

# **Löhne nach Leistung? – Warum Lohnunterschiede zum politischen Thema werden müssen**

*Franziska Bender*

Einige wenige verdienen heute Millionensaläre, während viele Menschen so tiefe Löhne haben, dass sie trotz Erwerbstätigkeit in Armut leben müssen. Solche Lohnunterschiede werden damit begründet, dass Löhne nach Leistung bezahlt werden und so jeder und jede ein ›faites‹ Einkommen erhält. Doch die Tatsache, dass einige Manager bis zu 300 Mal mehr verdienen als ihre Angestellten, lässt dieses Argument äusserst fragwürdig und unglaubwürdig erscheinen: Wie kann ein Manager an einem Arbeitstag 300 Mal mehr leisten als eine Angestellte? Wie kann eine Chefin in einem Jahr mehr leisten als ein Normalverdiener in seinem ganzen Arbeitsleben leistet?

Diese wachsende Einkommensungleichheit ist heute so gross, dass sie nicht nur ein Problem für alle von Armut Betroffenen, sondern ein Problem für die ganze Gesellschaft darstellt. Die Forderung nach mehr Gleichheit ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Eine Wirtschaft, die durch extreme Ungleichheit geprägt ist, ist weder effizient noch nachhaltig, sondern fördert den sozialen Unfrieden und stellt damit ein Risiko für die ganze Gesellschaft dar.

Weshalb werden Löhne nicht nach Leistung bezahlt, weshalb ist Wohlstand eher eine gesellschaftliche als eine individuelle Leistung, und weshalb ist Lohnungleichheit keine Privatsache, sondern Politikum, das gesellschaftlich diskutiert werden muss? Vorliegender Artikel wird diesen Fragen nachgehen.

## **Mythos Lohnverhandlungen**

Die Vorstellung, dass Arbeitnehmende in Verhandlungen hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen aushandeln

können und nach ihrer individuellen Produktivität und Leistung entlohnt werden, entspricht kaum der Realität, denn sie sind der Marktmacht der Unternehmen so gut wie immer unterlegen. Insbesondere wenn die Arbeitslosigkeit hoch ist, ist der Zwang gross, eine Stelle anzunehmen, deren Bezahlung nicht der Produktivität entspricht; auch die Verhandlungsposition der Gewerkschaften ist bei höherer Arbeitslosigkeit deutlich geschwächt.

Bei Vollbeschäftigung würden die Firmen in Konkurrenz um die Arbeitskräfte stehen und wären gezwungen, gute Löhne zu zahlen und gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Vollbeschäftigung entspricht aber ebenso wenig der Realität wie die vermeintliche Verhandlungsmacht der Arbeitnehmenden. Die ArbeitgeberInnen nutzen ihre Macht aus, spielen die Arbeitnehmenden oder Arbeitssuchenden gegeneinander aus und erhöhen damit den Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen massiv. Das Nachsehen haben Arbeitnehmende, die Arbeitsbedingungen oder Löhne akzeptieren müssen, die nicht ihren Vorstellungen entsprechen.

Die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmenden kann gestärkt werden, indem die extreme Lohnungleichheit und Löhne im Allgemeinen zu einem politischen Thema gemacht werden. Weil insbesondere schlechter verdienende Lohnabhängige in Lohnverhandlungen unterlegen sind und sie ihre Interessen gegenüber den Unternehmen nicht durchsetzen können, sollten auf demokratischem Weg Richtlinien festgesetzt werden können, die den Unternehmen die Hände binden und verhindern, dass Löhne ausgezahlt werden, die den Arbeitnehmenden nicht einmal die Existenz sichern. Dies erfordert auch ein starkes Engagement der Gewerkschaften.

### **Mindestlohnstrategie der Gewerkschaften<sup>1</sup>**

Seit den 1990er Jahren wurde Arbeitslosigkeit auch in der Schweiz zu einem Problem und zahlreiche ArbeitgeberInnen erhöhten den Druck auf die Löhne. Mit der Festschreibung von Mindestlöhnen in Gesamtarbeitsverträgen konnte für

einige Branchen ein gewisser Schutz erreicht werden, während es in Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag keine Grenze nach unten gibt. Zwischen 1991 und 1998 haben sich die Tieflohnbereiche ausgedehnt und die Zahl der ›Working Poor‹<sup>2</sup> ist stark angewachsen. Die Reallöhne sanken oder stagnierten, obwohl die Produktivität stieg. Dadurch wurde die Forderung nach einer generellen Einführung von Mindestlöhnen dringender denn je.

