Internationalisierung von Gegenbewegungen die Chance mit sich bringen, die ursprünglichen Absichten von Mindestlohn, von Arbeitsplatzsicherheit und selbst von Mitbestimmung noch einmal wiederaufleben zu lassen“ (Honneth 2011: 469). Dabei setzt er stark auf transnationale Gewerkschaftsverbände und Nichtregierungsorganisationen, die durch „Zertifizierungen von Standards der Arbeitsqualität, Prozeduren der Überwachung von getroffenen Vereinbarungen und öffentliche Kampagnen über Ländergrenzen hinweg“ weiter zur transnationalen „Vergesellschaftung des Arbeitsmarktes“ beitragen sollen (Honneth 2011: 470).

Spätestens hier wird eine eigenartige Diskrepanz im theoretischen Anspruch der diskursiven Autonomietheorie und institutioneller Wirklichkeit erkennbar. Obwohl Honneth den deutschen Gewerkschaften ins Gebetbuch geschrieben hatte, den Autonomiegedanken eigentlich verraten zu haben (siehe oben), sollen nun ausgerechnet sie den Karren aus dem Dreck ziehen, obwohl ihre transnationalen Strukturen wenig ausgeprägt sind. Sicher kann der „Soziale Dialog“ auf europäischer Ebene einige kleine frühe Erfolge vorweisen, etwa die Anstöße zu den Richtlinien zum Elternurlaub (1995), zur Flexibilisierung und Befristung von Arbeitsverträgen (1995) oder zu den Ausnahmen von der Arbeitszeitrichtlinie (1998). Aber schon die Verhandlungen zur Leiharbeit (2000 ff.) endeten in einer Blockade, sodass die Kommission die Initiative wieder an sich zog. Darüber hinaus hat der institutionalisierte Soziale Dialog in jüngster Zeit zu keiner weiteren substanziellen transnationalen Gesetzesinitiative geführt.

Selbst am derzeit zentralen Vorzeigeprojekt, der Einrichtung der Institution des Europäischen Betriebsrats (EBR), war der Soziale Dialog damals gescheitert, sodass die EU-Kommission die Federführung übernahm (Keller 2001: 145–70). Seit der 1994 geltenden Richtlinie ist ein EBR in allen Unternehmen zu bilden, die über mehr als 1.000 Mitarbeiter\_innen und in mindestens zwei EU-Ländern über Betriebsstätten mit 150 Mitarbeiter\_innen verfügen (Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22.9.1994). Derzeit fallen europaweit schätzungsweise 3.000 Unternehmen unter den Geltungsbereich dieser Richtlinie, davon hat aber erst ein Drittel einen Europäischen Betriebsrat eingerichtet (Altmeyer 2014).

Zwar kann aus den Erfahrungen dieser mittlerweile etablierten Institution – Honneths Diskurstheorie teilweise bestätigend – geschlossen werden, dass Kommunikation eine der ersten Voraussetzungen ist, dass solche Institutionen im

<sup>7</sup> Diese Vorstellung entspricht weitgehend dem Konzept der Übergangsarbeitsmärkte und der Arbeitsversicherung (Schmid 2008, 2011, 2018).

Sinne national übergreifender Gerechtigkeit arbeiten. Ein anschauliches Beispiel lieferte das Unternehmen Gillette, bei dem der deutsche Betriebsrat vom Management gedrängt wurde, den Samstag als normalen Arbeitstag zu akzeptieren. Im Fall der Ablehnung müsste die Produktion nach Spanien verlagert werden, wo Samstagsarbeit bereits üblich sei. Ein Jahr später sollte der deutsche Betriebsrat mit dem gleichen Argument auch der Sonntagsarbeit zustimmen. Erst jetzt nahm er Kontakt mit der Belegschaftsvertretung in Spanien auf und musste feststellen, dass dort weder samstags noch sonntags gearbeitet wurde. Dieses Beispiel stammt von Anfang der 90er Jahre, ist aber nach Ansicht von Expert\_innen nach wie vor aktuell. Es zeigt, wie ein länderübergreifender Informationsaustausch helfen kann, dass Belegschaftsvertreter\_innen nicht mehr mit falschen Informationen gegeneinander ausgespielt werden können (Altmeyer 2014).

Das Beispiel verdeutlicht aber auch, wie zentral die rechtlich einklagbare Untermauerung diskursiver Aushandlungsprozesse ist, eine Dimension, die in Honneths empathischer Diskurstheorie sträflich zu kurz kommt. Im ersten Jahrzehnt funktionierte der EBR eher im Sinne von jährlich stattfindenden Kinoveranstaltungen, in denen das europäische Management den europäischen Arbeitnehmervertreter\_innen (oft im Zusammenhang mit ihrer Bilanzvorstellung) die gleichen Power-Point-Präsentationen wie der Presse vorführte. Nach alter Rechtslage war dies meist der Normalfall. Erst die seit Juni 2011 geltenden neuen Richtlinienstandards präzisieren das Konsultationsverfahren derart profund, dass sich immer mehr EBR-Gremien allmählich zu einem vollwertigen Vertretungsorgan weiterentwickeln (Altmeyer 2014).

Darüber hinaus ist leider zu konstatieren, dass dem ERB vergleichbare transnationale Institutionen noch kaum entwickelt sind und dass die transnationale Gewerkschaftsbewegung – etwa in der Frage einer europäisch koordinierten Mindestlohnregelung – bislang nicht an vorderster Front gekämpft hat. Nach wie vor stellen Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerverbände meist die nationalen Belange in den Vordergrund. Die Chancen des europäischen Sozialen Dialogs, die eben auch das diskursive Mitspielen auf der Arbeitgeberseite voraussetzen, sind im vergangenen turbulenten Jahrzehnt europäischer Entwicklung so gut wie nicht genutzt worden.

Schließlich sind deliberative Formen von Demokratie, auf die Honneth so große Hoffnungen setzt, nicht notwendigerweise eine Garantie, dass die Interessen von Minderheiten oder benachteiligten Gruppen auch tatsächlich zum Zuge kommen. Die empirische Forschung, einschließlich experimenteller Untersuchungen, zeigt widersprüchliche Ergebnisse. Auf der einen Seite erhöhen deliberative Diskurse die Wahrscheinlichkeit der Kooperation, das Niveau der Information, die Effektivität der Entscheidungsprozesse und den Grad der Partizipation. Auf der anderen Seite erleichtern sie Manipulation der Meinungen durch „geborene“ Gruppenführer\_innen, verstärken voreingenommene Gruppenmeinungen, führen zur Polarisierung von Meinungen unter den Teilnehmer\_innen und vermindern sogar die Wohlfahrtsergebnisse der resultierenden Entscheidungen. Auch wenn ein Teil dieser widersprüchlichen Ergebnisse auf die enormen Schwierigkeiten zurückzuführen ist, die Kausalitäten in den

Griff zu bekommen, sind partizipatorische Entscheidungsprozesse nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Garantie dafür, dass sie tatsächlich zu gerechten Ergebnissen im Sinne individueller wie empathischer (das Wohl anderer einbeziehender) Selbstbestimmung führen (Baccaro 2012).

Gerechtigkeit im Sinne diskursiver Autonomie – so lautet unser vorläufiges Zwischenfazit – hat der Gerechtigkeitsdebatte sicher eine wichtige weitere Dimension hinzugefügt. Allerdings hat sie durch die völlige Vermengung der Gerechtigkeit mit Freiheit im Sinne eines „herrschaftsfreien“ Diskurses die Konturen so verwischt, dass kaum noch klare Kriterien dafür erkennbar sind, wann ein soziales Phänomen als ungerecht oder gerecht zu werten ist. Axel Honneths eigene Ausführungen über die Notwendigkeit einer erneuten „Einhegung des Arbeitsmarktes“ um der Gerechtigkeit willen sind, soweit sie konkret werden – etwa Arbeitsplatzsicherheit als Wert per se oder die nicht weiter ausgeführten „ursprünglichen Absichten des Mindestlohns“ –, stark von tradierten Vorstellungen durchzogen, sodass sie für eine Diskussion über moderne gerechte Entlohnung, insbesondere über die Höhe eines gerechten Mindestlohns, wenig hilfreich sind.

