

Festvortrag in der Fachhochschule Flensburg am 25. April 2008

„Die Suche nach dem gerechten Lohn“

Als ich gebeten wurde, einen Vortrag anlässlich der festlichen Verabschiedung und Ehrung von Absolventen der Fachhochschule Flensburg zu einem wirtschaftsbezogenen Thema zu halten, fühlte ich mich zum Einen sehr geehrt, zum anderen aber vor die Frage gestellt, was ich erwartungshungrigen Menschen am Ende ihrer langjährigen Ausbildung und an der Schwelle zur sogenannten „Arbeitswelt“, in die berufliche Praxis, mit auf den Weg geben könnte. Meine sicherlich sehr abwechslungsreiche Tätigkeit vorzustellen, erschien mir nicht geeignet für diesen Anlaß, wenn ich auch jederzeit gerne bereit bin, über die Aufgaben und Anforderungen für Verbände in der heutigen Zeit zu berichten.

So kam mir ein anderes hochaktuelles Thema mit einem wirtschaftlichen und gleichzeitig gesellschaftspolitischen Bezug in den Sinn, die „Suche nach dem gerechten Lohn“. Diese Frage wird auch Sie spätestens dann beschäftigen, wenn Sie, baldmöglichst, ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis begründen werden.

Zur Zeit wird eine gesamt - gesellschaftliche Debatte geführt, was eine „gerechte“ Entlohnung von Diensten, von menschlicher Arbeit sein soll. Ich halte das für richtig und wichtig, wenn denn die Diskussion mit Augenmaß und Verstand versehen ist.

An dem, was „gerecht“ sein kann in einer Gesellschaft, haben sich Menschen wie der Philosoph und Staatsrechtler Platon bereits vor mehr als 2400 Jahren in seiner „Politeia“ vergeblich bemüht. Somit bin ich angesichts dieser Allmacht an Weisheiten und Erkenntnissen wohl kaum in der Lage abschließend zu beantworten, was den Unterschied zwischen „gerechter“ und „ungerechter“ Vergütung einer menschlichen Leistung ausmacht. Es muß daher im Ergebnis dabei bleiben, dass nicht ein objektives, sondern grundsätzlich subjektives Verständnis des Einzelnen den Begriff zufrieden stellend erfüllen muß. Das hängt nicht zuletzt von der eigenen Persönlichkeit ab, von der Fähigkeit, sich und seine Kompetenzen bestmöglich zu verkaufen und den eigenen Marktwert durch die Weiterbildung von individuellen

Qualitäten zu erhöhen. Denn was Arbeit wert ist, ist gerade in einem marktwirtschaftlich orientierten System und damit jenseits kommunistischer Träumereien zunächst eine Frage der eigenen Position.

Dennoch muß es einen konkreten Anlaß, eine „schiefe Lage“ geben, weshalb wir gerade jetzt beginnen, die Debatte über einen „gerechten Lohn“ über alle gesellschaftlichen Gruppierungen und Schichten hinweg mit einer derart emotionalen und geballten Vehemenz über die Stammtische hinaus zu führen.

Ist es das Wahljahr, in der die politischen Parteien nervös versuchen, sich mit markigen Worten und Themen abzugrenzen und die Mehrheiten der Wähler für sich zu gewinnen? Ist es die Boulevard-Presse, die mit den hohen Preissteigerungen versucht, vor allem die Gefühle der Menschen zu erreichen, um einen größeren Leserkreis zu gewinnen? Ist es die allgemeine Angst vor Veränderung, Globalisierung und ständigen EU-Erweiterung, der Anonymisierung und Austauschbarkeit von Menschen im Arbeitsleben oder der verständliche Argwohn gegenüber so genannten „Billiglöhnen“ und „Billiglohnländern“, gleichzeitig nostalgisch zurückblickend auf ein Deutschland, das lange nach der Vorstellung lebte: Ein Arbeitsleben, ein Arbeitgeber, untrügliche Sicherheit des Arbeitsplatzes?

