

KEIN LOHN UNTER 8,50 *Euro pro Stunde*

Wie sich die Bilder gleichen ...1891 - 1981

1891 *Rerum Novarum*

„...es 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.“

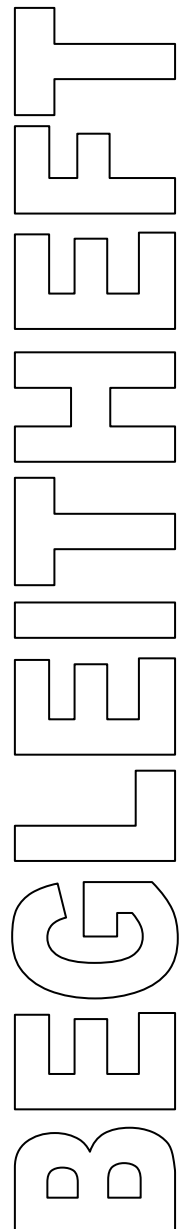


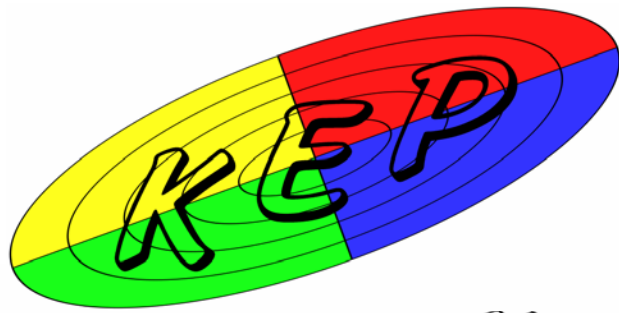
1981 *Laborem exercens*

„Der Arbeitslohn, der nicht als einfache Ware verstanden werden kann, muss es dem Arbeiter und seiner Familie ermöglichen, zu einem wahrhaft menschlichen Lebensniveau im materiellen, sozialen, kulturellen und geistigen Bereich Zugang zu erhalten.“

Jahresschwerpunktthema 2007:

„Gute Arbeit für alle - Mindestlohn jetzt!“





*Kompetenz-
Entwicklungs-
Programm*

**Bitte beachten Sie auch die Angebote des KEP
im Bildungsplaner 2007**

INHALTSVERZEICHNIS:

Vorwort des Diözesanvorstandes	2
--------------------------------------	---

SEHEN

Was ist Mindestlohn	4
Warum Mindestlohn.....	8
Bedarfsdeckende Bruttoentgelte	13
Gesetzliche Mindestlöhne im europäischen Vergleich	14
EU-Länder ohne gesetzlichen Mindestlohn	15
Europäische Mindest-Stundenlöhne	16
Europäische Mindest-Monatslöhne	17
Mindestlöhne im internationalen Vergleich	18
Mindestlöhne auf der Basis von Kaufkraftparitäten	19
Normen für einen gerechten Mindestlohn.....	20
Das meinen die anderen	21
Gegenargumente und Widerlegung.....	22
Der „Warenkorb“ von Arbeitslosengeld II	24

(BE)URTEILEN

Forderung der KAB.....	25
Was sagt die katholische Soziallehre	31

HANDELN

Handlungsmöglichkeiten	34
Mögliche Bündnispartner	36
Vorschlag für Presseankündigung und –bericht	36
Vorschläge für neue Veranstaltungsformen	39
Vorschläge zur Gottesdienstgestaltung	40
Referenten zum Jahresschwerpunkt	43

VORWORT DES DIÖZESANVORSTANDES

Unser letztjähriges Schwerpunktthema: *„Gute Arbeit und Gutes Leben für alle!“* hat die Lebensnotwendigkeit von menschenwürdiger und existenzsichernder Arbeit für alle Menschen in den Mittelpunkt der Bildungs- und Aktionsveranstaltungen unseres Diözesanverbandes gestellt. Im Jahr 2007 wollen wir das Thema „Gute Arbeit“ vertiefen und zuspitzen, um auf eine unerlässliche Voraussetzung dafür aufmerksam zu machen – den gerechten Lohn. Diesen nennt Papst Johannes Paul II. *„den Prüfstein für die Gerechtigkeit des gesamten ökonomischen Systems und für sein rechtes Funktionieren.“* („*Laborem exercens*“ 19.2.) Daher heißt unser diesjähriges Schwerpunktthema: **„Gute Arbeit für alle – Mindestlohn jetzt!“**

In unserem reichen Land müssen 2,5 Millionen Menschen trotz Vollzeitarbeit unter Armut leiden, weil sie nur Hungerlöhne bekommen. Aus unserer christlichen Perspektive bedeutet dies eine ständige millionenfache Verletzung der Menschenwürde und der sozialen Gerechtigkeit. Unsere kirchliche Soziallehre lässt keinen Zweifel daran, dass dieser schlimme Zustand nichts anderes darstellt als eine Sünde, die zum Himmel schreit. Von Papst Leo XIII. über das 2. Vatikanische Konzil bis hin zu Papst Johannes Paul II zieht sich daher die eindeutige Forderung nach einem gerechten Lohn für geleistete Arbeit wie ein roter Faden durch die kirchliche Sozialbotschaft. Folgerichtig *„spricht sich die KAB für einen einheitlichen gesetzlich geregelten Mindestlohn in Deutschland aus... Ausgehend von der per Gesetzverordnung des Bundesjustizministeriums festgesetzten Pfändungsfreigrenze, die als Nettobetrag den mindest notwendigen Lebensunterhalt eines Erwerbsarbeitenden angibt, und der Maßgabe der Europäischen Sozialcharta, dass die Mindestlohnhöhe 60 Prozent des durchschnittlichen Nettolohns des jeweiligen Landes betragen soll, setzt sich die KAB für einen Brutto-Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde ein.“* (Erklärung des KAB-Bundesausschusses vom 2.4.2006 in Mainz).

Mit unserem Schwerpunktthema rufen wir eine zentrale Aussage der kirchlichen Sozialbotschaft in Erinnerung, nämlich: Die

menschliche Arbeit ist keine Ware. Deshalb kann sich ihre Entlohnung nicht nach Angebot und Nachfrage richten, sondern die Arbeit ist „so zu entlohnen, dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten.“ (II. Vatikanum, „Gaudium et Spes 67)

Wir hoffen, dass dieses Begleitheft wertvolle Impulse gibt, um dieses Thema konkret vor Ort in die Tat umzusetzen. Wir bitten und ermutigen alle KAB-Verantwortlichen in den Orts- und Kreisverbänden dazu, durch Informationsabende mit Pfarrgemeinderäten und anderen kirchlichen Verbänden, Kooperationsveranstaltungen mit den Gewerkschaften sowie Podiumsgespräche mit den politisch Verantwortlichen auf unser Thema in der Öffentlichkeit aufmerksam zu machen.

Wir danken unseren hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in KAB und Betriebsseelsorge für die Ausarbeitung und Gestaltung dieses Begleithefts!

Gott segne unseren Einsatz für gute Arbeit!

Ihr geschäftsführender Diözesanvorstand:

Elisabeth Eder
Diözesanvorsitzende

Stephan Gampe
Diözesanvorsitzender

Charles Borg-Manché
Diözesanpräses

SEHEN



Grundsätzliches zum Mindestlohn

1. Was ist Mindestlohn?

Am besten lässt sich diese Frage beantworten, indem man auf Länder schaut, in denen es bereits Mindestlohn gibt und das sind innerhalb der Europäischen Union die überwiegende Mehrzahl an Ländern: in 18 von 25 EU-Ländern gibt es gesetzliche Mindestlöhne.

Drei Länderbeispiele:

1.1. Großbritannien:

In Großbritannien war über viele Jahre hinweg ein gesetzlicher Mindestlohn in der Politik und in den Gewerkschaften stark umstritten. Mit dem Wechsel zur Labour-Regierung 1997 erhielt die Diskussion um faire Arbeitsbedingungen neuen Aufschwung. Im Ergebnis wurde 1999 der gesetzliche Mindestlohn (National Minimum Wage) eingeführt. Die britischen Gewerkschaften betrachten diese Einführung als Erfolg.

Der Mindestlohn gilt landeseinheitlich für alle Branchen und damit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auch für Leih- und Lohnarbeiter. Es gelten zwei abgesenkte Lohnsätze für junge bzw. für noch zu qualifizierende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer („Development rate“).

Über die Höhe des Mindestlohns entscheidet eine Low Pay Commission. Diese Kommission besteht aus je drei Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern sowie zwei Wissenschaftlern und einem Vorsitzenden (alle durch die Regierung berufen). Die Kommission hat die Aufgabe, regelmäßig Untersuchungen über die wirtschaftlichen, sozialen und beschäftigungspolitischen Auswirkungen des Mindestlohnes durchzuführen. In diesem Gremium werden die Verhandlungen über die Höhe des Mindestlohnes geführt. Die Verhandlungser-

gebnisse sind eine Empfehlung an die Regierung, die dann den Mindestlohn formell festsetzt. Die Regierung folgte bislang stets den Empfehlungen der Kommission.

Seit 1999 ist der Mindestlohn deutlich gestiegen: von 3,60 Pfund 1999 auf aktuell 5,05 Pfund (2006) – das ist eine nominale Steigerung von 40%. Im Oktober 2006 steht eine weitere Erhöhung auf 5,35 Pfund an – das ist eine Steigerung von real 30%. Der Abstand zwischen Mindest- und Durchschnittslohn hat sich in den sieben Jahren kaum verändert.

Die Einkommenssituation von Beschäftigten im Niedriglohnbereich hat sich stabilisiert und teilweise sogar verbessert. Nach Mindestlohnanhebungen sind in der Regel auch die Einkommen knapp über den Mindestlohn gestiegen. Betriebliche Lohnhierarchien sollten aufrechterhalten werden und Arbeitgeber wollten das Image als „Mindestlohnarbeitgeber“ vermeiden.

John Cridland, Generaldirektor des britischen Unternehmensverbandes Confederation of British Industry: „Für mehr als eine Million Arbeitnehmer sind die Löhne deutlich angehoben worden, ohne dass dies Arbeitsplätze gekostet hätte.“

Der Mindestlohn wird wohl in den kommenden Jahren nicht mehr so stark steigen – die Zukunft des britischen Mindestlohnes ist offen und hängt davon ab, wie stark vor allem auch die Gewerkschaften für dieses Thema mobilisieren können.

1.2. Niederlande:

Seit 1968 gibt es einen – im europäischen Vergleich – hohen Mindestlohn. Der Mindestlohn bezieht sich nicht auf eine Stundenbasis, sondern auf den Monat, die Woche und den Tag, um den unterschiedlichen Arbeitszeiten in den verschiedenen Branchen Rechnung zu tragen. Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer – besondere Regelungen gibt es für schwer Behinderte und abgesenkte Sätze für Jugendliche unterschiedlichen Alters.

Der Mindestlohn wird durch das Arbeitsministerium festgesetzt – Gewerkschaften und Arbeitgeber haben keine direkten

Beteiligungsmöglichkeiten, daher auch weniger Einflussmöglichkeiten auf die Politik.

Mindestloohnerhöhungen hängen von ökonomischen und politischen Faktoren ab. Der Mindestlohn ist darauf indexiert, gemäß der durchschnittlichen Entwicklung der Tariflöhne zu steigen. Die Politik kann Einfluss nehmen, indem sie eine Abweichung von der Indexierung beschließen kann.

