

# Fordert christliche Sozialethik einen allgemeinen Mindestlohn?\*

von Gerhard Kruip

## I. Einführung

Um das Ergebnis vorwegzunehmen: Ich werde die Frage mit „nein“ beantworten.<sup>1</sup> Vielmehr scheint mir eine bestimmte Art des Kombilohns, also der Ergänzung niedriger Löhne durch soziale Transferzahlungen, den hier einschlägigen, aber unterschiedlichen Gerechtigkeitsforderungen der Leistungsgerechtigkeit, Bedarfsgerechtigkeit und Beteiligungsgerechtigkeit am ehesten zu entsprechen. Dies zu begründen, ist nicht einfach. Denn die Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn<sup>2</sup> hat starke und verbreitete Gerechtigkeitsintuitionen auf ihrer Seite. Sie kann sich sogar auf die Bibel berufen: In Lk 10, 7 heißt es: „[...] ein Arbeiter ist seines Lohnes wert.“ Dahinter steht der Gedanke, dass der Lohn etwas zu tun hat mit der Anerkennung, die jemand nicht nur für seine Arbeit, sondern auch als Mensch beanspruchen kann. Trotzdem ist man nicht immer gut beraten, wenn man moralische Intuitionen, seien sie noch so verbreitet, unmittelbar in politisches Handeln umsetzt. Manchmal sind die Zusammenhänge so kompliziert, dass eine genauere Analyse von Ursachen und Wirkungen sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Gerechtigkeitsdimensionen zu durchaus komplexeren Lösungen führen können.

---

\* Beim folgenden Aufsatz handelt es sich um eine stark überarbeitete, erweiterte, aktualisierte und mit Anmerkungen versehene Fassung meines kurzen Beitrags „Die Krux des gerechten Lohnes.“ In: *Neue caritas* 109 (2008) 5, 9–11.

<sup>1</sup> Es ist klar, dass das nicht alle katholischen Sozialethiker so sehen. Eindeutig mit „ja“ antworten würde beispielsweise Matthias Möhring-Hesse. Siehe seinen Beitrag Möhring-Hesse 2007. Mitte der 1990er Jahre hat es schon einmal eine ähnliche sozialethische Debatte gegeben. Vgl. Schäfer 1994; Louven 1994.

<sup>2</sup> Nicht eingehen werde ich hier auf tariflich für bestimmte Branchen vereinbarte Mindestlöhne, die dann ggf. über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz branchenbezogen für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

## II. Lohnfindung auf einem freien Arbeitsmarkt?

Auf Grund der genannten Intuitionen wehren sich die meisten Menschen dagegen, den Preis der Arbeit einfach einem blinden Marktmechanismus zu überlassen. Unter Ökonomen scheint es teilweise jedoch zum guten Ton zu gehören, für einen solchen reinen Marktpreis für die Ware Arbeitskraft zu plädieren – und damit für „markträumende“ Löhne, die für gering qualifizierte dann zweifellos sehr niedrig ausfielen, möglicherweise aber auch Arbeitslosigkeit verhindern würden.<sup>3</sup> Man meint, gerecht sei der Lohn, der sich auf freien Arbeitsmärkten durch das Spiel von Angebot und Nachfrage bildet. Die Voraussetzung aber, Arbeitsmärkte seien freien Gütermärkten vergleichbar, ist so nicht erfüllt.<sup>4</sup> In der Regel gibt es zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erst dann eine Art Machtgleichgewicht, wenn diese sich in Verbänden und Gewerkschaften organisieren. Tariflöhne sind aber schon keine Marktlöhne mehr. Würde man ohne soziale Absicherung und ohne Kartellbildung die Löhne tatsächlich einem freien Markt überlassen, wie das manche neoklassische Theorien fordern, so würden auf diesem Markt paradoxe Effekte auftreten und zu Marktversagen führen: Sinkt nämlich der Lohn eines normalen Arbeitstages unter das Existenzminimum, tritt nicht der durch die Markttheorie eigentlich zu erwartende Effekt eines Rückgangs des Arbeitsangebots ein. Vielmehr sind die betroffenen Arbeitnehmer gezwungen, noch mehr Arbeit anzubieten, um überleben zu können, was den Preis der Arbeit drückt und so eine Spirale nach unten in Gang setzt. Eine Reduktion des Arbeitsangebotes würde dann letztlich erst dadurch zustande kommen, dass Arbeitnehmer vor Hunger krank werden und sterben, was aber allein schon aus menschenrechtlichen Überlegungen nicht hinnehmbar ist. Deshalb werden irgendwann soziale Transferzahlungen als Ersatz für fehlendes Arbeitseinkommen gezahlt werden müssen. Diese beeinflussen aber wiederum die Preisbildung auf dem Arbeitsmarkt, weil niemand bereit sein wird, seine Arbeit zu einem Lohn anzubieten, der unter dem Niveau liegt, das er auch durch soziale Transfers erhalten könnte.