Wahrscheinlich hat es mit allem etwas zu tun. Zunächst ist aber ein Blick auf den Ursprung bei der Suche nach dem gerechten Lohn zu werfen, d.h. zu der Frage, wen es angeht und wie sich die Lohnfindung systematisch vollzieht.

Grundlage eines Anspruchs auf eine Vergütung ist die übereinstimmende Erklärung von zwei Personen, nach der der eine seine Dienste höchstpersönlich, d.h. ohne die Möglichkeit der Stellvertretung anbietet, und der andere für diese Dienste, die er selbst nicht erbringen kann oder will, eine Vergütung, eine Entschädigung leistet, womit eine beiderseitige Schuld eingegangen wird. Damit sind die Hauptleistungspflichten, die essentialia, geregelt, und der Vertrag kommt unabhängig von der genauen Bestimmung über die Höhe der Vergütung wirksam zustande.

Hierdurch ist eine Kette der Wertschöpfung, anders als bei Geld oder Vermögen, das man für sich „arbeiten“ lässt, eröffnet, die bereits als „Dienstmiete“ im Gegensatz zur

Sklavenhaltung im römischen Zivilrecht als Teil einer festgeschriebenen Rechtsordnung verankert war. Bereits zu dieser Zeit war es möglich, seine Ansprüche auf friedlichem Weg durchzusetzen, wenn die eine Partei nicht oder nicht ordnungsgemäß erfüllte.

Unterbrochen durch die Zeit der Fehde und der Barbarei des Mittelalters ist dieses Prinzip auch heute noch Ausdruck einer zivilen gesellschaftlichen Ordnung und funktioniert solange, wie es eine unabhängige Justiz und eine unabhängige und unbestechliche Verwaltung gibt, die vertragliche Ansprüche schließlich durchsetzt.

Die Vereinbarung, sich freiwillig in den Dienst des Anderen zu stellen, ist bestimmt und flankiert von einer Vielzahl von Rechtsvorschriften, die aus ordnungspolitischen Gründen einen Missbrauch zu Lasten der anderen Partei, in der Regel des Bediensteten, verhindern sollen. Hiergegen gerichtete Absprachen sind generell nichtig.

So ist im Bürgerlichen Gesetzbuch in § 611 ein schuldrechtliches Dienstverhältnis ausdrücklich zugelassen und überlässt den Inhalt, d.h. die Art des Dienstes und Art und Höhe der Vergütung der Verabredung der Vertragsparteien, sprich dem Konsens. Dies ist ein ausdrücklich gewollter liberaler Ansatz, der mittlerweile durch eine soziale bzw. sozialisierte Gesetzgebung eine deutliche Einschränkung erfährt.

Beließe man es allein beim Wortlaut des § 611 BGB: „Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet“,

so könnten wir hieraus folgern

„Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“, d.h. erhält auch keinen Lohn oder sonstige Art der finanziellen Unterstützung.

Dies kann und soll in einer zivilisierten und solidarischen Gemeinschaft nicht sein, gibt es doch viele Fälle, in denen unverschuldet eine Arbeitsleistung nicht möglich ist und damit die eigene Ernährungs- und Existenzgrundlage entzogen wäre.

Spätestens seit der Sozialgesetzgebung der Bismarckzeit wurden das Problem und die befriedende Funktion einer solchen Fürsorge in Deutschland erkannt. Heute

haben wir wie selbstverständlich im Gesetz die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, das Mutterschutzgesetz, die Erwerbsminderungs- und Altersrente sowie das Arbeitslosengeld I und II, d.h. Diese Lohnersatzleistungen sind der vertraglichen Disposition entzogen.

Verhält es sich nun aber so, dass bei uns damit im Umkehrschluß uneingeschränkt gilt:

„Wer arbeitet, soll auch essen“?

Zumindest aber: „Wer in Vollzeit arbeitet, soll auch essen“?