Diese „Moderne“ muss vor allem die Veränderungen der Arbeitswelt durch die digitale Revolution mit ins Auge fassen. In der „neuen Welt“ ist z. B. die „Arbeitsplatzsicherheit“ noch weniger zu gewährleisten als in der „alten Welt“. An deren Stelle muss zunehmend erstens der Schutz eines Mindesteinkommens treten, zweitens der Schutz nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit und drittens die Bereitstellung von und der allgemeine Zugang zu zeitgemäßen öffentlichen Infrastrukturen, vor allem in den Bereichen Bildung, Mobilität und Umwelt, um würdige Lebensverhältnisse für alle zu gewährleisten.

Ein gerechter Mindestlohn kann dabei nur eine Säule unter mehreren sein. Dies folgt weniger aus dem Sachverhalt, dass „abhängige“ Lohnarbeit zugunsten „unabhängiger“ Auftragsarbeit an Bedeutung verliert, denn die Gig- oder Plattformökonomie wird meist überschätzt. Und noch weniger folgt dies aus der angeblichen Tatsache, Roboter, Automatisierung und künstliche Intelligenz setzten der Arbeit ein Ende, wofür derzeit jeglicher belastbare Beweis fehlt. Die zentrale Herausforderung im digitalen Zeitalter, d. h. im Zeitalter der Ortsungebundenheit von Arbeit, ist die weitere Entkopplung sozialer Grundsicherung vom marktbestimmten Lohn der Arbeit, ohne den zentralen Stellenwert der Arbeit als Faktor der Produktivität und sozialen Anerkennung zu mindern. Dieses Argument gilt es im abschließenden Teil dieses Essays knapp zu skizzieren.



## 3

## DER MINDESTLOHN AUS POLITISCH-ÖKONOMISCHER PERSPEKTIVE

### 3.1 GERECHTER MINDESTLOHN EIN „LEBENSLOHN“? DIE USA ALS VORREITER

*„No business which depends for existence on paying less than living wages to its workers has any right to continue in this country [...]. By living wages, I mean more than a bare subsistence level – I mean the wages of a decent living“ (F. D. Roosevelt, Statements on National Industrial Recovery Act 1933).*

Es bedurfte – um am Eingangszitat anzuknüpfen – weiterer fünf Jahre, bis Präsident Roosevelt den ersten nationalen Mindestlohn gegen erbitterten Widerstand durchsetzen konnte. Die amerikanische Industrielobby scheute sich damals beispielsweise nicht, den Untergang von Rom vor 2.000 Jahren an die Wand zu malen, um dieses Gesetz zu verhindern. Heute wissen wir, dass Roosevelts sozialpolitische Gesetzgebungen in den 1930er Jahren eher der Beginn als das Ende der amerikanischen Vorherrschaft waren.

Mittlerweile ist der gesetzliche Mindestlohn als institutionelle Schranke würdiger Entlohnung zwar auch in den USA unumstritten, aber die Höhe dieser Schranke ist nach wie vor äußerst kontrovers. Erkennbar ist dies zum einen an der starken Differenzierung des US-Mindestlohns nach Staaten, Städten und Kommunen, zum anderen am Scheitern des Präsidenten Obama, trotz seiner hohen Popularität und zweier Legislaturperioden den nationalen Mindestlohn zu erhöhen: Seit 2009 verharrt dieser auf dem Niveau von 7,25 US-Dollar.<sup>8</sup> Vom äußersten nationalen Minimum abgesehen, ist die Festsetzung des Mindestlohns in den USA meist Sache der einzelnen Staaten und teilweise sogar an die Zuständigkeit der Städte und Kommunen delegiert.

So haben 19 Bundesstaaten den gesetzlichen Mindestlohn mit dem Jahreswechsel 2016/17 auf mindestens 10 US-Dollar – umgerechnet 8,60 Euro nach heutigem Kurs – pro Stunde erhöht, wovon vor allem Beschäftigte im Gaststättengewerbe, insbesondere in Fast-Food-Restaurants, profitieren. Im April 2015 setzte in Seattle eine kämpferische

Stadträtin (die 41-jährige Ökonomin Kshama Sawant) einen Mindestlohn von 15 US-Dollar durch (13 Euro nach heutigem Kurs), eine Zahl, die mittlerweile nicht nur zur Messlatte vieler anderer Städte (wie San Francisco, Los Angeles, Washington D.C.), sondern auch bundesweite Kampfpapole wurde: New York will diese Marke 2019 erreichen, der Staat Kalifornien im Jahr 2022. Viele Staaten verharren dagegen auf dem bundesweiten Niveau.<sup>9</sup> Außerdem ist zu berücksichtigen, dass diese starken Differenzen zum Teil Ausdruck unterschiedlicher Lebenshaltungskosten sind. Werden diese kontrolliert, so errechnet sich – gemessen am bundesweiten Standard von 7,25 US-Dollar – eine Spanne von 3,56 US-Dollar in New York bis 8,51 US-Dollar in Seattle (Wikipedia).

Die US-Erfahrungen geben Anlass, kurz auf das Konzept des „Lebenslohns“ als Alternative zum (nominalen) Mindestlohn einzugehen. Die Debatte hierzu ist vor allem in angelsächsischen Ländern ausgeprägt (z. B. Resolution Foundation 2016) und fasst langsam auch Fuß in Europa (z. B. Fabo/Belli 2017). Hintergrund sind vor allem drei – mittlerweile empirisch gut unterlegte – Enttäuschungen über die Wirksamkeit von Mindestlöhnen: Erstens reichen sie (auch bei Vollzeitbeschäftigung) oft nicht zu einer anständigen Lebenshaltung aus; zweitens tragen sie nichts oder kaum etwas zur Reduzierung der Ungleichheit bei; drittens ist trotz Mindestlöhnen eher ein Anstieg statt eines Rückgangs der Einkommensarmut zu beobachten. Die schon im Zitat von Roosevelt anklingende (normative) Hoffnung, der Mindestlohn wäre idealerweise auch ein würdiger „Lebenslohn“, hat sich nicht erfüllt. Einzelinitiativen von Metropolen (in Europa etwa auch in London) oder Unternehmen (2.700 Arbeitgeber\_innen des Vereinten Königreichs haben sich zu einem „Lebenslohn“ bekannt) sind nicht ausreichend. Darüber hinaus werden dort, wo die Höhe des Mindestlohns an die Vorstellungen eines „Lebenslohns“ heranreicht, die entsprechend höheren Arbeitskosten oft staatlich subventioniert, in Frankreich etwa durch den Erlass von Sozialabgaben.

<sup>8</sup> Das entspricht nach heutigem Kurs 6,25 Euro.

<sup>9</sup> Vgl. die entsprechende Website der amerikanischen Regierung, <https://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm> (16.3.2018).



Die Forderungen, den Mindestlohn (wieder) weniger an der Beschäftigungswirkung und mehr an einem würdigen „Lebenslohn“ zu orientieren, werden bei Gewerkschaften (Müller u. a. 2016) wie Wissenschaft (Atkinson 2015: 147–154) lauter und können sich auch auf verschiedene internationale Deklarationen berufen, zu denen sich ein Großteil der Nationen per Unterschrift bekennt.<sup>10</sup> Was spricht dafür, was dagegen?