Man kann also die Frage der Lohnhöhe nicht über einen freien Markt lösen. Das bedeutet aber andererseits auch nicht, dass Marktkräfte unter den Bedingungen von Tarifverträgen und sozialstaatlichen Leistungen gar keine Rolle mehr spielen würden. Zu hohe Löhne bzw. zu hohe soziale

---

<sup>3</sup> Vgl. Molitor, Gössl 1992.

<sup>4</sup> Vgl. z. B. Carlberg 1988.

Transfers oder ein zu hoher Mindestlohn bringen nämlich sehr wohl die Gefahr mit sich, dass die Arbeitslosigkeit steigt, weil unter den Bedingungen globaler Konkurrenz zu wenig Unternehmen hierzulande zu diesen hohen Löhnen Arbeitsplätze rentabel anbieten können. Und es ist nun einmal so, dass man die enormen Vorteile marktwirtschaftlicher Wirtschaftsordination nur haben kann, wenn man akzeptiert, dass Unternehmen mit Hilfe der Arbeitskräfte, die sie anstellen, Gewinne machen wollen.

### III. „Gerechter Lohn“ – eine traditionelle Forderung kirchlicher Sozialverkündigung<sup>5</sup>

Aus der Erkenntnis heraus, dass ein auf einem freien Markt frei vereinbarter Lohn möglicherweise zu menschenunwürdigen Verhältnissen führen kann (und im 19. Jahrhundert in Europa ja auch geführt hat), hat die Katholische Soziallehre zu einer Zeit, als es noch kaum Sozialleistungen gab, einen „gerechten Lohn“ gefordert, der so bemessen sein muss, dass der Arbeiter mit ihm einen menschenwürdigen Lebensunterhalt sichern kann. Im Rahmen der päpstlichen Sozialverkündigung findet sich die Lehre vom „Gerechten Lohn“ bereits in der ersten Sozialenzyklika „Rerum Novarum“ von 1891. Dort heißt es in Nr. 17:

„Vor allem aber ist es Pflicht der Arbeitsherren, den Grundsatz: jedem das Seine, stets vor Augen zu behalten. Dieser Grundsatz sollte auch unparteiisch auf die Höhe des Lohnes Anwendung finden, ohne dass die verschiedenen für die Billigkeit des Lohnmaßes mitzubehütenden Momente übersehen werden. Im Allgemeinen ist in Bezug auf den Lohn wohl zu beachten, daß es wider göttliches und menschliches Gesetz geht, Notleidende zu drücken und auszubeuten um des eigenen Vorteils willen. Dem Arbeiter den ihm gebührenden Verdienst vorenthalten, ist eine Sünde, die zum Himmel schreit.“<sup>6</sup>

Die Gründe für diese Position werden in einem anderen Zitat aus derselben Enzyklika deutlicher:

„Die Erhaltung des Lebens ist heilige Pflicht eines jeden. Hat demnach jeder ein natürliches Recht, den Lebensunterhalt zu finden, so ist hinwieder der Dürftige hierzu allein auf die Händearbeit notwendig angewiesen. Wenn also auch immerhin die Vereinbarung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber, insbesondere hinsichtlich des Lohnes, beiderseitig frei geschieht,

---

<sup>5</sup> Vgl. Hecker 2008; von Nell-Breuning 1985.

<sup>6</sup> Ich zitiere die Sozialenzykliken nach den in [www.vatican.va](http://www.vatican.va) bereit gehaltenen Versionen. Vgl. auch Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung 1992.

so bleibt dennoch eine Forderung der natürlichen Gerechtigkeit bestehen, die nämlich, daß der Lohn nicht etwa so niedrig sei, daß er einem genügsamen, rechtschaffenen Arbeiter den Lebensunterhalt nicht abwirft. Diese schwerwiegende Forderung ist unabhängig von dem freien Willen der Vereinbarenden.“ (RN 34).

Den Ausgangspunkt bildet das natürliche Recht auf Lebensunterhalt für alle. Unter der zusätzlichen Bedingung, dass man auf den durch eigene Arbeit erwirtschafteten Lohn angewiesen ist, weil man über kein anderes Einkommen verfügt, ergibt sich daraus die Schlussfolgerung, dass der Lohn bedarfsdeckend sein müsse. Dies impliziert zweierlei: Erstens ist das untere Maß für eine minimale Lohnhöhe der Bedarf des Arbeiters. Zweitens ist schon hier klar, dass ein solcher Mindestlohn nur aus dem Grundsatz des Rechts auf Lebensunterhalt folgt, wenn dieser nicht durch andere Maßnahmen, also beispielsweise soziale Transferzahlungen sichergestellt wird. Nur in einer Nebenbemerkung wird dann in *Rerum Novarum* – in einem gesellschaftlichen Kontext, der durch Kinderreichtum und die Idealvorstellung einer geschlechtsspezifischen Rollenverteilung gekennzeichnet war – deutlich gemacht, dass es bei dem genannten Bedarf eigentlich um den Bedarf einer Familie gehen muss. Weil nämlich ein „dringendes Gesetz der Natur verlangt, daß der Familienvater den Kindern den Lebensunterhalt und alles Nötige verschaffe“ (RN 10) gehört der Familienbedarf zu seinem Bedarf dazu. In Nr. 35 heißt es dann:

„Gewinnt der Arbeiter einen genügenden Lohn, um sich mit Frau und Kind anständig zu erhalten, ist er zugleich weise auf Sparsamkeit bedacht, so wird er es, wozu die Natur selbst anzuleiten scheint, auch dahin bringen, dass er einen Sparpfennig zurücklegen und zu einer kleinen Habe gelangen kann.“

Wegen der nötigen Zukunftsvorsorge wird also auch ein gewisses Maß an „Vermögensbildung“ noch zu diesem Bedarf hinzugerechnet, ohne allerdings in irgendeiner Form genauere quantitative Angaben zu machen.