Dieser Grundsatz, würde er gelebt werden, wäre nicht mehr und nicht weniger als die Realisierung des Art. 1 unserer Verfassung, und zwar im Hinblick auf den Austauschcharakter des Dienstvertrages, d.h. dass ein Diensterbringer durch seine Leistung in die Lage versetzt werden muß, eine Vergütung zu erlangen, die ihm einem menschenwürdige Teilhabe in der Gesellschaft, und zwar grundsätzlich ohne staatliche Zuwendung, ermöglicht. Ich spreche hierbei nicht davon, sich grenzenlos den allgemeinen Konsummöglichkeiten hinzugeben, d.h. nicht jeder muß von seinem Lohn ein Haus erwerben können, nicht jeder benötigt zwei Autos, nicht jeder benötigt die neueste Technik.

Aber es kann überhaupt keinen vernünftigen Zweifel geben, dass ein Mensch, der eine acht- oder gar zehnstündige Tagesleistung für einen oder mehrere Andere erbringt, mit der ihm für diesen Dienst versprochenen und zustehenden Entlohnung ein würdevolles und natürlich auch konsumorientiertes Leben führen können muß. Dabei kann es keinen Unterschied machen, ob diese Leistung eine für unseren Anspruch hohe oder niedere Qualität besitzt, handelt es sich doch im Regelfall um eine menschliche Leistung, die höchstpersönlich und ggf. unter Inkaufnahme der eigenen Gesundheit erbracht wird. Dies hat die gleiche Bedeutung einer sozialen Frage ähnlich wie zu Beginn der Reichsgründung 1871.

Um dem Anspruch auf menschenwürdige Vergütung auf einfach gesetzlichem Weg Genüge zu tun, hat der Gesetzgeber bei Inkrafttreten des BGB eine erste Schranke in § 612 vorgesehen:

„Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen“

Damit ist der Vertragsfreiheit die Grenze gesetzt, nach der in einer bestimmten Branche dem Grundsatz nach eine gleiche oder vergleichbare Entlohnung gezahlt werden soll, d.h. die Wertigkeit der Dienstleistung keinen gravierenden Unterschied machen kann, wenn die Parteien keine ausdrückliche Bestimmung getroffen haben. Nicht gemeint ist damit, dass gleiche Arbeit automatisch den gleichen Lohn zur Folge hat. Aber ein „Lohndumping“, wie es neudeutsch heißt, was nichts anderes bedeutet, als dass ein grenzenloser Lohnwettbewerb nach unten durch freie Vereinbarung erfolgt, wird hierdurch verhindert. Auch dies ist Ausdruck einer funktionierenden Marktwirtschaft, so steht diese ergänzende Auslegung zu Recht im BGB und nicht im Sozialgesetzbuch.

Was heißt aber nun „taxmäßig“?

Diese Bestimmung betrifft die selbständigen, nicht abhängigen Dienste. Die „Taxe“ sind dabei die Vergütungsordnungen der Rechtsanwälte, Ärzte oder Architekten, die dementsprechend ein „Honorar“, eine Ehren-Entlohnung erhalten, ein Relikt aus der Zeit, als geistige Tätigkeit noch nicht als vergütungspflichtige Arbeit angesehen wurde.

Bei Arbeitnehmern gilt die „übliche“ Vergütung, häufig bestimmt durch die Praxis, dass in vielen Branchen Flächentarifverträge ausgehandelt werden, die dann herangezogen werden. Andernfalls gelten die vergleichbaren Lohnhöhen in dem jeweiligen Tätigkeitsfeld.

Üblicherweise wird aber die Vergütung im Arbeitsvertrag eindeutig bestimmt. So kann frei ausgehandelt werden, ob ein Zeitlohn, ein Akkordlohn, Sonderleistungen oder variable Vergütungen geschuldet werden sollen. Auch die Möglichkeit der risiko- und leistungsabhängigen Entlohnung, nicht nur im Provisionsbereich, wird zunehmend von den Vertragsparteien als eine moderne Form der Lohnfindung akzeptiert und genutzt und dabei von vielen Arbeitnehmern durchaus als „gerecht“ empfunden. So bin ich es selbst, der über die persönliche Leistung eine höhere

Vergütung erzielen und gleichzeitig zur Wertschöpfung des Unternehmens beitragen kann.