In den 1970er Jahren wurde diese Abweichung nach oben genutzt und die Mindestlöhne sind aus einkommens- und verteilungspolitischen Gründen deutlich erhöht worden. In den 1980er Jahren gab es Kürzungen und die Abkoppelung von der allgemeinen Lohnentwicklung. Folge war ein Kaufkraftverlust, der sich in den 1990er Jahren weiter fortsetzte. 2000 bis 2002 gab es wieder Steigerungen, 2003 bis 2005 Stagnation. 2006 wurde der Mindestlohn um 0,6% erhöht: Beschäftigte erzielen nun einen Monatslohn von mindestens 1272 €.

Jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten einen Lohnsatz, der zwischen 30 und 85 % des allgemeinen Mindestlohnes liegt.

Mindestlohnbezieher waren 2002 in den Niederlanden knapp 250.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (4% aller Beschäftigten, mehrheitlich überdurchschnittlich junge Frauen). Branchen waren vor allem: Einzelhandel, Hotels und Gaststätten, Reinigungsgewerbe.

Der Mindestlohn ist zwar formal indexiert, hängt allerdings stark von der politischen Ausrichtung der jeweiligen Regierung ab.

1.3. USA

Der Kongress entscheidet allein über den landesweiten Mindestlohn. Beratung durch Gewerkschaften und Arbeitgeber ist nicht vorgesehen. Es gab zwar Initiativen zur Anhebung, die allerdings keine parlamentarische Mehrheit fanden: der Mindestlohn stagniert seit 1997 bei 5,1 US-Dollar.

In den 1960er und 1970er Jahren lag der Mindestlohn konstant hoch durch neun vorgenommene Erhöhungen (knapp

die Hälfte des durchschnittlichen Stundenlohnes). In den 1980er Jahren gab es keine Erhöhung, in den 1990er Jahren zwei Erhöhungen – die Kaufkraft des Mindestlohns ist aktuell in der Nähe des historischen Tiefstandes von 1989 (30% des durchschnittlichen Stundenlohnes). Folge: Einkommensarmut!

Es fehlt ein regelmäßiger Anpassungsmechanismus. Heute sind 1,3 Millionen Menschen in den USA Mindestlohnbeschäftigte vor allem in Einzelhandel und Gastronomie. In der Industrie hat die Lohnuntergrenze von 5,15 \$ praktisch keine Bedeutung.

Neben dem Land können die Bundesstaaten höhere Mindestlöhne erlassen – 17 Bundesstaaten und die Hauptstadt Washington D.C. haben Mindestlöhne zwischen 6,15 \$ und 7,40 \$. In Oregon und Washington wurde eine Indexierung der bundesstaatlichen Mindestlöhne beschlossen. In Florida soll nach einem Bürgerentscheid der Mindestlohn gemäß der Preissteigerung angehoben werden (Vermont wird diese Regelung 2007 übernehmen).

Dazu gibt es in den USA den „Living Wage“ (existenzsichernder Lohn), der von Städten und Kommunen eingeführt werden kann und sich nur auf die Unternehmen bezieht, die mit der jeweiligen Stadt geschäftlich verbunden sind. Living Wage ist eine Antwort auf Privatisierungen! Die Lohneinbußen beim Schulbusverkehr und der städtischen Reinigung wurden so ausgeglichen. Unternehmen, die Dienstleistungen für eine bestimmte Stadt erbringen, müssen mindestens den „Living Wage“ bezahlen. Gut 130 Städte haben entsprechende Regelungen – die Ausgestaltung liegt im Ermessen der jeweiligen Stadt. Der Living Wage liegt häufig über 10 \$ pro Stunde, Zuschüsse für die Krankenversicherung sind beinhaltet – der höchste Stundenlohn liegt aktuell bei über 15,50 \$. Living Wage gibt es z.B. in San Francisco, Chicago und New York. Living Wage gilt zwar nur für eine kleine Gruppe von Beschäftigten, das Instrument gewinnt aber an Bedeutung. Mit entsprechenden Kampagnen lässt sich die Frage nach existenzsichernden Löhnen öffentlichkeitswirksam verankern. Armuts-

löhne gelten in der amerikanischen Öffentlichkeit vielfach als unmoralisch.

1.4. Fazit

Die Frage „Was ist Mindestlohn?“ lässt sich nicht so eindeutig beantworten. Man muss auch sagen, dass gesetzliche Mindestlöhne Armut und prekäre Einkommen per se nicht verhindern können (in Großbritannien sind die Löhne gestiegen, in den USA dagegen kann der stagnierende Mindestlohn Einkommensarmut nicht verhindern).

Entscheidend sind regelmäßige Anhebungen durch Indexierung an die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung. Die Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgebern an der Ausgestaltung des Mindestlohnes ist sinnvoll.

Ein stagnierender Mindestlohn verliert seine Bedeutung für das untere Lohnsegment (Bsp.: USA – ein nützliches Instrument zur Einkommenssicherung ist durch politische Blockaden praktisch bedeutungslos geworden). Von einer aktiven Mindestlohnpolitik profitieren insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich.

Die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) behauptet, dass die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne die Arbeitslosigkeit erhöhen würde. Die Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, dass gesetzliche Mindestlöhne in keinem Fall zu verstärkter Arbeitslosigkeit und zum Abbau von Arbeitsplätzen geführt haben.

2. Warum Mindestlohn?

2.1. Zur Situation im Niedriglohnbereich

Prinzipiell gilt es einmal festzuhalten: Einkommensarmut ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trotz Vollzeitbeschäftigung eine traurige Realität. In den letzten Jahren sind europaweit in einzelnen Branchen die Effektivlöhne gesenkt worden. Dazu kommt, dass neue Niedriglohnbranchen entstanden sind. Der Lohn von Vollzeitbeschäftigten reicht

dabei häufig nicht aus, um die eigene Existenz zu sichern und am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können.

In verschiedenen Studien (z.B. Uni Frankfurt, IAB, DIW, IAT) gibt es zwei übereinstimmende Faktoren, auch wenn die Studien in der Definition des Niedriglohnsektors differieren:

Erstens sind im Niedriglohnsektor Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erwerbstätig. Das Institut für Arbeit und Technik (IAT) geht von sechs Millionen aus (das sind knapp 21% aller abhängig Beschäftigten). Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) gibt eine ähnlich große Dimension an (23,4% aller abhängig Beschäftigten). Die Universität Frankfurt kommt auf 20% und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) immerhin auch noch auf 17,4%.

Zweitens hat es in den letzten Jahren eine starke Ausweitung des Niedriglohnsektors gegeben (IAB: von 15,6% 1997 auf 17,4% 2001). Die Politik des Fordern und Förderns, die vor allem in den Hartz-Regelungen Gestalt gewonnen hat, erhöht den Druck auf Arbeitslose, die dadurch immer mehr auch schlecht entlohnte Arbeitsplätze annehmen. Man kann also getrost von einem weiteren Anwachsen des Niedriglohnbereichs im Jahr 2006 ausgehen.

Aus allen vier Studien geht hervor, dass geringe Stundenlöhne vor allem durch Teilzeitbeschäftigte und Minijobber erzielt werden. Überproportional von niedrigen Löhnen sind Frauen betroffen. Dazu kommt, dass es die Entsprechung „Niedriger Lohn = Niedrige Qualifizierung“ so nicht mehr gibt. Denn: mehr als 50% aller erwachsenen Niedriglohnbezieher verfügen über eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss. Auch sind nicht mehr nur einfache Tätigkeiten im Niedriglohnsektor anzutreffen, sondern auch qualifizierte und anspruchsvolle Tätigkeiten.

2.1.1. Einige Daten und Fakten zur Situation im Niedriglohnbereich

900.000 Arbeitnehmer/-innen bekommen eine Aufstockung zur ihrem Lohn in Form von Arbeitslosengeld II.

19% der Vollzeitbeschäftigten leben von Niedriglöhnen (14,9% in West-, 36% in Ostdeutschland) – davon haben 77,4% eine abgeschlossene Berufsausbildung, fast $\frac{3}{4}$ sind mittleren Alters (25-54 Jahre – also nicht ganz jung oder ganz alt), 89% sind Deutsche und nicht etwa ausländischer Herkunft.

2.1.2. Ab welcher Höhe ist ein Lohn nicht mehr existenzsichernd?

In der Wissenschaft gibt es verschiedene Definitionen dazu. Man kann z.B. diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Niedriglöhner betrachten, die weniger als $\frac{2}{3}$ des Durchschnittslohnes verdienen. Eine differenziertere Definition geht davon aus, dass ein Anteil zwischen 50 und 75% des bundesweit erzielten durchschnittlichen effektiven Vollzeitverdienstes als prekärer Lohn zu betrachten sind. Wenn der erzielte Lohn unterhalb von 50% des durchschnittlichen Vollzeitverdienstes liegt, spricht man von einem Armutslohn.

2.1.3 Welche Branchen sind betroffen?

Auch hier gilt prinzipiell festzuhalten: Mit steigender Betriebsgröße nimmt die Wahrscheinlichkeit zu niedrigen Löhnen beschäftigt zu sein deutlich ab.

Überdurchschnittlich von prekären Löhnen betroffen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen Landwirtschaft, Nahrungs- und Genussmittelproduktion sowie im Handel und im Verkehrsgewerbe. Aber auch verschiedene industrielle Branchen sind betroffen: In der Industriegüter bzw. Verbrauchsgüterproduktion erzielen 14 bzw. 28% der Beschäftigten prekäre Löhne.

Die Tendenz der Arbeitgeberseite zur Arbeitgeberverbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung wird die Lohnstandards auch künftig unter Druck setzen, da das Tarifsystem eben eine Sicherung dieser Lohnstandards darstellt.

Es werden also wirksame Maßnahmen, die einen Wettlauf bei den Lohnsenkungen verhindern, dringend benötigt.

2.1.4. Ein Blick nach Europa

In der EU kann man von 15% Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Niedriglohnsektor ausgehen (das ist jeder siebte). Aber die Entwicklung in den einzelnen Ländern ist sehr unterschiedlich. So gibt es in Dänemark, Italien und Österreich einen unterdurchschnittlichen Anteil an gering entlohnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, in Großbritannien, Irland, Griechenland und auch bei uns in Deutschland ist dieser Anteil überdurchschnittlich.

Aussagekräftig ist ein Blick auf die Lohnungleichheit in einem Land. Dabei werden 10% der am besten bezahlten Arbeitnehmer mit 10% der am schlechtesten bezahlten Arbeitnehmer verglichen. Dabei fällt dann auf, dass in Finnland, Schweden und Dänemark ein sehr geringer Abstand zwischen den höchsten und den niedrigsten Löhnen herrscht. In Deutschland, Frankreich und Großbritannien hingegen ist dieser Abstand besonders hoch. Während in Großbritannien dieser Abstand von jeher so hoch gewesen ist, ist das für Deutschland eine neuere Entwicklung. Das deutet auf ein sozialpolitisches Versagen hin.

2.1.5. Tarifverträge und gesetzlicher Mindestlohn als Werkzeuge der Sozialpolitik

Tarifverträge und gesetzlicher Mindestlohn können das Absinken der Löhne auf ein Armutsniveau verhindern. Trotzdem können prekäre Löhne durch diese Instrumente nicht zwingend ausgeschlossen werden. Wenn Arbeitgeber immer mehr dem Tarif entfliehen und der Mindestlohn nicht hoch genug angesetzt ist, dann werden diese Werkzeuge zur Wirkungslo-

sigkeit degradiert. Zudem werden die gesetzlichen und tariflichen Regelungen von der Arbeitgeberseite oft genug unterlaufen: beliebt ist zum Beispiel, den gesetzlichen Mindestlohn dadurch auszuhebeln, indem man ganz einfach abhängig Beschäftigte zu Selbständigen umdeklariert.