Klarer als in *Rerum Novarum* wird in *Quadragesimo Anno* (1931) deutlich gemacht, dass der „gerechte Lohn“ ein „Familienlohn“ sein muss, wobei auch hier wieder zeitbedingte Vorstellungen einer geschlechtsspezifischen Rollenverteilung von Bedeutung sind.

„An erster Stelle steht dem Arbeiter ein ausreichender Lohn zu für seinen und seiner Familie Lebensunterhalt. Gewiss soll auch die übrige Familie zum gemeinsamen Unterhalt je nach Kräften des einzelnen beitragen, wie dies besonders im Bauernhause, aber auch in vielen Handwerker- und kleinen Kaufmannsfamilien zu beobachten ist. Aber Frauen und Kinder dürfen niemals über das Maß ihres Alters und ihrer Kräfte belastet werden. Familienmütter sollen in ihrer Häuslichkeit und dem, was dazu gehört, ihr hauptsächliches Arbeitsfeld finden in Erfüllung ihrer hausfraulichen Obliegenheiten. Dass dagegen Hausfrauen

und Mütter wegen Unzulänglichkeit des väterlichen Arbeitsverdienstes zum Schaden ihres häuslichen Pflichtenkreises und besonders der Kindererziehung außerhäuslicher Erwerbsarbeit nachzugehen genötigt sind, ist ein schändlicher Missbrauch, der, koste es, was es wolle, verschwinden muss.“ (QA 71)

Während QA in dieser Hinsicht sehr viel eindeutiger Formulierungen verwendet als RN, findet sich in ihr zugleich eine gewisse Abschwächung des Prinzips des „Gerechten Lohnes“, insofern nämlich neben dem Bedarf des Arbeiters und seiner Familie weitere Kriterien als notwendig betrachtet werden. Dies sind die Lebensfähigkeit des Unternehmens (QA 72–73) und die allgemeine Wohlfahrt, insbesondere die Vermeidung von Arbeitslosigkeit. So heißt es in QA:

„Ein anderer Punkt von kaum geringerer Tragweite und von ganz besonderer Dringlichkeit im Augenblick darf nicht übersehen werden, nämlich, dass alle Arbeitsfähigen und Arbeitswilligen auch wirklich Arbeitsgelegenheit finden. Hier ist nun die Lohnhöhe von nicht zu unterschätzendem Einfluss: so günstige Wirkungen ihre richtige Festsetzung hat, so nachteilig kann es sich auswirken, wenn der zulässige Spielraum nach oben oder unten überschritten wird. Man weiß ja heute, dass sowohl eine zu stark gedrückte als eine übersteigerte Lohnhöhe Arbeitslosigkeit verursacht. Diese Arbeitslosigkeit, ganz besonders eine lang andauernde Massenarbeitslosigkeit, wie Wir sie während unseres Pontifikates erleben müssen, ist eine furchtbare Geißel: sie schlägt den einzelnen Arbeitslosen mit wirtschaftlicher Not und treibt ihn in sittliche Gefahren; sie vernichtet den Wohlstand ganzer Länder; ja, sie bedeutet eine Gefahr für öffentliche Ordnung, Ruhe und Frieden der gesamten Welt. Die Gemeinwohlgerechtigkeit verbietet daher, ohne Rücksicht auf das Gemeinwohl nur dem eigenen Vorteil gemäß die Löhne über den zulässigen Spielraum hinaus hinabzudrücken oder hinaufzutreiben; sie gebietet, mit vereinten Kräften des Geistes und des guten Willens nach Möglichkeit eine solche Regelung der Löhne herbeizuführen, bei der möglichst viele eine Arbeitsgelegenheit finden und von ihrer Arbeit in Ehren leben können.“ (QA 74)

Im Text der Enzyklika wird nun nicht darüber nachgedacht, ob der Aspekt der Vermeidung von Arbeitslosigkeit unter bestimmten Voraussetzungen sogar Löhne rechtfertigen könnte, die unter dem Bedarf liegen, was ja dann dem in RN zitierten „natürlichen Gesetz“ widersprechen würde. Verständlich werden die Überlegungen jedoch dann, wenn man sich vor Augen führt, dass es für die Festlegung eines solchen minimalen Bedarfs ja eine gewisse Bandbreite gibt, innerhalb derer sich der „Gerechte Lohn“ zu bewegen hat, wobei dann eben auch die genannten zusätzlichen Kriterien eine Rolle spielen sollen. Jedenfalls ist offensichtlich, dass auch für QA bei der Festlegung des „Gerechten Lohnes“ offenbar mehrere Gesichtspunkte aus verschiedenen Gerechtigkeitsdimensionen eine Rolle spielen, nämlich Bedarfsgerechtigkeit

und Beteiligungsgerechtigkeit, implizit über die Überlebensfähigkeit der Unternehmen auch die Leistungsgerechtigkeit.