Die Strategie, in den einzelnen Branchen Gesamtarbeitsverträge mit verbindlichen Mindestlöhnen auszuhandeln, funktionierte nur in Bereichen, die gewerkschaftlich gut organisiert waren. In Branchen, die nur schwach gewerkschaftlich organisiert waren, konnten die gewerkschaftlichen VertreterInnen oft keine grösseren Erfolge verbuchen. Doch gerade in diesen Branchen sind sehr tiefe Löhne Realität.

1998 lancierten die Gewerkschaften die erste öffentliche Kampagne für Mindestlöhne zur Lösung dieses Dilemmas. Mit einer ›Politisierung der Löhne‹ sollte ein gesellschaftlicher Diskurs das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitnehmenden und ArbeitgeberInnen zurechtrücken und tiefe Löhne verunmöglichen.<sup>3</sup> Ziel war es, das Problem der Erwerbsarmut nicht mehr als branchenspezifische, sondern als gesamtgesellschaftliche Frage wahrzunehmen.

Die Kampagne forderte »keine Löhne unter 3000 Franken«. Es ging weniger darum festzulegen, was ein fairer oder existenzsichernder Lohn sei, sondern vielmehr darum, eine Untergrenze zu definieren, unter welcher Löhne als inakzeptabel gewertet werden. Durch eine öffentliche Kampagne konnte Druck auf Unternehmen, die tiefere Löhne bezahlen, ausgeübt werden.

Die Strategie der Mindestlohnkampagne und der Politisierung der Löhne kann als Erfolg gewertet werden. In vielen bestehenden Gesamtarbeitsverträgen konnten die Mindestlöhne stark erhöht werden, und in einigen wurden Mindestlöhne neu eingeführt. Zwischen 1998 und 2006 sank der Anteil von Löhnen unter 3000 Franken in der gesamten Schweiz von 8,9 auf 3,7 Prozent.<sup>4</sup>

Auch wenn die Politisierung der Löhne Verbesserungen gebracht hat, gibt es noch einige Baustellen. Im Jahr 2010 waren immer noch 120'000 Menschen in der Schweiz von Erwerbsarmut betroffen.<sup>5</sup> Die tiefen Löhne liegen in vielen Bereichen deutlich unter dem Existenzminimum.

2011 lancierten die Gewerkschaften deshalb eine Volksinitiative, die Mindestlöhne von 4000 Franken fordert. Während die Mindestlohn-Initiative also eine Lohnuntergrenze fordert, fokussiert die 1:12-Initiative auf die Lohnungleichheit und verlangt eine Lohnbandbreite von höchstens 1:12 in jedem Unternehmen.

### **Lohnungleichheit schadet der Wirtschaft<sup>6</sup>**

Weltweit und auch in der Schweiz hat sich die Lohnungleichheit in den letzten Jahren verstärkt – und diese Entwicklung setzt sich bis heute fort. Einige verdienen so viel, dass sie das Geld nicht mehr für zusätzlichen Konsum ausgeben können, sondern es stattdessen in den ohnehin schon aufgeblähten Finanzmarkt investieren. Dieses Investitionsverhalten macht die Wirtschaft krisenanfällig und instabil. Unabhängig von ihrer konkreten Ausgestaltung, sei es als Immobilienblase oder als Schuldenkrise, war die Weltwirtschaftskrise als Folge der extremen weltweiten Ungleichheit unausweichlich.

Die Reichsten geben einen wesentlich kleineren Teil ihres Einkommens aus als Menschen mit geringeren Einkommen. Wenn sich der Wohlstand also auf ein paar wenige konzentriert, sinkt die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach Konsumgütern unter das Angebot. Unternehmen können ihre Produkte nicht mehr verkaufen, reduzieren ihre Produktion, verschlechtern die Arbeitsbedingungen und entlassen Arbeitnehmende.