2.2. Kurze Bewertung

Wenn in der politischen Diskussion des öfteren zu hören ist, dass die Einführung des Mindestlohnes einen Niedriglohnsektor erst schaffen würde, so kann man also – gestützt auf die aktuelle Faktenlage – getrost darauf verweisen, dass sich rund 20% aller abhängig Beschäftigten bereits in einem solchen Niedriglohnsektor befinden. Mindestlohn wäre eine effektive gesetzliche Regelung, die die Armut von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verhindern kann. Von daher betrachtet bietet ein gesetzlicher Mindestlohn Schutz vor Armut und ist sowohl aus ethischer wie aus sozialpolitischer Sicht dringend notwendig, wenn man auf die erwähnten 20% prekär bezahlten Beschäftigten in unserem Land schaut.

Dass wer arbeitet auch einen gerechten Lohn zu erwarten hat, der das eigene Auskommen und das Auskommen einer Familie sichert, gehört sowohl zu den Grundsätzen der christlichen Sozialethik als auch zu den Grundsätzen der sozialen Marktwirtschaft. Wenn dieser Grundsatz von der Wirtschaft nicht mehr eingehalten wird, weil der zu erzielende Profit und die Befriedigung der Aktionärsbedürfnisse wichtiger werden als das Wohl derer, die diesen Profit und den Aktiengewinn ja schließlich erst ermöglichen, dann muss die Politik regelnd eingreifen. Ein gesetzlicher Mindestlohn ist ein wirksamer Schritt.

Bedarfsdeckende Bruttoentgelte

Übersicht 7.1

Den SGB II-Bedarf deckende Bruttoarbeitsentgelte Früheres Bundesgebiet einschließlich Berlin (Stand: 1. Januar 2006)			
	Allein Lebende	Ehepaar ohne Kinder	Paar ohne Kinder
Bruttoarbeitsentgelt	1.314 €	1.701 €	2.081 €
./. Lohnsteuer und Soli	74 €	0 €	298 €
./. SV-Anteil ArbN	285 €	368 €	451 €
= Nettoarbeitsentgelt	956 €	1.333 €	1.333 €
+ Wohngeld	0 €	0 €	0 €
= verfügbares Einkommen	956 €	1.333 €	1.333 €
./. Erwerbstätigen-Freibetrag	280 €	280 €	280 €
= anrechenbares Einkommen	676 €	1.053 €	1.053 €
<i>SGB II-Bedarf</i>	<i>676 €</i>	<i>1.053 €</i>	<i>1.053 €</i>
Neue Bundesländer (Stand: 1. Januar 2006)			
Bruttoarbeitsentgelt	1.154 €	1.567 €	1.869 €
./. Lohnsteuer und Soli	40 €	0 €	237 €
./. SV-Anteil ArbN	248 €	337 €	402 €
= Nettoarbeitsentgelt	866 €	1.230 €	1.230 €
+ Wohngeld	0 €	0 €	0 €
= verfügbares Einkommen	866 €	1.230 €	1.230 €
./. Erwerbstätigen-Freibetrag	275 €	280 €	280 €
= anrechenbares Einkommen	591 €	950 €	950 €

Gesetzliche Mindestlöhne im europäischen Vergleich

Wie regeln unsere EU-Nachbarn Niedriglöhne bzw. Mindest-Arbeitseinkommen?

- ⇒ Mechanismen zur Unterstützung von „Tarifverträgen“ und deren Verallgemeinerung durch staatlich Allgemeinverbindlichkeitserklärung AVE (teils für untere Löhne, teils für die ganze Lohnstruktur; AVE mit oder ohne quantitative Voraussetzungen)
- ⇒ Mindeststandards in Branchen mit besonders niedriger Tarifbindung bzw. Organisationsstärke (z.B. Lohnausschüsse – wage boards – (GB) oder Paritätische Branchenkommissionen (Irland).
- ⇒ Tariftreue-Auflagen für Unternehmen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen.
- ⇒ Gesetzlicher Mindestlohn für alle Beschäftigten (flankiert teilweise mit steuerlichen Maßnahmen wie negativer Steuer, die i. d. R. an die Familiensituation anknüpfen)

Verbreitung des gesetzlichen Mindestlohns in der EU

- ⇒ Gesetzlicher Mindestlohn in 9 von 15 alten EU-Mitgliedsstaaten
- ⇒ besteht meist seit Jahrzehnten
- ⇒ Gesetzlicher Mindestlohn in allen neuen mittel- und ost-europäischen Mitgliedsstaaten
- ⇒ meistens Anfang der 90er Jahre eingeführt
- ⇒ Kein Mindestlohn in Schweden, Dänemark, Deutschland, Italien, Finnland, Österreich

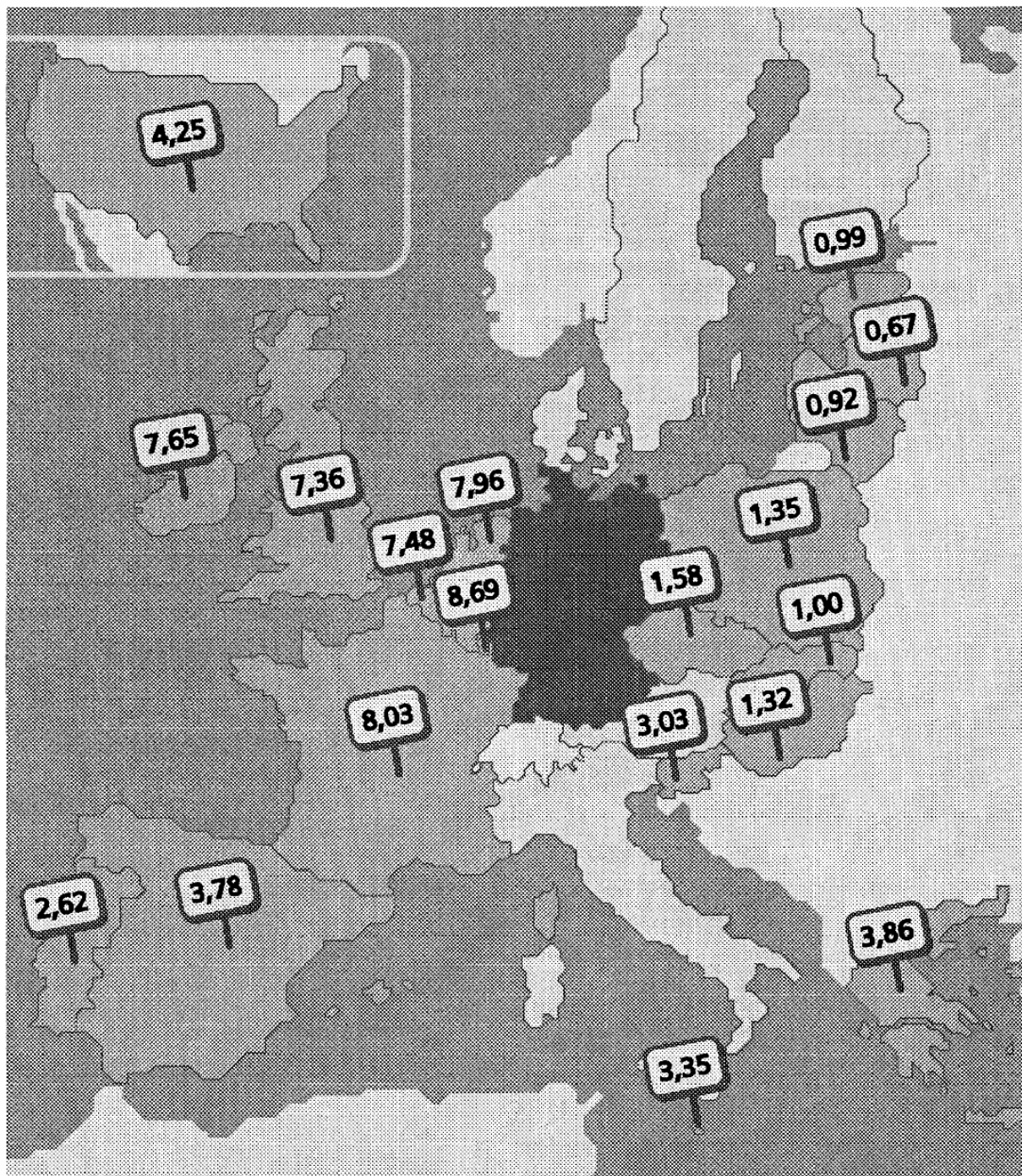
EU-Länder *ohne* gesetzlichen Mindestlohn

	Politische Besonderheiten	Tarifbindung
Dänemark, Schweden, Finnland	Hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad (> 80 %) bedingt durch das Gent-System	80%-90%
Österreich	Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer	98%
Italien	Verfassung führt zur <i>de facto</i> Allgemeinverbindlichkeit aller tariflichen Löhne	90%
Deutschland West/Ost	Bislang: besondere Bereitschaft zur Übernahme von Tarifvereinbarungen	68% / 53%

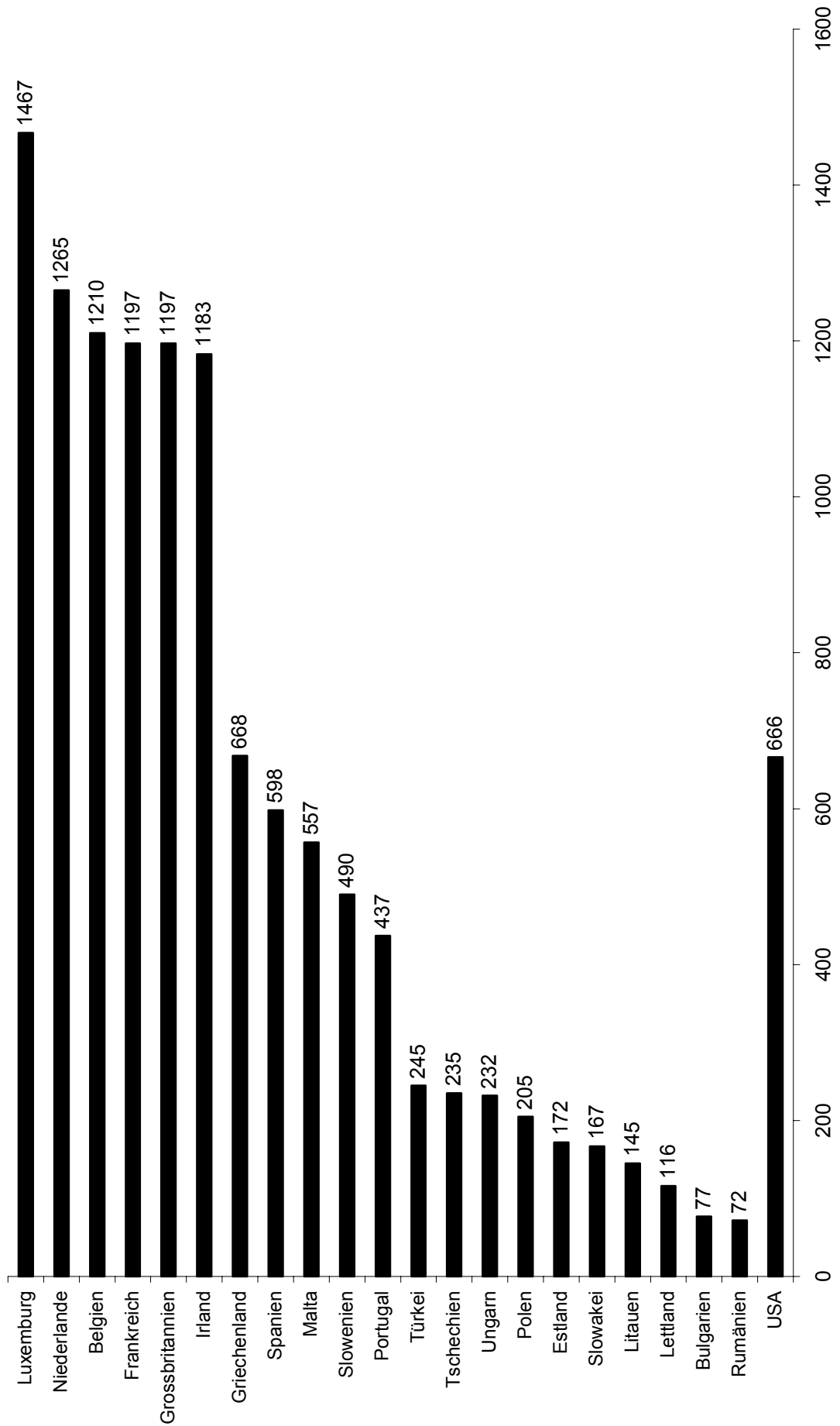
Formen der Festlegung und Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns

- ⇒ Konsultationsmodell: Regierungen hören Tarifparteien an (Großbritannien, Irland, Spanien, Portugal)
- ⇒ Verhandlungsmodell: Staat übernimmt branchenübergreifend ausgehandelten Tarifvertrag (Belgien, Griechenland)
- ⇒ Indexmodell: orientiert an der Preis- und Lohnentwicklung (Frankreich, Beneluxstaaten)
- ⇒ Rein politisches Verfahren: in den USA legt die Regierung die Lohnuntergrenze fest

Mindest-Stundenlöhne



Monatliche gesetzliche Mindestlöhne (im Jahresdurchschnitt) in Europa und den USA



Mindestlöhne im internationalen Vergleich

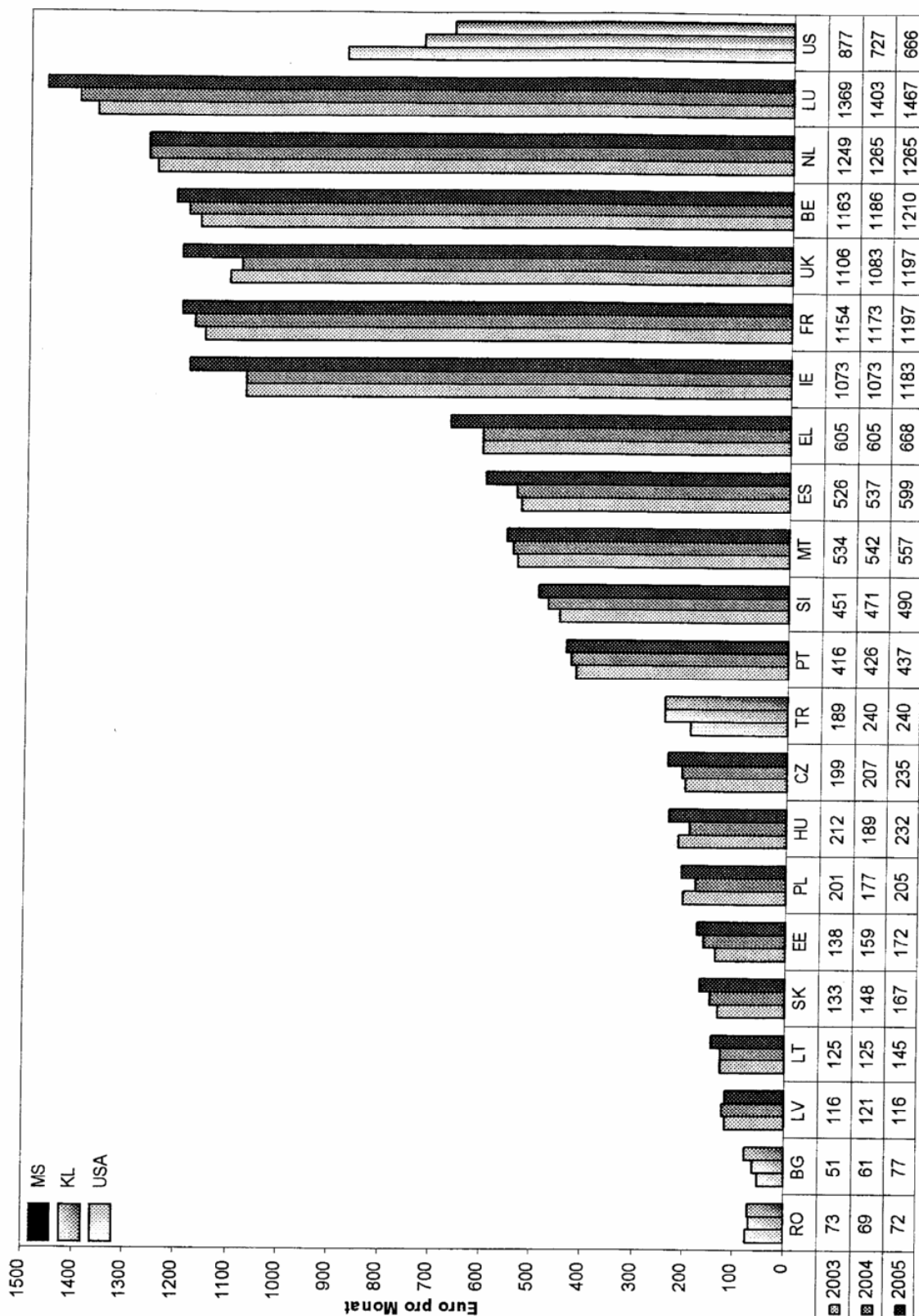


Abbildung 1: Mindestlöhne in einigen EU-Mitgliedstaaten, einigen Kandidatenländern und den USA, Januar 2003, 2004 und 2005, in Euro

MS = EU-Mitgliedsstaat, KL = EU-Kandidatenländer,

Quelle: eurostat

Mindestlöhne auf der Basis von Kaufkraftparitäten

Auf der Basis von Kaufkraftparitäten verringern sich die Unterschiede jedoch auf ein Verhältnis von 1:5

In Abbildung 2 werden die Mindestlöhne verglichen, nachdem die Auswirkungen von Preisniveauunterschieden durch die Anwendung von Kaufkraftparitäten (KKP) für die Konsumausgaben der privaten Haushalte eliminiert wurden.

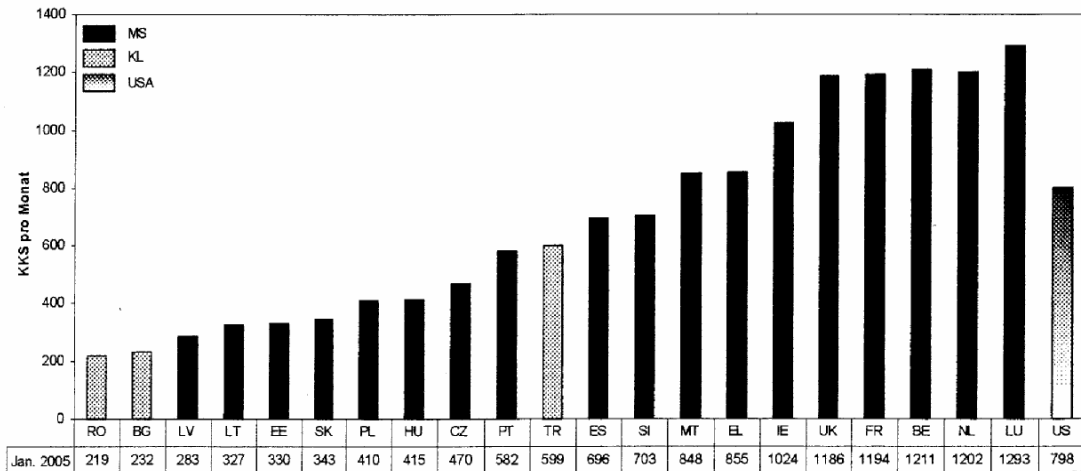


Abbildung 2: Mindestlöhne in einigen EU-Mitgliedstaaten, einigen Kandidatenländern und den USA im Januar 2005 in KKS

Auf der Basis der (in Abbildung 2 dargestellten) Mindestlöhne in KKS ergibt sich fast keine andere Rangfolge der Länder als bei der Verwendung der (in Abbildung 1 dargestellten) Mindestlöhne in Euro.

Die Unterschiede zwischen den monatlichen Mindestlöhnen werden jedoch deutlich geringer, wenn Kaufkraftstandards (KKS) zugrunde gelegt werden. Werden die zwischen den Ländern bestehenden

Preisniveauunterschiede eliminiert, so ergibt sich für alle neuen MS sowie für Spanien und Griechenland eine höhere Kaufkraft des Mindestlohns. In den MS lag der Mindestlohn in Euro (Abbildung 1) im Januar 2005 zwischen 116 und 1 467 Euro, was einem Verhältnis von etwa 1:13 entspricht. Der Mindestlohn in KKS (Abbildung 2) lag dagegen zwischen 283 und 1 293, woraus sich ein Verhältnis von etwa 1:5 ergibt.

MS = EU-Mitgliedsstaat, KL = EU-Kandidatenländer,

Quelle: eurostat

Die internationalen Erfahrungen mit gesetzlichen Mindestlöhnen

- ⇒ Individuell/betrieblich: Schutz von Arbeitnehmern wie Arbeitgebern vor existenzgefährdendem Lohn(kosten)dumping
- ⇒ Entlastung des Sozialstaats von zu hohen Sozialtransfers für private Haushalte
- ⇒ Gesellschaftlich/gesamtwirtschaftlich: Sicherung gegen soziale und ökonomische Destabilisierung
- ⇒ Keine Beschäftigungs- und Inflationsrisiken
- ⇒ Keine Beeinträchtigung, sondern eine Flankierung der Tarifautonomie

Normen für einen gerechten (Mindest) Lohn

- ⇒ **1891 Faire Wages Resolution der britischen (konservativen) Regierung (Koppelung von öffentlichen Aufträgen mit Mindestlöhnen; 1981 von Thatcher abgeschafft)**
- ⇒ Konventionen der International Labour Organisation (ILO) **1928 (Nr. 26), 1949 (in Anlehnung an 1891!) 1970 (Nr. 131)**
- ⇒ **1961 Europäische Sozialcharta des Europarats (auch von Deutschland ratifiziert; kein Lohn unter 68 % des Durchschnittslohns)**
- ⇒ **1989 EU-Sozialcharta, genau: Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer (Titel 1, Abs. 5: Gerechtes Arbeitsentgelt für angemessenen Lebensstandard sichern)**
- ⇒ **1993 EU-Kommission und EU-Parlament (Sicherstellung von angemessenen Arbeitsentgelten und Mindestlöhnen)**

Ähnliche nationale Normen in den Verfassungen von Belgien, Spanien, Italien, Portugal, Tschechien; z.B. auch Hessen, Nordrhein-Westfalen

Das meinen die anderen:

"Wir beraten alle Fragen des Niedriglohnbereichs im Herbst. Mindestlöhne selbst gibt es in 18 EU-Staaten."