#### IV. Die Problematik des „Familienlohns“

Doch der auch in QA nachdrücklich geforderte „Familienlohn“ führt zu einigen Problemen.<sup>7</sup> Wenn es nicht mehr einfach „normal“ ist, eine kinderreiche Familie zu haben, sondern Ledige und Kinderlose mit Verheirateten und Kinderreichen konkurrieren, dann muss der Arbeitgeber, wenn er auf einen Familienlohn verpflichtet wird, unterschiedliche Löhne zahlen, je nachdem, ob Arbeitnehmer Familie bzw. Kinder haben oder nicht. Dann entstehen aber für die Unternehmen Anreize, aus Kostengründen keine Menschen mit Familie mehr einzustellen, was das ursprüngliche Anliegen des Familienlohnes konterkariert. Die Alternative, dass man höhere Löhne für alle zahlt, was zu einer ökonomisch sehr problematischen allgemeinen Lohnhöhe führen würde, würde zu hoher Arbeitslosigkeit von gering Qualifizierten führen. Der Ausgleich zwischen Menschen mit unterschiedlichen familiären Belastungen kann eben nicht Sache der Unternehmen sein, sondern muss über ein ergänzendes soziales System familienbezogener Leistungen erfolgen. Dann erhalten die Menschen mehr Einkommen als Lohn und wir müssen die Frage als eine Frage nach der *Einkommensgerechtigkeit*, nicht nach der Lohngerechtigkeit stellen.

Diese Einsicht hat auch Eingang in die katholische Soziallehre gefunden. In *Laborem Exercens* (1981) heißt es entsprechend (Nr. 19):

„Die gerechte Entlohnung für die Arbeit eines Erwachsenen, der Verantwortung für eine Familie trägt, muss dafür ausreichen, eine Familie zu gründen, angemessen zu unterhalten und für die Zukunft zu sichern. Eine solche Entlohnung kann entweder durch eine sogenannte *familiengerechte Bezahlung* zustandekommen – [...] – oder durch *besondere Sozialleistungen*, wie Familienbeihilfen oder Zulagen für die Mutter, die sich ausschließlich der Familie widmet [...].“<sup>8</sup>

Wie wichtig diese Einsicht ist, zeigen Berechnungen, wonach z. B. ein Familienvater, der Frau und drei Kinder zwischen 13 und 17 Jahren zu versorgen

---

<sup>7</sup> Aus ökonomischer Perspektive wurde vielfach das Konzept der kirchlichen Sozialverkündigung „gerechter Lohn“ ganz grundsätzlich als falsch angesehen und ihr deshalb ein „antimarktwirtschaftlicher Affekt“ vorgeworfen. Vgl. für viele andere Homann 1989, 107.

<sup>8</sup> Hervorhebungen im Original.

hat, mindestens einen Bruttostundenlohn von 12 Euro bekommen muss, um mit einem Hartz-IV-Empfänger in ähnlicher Lage gleichgestellt zu sein. Eine solche Lohnhöhe liegt jenseits aller Vorschläge, die derzeit für Mindestlöhne gemacht werden. Je nach Familienstand und Haushaltsgröße kommt man also in sehr vielen Fällen ohne ergänzende Sozialleistungen ohnehin nicht aus.

## V. Zur Situation der Menschen mit niedrigen Löhnen in Deutschland

Derzeit erhalten ca. 2,4 Millionen Vollzeitbeschäftigte und ca. 3,1 Millionen Teilzeitbeschäftigte einen Bruttostundenlohn unter der vom Deutschen Gewerkschaftsbund geforderten Mindestlohnhöhe von 7,50 Euro brutto.<sup>9</sup> Einige geraten dadurch nicht in Not, weil sie zusätzlich andere Einkommen haben (z. B. Altersrente, Mieteinnahmen) oder weil sie in Haushalten leben, in denen andere (Ehepartner, Eltern ...) höhere Einkommen haben. Entsprechend der Begründung des „gerechten Lohnes“ als eines Lohnes, der zur Bedarfsdeckung ausreichen soll, sind aus sozialetischer Sicht also vor allem diejenigen interessant, die zusätzlich zum Lohn Sozialleistungen benötigen, um ihren Lebensunterhalt finanzieren zu können. Diese sogenannten „Aufstocker“ beantragen und erhalten zusätzlich zu ihrem Erwerbseinkommen Sozialleistungen in Form des Arbeitslosengeldes II, auf das der größere Teil ihres Erwerbseinkommens angerechnet wird. Im Jahre 2005 gab es in Deutschland 2,14 Millionen solcher „Aufstocker“. Doch auch hier ist noch einmal zu differenzieren. Denn von diesen arbeiteten 42 % in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, 15 % als Teilzeitbeschäftigte, 4 % als Auszubildende, 6 % als Selbständige und nur ein knapp ein Drittel als Vollzeitbeschäftigte. Etwa 80 % der Vollzeitbeschäftigten haben jedoch deshalb Hartz IV bekommen, weil sie eine/n arbeitslose/n Partner/in und/oder Kinder mit zu versorgen hatten. Letztlich geht es also nur um etwa 85.000 alleinstehende Vollzeitbeschäftigte, die durch ihr Erwerbseinkommen ihren Lebensunterhalt nicht decken können, durch einen gesetzlichen Mindest-