Für die Orientierung an einem „Lebenslohn“ spricht vor allem das stark ausgeprägte Gefühl für Fairness. Dieses wird wiederum – wie wir im historischen Rückblick oben erfahren – aus drei Quellen gespeist: erstens aus dem Gefühl, dass zwischen höchstem und niedrigstem Lohn ein „vernünftiges“ Verhältnis bestehen muss, auch wenn sich dieses Verhältnis schwer quantifizieren lässt, da die „Vernunft“ sozio-kulturell bedingt ist. Zweitens aus der Anerkennung, welche die Arbeit vermittelt; die Bezahlung oder das Geld spielt dabei zwar nicht die alleinige, vielleicht auch nicht die ausschlaggebende Rolle (wie das vielfältige ehrenamtliche Engagement belegt), ist aber doch ein wesentlicher Faktor, vor allem in den unteren Bereichen der Lohnskala. Drittens aus dem Bedürfnis nach Autonomie und Freiheit, sich selbst einen anständigen Lebensunterhalt erarbeiten zu können, wobei die „Anständigkeit“ – wie schon von Adam Smith betont – stark durch den sichtbaren Lebensstandard der erhabaren sozialen Umwelt bestimmt wird.<sup>11</sup>

Auch von der Arbeit nachfragenden Seite lassen sich Argumente für einen „Lebenslohn“ aufführen. Erstens wird ein anständiger Lohn die Loyalität zum Betrieb stärken, u. U. auch die Identifikation mit den Unternehmenszielen, mit der Kooperation und Leistungsbereitschaft steigen. Zweitens wird die Fluktuation sinken und damit die Kosten für Rekrutierung, erneute Einarbeitung u. a. mehr. Drittens wird die Orientierung an „Lebenslöhnen“ in noch stärkerem Maße als Mindestlöhne die Schmutzkonkurrenz verhindern und darüber hinaus auch als Produktivitätspeitsche wirken, was wiederum der Nachhaltigkeit der Wettbewerbsfähigkeit zugutekommt.

Gegen einen „Lebenslohn“ spricht, dass er die Tendenz zur Insider-Outsider-Spaltung des Arbeitsmarkts verstärkt: Je großzügiger er ausgestaltet ist, desto stärker werden die negativen Beschäftigungseffekte zur Geltung kommen. Das gilt vor allem für Wirtschaftsbereiche, in den die Arbeitskosten einen erheblichen Anteil ausmachen, also vor allem in personenbezogenen Dienstleistungen. Dagegen spricht – für Laien und Laiinnen vielleicht überraschenderweise – vor

allem auch die Vielfalt von Problemen, die bei der Festlegung des „Lebenslohns“ auftreten. Auf welche soziale Einheit soll sich dieser „Lebenslohn“ beziehen? Auf die einzelne Person (Modell Neuseeland)? Den Haushalt (Modell Vereinigtes Königreich)? Und wenn auf den Haushalt, auf die Familie mit oder ohne Kinder? Auf wie viele Kinder und in welchem Alter? Was gehört zu einem „anständigen“ Lebensunterhalt? Gehört ein Auto dazu? Ein Smartphone für jede erwachsene Person? Soll der „Lebenslohn“ entsprechend der Inflation indexiert werden? Und wenn ja, nach welchem Inflationsmaß und in welchem Zeitabstand? Soll sich der „Lebenslohn“ an Vollzeit arbeitenden Menschen orientieren oder auch – lebenslaufbezogene – Arbeitszeitverkürzungen in Betracht ziehen? Wie sieht die Arbeitsteilung zwischen staatlichen Transferleistungen (steuerlich, sozial) und individuellen Einkommensströmen im Lebensverlauf aus? Inwieweit soll der „Lebenslohn“ die Unterschiede der örtlichen Lebenshaltungskosten reflektieren?

Die Liste dieser Bedenken und Fragen zeigt, dass die Balance zwischen Für und Wider „Lebenslohn“ recht wacklig ist und nicht dazu ermutigt, diese Strategie forciert weiterzuverfolgen. Sinnvoller erscheint es, die etablierte Institution des Mindestlohns als Ausgangspunkt für die Schlussfolgerungen dieses Gerechtigkeitsdiskurses zu nehmen. Dabei legt die Pragmatik nahe, am gegenwärtigen Stand der Erkenntnisse anzuknüpfen und der Perspektive eines Sozialen Europas ein besonderes Augenmerk zu schenken.

### 3.2 DER MINDESTLOHN AUS EUROPÄISCHER PERSPEKTIVE: HÖHE UND WIRKUNGEN

*„There should be a minimum salary in each country of the European Union“ (Jean-Claude Juncker auf der Konferenz zu Europäischen Säule sozialer Rechte in Brüssel, 23.1.2017).<sup>12</sup>*

Der (konservative) Präsident der Europäischen Kommission fügte auf der Konferenz, der das Eingangszitat entstammt, sogar hinzu, der Mindestlohn müsse auch ein gewisses „Niveau der Würde respektieren“, ohne sich jedoch näher darüber auszulassen. Derzeit gilt schon in 22 der 28 Mitgliedstaaten der EU ein gesetzlicher Mindestlohn. Deutschland gehört erst seit 2015 zu dieser Liga; in Österreich, Dänemark, Finnland, Italien, Schweden und Zypern gelten nach wie vor tariflich ausgehandelte Mindestlöhne. Die Höhe des Mindestlohns ist jedoch sehr unterschiedlich. In den neuen Mitgliedstaaten beträgt er in der Regel weniger als 500 Euro pro Monat<sup>13</sup>, mit Bulgarien am Ende der Rangordnung (235 Euro), gefolgt von Rumänien (322 Euro). Malta und Slowenien bilden mit Portugal, Griechenland und Spanien eine Mittelgruppe, wo der Mindestlohn zwischen 500 und 1.000 Euro pro Monat variiert. Dabei ist Griechenland das einzige EU-Mitglied, in dem der Mindestlohn erheblich unter das Niveau des Nachkrisenjahrs 2010 rutschte, da

<sup>10</sup> Z. B. Konvention 131 (1970) der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization ILO): „Each Member of the ILO which ratifies this Convention undertakes to establish a system of minimum wages [...]“ (Article 1). „The elements to be taken into consideration in determining the level of minimum wages shall [...] include (a) the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, and the relative living standards of other social groups [...]“ (Article 3); die European Social Charter (1961): „The right to a fair remuneration [...] the right of workers to a remuneration such as will give them and their families a decent standard of living“ (Part I, Article 4).

<sup>11</sup> Die Auswirkungen der „globalisierenden“ Medien, vor allem Fernsehen, auf die individuellen Anforderungen an einen „würdigen“ oder „anständigen“ Lebensstandard wären ein eigenes Kapitel wert. Beispielsweise sind die Auswirkungen auf Migrationsabsichten offenkundig.

<sup>12</sup> Vgl. <https://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/news/juncker-reiterates-support-for-minimum-salary-in-each-eu> (16.3.2018).

<sup>13</sup> Alle folgenden Werte, wenn nicht anders gekennzeichnet, gelten ab Januar 2017, und alle Angaben stammen, wenn nicht anders vermerkt, aus der Studie von Eurofound (2017a).

die griechische Regierung im Zuge der „Rettungsaktionen“ der Troika den Mindestlohn auf monatlich 586 Euro senken musste. Allerdings haben in Griechenland die Beschäftigten im Privatsektor, wie auch in Portugal und Spanien, ein Anrecht auf 14 monatliche Zahlungen im Jahr. In den 15 „alten“ EU-Mitgliedstaaten werden überwiegend Mindestlöhne über 1.000 Euro monatlich bezahlt, wiederum mit einer großen Spannweite, an dessen Spitze Luxemburg (1.999 Euro) steht. Multipliziert man den derzeitigen deutschen Stundenmindestlohn von 8,84 Euro mit 170 Arbeitsstunden pro Monat, ergibt sich für Deutschland ein monatlicher Mindestlohn von etwa 1.500 Euro (eigene Berechnung).

Aus der Kaufkraftperspektive (Realwerte) sind die Differenzen allerdings erheblich niedriger, und auch die Rangordnungen verschieben sich. In der jüngsten Dynamik ist sogar ein Trend zur Konvergenz zu erkennen: Vom Ausnahmefall Luxemburg abgesehen, gab es in einigen alten Mitgliedstaaten sogar Realverluste: in den Niederlanden (–0,7 Prozent), Malta (–1,4 Prozent), Belgien (–4,3 Prozent) und Griechenland (–24 Prozent), oder die Mindestlöhne stiegen zumindest langsamer als in den neueren Mitgliedstaaten.