Angela Merkel, Bundeskanzlerin und CDU-Vorsitzende, in Die Welt vom 6. März 2006:

„Das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen von 1952 muss reformiert und in seiner Anwendung vereinfacht werden, um rechtlich verbindliche Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen unter Beteiligung von Sozialpartnern und Wissenschaft in jenen Branchen zu ermöglichen, in denen eigene Tarifstrukturen nicht vorhanden sind.“

Antrag der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen BT-Drucksache 16/656

„Das Entsenderecht muss aus unserer Sicht auf alle Branchen ausgedehnt werden, damit wir in einem offenen Europa den Arbeitnehmern, die ihre Arbeit in Deutschland anbieten, auch Mindestregeln mit auf den Weg geben... Wenn uns dies nicht gelingt, brauchen wir als zweiten Schritt einen gesetzlichen Mindestlohn.“

Andrea Nahles, MdB (SPD) in der Bundestagsdebatte am 1. Juni 2006

„Vom Grundsatz her wird sich unsere Partei einer Diskussion über den Sinn und die Höhe eines möglichen Mindestlohns nicht entziehen... Die Einführung eines Mindestlohnstandards macht ohne die Einbeziehung der Kombilohndiskussion keinen Sinn“

Paul Lehrieder, MdB (CDU) in derselben Debatte

„Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn stößt auf den entschiedenen Widerstand der FDP-Bundestagsfraktion.“

Dr. Heinrich Kolb, MdB (FDP) in derselben Debatte

"18 EU-Länder haben den Mindestlohn. Die EU will Lohndumping verhindern. Und deshalb wird auch Deutschland sich bequemen müssen, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Wie das in Deutschland ohne Mindestlohngarantien, in welcher Form auch immer, gehen soll, ist mir ein Rätsel."

Günter Verheugen, Vizepräsident der Europäischen Kommission (SPD), in der Mitgliederzeitung der Gewerkschaft ver.di "PUBLIK" (05/2006)

"In zahlreichen Industrieländern hat der Mindestlohn eine wichtige ökonomische Funktion. Er stärkt die strukturell schwächere Verhandlungsposition von Arbeitslosen gegenüber potenziellen Arbeitgebern."

Gustav Horn, Direktor des Instituts für Markoökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung, in Die Zeit vom 9. März 2006

„Und die Idee des Kombilohnes, die ja vor allen Dingen aus der Union kommt, hat ja auch so etwas zum Ziel. Die Leute sollen hinrei-

chend viel für ihre Arbeit bekommen. Nur ist da die Vorstellung, dass der Staat das zu zahlen hat, während wir davon ausgehen, dass die Wirtschaft faire Löhne bezahlen muss und dass deshalb der Mindestlohn dort ansetzt.“

Bundesarbeitsminister Franz Müntefering, MdB im Deutschlandfunk am 23. August 2006

Häufig gehörte Gegenargumente und deren Widerlegung

Behauptet wird:

Mindestlöhne:

- ➔ verringern die Chancen von Geringqualifizierten und erhöhen damit die Arbeitslosigkeit
- ➔ zerstören den Lohnwettbewerb und schaden damit der gesamten Volkswirtschaft
- ➔ kosten Arbeitsplätze, da alle gering entlohnten Arbeitsplätze entfallen
- ➔ begünstigen Standortverlagerungen ins Ausland
- ➔ verstärken den Ersatz menschlicher Arbeit

Richtig ist:

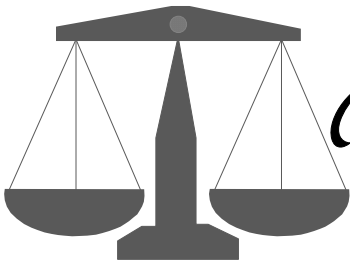
- ➔ aktuell haben 77,4% der Beschäftigten im Niedriglohnbereich eine abgeschlossene Berufsausbildung
- ➔ Fraglich ist, ob auf dem Arbeitsmarkt das theoretische Modell von Angebot und Nachfrage gilt. Wegen der ungleichen Marktmacht muss ein existenzsichernder Lohn festgelegt werden. Mindestlöhne stärken die Binnen- nachfrage und tragen zur wirtschaftlichen Belebung bei.
- ➔ Wenn wirtschaftlich notwendige Arbeit geleistet wird, wird diese trotzdem bezahlt. Kein Arbeitgeber beschäftigt jemanden nur, weil er billig ist...
- ➔ Den Kostenwettlauf mit osteuropäischen oder gar asiatischen Ländern wird Deutschland niemals gewinnen können. Lohnkosten sind nur ein Faktor, der bei der Standortwahl zählt.
- ➔ In allen Bereichen, in denen ein Ersatz möglich ist, ist dies ohne-

- ➔ reduzieren die Berufschancen von Ausländern und damit deren eigenständiges Einkommen
- ➔ machen Schwarzarbeit wieder attraktiver
- ➔ steigern Scheinselbstständigkeit
durch Maschinen
- ➔ schaffen Einstiegsbarrieren für Arbeitslose und jugendliche Berufseinsteiger
- ➔ sind zum erheblichen Nachteil der Kunden, die höhere Preise bezahlen müssen
- ➔ Aktuell sind 89% der Beschäftigten im Niedriglohnbereich Deutsche
- ➔ Hauptlast der Arbeitskosten ist nicht die Lohnhöhe, sondern die Höhe der Lohnnebenkosten
- ➔ Dieser Gefahr muss mit strengen gesetzlichen Vorgaben Einhalt geboten werden.
hin bereits geschehen...
- ➔ Beinahe $\frac{3}{4}$ der Beschäftigten im Niedriglohnbereich sind mittleren Alters (25-54 Jahre); von Seiten des Arbeitsamts sind Einstiegsgehalt für ALG II-Empfänger und befristete Eingliederungszuschüsse möglich
- ➔ manches wird teurer, aber es gibt auch wieder mehr Menschen, die sich etwas leisten können. Denn jeder Arbeitnehmer ist auch Kunde.

Dafür sind die 345 € ALG II gedacht:

Verwendungszweck monatlich in Euro:

Nahrungsmittel, Getränke, Tabakwaren.....	132,71
Bekleidung, Schuhe (chemische Reinigung, Waschen, Reparatur)	34,26
Wohnen (außer Miete und Heizkosten; z. B. Reparatur der Wohnung, Strom).....	25,93
Einrichtung und Haushalt (z. B. für Möbel und Einrichtungsgegen- stände, Kühl- und Gefriermöbel, Waschmaschinen, Glaswaren, Tafelgeschirr).....	27,70
Gesundheitspflege (Arzneien usw.).....	13,17
Verkehr (z. B. für Fahrräder, Verkehrsdienstleistungen auf Schiene und Straße).....	19,20
Nachrichtenübermittlung (Post, Telefon, Fax).....	17,85
Freizeit, Unterhaltung, Kultur (Fernsehgeräte, Spiele, Spielzeug, Hob- bywaren, Besuch von Sport- und Freizeitveranstaltungen, Zeitungen, Zeit- schriften).....	39,48
Verpflegung (außer Haus).....	10,06
<u>andere Waren und Dienstleistungen (Friseur, Körperpflege u. a.)</u>	<u>20,13</u>
<u>Gesamtsumme.....</u>	<u>345,01</u>



(BE)URTEILEN

KAB fordert Mindestlohn jetzt! „Gerechter Lohn für geleistete Arbeit“

Die KAB fordert Bundeskanzlerin Angela Merkel und Bundesarbeitsminister Franz Müntefering sowie die Tarifparteien auf, so schnell wie möglich die Rahmenbedingungen für die Einführung eines Mindestlohns zu schaffen, um unmenschliches Lohndumping und die weitere Spaltung der Gesellschaft zu stoppen. Die Würde des Menschen verlangt eine Mindestlohn-Regelung. Billig-Jobs breiten sich aus, von denen weder Mann noch Frau sich selbst, geschweige denn ihre Familie ernähren können. Durch Armutslöhne wird Subsidiarität als Fundament unserer Gesellschaft zerstört. Schon heute arbeitet jeder fünfte Arbeitnehmer unter der Niedriglohnschwelle.

Die Ausweitung des Niedriglohnbereichs und die Abwärtsspirale durch Mehrarbeit und Nullrunden bei den unteren Einkommen muss verhindert werden. Die menschliche Arbeit ist keine Ware in einem globalen Discounter-Markt. Wettbewerbsvorteile durch Lohndumping zerstören die soziale Marktwirtschaft. Dies widerspricht der Soziallehre der Kirche. Arbeit ist „so zu entlohnen, dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um sein und der seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten“ (Gemeinsames Wort, Ziff.67).

Niedriglöhne sind Ausdruck von Ausbeutung und einer Gewinnmaximierung zu Lasten der arbeitenden Menschen. Als KAB halten wir am Gebot der christlichen Soziallehre fest: „Gerechter Lohn für geleistete Arbeit“.

Die KAB setzt sich für die Schaffung einer Mindestlohn-Regelung ein, die die Existenz der Arbeitnehmer durch Arbeit sichert.

**Stoppt das menschenverachtende Lohndumping!
Mindestens 8,50 € für jede Stunde menschlicher Arbeit!**

Die Europäische Sozialcharta verlangt die Einführung von Mindestlöhnen auch in Deutschland.

Deutschland ist dran!!!

Beschluss vom 6. Bundesausschuss der KAB Deutschlands e. V.

1. / 2. April 2006 in Mainz

Arbeitseinkommen, das Leben sichert – Mindestlohn jetzt!

Im Hinblick auf ein europäisches Sozialmodell und die notwendige Angleichung von Sozialstandards spricht sich die KAB für einen einheitlichen gesetzlich geregelten Mindestlohn in Deutschland aus. Dieser kann allerdings die deutsche Tarifautonomie nicht ersetzen, aber gerade in den Bereichen sinnvoll ergänzen, in denen keine existenzsichernden Löhne durchgesetzt werden können. Die „Internationale Arbeitsorganisation“ (IAO) hat gefordert, in allen Staaten ein nationales Mindestlohnsystem als Schutz gegen unangemessene Niedriglöhne einzuführen. Dies soll im Einvernehmen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden geschehen. Die KAB unterstützt diesen Verfahrensvorschlag für die Einführung in Deutschland und fordert die Bundesregierung auf, die Tarifparteien an der zu findenden gesetzlichen Regelung zu beteiligen.

In vielen Branchen bildet sich ein grenzüberschreitender europäischer Arbeitsmarkt heraus, der nach einer einheitlichen Struktur der Lohn- und Arbeitsstandards verlangt, damit Arbeitnehmer nicht gegeneinander ausgespielt werden können. Der deutsche Arbeitsmarkt ist im Zuge dieser Entwicklung in vielen Bereichen zu einem „Dumpingarbeitsmarkt“ geworden, der das Lohnniveau in anderen europäischen Ländern gefährdet. Ein gesetzlich geregelter Mindestlohn kann dies verhindern helfen. „Lohndumping“ bedeutet eine Spirale nach unten: Mehr und mehr Menschen können keine existenzsichernden gerechten Lohn erzielen. Wir können es nicht länger zulassen, dass Betriebe sich durch schlecht bezahlte Erwerbsarbeit Wettbewerbsvorteile gegenüber solchen Betrieben verschaffen, die tarifvertragliche und existenzsichernde Löhne zahlen. Ein gesetzlich geregelter Mindestlohn hilft, diese Wettbewerbsverzerrung und die Absenkung des Lohnniveaus auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verhindern.