---

<sup>9</sup> Zu den hier vorgelegten Zahlen und Argumenten vgl. Brenke 2006; Brenke 2007; Bruckmeier et al. 2007; Kein Argument für Mindestlohn, 2008. In seinem Jahresgutachten 2006 hat sich auch der Sachverständigenrat mit dem Thema Mindestlohn befasst und kommt zu einer sehr kritischen Einschätzung. Vgl. [http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/download/gutachten/ga06\\_ges.pdf](http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/download/gutachten/ga06_ges.pdf), v. a. 401ff. Zur Recherche weiterer einschlägiger Titel – die Literaturliste ist inzwischen sehr unübersichtlich geworden – verweise ich auf das Suchsystem des IAB: [http://www.iab.de/asp/X\\_info/dokSelect.asp?pkyDokSelect=5&show=Lit](http://www.iab.de/asp/X_info/dokSelect.asp?pkyDokSelect=5&show=Lit).

lohn in geeigneter Höhe aber ohne zusätzliche Sozialleistungen auskommen könnten. Die Problematik der anderen „Aufstocker“ könnte dadurch beseitigt oder zumindest gelindert werden, dass höhere Anreize zur Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung gesetzt werden. Derzeit wird auf Kosten der Sozialkassen geringfügige Beschäftigung (400-Euro-Jobs) subventioniert und überdies der Anreiz, mehr zu arbeiten, durch hohe Transferentzugsraten gesenkt. Auch ein besserer Familienleistungsausgleich (wie teilweise bereits heute durch die Kinderzuschläge) kann verhindern, dass Erwerbstätige allein dadurch auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind, dass sie Kinder zu versorgen haben. Die jetzt geplante Verbesserung von Wohngeldzahlungen und bessere und für die Familien kostenfreie Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehen in die gleiche richtige Richtung.

## VI. Nachteile eines gesetzlichen Mindestlohnes

Nun müssen aber die erheblichen Nachteile von Mindestlöhnen bedacht werden – und diese haben vor allem mit der Beteiligungsgerechtigkeit zu tun. In Erwerbsarbeitsgesellschaften bleibt ein erheblicher Teil gesellschaftlicher Anerkennung, die den Individuen zuerkannt wird, an deren Arbeitsleistung gebunden. Das wirkt sich bis in die Selbstachtung der Arbeitenden hinein aus. Es wird deshalb auch bei ausreichenden sozialen Transferzahlungen zu einem moralischen Problem, wenn Menschen langfristig von der Möglichkeit zur Übernahme einer Erwerbsarbeit ausgeschlossen bleiben. Das Sozialwort von 1997 hat daraus sogar ein „Recht auf Arbeit“ abgeleitet: „In einer solchen Gesellschaft wird der Anspruch der Menschen auf Lebens-, Entfaltung- und Beteiligungschancen zu einem Menschenrecht auf Arbeit.“ (Nr. 151).<sup>10</sup> Wenn Eingriffe in den Arbeitsmarkt (z. B. durch zu hohe implizite oder explizite Mindestlöhne) dazu führen, dass die Arbeitslosigkeit zunimmt, wird zwar möglicherweise Gerechtigkeitsvorstellungen über gerechte Löhne und ein soziokulturelles Existenzminimum besser entsprochen, aber das Prinzip der Beteiligungsgerechtigkeit verletzt, weil zu viele Menschen in die Arbeitslosigkeit gedrängt werden. In Deutschland arbeiten immerhin 11 % der Arbeitnehmer zu Löhnen, die niedriger liegen als der vom DGB geforderte Mindeststundenlohn von 7,50 Euro. Ob ein größerer Teil dieser Arbeitsplätze verschwinden würde, d. h. ins Ausland oder in die Schwarzarbeit verlagert

---

<sup>10</sup> Siehe Textausgabe und Kommentare in Heimbach-Steins et al. 1997.

