

Forum Christlicher Wirtschaftswissenschaftler (FCW):

„Lohngerechtigkeit“

6. Arbeitstreffen am Institut für Ethik & Werte (Gießen), 20.03.15

Das „Forum Christlicher Wirtschaftswissenschaftler“, ein Initiativkreis von christlichen Wirtschaftsexperten aus Wissenschaft und Praxis im deutschsprachigen Raum, hat sich am 20. März 2015 zu seinem 6. Arbeitstreffen am Institut für Ethik & Werte (Gießen) zusammengefunden. Das Rahmenthema „Lohngerechtigkeit“ wurde in einem Interview und in 5 Vorträgen erörtert.

Es ist das Anliegen des Forums, fachwissenschaftliche Aussagen in Theorie und Praxis zum Wirtschaftsgeschehen in einer biblischen Sicht aufzuarbeiten. Die Teilnehmer wollen damit ihrer Verantwortung als Christen in Hochschule und Wirtschaft deutlicher gerecht werden.

„Ein Arbeiter ist seines Lohnes wert“: Dieses geflügelte Wort aus dem Arbeitsleben nimmt Bezug auf einen biblischen Maßstab (Lukas 10,7) für eine faire, angemessene Vergütung von Beschäftigten. Was sind faire Löhne? Was bedeutet Lohngerechtigkeit? Wieviel Lohnungleichheit verträgt ein faires Vergütungssystem? Diese und andere Fragen in den Tarifbeziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite waren Gegenstand des 6. Forums Christlicher Wirtschaftswissenschaftler (FCW) am 20. März 2015 in Gießen.

Friedhelm Loh, Inhaber und Vorstandsvorsitzender eines weltmarktführenden Familienunternehmens im Elektrogerätebau im mittelhessischen Haiger, stellte sich mit seiner 40-jährigen Leitungsverantwortung den Interviewfragen nach dem Verhältnis von Unternehmenserfolg und Mitarbeiterzufriedenheit. In der noch jungen Geschichte der Firmengruppe standen Marktwachstum und Wettbewerbsstärke ganz im Einklang mit einem gesunden Betriebsklima. Gerade die gehäufte Auszeichnung der Friedhelm Loh Group als „Top-Arbeitgeber“ gehört zu den Erfolgsfaktoren ihrer soliden Geschäftsentwicklung. Diese lebt sowohl von den weichen Schlüsselgrößen in den Tarifbeziehungen (wie Anerkennung und Eigenverantwortung der Mitarbeiter) als auch von den harten Merkmalen des Personalwesens (wie Vergütungsstrukturen).

Dabei bedeutet Lohngerechtigkeit auch ein Ja zur Leistungsgerechtigkeit der Entgeltsysteme. Ein Mitarbeiter braucht Raum und Bestätigung für seine Kreativität, Einsatzbereitschaft und Eigenverantwortung. Gehaltsunterschiede einzuebnen ist nicht motivationsfördernd – diese Einsicht wirft auch einen Schatten auf den neu eingeführten flächendeckenden Mindestlohn: Abgesehen von den Lohnkostenbelastungen für die Unternehmen und den Risiken einer möglichen Wegrationalisierung von minderqualifizierten Arbeitsplätzen leidet darunter auch das Klima von Leistungselan und Schaffensfreude. Ähnlich fraglich ist es für Loh übrigens, wenn Managergehälter am oberen Ende der Vergütungsskala unter allen Umständen gesetzlich gedeckelt werden sollten: Fairness der Lohngerechtigkeit gebietet es, weder Mitarbeiter durch extreme Gehaltsunterschiede zu demotivieren noch Extremleistungsträger unterzubewerten.

Es gäbe durchaus Alternativen zum Mindestlohn. *Prof. Dr. Gerald Mann* (München) schlug vor, den Marktlohn eines niedrigqualifizierten Beschäftigten durch einen staatlichen Zuschuss aufzustocken. Zwar bedeutet auch diese Subvention, ähnlich wie der Mindestlohn, einen Eingriff in die Marktbildung von Arbeitsvergütungen, aber weniger einschneidend, besonders wenn der Zuschuss im Zeitablauf abgeschmolzen wird.

Zur Lohngerechtigkeit gehört auch die Frage, wie ein Beschäftigter mit seinem Arbeitsentgelt Rücklagen für die spätere Altersvorsorge ansparen kann. Traditionelle Formen der Geldanlage (z. B. Sparbuch) bedeuten in gegenwärtigen Zeiten von Niedrigstzinsen eine reale Vermögensvernichtung. Dies könnte die Stunde für einen Beteiligungsschub von Mitarbeitern am (eigenen oder an fremden) Unternehmen sein. *Diplom-Volkswirt Hans-Jörg Naumer* (Frankfurt) konnte in Modellrechnungen aufzeigen, welche Potenziale an Vermögenssicherung solche Lohnrücklagen hervorbringen können. Damit wird die Lohngerechtigkeit von heute zu einer Vorsorgegerechtigkeit von morgen.

Die Beiträge des 6. FCW sind der Lohngerechtigkeit in ihren verschiedenen Verästelungen nachgegangen: Mitarbeiter-, Leistungs-, Markt- und Vorsorgegerechtigkeit. Für dieses ganze Spektrum gerechter Vergütungen grenzt das Paulus-Wort (Kolosser 4,1), dem Mitarbeiter solle gewährt werden, was „recht und billig“ ist, einen Horizont an fairer Entlohnung ab.

Das Forum Christlicher Wirtschaftswissenschaftler beschäftigt sich auch in Zukunft mit Gegenwartsthemen der Wirtschaft und Geschäftswelt. Es bemüht sich um christliche, wissenschaftlich solide Positionen, die für Gesellschaft und Unternehmen fruchtbar werden können.

www.ethikinstitut.de
forum@ethikinstitut.de

Prof. Dr. Reinhard Haupt (Studiengemeinschaft Wort und Wissen/Fachgruppe Wirtschaft)

Dr. Stephan Holthaus (Institut für Ethik & Werte, Gießen)

Prof. Dr. h.c. Werner Lachmann, PhD (Gesellschaft zur Förderung von Wirtschaftswissenschaften und Ethik)

Dr. Stephan Schmitz (Studiengemeinschaft Wort und Wissen/Fachgruppe Wirtschaft)