Bei dem Erreichen dieser Ziele kommt der Höhe des Mindestlohns eine entscheidende Bedeutung zu. Ausgehend von der per Geset-

zesverordnung des Bundesjustizministeriums festgesetzten Pfändungsfreigrenze, die als Nettobetrag den mindest notwendigen Lebensunterhalt eines Erwerbsarbeitenden angibt, und der Maßgabe der Europäischen Sozialcharta, dass die Mindestlohnhöhe 60 Prozent des durchschnittlichen Nettolohns des jeweiligen Landes betragen soll, setzt sich die KAB für einen Brutto-Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde ein. Damit ergebe sich im europäischen Gefüge eine der wirtschaftlichen Kraft Deutschlands angemessene Stellung. Eine Stärkung der Binnennachfrage in Deutschland ist dringend erforderlich. Ein gesetzlicher Mindestlohn leistet hierzu einen wichtigen Beitrag.

Die zunehmende Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, deren Kennzeichen u.a. Niedrig- und Armutslöhne sind, kann nicht länger hingenommen werden. Die KAB setzt sich deshalb für eine Europäische Mindestlohnpolitik ein. Durch- und Umsetzung weisen den europäischen Gewerkschaften eine besondere Rolle zu, um die Arbeitnehmerinteressen und die der Arbeitssuchenden Geltung zu verschaffen, insbesondere den deutschen Gewerkschaften, an die sich aufgrund ihrer Stärke in Europa besondere Erwartungen richten. Durch eine Europäische Mindestlohnpolitik werden die Gewerkschaften nicht geschwächt, sondern in ihrer Funktion als Interessenvertretung der lohnabhängig Beschäftigten gestärkt. Zudem wird den Arbeitnehmerbewegungen in Europa ein Ziel gewiesen, das es gemeinsam zu erreichen gilt. Hierzu wird die KAB als europäische und internationale Bewegung ihren Beitrag leisten.

Die KAB unterstützt die Bundesregierung in dem Vorhaben, Mindestlohnmodelle unvoreingenommen zu prüfen. Hiermit wäre ein erster Schritt getan. Ziel muss es allerdings sein, zügig einen Mindestlohn gesetzlich durchzusetzen. Die politische Auseinandersetzung um den Mindestlohn gehört aufgrund der drängenden Entwicklungen jetzt auf die Tagesordnung.

Schluss mit Lohndumping in Europa! Gerechter und existenzsichernder Lohn für geleistete Arbeit!

Mindestlohn jetzt!

Begründung:

Der Niedriglohn: Zum Sterben zu viel, zum Leben zu wenig!

In den meisten europäischen Ländern gibt es einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn. In Deutschland bisher nicht. Die KAB setzt sich deshalb für eine offensive Debatte zur Einführung eines Mindestlohns in Deutschland ein. Sie versteht diese Debatte als einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Tarifautonomie als „*effizientes Instrument der Konfliktregelung*“ (vgl. Grundsatzprogramm der KAB Ziff. 61). Gleichwohl ist unverkennbar, dass Tarifverträge immer weniger in der Lage sind, einen gesetzlichen Mindestlohn zu ersetzen. Deutlich wird:

- ⇒ Tarifliche Bindungen haben in den letzten Jahrzehnten stetig abgenommen. Es sind tariffreie Bereiche entstanden, weil Tarifverträge nicht erneuert werden konnten und systematisch unterlaufen werden. Es existiert in Deutschland kein tariflicher Mindeststandard der Lohnfestsetzung mehr.
- ⇒ Selbst da, wo Tarifverträge bestehen, wird zunehmend auf der Grundlage von so genannten Öffnungsklauseln „unter Tarif“ bezahlt. Die effektiven Einkommen liegen so vor allem in den neuen Bundesländern oftmals deutlich unter dem Tariflohn.
- ⇒ Die alten und die neuen Bundesländer driften zunehmend auseinander. Die Löhne in den neuen Bundesländern liegen 25 bis 30 Prozent unter denen der alten Bundesländer. Das Ziel der Tarifpolitik, einheitliche Löhne für West und Ost, konnte nicht eingelöst werden. Die soziale Spaltung innerhalb Deutschlands hat sich so vertieft.
- ⇒ Es ist eine immer stärkere Differenzierung der unteren Einkommensgruppen zu beobachten. Das Lohnniveau rutscht hier immer weiter nach unten ab.

Der Niedriglohnbereich hat sich so in einem unvertretbaren Ausmaß ausgeweitet. Es sind ganze Niedriglohnbranchen entstanden, in denen das Arbeitseinkommen den notwendigen Lebensunterhalt nicht mehr ausreichend sichern kann. Trotz Erwerbsarbeit ist so eine zunehmende Zahl von Menschen arm. Zur Ausweitung des Niedriglohnbereichs kommt seine Verfestigung. Niedriglohn ist nicht mehr Übergang zu höherem Einkommen, sondern für eine zunehmende Zahl von Menschen ein Dauerzustand, der soziale Ausgrenzung bedeutet. Dies gilt vor allem für Frauen, denen Armutslöhne gezahlt werden.

Längst ist Arbeit im Niedriglohnbereich kein Ausdruck minderer oder gar fehlender Ausbildung und Qualifikation. Die überwiegende Mehrheit verfügt über einen Berufs- oder Hochschulabschluss. Hinzu kommt: Für die im Niedriglohnbereich Beschäftigten, ist das Risiko, arbeitslos zu werden, deutlich erhöht gegenüber anderen Einkommensgruppen. Während der Weg „nach oben“ verschlossen ist, droht der Abstieg „nach unten“ in die Arbeitslosigkeit als alltägliche Bedrohung. Niedriglöhne sind für die Einkommensarmut von Familien verantwortlich. Faktisch führen sie zu einem Ausschluss dieser Familien von gesellschaftlicher, sozialer und politischer Teilhabe und Teilnahme. Niedriglöhne sind verantwortlich für die Armutsfalle, in die Familien geraten.

Niedriglöhne stellen ein wirtschaftliches Problem dar. Die Einkommen der lohnabhängig Beschäftigten sind eine wesentliche Grundlage der Binnennachfrage. Umso niedriger diese ausfallen, umso größer ist der Rückgang der Binnennachfrage.

Kirchliche Soziallehre und Europäische Sozialcharta:

Gerechter Lohn als Ausdruck der Individual- und Sozialfunktion der Arbeit

Die menschliche Arbeit ist keine Ware. Deshalb kann die Bezahlung menschlicher Arbeit sich nicht nach Angebot und Nachfrage richten, sondern die Arbeit ist *„so zu entlohnen, dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten (...).“* (GS Ziff. 67).

Der Niedriglohnbereich widerspricht diesem Grundsatz. Er verstößt gegen die Forderung der kirchlichen Soziallehre, einen *„gerechten Lohn für die geleistete Arbeit.“* (LE 19.1) zu erhalten und das Verhältnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gerecht zu gestalten. Denn: *„Für Gerechtigkeit im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist heutzutage nichts wichtiger als die gerechte Entlohnung der Arbeit.“* (LE 19.1)

Wenn der gerechte Lohn nach der kirchlichen Soziallehre, *„im gewissen Sinne der Dreh- und Angelpunkt des Ganzen“* (LE 19.2) ist, stellt sich grundlegend die Frage nach einer gerechten Wirtschaftsordnung, in der Individual- und Sozialfunktion der Arbeit ihren Ausdruck im Arbeitsentgelt finden. In diesem Zusammenhang

hat die kirchliche Soziallehre wiederholt auf die Familie als Lebensgemeinschaft verwiesen: *„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 ihr Fortkommen zu sichern.“* (LE 19.3)

Der gerechte Lohn ist aber nicht nur eine Forderung der kirchlichen Soziallehre. 1989 hat die Europäische Union die *„Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“* verabschiedet, die ebenfalls festhält, dass für jede Beschäftigung „ein gerechtes Entgelt“ (1.5) zu zahlen ist, welches nach den jeweiligen Gegebenheiten des Landes einen angemessenen Lebensstandard zu sichern hat (Art 4).

Was sagt uns die kirchlichen Soziallehre zum Thema: „Lohngerechtigkeit“

„Wenn also auch immerhin die Vereinbarung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber, insbesondere hinsichtlich des Lohnes, beiderseitig frei geschieht, 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. Gesetzt, der Arbeiter beugt sich aus reiner Not oder um einem schlimmeren Zustand zu entgehen, den allzu harten Bedingungen, die ihm nun einmal vom Arbeitsherrn oder Unternehmer auferlegt werden, so heißt das Gewalt leiden, und die Gerechtigkeit erhebt gegen einen solchen Zwang Einspruch.“

Leo XIII.: „Rerum novarum“ (1891): 34

„An erster Stelle steht dem Arbeiter ein ausreichender Lohn zu für seinen und seiner Familie Lebensunterhalt. ... Auf alle Weise ist daher darauf hinzuwirken, dass der Arbeitsverdienst der Familienväter zur angemessenen Bestreitung des gemeinsamen häuslichen Aufwandes ausreiche. Falls dies unter den gegenwärtigen Verhältnissen nicht in allen Fällen möglich ist, dann ist es ein Gebot der Gemeinwohlgerechtigkeit, alsbald diejenigen Änderungen in diesen Verhältnissen eintreten zu lassen, die einen Lohn in der gedachten Höhe für jeden erwachsenen Arbeiter sicherstellen.“

Pius XI.: „Quadragesimo anno“ (1931): 71

„Wie die Höhe des Arbeitslohnes nicht einfach hin dem freien Wettbewerb überlassen bleiben darf, so darf sie auch nicht vom Stärkeren nach Willkür diktiert werden. Sie muss sich vielmehr unbedingt an den Maßstab von Gerechtigkeit und Billigkeit halten. Dazu ist geboten, dem Arbeiter einen Lohn zu zahlen, der für ihn selbst zu einem menschenwürdigen Leben ausreicht und ihm ermöglicht, die Familienlasten zu bestreiten.“

Johannes XXIII.: „Mater et magistra“ (1961): 71

„Aus der Würde der menschlichen Person entspringt auch das Recht, im Bewusstsein eigener Verantwortung wirtschaftliche Unternehmungen zu betreiben. Hier muss auch erwähnt werden,

dass der Arbeiter Anspruch auf gerechten Lohn hat. Er muss im Verhältnis zu den zur Verfügung stehenden Mitteln dem Arbeiter und seiner Familie eine menschenwürdige Lebenshaltung gestatten.“

Johannes XXIII.: „Pacem in terris“ (1963): 20

„Die Arbeit so zu entlohnen, dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten – gemäß der Funktion und Leistungsfähigkeit des Einzelnen, der Lage des Unternehmens und unter Rücksicht auf das Gemeinwohl.“

Vatikanum II.: „Gaudium et spes“ (1965): 67

„Dreh- und Angelpunkt der Sozialethik ist aber die Frage nach dem gerechten Lohn für die geleistete Arbeit. Für Gerechtigkeit in Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist heutzutage nichts wichtiger als die gerechte Entlohnung der Arbeit. Gleichviel, wo diese Arbeit geleistet wird, sei es unter dem Regime des Privateigentums an den Produktionsmitteln, oder wo dieses Eigentum in irgendeine Art von Gemeinwirtschaft überführt ist, wird das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber, vor allem dem unmittelbaren Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer durch den Lohn geregelt, durch gerechten Entgelt für die geleistete Arbeit.“