würde, wenn ein solch hoher Mindestlohn eingeführt würde, ist eine nicht einfach zu beantwortende Frage. In den europäischen Ländern, in denen es einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gibt, hängen die Effekte wesentlich von dessen Höhe ab. Wo er relativ niedrig liegt (wie in Großbritannien), leistet er zwar kaum einen Beitrag zur Armutsbekämpfung, hat aber auch kaum negative Effekte auf den Arbeitsmarkt. In Frankreich hingegen ist zu beobachten, dass zumindest jugendliche gering Qualifizierte in hohen Anteilen arbeitslos sind, was sicherlich mit dem relativ hohen Mindestlohn zu tun hat.<sup>11</sup> Klaus Bartsch argumentiert, es könne wegen der höheren Kaufkraft sogar positive Effekte auf den Arbeitsmarkt geben.<sup>12</sup> Die meisten Ökonomen jedoch vertreten die gegenteilige Auffassung. Der Kaufkrafteffekt eines Mindestlohns könne nicht hoch sein. Wenn nämlich der Mindestlohn niedrig ist, übertrifft die dadurch geschaffene Kaufkraft die durch vorherige Sozialtransfers geschaffene Kaufkraft kaum. Wenn er jedoch hoch ist, führt dies nicht unbedingt zu höherer Nachfrage *inländischer* Güter, sondern möglicherweise zu mehr Importen und damit zur Schaffung von Arbeitsplätzen im Ausland. Außerdem führt eine Steigerung der Lohnkosten immer auch langfristig zu weiterer Rationalisierung und damit zur Vernichtung von Arbeitsplätzen. Selbst wenn dies nicht der Fall ist, kann ein hoher Mindestlohn dadurch negative Arbeitsmarkteffekte haben, dass die höheren Kosten der mit diesen höheren Löhnen erzeugten Güter und Dienstleistungen zu zurückgehender Nachfrage (z. B. im Friseurhandwerk), zur Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland (z. B. im Fertigungsbereich) oder zur Schwarzarbeit führen. Das Institut der deutschen Wirtschaft rechnet bei der Einführung eines Mindestlohns von 7,50 Euro mit Arbeitsplatzverlusten von 160.000 bis 620.000 Stellen in den unteren Lohnbereichen.<sup>13</sup>

Die Gesamteffekte sind sicherlich nur schwer zuverlässig abzuschätzen. In Deutschland wären vor allem strukturschwache Regionen in den neuen Bundesländern und kleinere Unternehmen, gering Qualifizierte, Frauen, Schüler/innen und Rentner/innen betroffen.

---

<sup>11</sup> Siehe die umfangreiche Vergleichsstudie Neumark, Wascher 2007.

<sup>12</sup> Bartsch 2007.

<sup>13</sup> Mindestlohn: Falsches Mittel für ein kleines Problem, 2008.

## Die Alternative: Kombilohnmodelle<sup>14</sup>

Das alles spricht also für ergänzende Sozialleistungen oder „Kombilöhne“, die wir auch bei Einführung eines Mindestlohns für den größten Teil der Niedrigqualifizierten, nämlich bei Teilzeitbeschäftigten oder Vollzeit-erwerbstätigen mit Fürsorgepflichten für Ehepartner und/oder Kinder ohnehin weiter brauchen. Dabei kann es sehr unterschiedliche Kombilohn-Modelle geben – von der derzeitigen, sehr bürokratischen Lösung eines ergänzenden Arbeitslosengeldes II bis hin zu relativ einfachen Modellen negativer Einkommenssteuer. Aber auch Kombilohnmodelle, die behaupten, die Lohnfindung über einen freien Markt zu regeln und die Einkommensgerechtigkeit (im Unterschied zur dann aufgegebenen Lohngerechtigkeit) über soziale Transfers sicherzustellen, können Probleme verursachen. Denn möglicherweise würde ein steigendes Angebot von Arbeit die Lohnhöhe so unter Druck setzen, dass diese stark absinken würde. Dies würde zu einer Ausbeutung des sozialen Sicherungssystems durch Unternehmen führen. Kombilohnmodelle dürften deshalb die Festlegung von „Sockellöhnen“ notwendig machen, um eine solche Ausbeutung zu verhindern. Die Unternehmen wären also verpflichtet, bei jeder Art von Arbeit mindestens einen bestimmten Stundenlohn, nämlich diesen Sockellohn zu zahlen. Bei der Festlegung von deren Höhe muss dann allerdings nicht mehr das soziokulturelle Existenzminimum der Maßstab sein. So wäre es denkbar, die Höhe dieses Sockellohnes an zwei Zielen auszurichten, nämlich der Maximierung der Erwerbsbeteiligung und der Minimierung der sozialen Kosten des Kombilohnsystems.

Eine solche Lösung würde gleichzeitig mehreren Gerechtigkeitsforderungen entsprechen, denen die Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nur teilweise entspräche. Sie wäre – wie der Mindestlohn – bedarfsgerecht, da alle mit dem nötigen soziokulturellen Existenzminimum ausgestattet wären. Sie entspräche – anders als der Mindestlohn – aber auch der Beteiligungsgerechtigkeit, weil sie für ein möglichst hohes Maß an Erwerbsbeteiligung sorgte. Anders als der Mindestlohn wäre sie auch leistungsgerecht, weil Unternehmer nicht verpflichtet würden, Erwerbspersonen höher zu bezahlen als sie durch die Produktivität gering qualifizierter Arbeitnehmer erwirtschaften können. Und wie der Mindestlohn würde eine

---

<sup>14</sup> Zu einer tiefgreifenderen sozialetischen Auseinandersetzung mit Kombilohnmodellen vgl. Giersch 2003.