Gerechte Löhne sind also schon deshalb notwendig und sollten im Eigeninteresse der Unternehmen liegen, weil sie zu einem höheren Konsumniveau beitragen und damit die Wirtschaft stabilisieren.

Auch das, was als ›leistungsabhängiger Lohn‹ angeprie-

sen wird, hatte fatale Konsequenzen. Im Finanzsektor wurden und werden heute noch exorbitante Löhne und Boni bezahlt, die angeblich einen Anreiz für gutes Wirtschaften bieten sollten. Tatsächlich boten sie Anreiz für risikoreiches Anlageverhalten. Die Manager der Finanzinstitute steigerten die Profite ad absurdum – im Wissen, dass die Gesellschaft für das Risiko aufkommen würde. Letztlich mussten sich die Staaten enorm verschulden, um die notwendigen Rettungspakete zu stemmen. Mit Steuergeldern wurde das Risiko getragen, von dem die Finanzinstitute zuvor jahrelang enorm profitiert haben.

Darüber hinaus schwächt die extreme Lohnungleichheit die Wirtschaft, indem sie die Arbeitsmoral untergräbt. Die Produktivität einer Person ist wesentlich davon abhängig, ob sie für ihre Leistung gerecht entlohnt wird. Was für das Wohlbefinden von Individuen zählt, ist weniger das absolute Einkommen als das Einkommen im Verhältnis zu anderen.<sup>7</sup> Entsprechend sind Arbeitnehmende zufriedener und produktiver, wenn die Lohnbandbreite in einem Unternehmen kleiner ist.

Welche Löhne in der Wirtschaft gezahlt werden, ist keine Privatangelegenheit der Unternehmen, sondern liegt wesentlich im Interesse der Gesellschaft und deren Organisationsform – des Staates. Fehlentwicklungen in der Wirtschaft trägt die Gesellschaft als Ganzes. Deshalb muss die ›Politisierung der Lohnunterschiede‹ vorangetrieben werden und den Unternehmen müssen verbindliche Regeln auferlegt werden, um eine gerechte Entlohnung für erbrachte Leistung und Arbeit zu finden und Lohn- und andere Entschädigungsexzesse am unteren und oberen Ende der Skala zu verhindern.

### **Wohlstand als gesellschaftliche Leistung<sup>8</sup>**

Erfolg wird heute als individuelle Leistung verstanden. Mehr zu haben als andere wird dadurch gerechtfertigt, dass man härter gearbeitet hat oder intelligenter ist. Die Idee, dass eine Person nur besitzen soll, was sie ›verdient‹, ist fest

verankert. Dabei wird übersehen, dass diese Vorstellung von Fairness, der Realität fundamental widerspricht. Einige wenige eignen sich heute den Wohlstand an, der zu einem Grossteil der ganzen Gesellschaft gebührt. Dass Manager in einem Unternehmen 200 Mal mehr verdienen als andere Mitarbeitende, kann kaum daraus resultieren, dass sie 200 Mal produktiver sind, sondern dass sie sich ein grösseres Stück des Kuchens nehmen, als ihnen zustehen würde.

Dass diese Vorstellung von Fairness nicht der Realität entspricht, zeigt auch die Tatsache, dass die Reallöhne der Mehrheit stagnieren, während die Produktivität ständig steigt. Das Produktivitätswachstum ist vor allem die Folge des technologischen Fortschritts. In unserer Gesellschaft hat sich über die Zeit ein gigantischer Wissensstand aufgebaut, von dem wir heute alle profitieren. Ohne dieses Technologieniveau könnten wir nicht in dem Rahmen produzieren, wie wir es heute tun. Führende ÖkonomInnen schätzen, dass bis zu 80 Prozent des Wohlstands nicht auf den Einsatz von zusätzlicher Arbeitskraft oder Kapital zurückzuführen sind, sondern auf technologischen Fortschritt im weitesten Sinne. Was wir heute durch individuelle Leistung hinzufügen, ist also im Vergleich zu dem was Generationen vor uns erarbeitet haben, nur noch ein kleiner Teil. Das Argument, die Löhne entsprächen immer der Leistung einer Person, scheint also bizarr, wenn die individuelle Produktivität weniger unsere eigene, als eine gesamtgesellschaftliche Leistung ist. Dennoch sind es einige wenige Topmanager, in deren Gehältern sich das gesamte gesellschaftliche Produktivitätswachstum niederschlägt.<sup>10</sup>