Dabei geht es allerdings nicht darum, wie Teile der Politik es sich bei der Mitarbeiterbeteiligung vorstellen, eine Leistung „on top“ auf die bisherige Vergütung gesetzlich zu fördern, sondern sie als Teil des bisherigen Fixums im Sinne einer echten Beteiligung zu verstehen. Dies kann nur funktionieren, wenn die neuen „Teilhaber“ auch eine echte Mitbestimmung bei unternehmerischen Entscheidungen wie z.B. bei Investitionen erhalten. Sie müssen mögliche Fehleinschätzungen schließlich auch mit einer teilweisen Absenkung ihres Risiko-Lohnes mit „ausbaden“, haben aber bei Erfolg die Möglichkeit einer höheren Rendite. Somit würde man auch eine Stimmung der Gemeinsamkeit im Betrieb erzeugen können und wäre weniger anfällig für Diskussionen um eine „gerechte“ Vergütung.

In vielen Fällen genügen aber nach wie vor der Verweis und die Bezugnahme auf die einschlägigen Lohn- und Gehaltstarifverträge, d.h. man überlässt die Lohnfindung den Fachverbänden und Gewerkschaften, die eine gesetzliche Normsetzungsbefugnis haben.

Auch die Lohnfindung durch Firmen- und Haustarifverträge wird immer häufiger in Anspruch genommen, d.h. die Wertigkeit der Arbeit wird anhand der spezifischen Gegebenheiten eines Unternehmens bestimmt wie die Wirtschaftslage und das Engagement der Belegschaft.

Handelt es sich somit um tarifvertragliche Regelungen, wird allgemein unterstellt, dass eine „gerechte“ Entlohnung von Arbeit vorliegt.

Als problematisch erweist sich dieses System aber immer mehr auf Seiten des Arbeitgebers. Es geht nicht mehr prinzipiell um den „gerechten“ Lohn für den Dienst, sondern um die Wertigkeit der Arbeit im Verhältnis zur Wertschöpfung, die der Bedienstete in Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe für das Unternehmen erbringt. So stellt sich Frage: Kann ich mit dem, was ich mit meinen Unternehmungen erwirtschaften kann, gleichgültig ob Staat oder Privatwirtschaft, noch die mir gebotene Dienstleistung bezahlen? Denn es muß jedem klar sein, dass sich eine Unternehmung nicht mehr lohnt, wenn die Kosten für die Dienste höher sind als die

Vorteile aus der Nutzung der Dienstleistung selbst. Dann wird ein Unternehmen unprofitabel, muß geschlossen oder dorthin verlagert werden, wo die Dienstleistung in der Regel geringer entlohnt wird.

Wir stehen in diesem Jahr vor Lohnforderungen, die als unrealistisch und beschäftigungsfeindlich bewertet werden, was aber lediglich die Bereitschaft zur Flucht aus dem Flächentarifvertrag oder einen Personalabbau beschleunigen wird. Wir werden daher insbesondere im Mittelstand auf Sicht wieder zu dem Prinzip der grundsätzlich freien vertraglichen Vereinbarung in den Grenzen der §§ 611 und 612 BGB gelangen. Dies ist bereits Realität, keine Fiktion.