Kombilohnlösung zu einer Verbesserung der Verteilungsgerechtigkeit beitragen, indem die Einkommen der Ärmern aufgebessert würden.

Es kann durchaus verschiedene Kombilohnmodelle geben. Entweder können die Arbeitgeber subventioniert werden, so dass sie höhere Löhne zahlen können, ohne dass der Arbeitnehmer sich noch an eine staatliche Stelle zu wenden braucht. Solche Subventionen könnten beispielsweise bei niedrigen Löhnen die Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen abdecken.<sup>15</sup> Aus Sicht der mit der Arbeit verbundenen Anerkennung sind solche Modelle, bei denen der Arbeitnehmer von der Subventionierung nichts „merkt“, sicherlich besonders attraktiv. Auf der anderen Seite können die Arbeitnehmer eine Subvention erhalten, beispielsweise durch den Erlass der Arbeitnehmerbeiträge zu den Sozialversicherungen, durch eine negative Einkommenssteuer bei vorhandenem Arbeitseinkommen (*credit income tax*)<sup>16</sup> oder durch die Zahlung von Arbeitslosengeld II auf Antrag, wobei dann das Erwerbseinkommen nicht vollständig auf die soziale Transferzahlung angerechnet würde.<sup>17</sup> Die Probleme dieser Modelle liegen darin, dass die Bürokratiekosten umso höher sind, je größer die erreichte Zielgenauigkeit ausfällt. Je mehr auf der anderen Seite die Subventionen pauschalisiert werden, umso höher werden die Mitnahmeeffekte und damit insgesamt die Kosten der notwendigen Subventionen.

Der Generalsekretär des Deutschen Caritasverbandes, Georg Cremer, schlägt pragmatisch ein Modell vor, das an den bereits bestehenden Zuverdienstregelungen im Arbeitslosengeld II anknüpft.<sup>18</sup> Der Vorschlag sieht vor, dass die Arbeitgeber mindestens einen Sockellohn zahlen, durch den der Arbeitnehmer über ein Einkommen verfügt, das den durchschnittlichen Leistungen des Arbeitslosengeldes II entspricht. Dies wären derzeit etwa 5 Euro pro Stunde – bei einem Hartz-IV-Satz, der nach Meinung vieler Wohlfahrtsverbände jedoch längst nicht mehr ausreicht und erhöht werden müsste. Durch die Möglichkeit des Aufstockens dieses Einkommens durch das

---

<sup>15</sup> Ein besonders interessantes, aber auch in der Umsetzung nicht einfaches Modell wurde entwickelt von Schöb, Weimann 2005.

<sup>16</sup> Eine solche erwerbsarbeitseinkommensbezogene negative Einkommenssteuer ist strikt zu unterscheiden von einem bedingungslosen Grundeinkommen, das auch dann gezahlt würde, wenn jemand gar nicht arbeitet.

<sup>17</sup> Die derzeitige Anrechnungsregelung sieht einen Grundfreibetrag von 100 Euro vor. Bei höherem Einkommen bleiben bis monatlich 800 Euro 20 %, zwischen 800 und 1200 Euro (mit Kindern bis 1500 Euro) 10 % anrechnungsfrei.

<sup>18</sup> Cremer 2008.

Arbeitslosengeld II würde der betreffende Arbeitnehmer dann über ein Einkommen verfügen können, das bei Vollzeitbeschäftigung einem Stundenlohn von etwa 7,39 Euro entspräche. Die Vorteile dieses Modells liegen darin, dass der Gesetzgebungsaufwand sehr gering wäre, weil ja gar kein eigenes Kombilohnmodell geschaffen werden müsste. Durch die Anbindung an Hartz IV bräuchte es auch kein eigenes zusätzliches Verfahren zur Festlegung der Höhe des Sockellohnes. Schließlich dürfte ein solcher Sockellohn, da er ja das durch Hartz IV definierte Existenzminimum abdeckt, auch leichter politisch zu vermitteln sein, als ein niedrigerer Satz. Durch das Aufstocken mit Arbeitslosengeld II erreichen die Arbeitnehmer in diesem Modell dann zwar nicht als Lohn aber als Kombieinkommen einen Stundensatz, der annähernd der DGB-Forderung entspricht. Trotz dieser Vorteile bleibt jedoch abzuwarten, ob ein solches Modell in der breiten Öffentlichkeit kommunizierbar und politisch durchsetzbar ist. Der Deutsche Caritasverband selbst hat sich nicht vollständig angeschlossen, sondern eine leicht abweichende Position veröffentlicht.<sup>19</sup>

## Fazit

Ab einer bestimmten Höhe haben Mindestlöhne negative Nebenwirkungen, weil sie Arbeitsplätze vernichten. Ist die Höhe aber relativ niedrig, leisten sie keinen Beitrag zur Armutsbekämpfung, vor allem nicht für Teilzeitbeschäftigte und Familien. Um für alle ein soziokulturelles Existenzminimum und zugleich ein möglichst hohes Maß an Beteiligungsgerechtigkeit zu erreichen, werden Kombilohnmodelle benötigt. Damit solche Kombilohnmodelle aber nicht zu einer Ausbeutung der Sozialleistungen des Staates durch die Unternehmen führen, muss eine Art „Sockellohn“ eingeführt werden, der (aus politischen Gründen) am besten so anzusetzen ist, dass er für ledige Vollzeitbeschäftigte ein Nettoeinkommen gewährleistet, das den durchschnittlichen Hartz-IV-Sätzen einschließlich der dort möglichen Hinzuverdienste entspricht. Ein solches Modell entspricht mehr Gerechtigkeitsdimensionen als die Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn – und entspricht im Übrigen ganz der Tradition kirchlicher Sozialverkündigung, sofern man diese nicht auf ihre Anfänge reduziert.