Johannes Paul II.: «Laborem exercens» (1981) : Kap. 19, Nr. 1,3

„In jedem System, unabhängig von dem ihm zugrundeliegenden Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit, bleibt die Bezahlung, das heißt der Lohn für die geleistete Arbeit, der konkrete Weg, auf dem die meisten Menschen zu jenen Gütern gelangen, die zur gemeinsamen Nutzung bestimmt sind – seien es die Güter der Natur, seien es Erzeugnisse menschlicher Fertigung. Zugang zu diesen Gütern eröffnet sich für den Arbeitnehmer durch den Lohn, den er als Entgelt für seine Arbeit erhält. Damit wird gerade der gerechte Lohn jeweils zum Prüfstein für die Gerechtigkeit des gesamten ökonomischen Systems und für sein rechtes Funktionieren. Dies ist zwar nicht der einzige Maßstab dafür, aber ein besonders wichtiger und im gewissen Sinne der Dreh- und Angelpunkt des Ganzen.“

Johannes Paul II. «Laborem exercens» (1981) : Kap. 19. Nr. 2

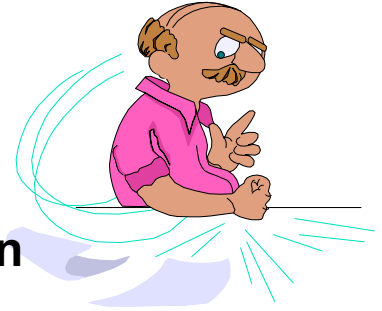
„Der Arbeitslohn, der nicht als einfache Ware verstanden werden kann, muss es dem Arbeiter und seiner Familie ermöglichen, zu einem wahrhaft menschlichen Lebensniveau im materiellen, sozialen, kulturellen und geistigen Bereich Zugang zu erhalten. Es ist die Würde der Person, die das Kriterium zur Beurteilung der Arbeit bildet, und nicht umgekehrt.“

Römische Glaubenskongregation.: Instruktion: „Libertatis conscientia“ (1986): 86

„Auch in Zukunft wird die Gesellschaft dadurch geprägt sein, dass die Erwerbsarbeit für die meisten Menschen den bei weitem wichtigsten Zugang zu eigener Lebensvorsorge und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben schafft. In einer solchen Gesellschaft wird der Anspruch der Menschen auf Lebens-, Entfaltungs- und Beteiligungschancen zu einem Menschenrecht auf Arbeit. Wenngleich dieses ethisch begründete Anrecht auf Erwerbsarbeit nicht zu einem individuell einklagbaren Anspruch werden kann, verpflichtet es die Träger der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Tarif- und Sozialpolitik, größtmögliche Anstrengungen zu unternehmen, um die Beteiligung an der Erwerbsarbeit zu gewährleisten. Dabei geht es um mehr als entlohnte Beschäftigung. Vielmehr muss die Entlohnung in Verbindung mit den staatlichen Steuern, Abgaben und Transfers auch ein den kulturellen Standards gemäßes Leben ermöglichen.“

Gemeinsames Ökumenisches Kirchenwort (1997): Nr. 151

HANDELN



Handlungsmöglichkeiten

- Einmal ausprobieren: einen Monat oder eine Woche mit einem gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 €/h auskommen. Dann beobachten: Wo kaufe ich ein? Gibt es noch Dinge, die ich mir „leiste/gönne“? Ist das Auto noch drin, Kino, Theater, ein Fußballspiel?
- Plakataktion oder Kampagne vor Ort (in einer Aktion u. U. auch der Pfarrgemeinde).
- Gezielt die Pfarrgemeinden anschreiben mit dem Anliegen, eine Predigtreihe im Advent oder in der Fastenzeit zum Thema „Gerechte Entlohnung“ zu machen.
- Materialien in Umlauf bringen, die das Anliegen Mindestlohn 8,50 € der KAB noch sichtbarer machen – Aufkleber, Anstecknadeln, Kugelschreiber, Feuerzeuge, Schlüsselanhänger etc. pp. (könnten z.B. von uns bei Vortragsabenden unter Volk gebracht werden).

Nach dem Hören kommt das Handeln

○ Überzeugungsarbeit leisten

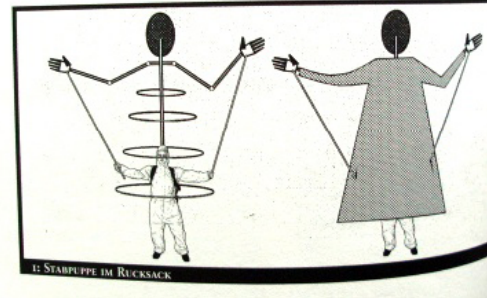
Neben einer **Vortragsveranstaltung** (Pressearbeit nicht vergessen!) kann auch eine **Podiumsdiskussion** dazu dienen, auf unsere Position als KAB hinzuweisen.

Daneben könnten Kirchgänger durch die **Gestaltung eines Gottesdienstes** (mit der beispielhaften Darstellung eines Niedriglöhners) zu diesem Thema sensibilisiert werden. Im Nachgang könnten dann Unterschriften gesammelt werden.

Außerdem gibt es einen Film von ver.di, der auf andere Art Informationen vermittelt – nicht nur dem Kopf, sondern auch dem Bauch...

- **Aufmerksamkeit erzielen**

Dazu ist es wichtig, die Erwartungen zu enttäuschen, also nicht wieder einmal Flugblätter zu verteilen, sondern konkrete Beispiele vorführen. So könnten etwa überdimensionierte **Puppen**, die entsprechende Berufsgruppen vertreten, gestaltet werden. Auf dem Bauch tragen diese ihren tariflichen Stundenlohn.



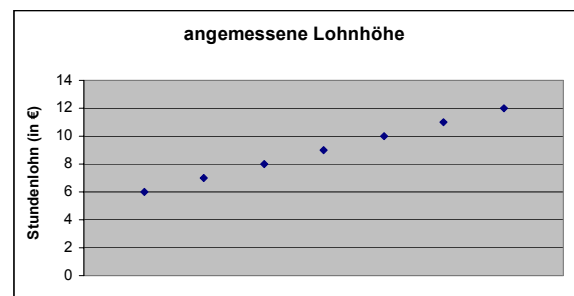
Eine weitere Möglichkeit wäre es, beispielhafte **Einkaufswagen** zu bestücken, die sich ein Mensch, der einen Niedriglohn bezieht nach einem Tag Arbeit leisten kann:

Bsp. Grundnahrungsmittel im Wert von 35 € für zehn Stunden Arbeit im Reinigungsgewerbe

Dieser müsste dann einem „Luxuswaren“ –Korb gegenübergestellt werden.

- **Eintreten für Gerechtigkeit**

Bei einem Infostand kann man mithilfe einer Matrix und Klebepunkten eine Abfrage über die angemessene Lohnhöhe durchführen. Dazu müssen wir unseren Zugang deutlich machen – hierzu gibt es einige Bibelstellen, die heranzuziehen wären (neben dem Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg auch Jak 5, 1-6; Ex 16, 6-18)



Als nächsten Schritt gilt es, wirksamen Einfluss auf Bundespolitiker zu nehmen:

Unter diesem Link ist tagesaktuell eine Übersicht über das Meinungsbild aller Bundestagsabgeordneten (MdB) zum Thema Mindestlohn zu finden.

https://www.mindestlohn.de/initiative/mdb_check_mindestlohn/

Auch eine Übersicht über Positionen und Kommentare aller Parlamentarier - also, wer plädiert wofür – ist dort zu finden.

Mögliche Bündnispartner

Für Veranstaltungen zum Jahresthema 2007 „Gute Arbeit für Alle - Mindestlohn jetzt !“

- DGB und Einzelgewerkschaften , Verdi , NGG usw.
- Runde Tische , Sozialforen
- Attac
- Arbeiterkammern
- Caritas
- Diözesanrat / Dekanatsrat
- Pfarrgemeinden
- Agentur für Arbeit
- Arbeitsgemeinschaften

Öffentlichkeitsarbeit

Es sollte für jede Veranstaltung, nicht nur zum Jahresschwerpunktthema, selbstverständlich sein, dass diese in der Presse angekündigt und dann auch berichtet wird.

Als Unterstützung dazu die folgenden Mustertexte.

Presseankündigung:

KAB fordert „Mindestlohn jetzt!“

Informationsveranstaltung zum Jahresthema im Pfarrsaal

Der Ortsverband ??? der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) lädt ein zu einer Bildungsveranstaltung zu einem aktuellen sozialpolitischen Thema. Diese findet am ??? um ??? im Pfarrheim statt. **„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 ihr Fortkommen zu sichern.“** heißt es in der Sozial-

enzyklika Laborem exercens von Papst Johannes Paul II. Niedriglöhne in verschiedenen Branchen zeigen, dass diese Forderung zurzeit häufig nicht umgesetzt ist. Als möglichen Ausweg schlägt der katholische Verband die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vor. Der Referent ??? wird auf die Erfahrungen aus anderen Ländern ebenso eingehen wie auf die Auswirkungen und Folgen einer Einführung. Interessierte Bürgerinnen und Bürger sind herzlich eingeladen.

Diese herzliche Einladung gilt natürlich auch für die Vertreterinnen und Vertreter der Medien.

Pressebericht:

KAB fordert „Mindestlohn jetzt!“
Menschenwürde fordert angemessenen Lohn ein

Zu einer interessanten Vortragsveranstaltung traf sich der Ortsverband ??? am vergangenen ??? im Pfarrheim. „Wie viel darf Gute Arbeit kosten?“ lautete die Frage, die unausgesprochen hinter den Ausführungen des Diözesansekretärs/Betriebsseelsorgers ??? stand. Die Antwort war eindeutig: sie muss für eine Familie zum Überleben reichen.

„Ich will dem letzten ebensoviel geben wie Dir. Darf ich mit dem, was mir gehört, nicht tun, was ich will? Oder bist Du neidisch, weil ich gütig bin?“ Nach ökonomischem Ermessen arbeitet dieser Winzer an seinem Niedergang. Ungeachtet der geleisteten Arbeit entlohnt er alle Tagelöhner nach einem einheitlichen Tarif. Der ruiniert sich bald selbst und dann kann er niemandem mehr Arbeit geben. Ausgehend vom Gleichnis der Arbeiter im Weinberg näherte sich der Referent der Veranstaltung der KAB-Ortsgruppe ??? dem aktuellen Thema. Er führte weiter aus, dass dieser Denar, von dem in der Geschichte die Rede ist, gerade der Betrag ist, den ei-

ne Familie in der damaligen Zeit für einen Tag zum Leben brauchte.

Ähnlich argumentierte auch Papst Johannes Paul II. in der Sozialenzyklika *Laborem exercens*: „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 ihr Fortkommen zu sichern.“ Anhand von mehreren Beispielen wies ??? nach, dass in immer mehr Branchen mittlerweile nicht mehr der Fall ist. Beinahe eine Million Arbeitnehmer in Deutschland verdienen so wenig, dass sie neben ihrem regulären Lohn noch Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben.

In anderen Ländern gemachte Erfahrungen zeigen, dass das Thema „Mindestlohn“ in diesen Fällen ein erfolgreicher Weg sein kann. Trotz anfänglicher Skepsis gibt es mittlerweile etwa in Großbritannien keinen Ökonomen mehr, der den volkswirtschaftlichen Erfolg bezweifelt. Die Einführung von Mindestlohn habe vielmehr dazu geführt, Armut wirksam zu bekämpfen und die Binnenwirtschaft zu beleben.

Abschließend wies der Referent auf mögliche Aktionen hin, die etwa auch in Kooperation mit den Gewerkschaften durchgeführt werden könnten. „Auch wenn diese eine andere Motivation als wir haben, sind sie bei konkreten Aktionen ein wichtiger Kooperationspartner“ warb er für eine gezielte Zusammenarbeit.