So wurde die Frage des „gerechten“, d.h. berechtigten Lohnes für die Lokführer der Deutschen Bahn AG heiß diskutiert. Eine Erhöhung der Vergütungen um 30 % bei gleichzeitiger Absenkung der Wochenarbeitszeit ist schwer zu vermitteln. Das Argument der hohen Verantwortung kann nicht unbedingt überzeugen, ist der Beruf des Lokführers doch weitgehend automatisiert und finden sich doch eine Vielzahl von anderen Tätigkeiten, die eine mindestens genauso große Verantwortlichkeit für andere Menschen beinhalten. Bemerkenswert ist auch, dass die GDL für ihre Mitglieder bei den privaten Bahnen in Schleswig-Holstein parallel lediglich drei Prozent mehr Lohn durchsetzte.

Ablesen läßt sich aber die Tendenz, dass Spartentarifverträge für einzelne Gruppierungen in Großunternehmen und Konzernen Schule machen. So haben Ärzte in Kliniken und Piloten gezeigt, wie man als zahlenmäßig kleine Minderheit Forderungen nach Belieben durchsetzen kann. Da aber weder die Bahn noch die Lufthansa hierdurch bisher eine Pleite befürchten müssen, ist diese Form der Lohnfindung als Mittel zur positiven Ergänzung des eigenen Arbeitsvertrages aus Arbeitnehmersicht populär. Ob sie klug und nachhaltig ist, wird sich zeigen.

Ich komme nun auf einen anderen Punkt zu sprechen, die Debatte über die Wertigkeit von Spitzenmanagern in großen Konzernen, deren Konterfei beinahe täglich in den Gazetten und Boulevardblättern zu bewundern ist als eine Art „Galerie des Grauens“, abgehoben von einer menschlichen Betrachtung ganz im Sinne von

„Die da oben im Olymp“. Mich erinnert diese Darstellung zum Teil an die Fahndungsfotos der RAF bis in die 80er Jahre hinein.

Hier findet sich das andere Extrem, die andere Seite des Tisches, an dem die Gesellschaft nicht teilhat, eine Besoldung, im Wesentlichen abhängig von Unternehmensergebnissen und Aktienkursen, fernab der einfachen Vorstellungskraft von Konsum zur Befriedigung des täglichen Bedarfs. So erhielt der Chef der US-Investmentbank Goldman Sachs 67,9 Millionen Dollar Prämie, bei einem allerdings bescheidenen Fixum von 600.000,- Dollar.

Ich kann und werde nun nicht darüber urteilen, wie viele Millionen ein solcher Dienstleister zu verdienen hat. Sicherlich trägt auch er eine große Verantwortung, wobei es hier nicht um Leib und Leben geht, sondern um den Erhalt und den Ausbau der Wertigkeit des Konzerns und der Unternehmungen, damit natürlich auch um den Erhalt von Arbeitsplätzen und die wirtschaftliche Stabilität in einzelnen Regionen.

Ein Aussage kann man hingegen treffen über die Tatsache, dass viele Fälle bei einem echten oder scheinbaren Versagen zu einem finanziell weichen Übergang führen. So gibt es üblicherweise eine großzügige Abfindung, die natürlich auch vor dem Hintergrund zu sehen ist, dass es sich um Zeitverträge handelt, aus denen die Führungskraft heraus gekauft werden muß.

Den menschlichen Verstand übersteigt es aber spätestens dann, wenn ein noch nicht mal Fünfzigjähriger von seinem ehemaligen Brötchengeber, selbst nach einer Tätigkeit rund um die Uhr, eine hohe Leibrente dafür erhält, dass er ihm als nunmehr Untätiger keinen weiteren Schaden zufügt. Dies trifft nicht nur die Arbeitnehmerseite, sondern jeden geradlinigen Unternehmer in seinen Grundüberzeugungen und der Ehre. Da passt das Gleichnis von den gebratenen Tauben, die in den Mund fliegen, und da unterscheidet sich die hoch bezahlte Führungskraft nicht von dem, der staatliche Leistungen ohne eigene Leistungsbereitschaft bezieht, wenn die Notwendigkeit einer bedürftigen Lage nicht gegeben ist.