---

<sup>19</sup> Neher 2009.

## Literatur

- Bartsch, Klaus (2007): Gesamtwirtschaftliche Wirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 60, H. 11, 589–595.
- Brenke, Karl (2006): Wachsender Niedriglohnsektor in Deutschland – sind Mindestlöhne sinnvoll. In: Wochenbericht (DIW, Berlin), Jg. 73, H. 15–16, 197–205.
- Brenke, Karl (2007): Mindestlohn für Deutschland nicht sinnvoll. In: Wochenbericht (DIW, Berlin), Jg. 74, H. 9, 121–131.
- Bruckmeier, Kerstin; Graf, Tobias; Rudolph, Helmut (2007): Aufstocker – bedürftig trotz Arbeit. Erwerbstätige Leistungsbezieher im SGB II. In: IAB-Kurzbericht, H. 22 (30.11.2007), 1–7.
- Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (Hg.) (1992): Texte zur Katholischen Soziallehre. Die sozialen Rundschreiben der Päpste und andere kirchliche Dokumente. 3. Aufl. Kevelaer: Selbstverlag.
- Carlberg, Michael (1988): Theorie der Arbeitslosigkeit. Angebotspolitik versus Nachfragepolitik. München: Vahlen.
- Cremer, Georg (2008): Mindestlohn und staatliche Ergänzung verbinden. In: neue caritas, Jg. 109, H. 5, 12–17.
- Giersch, Christoph (2003): Zwischen sozialer Gerechtigkeit und ökonomischer Effizienz. Sozialethische Analyse der Chancen und Risiken von Niedriglohnstrategien in Deutschland. Münster: Lit (Bochumer Studien zu Gerechtigkeit, 2).
- Hecker, Christian (2008): Lohn- und Preisgerechtigkeit. Historische Rückblicke und aktuelle Perspektiven unter besonderer Berücksichtigung der christlichen Soziallehren. Marburg: Metropolis-Verl. (Ethik und Ökonomie, 6).
- Heimbach-Steins, Marianne; Lienkamp, Andreas (Hg.) (1997): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland. München: Bernward bei Don Bosco.
- Homann, Karl (1989): Demokratie und Entwicklung. Philosophisch-ökonomische Überlegungen zum Thema „Katholische Soziallehre und Lateinamerika“. In: Hünermann, Peter; Eckholt, Margit (Hg.): Katholische Soziallehre – Wirtschaft – Demokratie. Ein lateinamerikanisch-deutsches Dialogprogramm I. Mainz, München: Grünewald; Kaiser (Entwicklung und Frieden: Wissenschaftliche Reihe 51), 93–149.
- Kein Argument für Mindestlohn. (2008) In: iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Jg. 34, H. 2, 3.
- Louven, Julius (1994): Reformbedarf in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. In: Die Neue Ordnung, Jg. 48, H. 4, 283–292.
- Mindestlohn: Falsches Mittel für ein kleines Problem. (2008) In: iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Jg. 34, H. 36, 7.

- Möhring-Hesse, Matthias (2007): Wenig neu, doch neu genug. Der Staat muss seinen Mindestlohn selbst setzen. In: Herder Korrespondenz, Jg. 61, H. 10, 507–511.
- Molitor, Bruno; Gössl, Thomas (1992): Lohn- und Arbeitsmarktpolitik. Die Finanzverfassung der Sozialversicherung. München: Vahlen; Beck (Theorie der Sozialpolitik, Bd. 2).
- Neher, Peter (2009): Eckpunkte des DCV zur Mindestlohnpolitik: 2. Beschluss des Caritasverbandes vom 11.3.2009. In: neue caritas, Jg. 110, H. 7, S. 30.
- Nell-Breuning, Oswald von (1985): Kapitalismus und gerechter Lohn. München (Herder-Bücherei, 67).
- Neumark, David; Wascher, William (2007): Minimum wages and employment. Bonn: IZA. (Discussion paper series / Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 2570).
- Schäfer, Claus (1994): Armut in der Arbeit. Ein (höherer) Mindestlohn als Gerechtigkeits-Instrument. In: Soziale Sicherheit, Jg. 43, H. 4, 126–132.
- Schöb, Ronnie; Weimann, Joachim (2005): Arbeit ist machbar. Die neue Beschäftigungsformel. 4. Aufl. Magdeburg: Stekovics.