

Alle sollen vom Lohn gut leben können

Lohn: Was ist ein gerechter (Manager-)Lohn?



Die sozialetische Antwort gibt **Lukas Schwyn**. Er ist ev. ref. Theologe, Pfarrer in Signau i.E. (50%), Fachhochschuldozent für Ethik und Präsident des Schweiz. Netzwerks für eine sozial verantwortliche Wirtschaft.

Haben Sie eine Frage zu einem sozialetischen Stichwort? So schreiben Sie an: KAB-Sozialinstitut, Postfach 1663, 8031 Zürich, Fax 044 272 30 90, Mail: info@sozialinstitut-kab.ch

Eine einfache Antwort auf diese Frage gibt es nicht. Platon soll postuliert haben, dass das Verhältnis zwischen unterstem und oberstem Lohn *nicht mehr* als 1:5 betragen soll. Diese Forderung wäre heute revolutionär, leben wir doch in Zeiten, wo das Verhältnis zwischen oberstem und unterstem Lohn in der Schweiz in bestimmten Branchen gut und gern 1: 500 betragen kann. Es ist denn auch diese riesige

Kluft zwischen den Löhnen der einfachen Mitarbeitenden und der obersten Kader, die viele Menschen als *ungerecht* empfinden. Das Gerechtigkeitsempfinden vieler Mitarbeitenden, denen man in den Neuziger-Jahren eingehämmert hat, dass höhere Löhne die Konkurrenzfähigkeit beeinträchtigen würden, ist verletzt, wenn sie sehen, dass sich in der gleichen Zeit die Teppichetage schamlos bedient hat. Warum ein Vasella 20 Millionen und mehr verdienen soll, während seine Putzleute «outgesourced» in einer Putzfirma niedrigste Löhne kassieren, ist nicht einsichtig. Bedenkt man, dass Löhne auch Ausdruck der Wertschätzung und Anerkennung sind, müssen sich viele als wertlos vorkommen im Vergleich zur immensen Wertschätzung, die sich in den Löhnen der «Top-shots» ausdrückt. Die heutigen Spitzenlöhne der Topmanager sind weder ökonomisch noch moralisch gerechtfertigt – ebenso wenig goldene Fallschirme von Leuten, deren Leistungsausweis klar negativ war. Im Allgemeinen wird bei der Gestaltung von Lohnsystemen in der Praxis aber durchaus auf verschiedene Aspekte der Gerechtigkeit geachtet. Bei der *inneren* Lohngerechtigkeit zum Beispiel geht es darum, dass der Lohn den Anforderungen der Stelle bezüglich Ausbildung,

Verantwortung und Arbeitsumgebung, der sogenannten *Anforderungsgerechtigkeit* entspricht. Zudem soll der Lohn der *Leistungsgerechtigkeit* entsprechen: Wer mehr leistet, soll auch mehr bezahlt bekommen. Dieses Prinzip ist mehrheitlich auch bei den Mitarbeitenden akzeptiert, obwohl Leistung oft nicht so eindeutig zurechenbar und messbar ist. Bei der *äusseren* Lohngerechtigkeit wird darauf geschaut, dass die Löhne dem Niveau der vergleichbaren Löhne in der Branche und in der Region entsprechen. Es gibt also durchaus so etwas, wie «gerechte» Löhne, jedenfalls was Teilaspekte der Gerechtigkeit anbetrifft. Eine «absolute» Lohngerechtigkeit wird es aber nie geben, da zu viele Faktoren die Lohndifferenzierung bestimmen. Aus christlicher Sicht spielt ein Aspekt der Gerechtigkeit eine besonders wichtige Rolle: nämlich die *Bedarfsgerechtigkeit*. Wie das Gleichnis der Arbeiter im Weinberg (Mt.20, 1–16) zeigt, ist für Jesus nicht die Leistung, sondern die Deckung des notwendigen Lebensbedarfs im Vordergrund der Entlohnungsfrage. Darum heisst eine zentrale sozialetische Forderung: Wer vollzeitlich arbeitet und seine Leistung zur Zufriedenheit des Arbeitgebers erbringt, soll von seinem Lohn anständig leben können. <