Hier ist nicht der Platz, um die Wirkungen des Mindestlohns auszubreiten und ausführlich zu diskutieren. Ein kurzer Verweis auf den ersten Bericht der deutschen Mindestlohnkommission (Mindestlohnkommission 2016; vgl. auch Brutel et al. 2017) mag genügen, weil dessen Resultate weitgehend dem internationalen Trend entsprechen, den ein Großteil der deutschen Ökonom\_innen nicht zur Kenntnis nehmen will.<sup>14</sup> Die von ihnen befürchteten Beschäftigungsverluste traten nicht ein. Dieser zunächst beruhigende Effekt geht allerdings auf die Anpassung des Verhaltens der Betriebe und zum Teil auch der Beschäftigten zurück. Die vom Mindestlohn am meisten betroffenen Sektoren (Einzelhandel, Gastronomie, Post- und Kurierdienste, Beherbergung) reagierten vor allem durch erhebliche Minderung der Arbeitszeit oder durch Intensivierung der Arbeit und mit Preiserhöhungen. Einige Betriebe minderten auch Sonderzahlungen (wie Prämien, Weihnachts- oder Urlaubsgeld) und stellten Beschäftigte mit höherer Qualifikation ein. Besonders auffällig ist eine Reduzierung der Fluktuation, die aus dem veränderten Verhalten beider Arbeitsmarktseiten resultiert: Beschäftigte sind mit der Bezahlung zufriedener und nehmen nicht jede Lohnverbesserung zum Anlass, den Arbeitsplatz zu wechseln; für Betriebe sind die Beschäftigten nun teurer, sodass sie eher nach Maßnahmen schauen, deren Produktivität zu erhöhen.

Es ist freilich zu früh, nachhaltige positive Effekte auf die Produktivität nachzuweisen; das gilt auch für die mögliche Kehrseite, nämlich einer noch schärferen Segmentierung des Arbeitsmarkts zulasten der Geringqualifizierten oder Arbeitslosen. Der bislang neutrale Beschäftigungseffekt mag auch darauf zurückzuführen sein, dass die wirtschaftliche Konjunktur für ein weiteres Beschäftigungswachstum günstig war. Schließlich halten noch viele Betriebe den gesetzlichen Mindestlohn nicht ein. Toralf Pusch (2018) von der Hans-Böckler-Stiftung schätzt, dass 2016 rund 2,7 Milli-

onen Beschäftigte in Deutschland (9,8 Prozent aller Beschäftigten mit Mindestlohnanspruch) weniger als den Mindestlohn erhielten; in Betrieben ohne Betriebsräte und Tarifbindung waren es sogar 18,6 Prozent gegenüber Betrieben mit Betriebsräten und Tarifbindung mit nur 3,2 Prozent.

Zu anderen möglichen und wichtigen Auswirkungen des Mindestlohns liegen für Deutschland noch keine belastbaren Erkenntnisse vor; entsprechende internationale Erfahrungen stehen wissenschaftlich ebenfalls noch auf schwachen Füßen oder sind schwer übertragbar. Was ist, beispielsweise, der Übertragungseffekt auf die allgemeine Lohnstruktur? Und – für unser Thema besonders interessant – induziert der Mindestlohn eine „gerechtere“ Lohnstruktur? Der bisherige Stand der Forschung legt eher eine Kompression im unteren Bereich der Löhne nahe als eine automatische Übertragungswirkung nach oben. Ein Grund hierfür ist die psychologische Wirkung des Mindestlohns als „Anker“: Je höher der Mindestlohn, desto mehr neigen die Unternehmen dazu, diese Höhe gleichsam auch als Norm zu betrachten, selbst wenn die Grenzproduktivität im individuellen Einzelfall höher ist. Dem wirkt das schon mehrfach erwähnte psychologische Gesetz des Vergleichs entgegen: Nicht die absolute Höhe, sondern die Höhe des Lohns im Vergleich zu anderen zählt. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit oder – bei ungleicher Arbeit – wenigstens eine faire Verhältnismäßigkeit sind der zentrale Maßstab für gefühlte Gerechtigkeit. Das Messen an anderen gilt nach oben wie unten. Das Gerechtigkeitsempfinden wird dabei neben der tatsächlichen Leistung oder Produktivität auch stark durch sozialen Status bestimmt. Übertragungseffekte von Mindestlohnerhöhungen (Ripple- oder Spillover-Effekte) nach oben wären daher wahrscheinlich.<sup>15</sup> Im ersten Mindestlohnbericht werden freilich geringe Spillover-Effekte erwähnt: „Insgesamt haben [...] fünf Prozent [...] aller Betriebe angegeben, aufgrund des Mindestlohns auch Löhne oberhalb von 8,50 Euro angepasst zu haben“ (Mindestlohnkommission 2016: 55).

Wenn auch weitere empirische Forschung dringend notwendig ist, legen Erfahrungen wie Theorie zur Übertragungswirkung nicht nur eher vorsichtige Erhöhungen des Mindestlohns nahe, sondern auch begleitende Maßnahmen wie entsprechende Verbesserungen nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit im Lebensverlauf. Dabei wird Weiterbildung eine zentrale Rolle spielen, wenn es darum geht, durch Mindestlohn induzierte Lohndifferenzen zu legitimieren oder aufrechtzuerhalten.

Das gilt auch für den zweiten untererforschten Bereich der Wirksamkeit von Mindestlöhnen: Inwieweit stärkt der Mindestlohn die Autonomie der Einzelnen, sich selbst einen anständigen Lebensunterhalt zu erarbeiten? In anderen Worten: Senkt der Mindestlohn die Arbeitsarmut? Der erste deutsche Mindestlohnbericht konnte dazu noch keine belastbaren Aussagen machen. Es wird sich zeigen müssen, ob der leicht positive Effekt aufgrund der Einführung des

<sup>14</sup> Zu einer ausführlichen Würdigung der Erfahrungen des Britischen Mindestlohns (nebst Literaturverweisen) vgl. Schmid (2016).

<sup>15</sup> Gerhard Bosch und Claudia Weinkopf (2015) kommen in einer Studie zum Ergebnis, dass solche Übertragungseffekte erheblich sein können, unter der Voraussetzung freilich, dass die Durchsetzung des Mindestlohns „konsequent und ernsthaft betrieben wird“.

Mindestlohn nachhält oder sich sogar verstärkt.<sup>16</sup> Der Einmaleffekt kam vielen Beschäftigten zugute (vor allem in Ostdeutschland), die weniger als 8,50 Euro erzielten. Internationale Erfahrungen veranlassen allenfalls zu gedämpftem Optimismus: Das Potenzial ist vorhanden, bisher aber kaum umgesetzt worden. Die zunehmende Forderung nach einem Mindest-„Lebenslohn“ ist daher verständlich.

Die Skepsis verstärkt sich, wenn nicht nur die (individuelle) Arbeitsarmut, sondern die Armut auf Haushaltsebene berücksichtigt wird. Internationale Erfahrungen zeichnen hierzu kein positives Bild und zählen vor allem drei gewichtige Gründe auf: Erstens sind Haushalte in Armut häufig unterbeschäftigt, sodass die Schaffung von Arbeitsplätzen für diese Zielgruppe vorrangig ist; zweitens leben viele Beschäftigte mit Mindestlohn in Haushalten mit ausreichendem oder gar hohem Einkommen, sodass eine starke Erhöhung von Mindestlöhnen eher die Umverteilung zwischen Niedriglohnbezieher\_innen befördert, als die (Haushalts-)Armut zu reduzieren; drittens resultiert eine Armutsgefährdung von Erwerbstätigen häufig nicht aus einem geringen Stundenverdienst, sondern aus einer geringen Wochenarbeitszeit, beispielsweise bei Alleinerziehenden, die nur Teilzeit beschäftigt sein können (Mindestlohnkommission 2016: 68). Die stärksten Armutstreiber sind unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung und Solo-Selbstständigkeit (Eurofound 2017b: 39).