Neue Maßnahmen für neue Mitglieder

Anregungen des Diözesanverbands München und Freising

- ★ **Oasentag für junge Familien:** ein Ortsverband könnte in Zusammenarbeit mit einem Gemeinde-/Pastoralreferenten oder dem Präses einen Tag gestalten, bei dem die Arbeitssituation junger Familien in den Blick genommen und in einen größeren Zusammenhang gestellt wird. Parallel dazu wird ein Kinderbetreuungsprogramm angeboten.

- ★ **Exerzitien im Alltag:** diese könnten ganz bewusst unter das Motto „Arbeitsalltag“ gestellt werden. Die entsprechenden Angebote könnten mit Hilfe von Materialien des Verbands angepasst werden.

- ★ **Moderierte Bibelgesprächskreise:** die Not der Menschen und die Verheißungen von einem „Guten Leben“ finden immer wieder Eingang in die Bibel. Deshalb kann es einmal interessant sein, all diese Stellen in einen Zusammenhang zu stellen und dadurch neue Einblicke zu erhalten. (s. Schwerpunktheft zum Jahresthema)

Folgende Anregungen sind dem Protokoll einer Veranstaltung der Hauptamtlichen auf Bundesebene entnommen

- ★ Ansprache von Frauen in der Babypause (Themen sind hier Neuorientierung; Vereinbarkeit Familie-Beruf; etc.)
→ Angebot eines
 - **Frauenfeierabend** (Mitbringbüffet und Kultur);
 - **Frauenliteraturkreis;**
 - **Wohlfühlwochenende**

- ★ Veranstaltung eines **Familientags** in der Pfarrei

- ★ **Vater-Kind-Freizeiten** – Verknüpfung von Erlebnis und Inhalt (Wandel der Erwerbsarbeit, Wandel des Männerbilds; Wandel der Ernährerrolle)

Vorschläge zur Gestaltung eines thematischen Gottesdienstes

Tagesgebet

*Gott der Liebe und der Gerechtigkeit!
Du hast uns Menschen deine Schöpfung
anvertraut, damit wir sie bebauen und behüten.
Du willst auch, dass der Mensch
durch Arbeit sein Leben sichert,
dass er sich und die Seinen ernähren kann.
Daher tritt die Kirche, dein Volk auf Erden
für einen gerechten Lohn ein.
Lass uns Christen den Menschen heute
die Botschaft vermitteln,
dass die menschliche Arbeit keine Ware ist,
sondern im Geist der Menschenwürde
gerecht entlohnt werden muss.
Darum bitten wir durch Jesus Christus....*

Fürbitten

*Pfr.: Lasst uns nun beten zu Gott, der allen Menschen gegenüber
gerecht handelt. Zu ihm rufen wir:*

**RUF: Herr, mache uns zum Werkzeug deiner
Gerechtigkeit!**

1. Für die Kirchenleitungen auf allen Ebenen: Dass sie sich gerade im eigenen kirchlichen Bereich nach dem Grundsatz der Lohn-gerechtigkeit aus der katholischen Soziallehre selbst richten. Wir rufen zu dir:.....
2. Für die Regierenden unseres Landes: Dass sie zur Bekämpfung der immer stärker zunehmenden Armutslöhne einen gesetzli-chen Mindestlohn einführen.

3. Für die Betriebsräte und Gewerkschaftsverantwortliche: Dass sie in ihrem gerechten Kampf für Mindestlohne Solidarität und Unterstützung in der Gesellschaft und in den Kirchen erfahren.
4. Für die Millionen Menschen in unserem Land, die trotz Vollzeitarbeit ihre Existenz nicht sichern können: Dass sie Menschen finden, die sie aus ihrer Armutsfalle befreien.
5. Für uns selbst und alle Mitglieder unserer Katholischen Arbeitnehmerbewegung: Dass wir durch Wort und Tat die Botschaft öffentlich kundtun: Die menschliche Arbeit ist keine Ware und die Würde des Menschen verlangt nach einem gerechten Lohn.

Pfr.: Gerechter Gott! Erhöre du unsere Bitten und lass uns immer mehr zu Anwälten deiner Gerechtigkeit werden.
Darum bitten wir durch Jesus Christus, unseren Bruder und Herrn.

Lohngerechtigkeit nach dem Evangelium, oder Jesus und der Mindestlohn!

Gedanken zum Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg

Vorbemerkung: Nach dem Ackerbau nahm der Weinbau im damaligen Palästina den größten Rang ein. Der Wein galt nicht als Luxusgetränk, sondern vielmehr als lebensnotwendiger Bestandteil der Ernährung des Menschen. Darüber hinaus wurde Wein als Medizin verwendet – zur Desinfektion von Wunden und gemischt mit Öl zur äußerlichen Anwendung als blutstillendes Mittel. Allgemein galt die Zeit der Weinlese als eine fröhliche Zeit – was durch viele biblische Stellen bezeugt wird. Dass im Gleichnis des Matthäus diese Freude nicht sichtbar ist, liegt vor allem an der großen Anzahl der Tagelöhner, die keine Arbeit fanden – denn die Arbeitslosigkeit war schon damals eine gesellschaftliche Plage.

Das Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg (Mathäus 20, 1-15) hat die Menschen von jeher irritiert und provoziert durch den Umstand, dass alle Arbeiter den selben Lohn erhalten, obwohl sie unterschiedlich lang gearbeitet haben. Das empfinden viele als ungerecht. Außerdem widerspricht diese Art von Lohnauszahlung der

Logik, die man von einem Arbeitgeber erwarten würde. Welche Botschaft könnte also hinter diesem Gleichnis stecken?

Zunächst ist es wichtig zu wissen, dass damals die Arbeiter bei der Weinlese ein gesetzlich gesichertes Recht hatten, von den gepflückten Trauben auch selber zu essen - und zwar bis sie satt wurden. Diejenigen also, die frühmorgens mit der Arbeit begannen, mussten zwar die Hitze länger ertragen, konnten aber den ganzen Tag über essen. D.h. sie sparten das Geld für den Tagesunterhalt – was für sie als Tagelöhner, die von der Hand in den Mund lebten, ein sehr bedeutsames Ersparnis war. Diejenigen aber, die erst später zur Arbeit geholt wurden, hatten bereits Geld ausgeben müssen, um sich zu ernähren – d.h. sie mussten Schulden machen oder sie litten Hunger. Das bedeutet auch, dass der Denar, den alle als Lohn erhalten, nicht für alle gleich wert war.

Denn die zuletzt Angeworbenen mussten möglicherweise den für den täglichen Bedarf geliehenen Denar wieder zurückzahlen, während die Erstbeschäftigten denselben Denar nach der Arbeit rein netto in der Tasche hatten.

Doch gerade diese Arbeiter der ersten Stunde sehen nur die Last der Arbeit und der Hitze – und eben nicht den Vorteil, dass sie sich an dem Tag zusätzlich zu ihrem Lohn satt essen durften. Obwohl sie vom Arbeitgeber den vereinbarten Lohn bekommen, fühlen sie sich ungerecht behandelt – denn sie messen die Gerechtigkeit nur an der geldwerten Arbeitszeit. Der Gutsbesitzer aber rechnet anders; ihm geht es vor allem um die Gesamtbedingungen des Lebens. Daher handelt er gerecht nach der Maxime: Alle Arbeiter erhalten so viel, wie für das tägliche Leben notwendig ist – nämlich einen Denar, den damals festgelegten Mindestlohn, das Existenzminimum für den Tag.

Das Gleichnis zeigt eine ganz andere Auffassung von Gerechtigkeit als die herkömmliche. Gerechtigkeit wird hier nicht daran gemessen, wie viel der einzelne Mensch gearbeitet hat und was er dafür entsprechend bekommt – sondern daran, ob der Lohn, den jeder erhält, für die Befriedigung seiner menschlichen Grundbedürfnisse tatsächlich ausreicht. Darüber hinaus wirbt das Gleichnis auch für die konkrete Solidarität der zuerst Angeworbenen mit den

Kollegen, die später oder gar in der letzten Stunde geholt wurden und die daher an dem Tag unter Schulden oder Hunger leiden mussten. Denn dieses Schicksal könnte auch sie als Tagelöhne an einem anderen Tag treffen.

Zusammenfassend heißt also die Botschaft dieses Gleichnisses: Nur eine Wirtschaftsweise, die Gerechtigkeit und Solidarität fördert, kann dem Leben der Menschen wirklich dienen.

*Charles Borg-Manché, Pfarrer
KAB-Diözesanpräses*

Zum Jahresschwerpunktthema 2007

„Gute Arbeit für alle – Mindestlohn jetzt!“

stehen als Referenten zur Verfügung:

Charles Borg-Manché Diözesanpräses und Leiter der Betriebsseelsorge	Pettenkofenstr. 8/V 80336 München Tel. 089 – 55 25 16 – 60 E-Mail: charles.borg- manche@gmx.de
Edgar Brunner Diözesansekretär, Sekretariat Traunstein	Waldstr. 16 83278 Traunstein Tel. 0861 – 22 90 E-Mail: E.Brunner@kab-dvm.de
Josef Haseneder Diözesansekretär, Sekretariat München	Pettenkofenstr. 8/V 80336 München Tel. 089 - 55 25 16 – 40 E-Mail: J.Haseneder@kab-dvm.de

Richard Müller Diözesansekretär, Sekretariat Rosenheim	Pettenkofenstr. 5 83022 Rosenheim Tel. 08031 – 13 707 E-Mail: R.Mueller@kab-dvm.de
Peter Ziegler Diözesansekretär, Sekretariat Freising	Landshuter Str. 58 85356 Freising Tel. 08161 – 21 329 E-Mail: P.Ziegler@kab-dvm.de
Franz Aigner Leiter der Rechtsstelle (nur für den Bereich Unternehmens- und Betriebsverfassungsrecht)	Pettenkofenstr. 8/IV 80336 München Tel. 089 - 55 25 16 – 90 E-Mail: F.Aigner@kab-dvm.de
Stefan Häusler Rechtsstelle	Pettenkofenstr. 8/IV 80336 München Tel. 089 - 55 25 16 – 92 E-Mail: S.Haeusler@kab-dvm.de
Irmgard Fischer Betriebsseelsorgerin	Landshuter Str. 58 85356 Freising Tel. 08161 – 23 30 65 E-Mail: bss.I.Fischer@kab-dvm.de
Jörg M. Maier Betriebsseelsorger	Pettenkofenstr. 8/V 80336 München Tel. 089 - 55 25 16 – 80 E-Mail: bss.J.Maier@kab-dvm.de
Robert Winter Betriebsseelsorger	Pettenkofenstr. 8/IV 80336 München Tel. 089 - 55 25 16 – 30 E-Mail: bss.R.Winter@kab-dvm.de
Christian Bindl Betriebsseelsorger	Pettenkofenstr. 8/IV 80336 München Tel. 089 – 55 25 16 – 30 E-Mail: bss.Ch.Bindl@kab-dvm.de

Weitere Informationen finden Sie unter: **www.mindestlohn.de**

Herausgeber:

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB)
Diözesanverband München und Freising e.V.
Pettenkoferstr. 8/V, 80336 München
Tel.: 089 – 55 25 16-0, Fax.: 089 – 55 02 132
E-Mail: info@kab-dvm.de
Internet: www.kabdvmuenchen.de
Ausgabe: Dezember 2006
Schutzgebühr: € 3,--