Soll man diesem Treiben nunmehr einen gesetzlichen Riegel vorschieben? Ich denke nicht, bestünden für einen solchen Aktionismus bereits verfassungsrechtliche Schranken, da ist der Aufsichtsrat gefragt, nicht der Staat.

Der einzig realistische Ansatz wäre eine höhere Besteuerung von hohen Abfindungen z.B. ab 500.000,- € mit einem Satz von 50% ohne Abschreibungsmöglichkeit. Hierüber könnte eine ehrliche Debatte geführt werden, alles andere ist Wahlkampf und politischer Aschermittwoch.

Im Übrigen drängt sich aber folgende Frage auf:

Handelt es sich bei den hohen Managergehältern, Abfindungen und so genannten goldenen Handschlägen um ein derart brisantes Grundproblem in unserer Gesellschaft, dass sich eine ganze Nation hierüber mit solcher Hingabe ereifert? Betrachtet man die Anzahl derer, die im Verhältnis zur Einwohner- und Beschäftigtenzahl in den Genuß solcher Vorteile gelangen, ist die Antwort relativ einfach. Die Debatte, ob vielleicht einige hundert Personen von 80 Millionen Menschen nun mit einer, fünf oder fünfzig Millionen € zufrieden sein sollen, ist genauso erquicklich wie die Frage, wie hoch der Lotto-Jackpot, der im Übrigen ohne nennenswerte Eigenleistung gewonnen werden kann, dotiert sein darf. Von daher beleidigt die Diskussion den intelligenten Verstand und befriedigt allenfalls niedere Instinkte. Das ist keine Schicksalsfrage für die Nation, anders als das Grundproblem, dass viele Menschen offensichtlich nicht mehr von einer Vollzeittätigkeit ein den Grundbedürfnissen entsprechendes Leben führen können.

Wie schaffen wir es nun, hierfür eine Lösung zu finden, die von einer breiten gesellschaftlichen Mehrheit getragen werden kann?

Ein gesetzlicher Mindestlohn ist dabei meines Erachtens zum einen von einem politischen Gremium nicht bestimmbar und höchstwahrscheinlich verfassungswidrig, im Ergebnis aber auch überhaupt nicht entscheidend. Ich kenne keinen Betrieb, der weniger als die im Raum stehenden 7,50,- € bezahlt. Sicherlich ist dies in den großen Städten im Einzelfall anders (2,50,- € für Wäschereihilfin in Berlin). In diesem Fall müssen wir uns ernsthaft fragen, ob wir bestimmte Leistungen in Deutschland überhaupt noch haben wollen, oder nicht bereit sind, mehr und angemessener zu bezahlen.

Das Problem wird sich im Übrigen dann weitgehend erledigen, wenn das Angebot an geeigneten Arbeitskräften aufgrund der demographischen Entwicklung weiter abnimmt und der Preis für eine Dienstleistung sich am geringeren Angebot von

Dienstverpflichteten orientiert. Der regionale, nationale und globale Wettbewerb um Arbeitskräfte hat längst begonnen, in vielen Bereichen sind geringe Löhne und Gehälter nicht mehr aktuell.

Keine Lösung ist es auf Dauer auch, dass die Unternehmen einseitig die Löhne und Gehälter entsprechend den gewerkschaftlichen Forderungen erhöhen. Dies vernichtet lediglich Arbeitsplätze und Zukunft für viele Unternehmen. So war der deutliche Abbau der Arbeitslosenzahlen wesentlich von den niedrigen Zuwächsen der vergangenen Jahre getragen.

Der Ansatz muß ein gänzlich anderer sein, der als Nebeneffekt gleichzeitig die Heuchelei mancher sogenannter Spitzenpolitiker entlarvt. So werden gerne die per Gesetz, d.h. durch Volkes Willen ständig erhöhten finanziellen Belastungen für die Menschen kaschiert, indem mit dem Finger auf diejenigen gezeigt wird, die als Leistungsträger die Grundlage der eigenen Existenz und Handlungsfähigkeit erbringen. So werden Tarifpartner aufeinander gehetzt mit der Forderung, nun müsse es aber endlich wieder einen ordentlichen Schluck aus der Flasche geben. Und das von Abgeordneten, die, ebenfalls nach dem Willen und im Namen des Volkes, ihre Vergütung selbst festlegen.