Auch diese Erfahrungen legen eine Mindestlohnpolitik nahe, die sich bescheidet und sich – wenn sie weitergehende gesellschaftspolitische Ziele ins Auge fasst – stärker als bisher auf die Gestaltung des institutionellen Kontextes von Löhnen und Lohnstrukturen konzentriert: im Zusammenhang mit Armut oder Armutsgefährdung beispielsweise auf soziale Infrastrukturen wie Kinder- und Pflegeeinrichtungen, also auf das zentrale – und die Autonomie einschränkende – Handicap alleinerziehender Frauen und Männer. Auch ein funktionierender und bezahlbarer oder gar kostenloser öffentlicher Nahverkehr ist ein zentraler Faktor, der die individuelle Zeitsouveränität berührt. Last, but not least gilt es, die Rahmenbedingungen für mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, vor allem im Bereich öffentlicher Dienstleistungen, um die Autonomie der individuellen Berufs- und Arbeitsplatzwahl zu stärken.

---

<sup>16</sup> Vgl. hierzu – auch auf internationale Literatur hinweisend – Mindestlohnkommission (216: 68–70), die von einem leicht überdurchschnittlichen Rückgang der „Aufstocker“ berichtet.

## 4

### FAZIT

*„Das Leben garantiert eine Chance, aber keine gerechte Verteilung“ (Anonymus).*

Wann und unter welchen Bedingungen ist Mindestlohn ein gerechter Lohn? Das war die Ausgangsfrage, und am Ende dieses Essays ist die Antwort klar, wenn auch auf einem höheren Niveau der Komplexität als eingangs vermutet. Gerechtigkeit hat mehrere Dimensionen, deren Ziele miteinander in Konflikt geraten können. Die (politische) Verfolgung dieser Ziele ist auch im Zusammenhang mit dem Mindestlohn unabdingbar, aber die „Mühen der Ebene“ sind unvermeidlich.

Gemessen an „Bedarfs- und Befähigungsgerechtigkeit“ ist Bescheidenheit angebracht: Die Hoffnungen auf einen Mindestlohn, der in jedem Fall zu einem anständigen Leben ausreicht, lassen sich mit einem „Lebenslohn“ wohl kaum erfüllen. Neben verwirrenden Schwierigkeiten, die bei einer Umsetzung dieses Konzeptes auftreten, sind die Grenzen eines beschäftigungsneutralen „Lebenslohns“ schnell erreicht. Die Fähigkeit, ein anständiges Mindesteinkommen zu erzielen, wird auch weiterhin durch Transferzahlungen zu garantieren sein, die den individuellen Schicksalen im Lebensverlauf (Arbeitslosigkeit, Behinderungen, Krankheiten, Familiengründung, technologischer Strukturwandel, Naturkatastrophen, Sozialkatastrophen wie Scheidung oder Kriminalität) „gerecht“ werden. Das Konzept der am Lebensverlauf orientierten Arbeitsversicherung bietet hierzu Anregungen zur institutionellen Ausgestaltung auf nationaler und europäischer Ebene (Schmid 2011; 2017; 2018; Hans et al. 2017).

Im Hinblick auf „Leistungsgerechtigkeit“ – die moderne Variante einer fairen Verhältnismäßigkeit – sind zwei zentrale Schwierigkeiten unübersehbar: Die objektive Messbarkeit und Kontrolle der Leistung hält sich in Grenzen; das neoklassische Konzept der „Grenzproduktivität“ ist in der Praxis eher Phantom als Realität. Zwar bietet die digitale Technologie und mit ihr die Plattformökonomie neue Möglichkeiten der Messung und Kontrolle, eröffnet aber eher

erschreckende als beruhigende Perspektiven.<sup>17</sup> Soweit diese Technologie darüber hinaus den Bereich „selbstständiger“ Auftrags- oder Werkarbeit auf Kosten „abhängiger“ Lohnarbeit erweitert, wird das Konzept des Mindestlohns um das Konzept des Mindestentgelts ergänzt werden müssen.

Die zentrale Schranke für Leistungsgerechtigkeit ist jedoch der Markt. Seine Messung ist eine andere als die individuell sichtbare oder gefühlte Leistung: Es ist das anonyme Gesetz von Angebot und Nachfrage und somit letztlich der Zufall, der den Wert eines Marktprodukts bestimmt, von dem wieder der Preis der damit zusammenhängenden Arbeit abgeleitet wird. Das kann im Extremfall zum Winner-Takes-All- oder – in der Umkehrung – zum Loser-Loses-All-Prinzip führen. Für eine tatsächliche Leistung letztlich keinen Lohn oder – im umgekehrten Fall – den ganzen oder einen Großteil des Gewinns einzustreichen, verletzt offensichtlich Gerechtigkeit im Sinne von Fairness (Rawls 2001). Verhandlungen unter fairen Ausgangsbedingungen (also auf gleicher Augenhöhe), d. h. „Verfahrensgerechtigkeit“, bieten hier einen Lösungsweg gerechter Lohnfindung. Zu den fairen Ausgangsbedingungen gehört ein öffentlich ausgehandelter und gesetzlich legitimer „angemessener“ Mindestlohn oder – im Falle von Freiberuflern – ein „angemessenes“ Mindestentgelt, die dem Marktpreis (und auch den Verhandlungen) eine Grenze setzen, und zwar aus drei Gründen: erstens zum Schutz der Beschäftigten vor Ausbeutung (einschließlich Selbstaussbeutung der „Selbstständigen“); zweitens zum Schutz der Betriebe vor erwürgender Konkurrenz; und drittens zum Schutz des Staates, also der politischen Gemein-

<sup>17</sup> Gut beobachtet, wenn auch manchmal flüchtig geschrieben, finden sich erhellende Beispiele bei Steven Hill, etwa: „Im Namen der Hypereffizienz werden nun die ‚freien‘ Bereiche eines Arbeitstags beschnitten. Mikro-Gigs, die über Firmen wie Task Rabbit und Upwork vermittelt werden, reduzieren den Wert einer Arbeitskraft auf die genaue Minutenzahl, die sie braucht, um einen Gartentisch zu streichen, eine Website zu gestalten, einen Text zu übersetzen, den Boden zu wischen oder ein bestimmtes Produkt herzustellen. Es gibt keine jährlichen oder monatlichen Festgehälter. Das ist so, als ob ein Spitzenfußballer wie Miroslav Klose nur für die Tore bezahlt würde, die er schießt, und nicht für die übrige Zeit auf dem Spielfeld oder beim Training; oder wenn ein Küchenchef lediglich pro zubereitetem Essen oder ein Arzt pro Patient beziehungsweise Operation bezahlt wird“ (Hill 2017: 48).



schaft, vor Ausbeutung durch beide Arbeitsmarktseiten infolge steigender Transferzahlungen wegen zu geringer Löhne oder mangelnder individueller oder betrieblicher Altersvorsorge.<sup>18</sup>

In Bezug auf „Verfahrensgerechtigkeit“ war es daher kein Zufall, dass die deutsche Regierung den gesetzlichen Mindestlohn im Rahmen eines „Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie“ einführte.<sup>19</sup> Die paritätisch besetzte Mindestlohnkommission bereitet nach Anhörung interessierter Gruppen, Verbände und Organisationen sowie nach intensiver Beratung auf Basis wissenschaftlicher Evaluierungen einen Vorschlag zur Höhe des Mindestlohns vor, den die Bundesregierung durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber\_innen verbindlich macht. Dabei hat sich die Kommission „nachlaufend an der Tarifentwicklung“ zu orientieren.