Müsste nicht die Gesellschaft einen gerechten Anteil erhalten an dem, was sie – über mehrere Generationen hinweg – produziert hat und produziert? Um Profite zu maximieren, wurde immer mehr Arbeit auf immer weniger Arbeitnehmende verteilt, Arbeit in Tieflohnländer ausgelagert oder Arbeitsbedingungen verschlechtert. Die Folgen wurden auf den (Sozial-)Staat und somit auf die Gesellschaft als Ganzes abgewälzt.

Wenn unser Wohlstand eine gesellschaftliche Leistung ist

und auch die Lasten und Risiken von der Gesellschaft solidarisch getragen werden, liegt es auch an der Gesellschaft, nicht nur zu entscheiden, wie produziert werden soll, sondern auch, wie der Wohlstand verteilt werden soll.

### **Politisierung der Löhne als demokratischer Anspruch**

Dass Löhne eben nicht nach individueller Leistung bezahlt werden, verwundert kaum, denn die freie Marktwirtschaft ist gar nicht dazu konzipiert, Leistung zu entlohnen, sondern dazu, Profite zu maximieren. Weil in diesem Profitwahn nur die Interessen wahrgenommen werden, hinter denen eine entsprechend hohe Zahlungsbereitschaft steht, widerspricht das Marktergebnis den gesellschaftlichen Zielvorstellungen fundamental. Dass Arbeitnehmende mit den tiefsten Löhnen in diesem System ihre Interessen nicht durchsetzen können, ist ein gewaltiges Demokratiedefizit. Als Gesellschaft müssen wir fundamentale Anliegen wie Lohngleichheit und Verteilungsgerechtigkeit politisch bestimmen können anstatt das Resultat des freien Marktes unhinterfragt hinzunehmen.

Der Anspruch, die Wirtschaft demokratischer zu gestalten und zentrale Themen wie die Lohngleichheit politisch zu definieren, ist überfällig. Die Wirtschaft kann nicht isoliert und vollkommen ›frei‹ betrachtet werden, sondern immer nur im Zusammenspiel mit und damit auch ›im Dienste‹ der Gesellschaft.

## Literatur

- Alperovitz, Gar und Daly, Lew (2008): Unjust Deserts – How the rich are taking our common inheritance and why we should take it back. New York.
- Baumann, Hans und Rieger, Andreas (2007): Mindestlohnpolitik in der Schweiz und in Europa. In: Widerspruch Heft 52. Zürich.
- Pfister, Pascal und Rieger, Andreas (2008): Neuer Anlauf für anständige Mindestlöhne. In: Denknetz-Jahrbuch 2008. Zürich.
- Rieger, Andreas (2001): Chancen für eine offensivere Orientierung der Gewerkschaften. In: Widerspruch Heft 40. Zürich.
- Stiglitz, Joseph E. (2012): The Price of Inequality. New York.
- Sturzenegger, Martin (2012). Deutlich weniger Working-Poor in der Schweiz. In: Tagesanzeiger-Online. Zürich.  
<http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Deutlich-weniger-Working-Poor-in-der-Schweiz/story/30772357> (letzter Zugriff 2.3. 2013).

## Anmerkungen

- 1 Baumann/Rieger 2007.
- 2 Personen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen und deren Verdienst dennoch unter der Armutsgrenze liegt.
- 3 Rieger 2001.
- 4 Pfister/Rieger 2008.
- 5 Sturzenegger 2012.
- 6 Stiglitz 2012.
- 7 Ebd.
- 8 Alperovitz/Daly 2008.
- 9 Ebd.
- 10 Siehe Artikel von Gallusser, Marty und Vock in diesem Buch.