Die Wertigkeit einer Leistung spiegelt sich nun aber in der vertraglichen Bruttolohnvereinbarung wieder, nicht in dem verbleibenden Netto. Anders sieht aber die Realität aus. Von dem ursprünglichen Konsens der beiden Vertragsparteien über die Art und den Wert einer Dienstleistung als Grundlage des Lebens bleibt dem Vergütungsempfänger ein im Verhältnis geringer Teil übrig. Den Rest „fressen“ staatliche hohe Abgaben und Steuern in rasantem Tempo auf. Danach sieht der Dienstverpflichtete hiervon nur noch auf dem Papier seiner Abrechnung den eigentlichen Wert seiner Leistung, ein krasser Widerspruch zu § 611 BGB, der eine angemessene Vergütung zum Leben vorschreibt.

Dies ist nicht dem Dienstherrn anzulasten, sondern einem staatlichen System, das nicht geführt wird, um die Gegenseitigkeit der Leistungen zu bewahren, sondern die Dienstleistung mit finanziellen Opfern belegt, um u.a. aufgeblähte staatliche Apparate möglichst lange am Leben zu erhalten.

Natürlich sind von einer Vergütung Steuern und Versicherungen zu bezahlen, aber welche ein Ausmaß dies mittlerweile angenommen hat, ist nicht mehr zu vermitteln. So wird auf der einen Seite gepredigt, auf die eigene Vorsorge im Alter zu achten, auf der anderen Seite wird der Wertschöpfung der eigenen Leistung immer mehr der Boden entzogen. So steht die nächste Beitragserhöhung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegekasse bevor, werden die Rentenbeiträge weiter steigen. Alternativen: Fehlanzeige.

Eine gerechte Lohnfindung der Vertragsparteien kann nicht zufrieden stellend erfolgen, wenn die staatlichen Hauptlasten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen werden, die größtenteils fernab des Dienstverhältnisses entstehen. Paradox ist es auch, wenn jegliche freiwillige Zuwendung an den Arbeitnehmer heute einen geldwerten Vorteil darstellt und damit Anreize zur gesonderten Belohnung und Motivation erstickt werden. So wäre es sicherlich ein kluger Ansatz, Teile des Weihnachtsgeldes steuer- und beitragsfrei zu stellen.

Arbeit und ihre Wertigkeit werden erst dann wieder in einem richtigen Verhältnis stehen, wenn die Vergütung sich tatsächlich wieder auf dem Weg zu einem Brutto = Netto entwickelt.

Darüber hinaus hemmt die Regelungswut im Dienstrecht mittlerweile im hohen Maße Kreativität und Motivation. Natürlich muß der Staat darauf achten, dass bei der Vereinbarung eines Dienstverhältnisses die Gleichwertigkeit von Leistung und Gegenleistung gewährleistet wird. Dies ist im BGB zu Recht vorgegeben. Wir stellen aber heute eine ausufernde und hemmungslose staatliche Einmischung in die Lohnfindung fest.

Für eine „gerechte“ Entlohnung gibt es einen ausreichend breiten gesellschaftlichen Konsens. Was nicht mehr stimmt sind die Rahmenbedingungen und die fehlende Schwerpunktbildung auf die Keimzelle bei der Beantwortung der Frage, nämlich dem Konsens zwischen zwei Vertragsparteien, bestimmt von Angebot und Nachfrage, Wert und gegenseitiger Bewertung einer Dienstleistung. So hat der Gesetzgeber über viele Jahre tatkräftig zu einer neuen sozialen Frage in unserer Gesellschaft beigetragen, die letztlich nur durch ihn selbst wieder gelöst werden kann.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.