Allerdings sind dieser Regelung – unter den in diesem Essay entwickelten Gesichtspunkten – mindestens zwei Bedenken entgegenzuhalten: Erstens kann, in enger Auslegung, die Festlegung des Mindestlohns zu einem bloßen rechnerischen Algorithmus verkommen, in dem öffentliches Rasonieren, über die dominierenden Tarifparteien (führende Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) hinausgehende Interessen oder wissenschaftliche Erkenntnisse etwa zur Verteilungswirkung keine Rolle zu spielen. Der eigentliche Gesetzgeber, das Parlament, ist – etwa im Gegensatz zu Großbritannien – ausgeschaltet. Eine – im Endeffekt rechtswirksame – öffentliche Diskussion über Höhe und Wirksamkeit des Mindestlohns ist bei der derzeitigen Gesetzeslage institutionell weitgehend folgenlos. Das Mindeste, im Hinblick auf demokratisch legitimierte Verfahrensgerechtigkeit, wäre daher die Stärkung der Rolle des Parlaments und damit auch der politischen Parteien bei der Festlegung des Mindestlohns. Nur so kann die ebenfalls im Mindestlohngesetz erwähnte Formel einer „Gesamtabwägung“ gewährleistet werden, in der – über die Tarifentwicklung hinaus – auch zu prüfen ist, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem „angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen, sowie Beschäftigung nicht zu gefährden“ (§9, Abs. 2, Mindestlohngesetz). Um die Bedeutung und die wichtigen Vorkarbeiten der Mindestlohnkommission nicht zu schmälern, sollte die Abweichung von deren Votum freilich einem überparteilichen Quorum (etwa zwei Drittel der Stimmen im Parlament) unterliegen. Festzuhalten bleibt jedoch, dass sowohl die „Angemessenheit“ eines Mindestschutzes als auch die „Fairness“ im Wettbewerb im Sinne der Verfahrensgerechtigkeit nur durch eine laufende und umfassende demokratische Debatte zu legitimieren sind.

Das zweite Bedenken stützt sich auf die Tatsache, dass bei der Festlegung des Mindestlohns keine Gesichtspunkte einer europaweiten Regelung angesprochen werden. Sicherlich entspricht das der Rechtslage der derzeitigen Europagesetze, in denen die Festlegung von Löhnen (neben Steuern und sozialer Sicherung) ausschließlich Sache der nationalen Mitgliedstaaten ist. Ein solcher Ausschluss wird langfristig nicht zu halten sein. Eine koordinierte Mindestlohnregelung erscheint dringend notwendig, vor allem um jegliche Schmutzkonzurrenz zwischen den Mitgliedstaaten über die Arbeitskosten zu vermeiden. Ein Mindestkriterium der Koordination wäre die Orientierung an einer gemeinsamen Armutsgrenze: Beispielsweise könnten Löhne unter 60 Prozent des Medianlohns (oder eine vom Europäischen Parlament legitimierte andere Größe) ausgeschlossen werden.<sup>20</sup> In allen europäischen Ländern lag der Mindestlohn für Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2014 deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des Medianlohns. In vielen Ländern – darunter auch in Deutschland – war er sogar unterhalb der Messlatte von 50 Prozent des Medianlohns (Mindestlohnkommission 2016: 22); aus der Sicht der internationalen Armutsforschung ist das die Grenze zur Einkommensarmut.

Gemessen an „Bedarfsgerechtigkeit“ gewährleistet der Mindestlohn zumindest das Existenzminimum und damit das Minimum an fundamentaler Beschäftigungsfähigkeit. Verbunden mit der Freiheit der Berufswahl und der Mobilität ist dieser Status gewiss ein Fortschritt gegenüber einer Zeit, in der Sklaverei oder Lehnsherrschaft noch selbstverständlich waren. Ebenso gewiss ist aber auch, dass ein solcher Maßstab nicht mehr unserem zeitgemäßen Verständnis von Würde und Freiheit entspricht. Darum hat beispielsweise die Rechtsprechung – etwa das Bundesverfassungsgericht in einem Urteil gegen zu niedrige Sätze nach dem Sozialgesetzbuch II oder die Zivilprozessordnung mit dem Paragrafen der Pfändungsfreiheit als Mindesteinkommensgrenze<sup>21</sup> – Grenzen nach unten gesetzt, die über das bloße Existenzminimum hinausgehen. Aus Sicht des historischen Gerechtigkeitsdiskurses, den wir oben Revue passieren ließen, ebenso wie aus der Sicht der aktuellen Debatte um einen „Lebenslohn“ spricht vieles für eine Orientierung des Mindestlohns an der Souveränität des Individuums: Danach müsste eine vollzeitbeschäftigte Person ohne gesundheitliche oder familiäre Einschränkungen in der Lage sein, eigenständig ein „angemessenes“ Lebenshaltungsniveau einschließlich „angemessener“ Rentenanwartschaften zu erwirtschaften. Auch daran gemessen erscheint der deutsche Mindestlohn derzeit eher hart an der unteren Grenze der Zumutung, denn als Anlass zur Selbstachtung oder

<sup>18</sup> Die Grenzen der negativen Einkommensteuer oder ähnlicher Transfers (etwa für die „Aufstocker“), also des staatlichen Ausgleichs mangelnder Lohneinkommen, wäre ein eigener Essay wert. Vgl. hierzu, allerdings begrenzt aus der US-Perspektive, u. a. Fischer (2017) und Jacobs et al. (2015).

<sup>19</sup> Auch „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ genannt, verkündet am 11.8.2014.

<sup>20</sup> Zur Diskussion der Notwendigkeit und Ausgestaltung eines europaweit koordinierten Mindestlohns vgl. Fernández-Macías/Vacas-Soriano (2016) und Schulten (2016).

<sup>21</sup> Das pfändungsfreie Existenzminimum ergibt sich aus § 850c ZPO (Zivilprozessordnung). Es liegt ab dem 1.7.2017 für eine alleinstehende Person bei 1.133,80 Euro netto (Wikipedia).



gar als Ansporn zur stärkeren Kooperation am Arbeitsmarkt.<sup>22</sup>

Inwieweit der bruttobezogene Mindestlohn bei voller Erwerbstätigkeit ein „angemessenes“ sozial-kulturelles Existenzminimum gewährleistet, wird im Einzelfall nach Haushaltslage wie auch nach Lebensverlauf zu bestimmen sein. Systematische Informationen und Erkenntnisse hierzu sind bisher rar. Der normative Diskurs dieses Essays legt zum einen die Strategie nahe, die Festlegung des Mindestlohns in der Höhe so weit wie möglich auszureizen, bis die negativen Beschäftigungseffekte gesamtwirtschaftlich gefährlich werden oder gruppenspezifisch diskriminierend wirken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei geeigneter Ergänzung durch Beschäftigungsförderung – vor allem Weiterbildung für Erwachsene, Inklusionshilfen für behinderte Menschen, zeitlich begrenzte Lohnkostensubventionen für integrationsbereite Migrant\_innen, Flüchtlinge oder Asylberechtigte – die oben angesprochenen potenziellen Produktivitätseffekte eines Mindestlohns (Produktivitätspeitsche) sowie die nachfolgenden Nachfrageeffekte (Stärkung der Kaufkraft im nachfrageintensiven unteren Einkommensbereich) besser ausgeschöpft werden könnten. Dies wäre auch ein Grund, der wissenschaftlichen Forschung bei der Festlegung des Mindestlohns ein stärkeres Gewicht als bisher zu geben, unter der Voraussetzung freilich, dass diese der Einkommens- und Chancenverteilung gegenüber dem bisherigen Vorrang der Beschäftigungswirkung mehr Beachtung schenkt.

Im Sinne der Chancengerechtigkeit liegt aber noch eine weitere Ergänzung des Mindestlohns nahe, nämlich eine mit Beginn der Erwerbstätigkeit auszahlende Sozialdividende, die es allen jungen Erwerbstätigen erlauben würde, ihren Berufsbeginn entspannter zu planen und dabei auch ein mögliches Scheitern (bei Existenzgründungen, durch unglückte Berufswahl oder aufgrund fehlender Zusatzqualifikationen) ökonomisch gesichert zu überbrücken.<sup>23</sup> Als Finanzierungsquelle käme dafür vor allem eine höhere Steuer auf nicht reinvestierte Erbschaften infrage, weil die aus Erbschaften resultierende Ungleichverteilung von Einkommen oder Vermögen eine starke Verletzung der Leistungs- und Chancengerechtigkeit darstellt. Darüber hinaus könnte ein Staatsfonds über Ankauf von Aktien- oder Unternehmensanteilen institutionalisiert werden, der es ermöglicht, weitgehend zufallsbedingte (und nicht von individueller Ein-

leistung abhängige) Gewinne abzuschöpfen und im Sinne der Chancengleichheit wieder umzuverteilen.<sup>24</sup>

Kurz: Nur in Verbindung mit einer bedarfsgerechten öffentlichen Infrastruktur, einer Begrenzung armutsgefährdender Beschäftigungsverhältnisse (vor allem unfreiwilliger Teilzeitarbeit oder Solo-[Schein-]Selbstständigkeit) und einer die individuellen Lebensschicksale ausgleichenden Umverteilung wird der Mindestlohn sein Gerechtigkeitspotenzial entfalten können.

<sup>22</sup> Um eine Nettorente oberhalb des durchschnittlichen Bruttobedarfs der Grundsicherung im Alter (damals 788 Euro monatlich) außerhalb von Einrichtungen für einen Alleinlebenden zu erhalten, wäre – bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden über 45 Jahre sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – im Jahr 2016 rechnerisch ein Stundenlohn von rund 11,68 Euro erforderlich gewesen. Diese Betrachtung vernachlässigt allerdings zusätzliche Altersvorsorge bzw. weitere Einkommen neben der gesetzlichen Rente im Alter (Antwort der Parlamentarischen Staatssekretärin Anette Kramme am 16.4.2016 auf eine entsprechende Anfrage des Abgeordneten Klaus Ernst; Bundestagsdrucksache 18/8192, 22.4.2016: 20).

<sup>23</sup> Vgl. in diesem Sinne auch das von der ehemaligen Arbeitsministerin Andrea Nahles geplante Chancenkonto.

<sup>24</sup> Zur periodischen Umverteilung als Voraussetzung der Chancengleichheit im Lebensverlauf vgl. noch einmal die Ausführungen von Ronald Dworkin (2000). Als Anregungen zur konkreten Ausgestaltung vgl. Atkinson (2015: 170–72), Mau (2015) und Corneo (2017).

# Literaturverzeichnis

- Akerlof, George A.; Shiller, Robert J. 2009: *Animal Spirits: Wie Wirtschaft wirklich funktioniert*, Frankfurt a. M.
- Altmeyer, Werner 2014: *Europäischer Betriebsrat*, Hamburg, [www.ewc-academy.eu](http://www.ewc-academy.eu), Wirtschaftswissen, <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/wlebr.pdf> (16.7.2015).
- Amlinger, Marc; Bispinck, Reinhard; Schulten, Thorsten 2016: *Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland: Erfahrungen und Perspektiven*, WSI-Report 128, Düsseldorf.
- Atkinson, Anthony 2015: *Inequality: What Can Be Done?*, Cambridge; London.
- Baccaro, Lucio 2012: *Is Civil Dialogue Deliberative?*, in: Munck, Jean de; Didry, Claude; Ferreras, Isabelle; Jobert, Annette (Hrsg.): *Renewing Democratic Deliberation in Europe: The Challenge of Social and Civic Dialogue*, Brüssel, S. 201–215.
- Björklund, Anders; Jäntti, Markus; Roemer, John E. 2012: *Equality of Opportunity and the Distribution of Long Run Income in Sweden*, in: *Social Choice and Welfare* 39, S. 675–696.
- Bewley, Truman F. 2002: *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Harvard.
- Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia 2015: *Revitalisierung der industriellen Beziehungen durch den gesetzlichen Mindestlohn?*, in: *Industrielle Beziehungen (The German Journal of Industrial Relations)* 22 (3/4), S. 305–324.
- Brown, William 2009: *The Process of Fixing the British National Minimum Wage, 1997–2007*, in: *British Journal of Industrial Relations* 47 (Juni), S. 429–443.
- Bruttel, Oliver; Baumann, Arne; Dütsch, Matthias 2017: *The New German Statutory Minimum Wage in Comparative Perspective: Employment Effects and Other Adjustment Channels*, in: *European Journal of Industrial Relations*, Juli, S. 1–18.
- Corneo, Giacomo 2017: *Ein Staatsfonds, der eine soziale Dividende finanziert*, Freie Universität Berlin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Diskussionsbeiträge Economics 13, Berlin.
- Dash, Mike 2001: *Tulpenwahn: Die verrückteste Spekulation der Geschichte*, München.
- Dworkin, Ronald 2000: *Sovereign Virtue: The Theory and Practice of Equality*, Cambridge; London.
- Eriksson, Karin Hederos; Jäntti, Markus; Lindahl, Lena 2013: *Equality of Opportunity and the Distribution of Long Run Income among Swedish Men and Women*, Stockholm, SOFI-Institute, unv. Ms., [http://www.ecineq.org/ecineq\\_bari13/FILESxBari13/CR2/p257.pdf](http://www.ecineq.org/ecineq_bari13/FILESxBari13/CR2/p257.pdf) (28.3.2018).
- Eurofound 2017a: *Statutory Minimum Wages in the EU 2017*, Dublin.
- Eurofound 2017b: *In Work Poverty in the EU, Luxembourg*, Publications Office of the European Union, Dublin.
- Fabo, Brian; Belli, Sharon Sarah 2017: *(Un)believable Wages? An Analysis of Minimum Wage Policies in Europe from a Living Wage Perspective*, in: *IZA Journal of Labor Policy*, <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-017-0083-3> (28.3.2018).
- Falk, Armin; Huffmann, Daniel 2007: *Studying Labor Market Institutions in the Lab: Minimum Wages, Employment Protection and Workfare*, in: *Journal of Theoretical and Institutional Economics* 163 (1), S. 30–45.
- Fehr, Ernst; Falk, Armin 2002: *Reciprocal Fairness, Cooperation and Limits to Competition*, in: Fullbrook, E. (Hrsg.): *Intersubjectivity in Economics*, London; New York, S. 28–42.
- Fernández-Macías, Enrique; Vacas-Soriano, Carlos 2016: *A Coordinated European Union Minimum Wage Policy?*, in: *European Journal of Industrial Relations* 22 (2), S. 97–113.
- Fischer, Georg 2017: *Work-Based Tax Credits, Minimum Wages, and Welfare Programs*, Brüssel.
- Franzen, Jonathan 2010: *Freedom*, New York.
- Gottschall, Karin 2010: *Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive*, in: Böhle, F.; Voß, G. G.; Wachtler, G. (Hrsg.): *Handbuch für Arbeitssoziologie*, Wiesbaden, S. 671–698.
- Green, David A. 2014: *What is a Minimum Wage For? Empirical Results and Theories of Justice*, IFS (Institute for Fiscal Studies) Working Papers W14/24, London.
- Hans, Jan Philipp; Hofmann, Sandra; Sesselmeier, Werner; Yollu-Tok, Aysel 2017: *Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Hill, Steven 2017: *Die Start-up-Illusion: Wie die Internet-Ökonomie unseren Sozialstaat ruiniert*, München.
- Honneth, Axel 2011: *Das Recht der Freiheit: Grundriss einer demokratischen Sittlichkeit*, Berlin.
- Jacobs, Ken; Perry, Jan; MacGillvary, Jennifer 2015: *The High Public Cost of Low Wages: Poverty-Level Wages Cost U.S. Taxpayers \$152.8 Billion Each Year in Public Support for Working Families*, UC Berkeley Labor Center, Research Brief, <http://laborcenter.berkeley.edu/the-high-public-cost-of-low-wages> (28.3.2018).
- Kafka, Franz 1976 [1917]: *Ein Bericht für eine Akademie*, in: *Franz Kafka, Erzählungen*, Bd. 4 der Taschenbuchausgabe *Gesammelte Werke*, hrsg. von Max Brod, Frankfurt am Main, S. 139–147.
- Kahneman, Daniel 2011: *Thinking Fast and Slow*, London.
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia 2014: *Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte*, IAQ-Report 2014-02, Duisburg.
- Keller, Berndt 2001: *Europäische Arbeits- und Sozialpolitik*, München, Wien.
- Lewis, Jane; Giullari, Susanna 2005: *The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach*, in: *Economy and Society* 34 (1), S. 76–104.
- Mau, Steffen 2015: *Der Lebenschancencredit: Ein Modell der Ziehungsrechte für Bildung, Zeitsouveränität und die Absicherung sozialer Risiken*, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO direkt, Bonn.
- Metcalfe, David 2008: *Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment?*, in: *The Journal of Industrial Relations*, 50 (3), S. 498–512.
- Mindestlohnkommission 2016: *Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns*, Berlin, [www.mindestlohn-kommission.de](http://www.mindestlohn-kommission.de) (28.3.2018).
- Müller, Torsten; Schulten, Thorsten; van Gyes, Guy (Hrsg.) 2016: *Lohnpolitik unter europäischer 'economic governance'*, Hamburg.
- Nussbaum, Martha 2000: *Women and Human Development: The Capabilities Approach*, Cambridge.
- Nussbaum, Martha 2003: *Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice Run*, in: *Feminist Economics* 9 (2-3), S. 33–59.
- Platon 1960 (ca 360 v. Chr.): *Nomoi*, Bd. 6, *Sämtliche Werke*, Reinbek bei Hamburg.
- Pusch, Toralf 2018: *Bilanz des Mindestlohns: Deutliche Lohnerhöhungen, verringerte Armut, aber auch viele Umgehungen*, Policy Brief WSI Nr. 19, Düsseldorf.
- Rawls, John 1972: *A Theory of Justice*, Oxford; London; New York.
- Rawls, John 2001: *Justice as Fairness: A Restatement*, Cambridge; London.
- Resolution Foundation 2016: *Making the Living Wage: The Resolution Foundation Review of the Living Wage*, London, <http://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2016/07/Living-Wage-Review.pdf> (28.3.2018).
- Russell, Bertrand 1961: *History of Western Philosophy and its Connection with Political and Social Circumstances from the Earliest Times to the Present Day*, London.
- Schmid, Günther 2008: *Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham; Northampton.
- Schmid, Günther 2011: *Übergänge am Arbeitsmarkt: Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern*, Berlin.

Schmid, Günther 2016: Der britische Mindestlohn: Erfahrungen und „Lehren“ aus der britischen Niedriglohnkommission (LPC) für die deutsche Mindestlohnkommission, Berlin, [http://www.guentherschmid.eu/pdf/discussion/LPC\\_GueS-6\\_doc.pdf](http://www.guentherschmid.eu/pdf/discussion/LPC_GueS-6_doc.pdf). (28.3.2018).

Schmid, Günther 2017: Wer seinen Lebensunterhalt selbst erarbeitet, lebt zufriedener: Warum das Konzept der Arbeitsversicherung der verbreiteten Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens eindeutig vorzuziehen ist, in: Berliner Republik – Das Debattenmagazin 18 (3+4): S. 60–62; <http://www.b-republik.de/aktuelle-ausgabe/wer-seinen-lebensunterhalt-selbst-erarbeitet-lebt-zufriedener>. (28.3.2018).

Schmid, Günther 2018: Europa in Arbeit: Plädoyer für eine neue Vollbeschäftigung durch inklusives Wachstum, Frankfurt/New York, im Erscheinen.

Schmoller, Gustav 1898: Über einige Grundfragen der Socialpolitik und der Volkswirtschaftslehre: Ein offenes Sendschreiben an Herrn Professor Dr. Heinrich von Treitschke, Leipzig.

Schulten, Thorsten 2016: „Living Wages“ oder Armutslöhne? Ziele einer europäischen Mindestlohnpolitik, in: WSI-Mitteilungen 69 (1), S. 70–72.

Sen, Amartya 2009: The Idea of Justice, London.

Shiller, Robert 2003: The New Financial Order: Risk in the 21st Century, Princeton.

Sinn, Hans-Werner 2003a: Der kranke Mann Europas: Diagnose und Therapie eines Kathedersozialisten, Neuhardenberg, Brandenburg, Deutsche Rede, Deutschlandradio Berlin Live-Übertragung auf Mittelwelle am 15.11.2003 um 17.00 Uhr.

Sinn, Hans-Werner 2003b: The Laggard of Europe, in: CESifo 4 (1), S. 3–32.

Smith, Adam 1983 [1789]: Der Wohlstand der Nationen: Eine Untersuchung seiner Natur und seiner Ursachen, München.

Stach, Reiner 2014: Kafka: Die frühen Jahre, Frankfurt am Main.

Türk, Christof 2013: Der gerechte Lohn – einem jedem nach seinem Stande. Lohngerechtigkeit aus philosophischer Sicht von der Antike bis zur Gegenwart, Hamburg.

Impressum:

© 2018

**Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik  
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn  
Fax 0228 883 9202, 030 26935-9229, [www.fes.de/wiso](http://www.fes.de/wiso)

Bestellungen/Kontakt: [wiso-news@fes.de](mailto:wiso-news@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

**ISBN: 978-3-96250-087-0**

Titelmotiv: iStockphoto/getty images – blurAZ  
Gestaltungskonzept: [www.stetzer.de](http://www.stetzer.de)  
Gestaltungsumsetzung: [www.zumweissenroessl.de](http://www.zumweissenroessl.de)



**Beschäftigungspotenziale nutzen – Die beste Antwort auf die Alterung der Gesellschaft**

**WISO direkt – 14/2018**

**Europas Armut und Ungleichheit – Unterschätzt, aber zuletzt leicht gesunken**

**WISO direkt – 13/2018**

**Machtverschiebung in der digitalen Arbeitswelt – Die Beschäftigten brauchen neue Rechte!**

**WISO direkt – 11/2018**

**Beschäftigtentransfer stärken! – Lehren aus einem internationalen Vergleich**

**WISO Diskurs – 11/2018**

**Grundrente & Co. – Konzepte für eine bessere Alterssicherung bei Niedriglohn im Vergleich**

**WISO direkt – 08/2018**

**Berufsschulen in der dualen Ausbildung und regionalen Wirtschaft – Gleichberechtigte Partnerschaft durch Reformen?**

**WISO Diskurs – 05/2018**

**Alles unter Kontrolle? – Arbeitspolitik und Arbeitsrecht in digitalen Zeiten**

**WISO Diskurs – 02/2018**

**Betriebliche Sozialpolitik – Eine Bestandsaufnahme**

**WISO Diskurs – 01/2018**

**Angst im Sozialstaat – Hintergründe und Konsequenzen**

**WISO direkt – 38/2017**

**(K)ein bedingungsloses Grundeinkommen, bitte! – Lehren aus der Debatte um den Sozialstaat der Zukunft**

**WISO direkt – 23/2017**

**Kompetenz und Gesundheit in der Arbeitswelt fördern**

**WISO direkt – 07/2017**

**Arbeitsversicherung – Kosten und Nutzen**

**Gute Gesellschaft – Soziale Demokratie #2017plus – 2017**

**Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung**

**Gute Gesellschaft – Soziale Demokratie #2017plus – 2017**

**Arbeitsversicherung – Ausgestaltung und Reformparameter**

**Gute Gesellschaft – Soziale Demokratie #2017plus – 2017**

**Arbeitsversicherung – Ausgangssituation und Reformbedarf**

**Gute Gesellschaft – Soziale Demokratie #2017plus – 2017**