

SWR2 Leben

Welcher Lohn für welche Arbeit?

Von Rainer Schwochow

Sendung: Donnerstag, 13. August 2020, 15.05 Uhr (Wiederholung)

Redaktion: Nadja Odeh

Regie: Rainer Schwochow

Produktion: SWR 2018

SWR2 können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter www.SWR2.de und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Kennen Sie schon das Serviceangebot des Kulturradios SWR2?

Mit der kostenlosen SWR2 Kulturkarte können Sie zu ermäßigten Eintrittspreisen Veranstaltungen des SWR2 und seiner vielen Kulturpartner im Sendegebiet besuchen. Mit dem Infoheft SWR2 Kulturservice sind Sie stets über SWR2 und die zahlreichen Veranstaltungen im SWR2-Kulturpartner-Netz informiert. Jetzt anmelden unter 07221/300 200 oder swr2.de

Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...
Kostenlos herunterladen: www.swr2.de/app

Erzähler

Vor wenigen Tagen saß ich mit zwei Zahnärztinnen zusammen beim Wein. Beide stehen am Rande des Renteneintritts, sie suchen Nachfolger für ihre Praxen. Sie klagten, dass heute kaum noch jemand zu finden sei, der sich niederlassen wolle und dafür, wie vor Jahrzehnten üblich, seinem Vorgänger einen anständigen Preis für die Praxisübernahme bezahlen würde. Woran das liege, fragte ich sie. „Erstens kann heute jeder an der nächsten Ecke eine Praxis aufmachen, es gibt keine Zulassungsbeschränkung mehr wie zu unserer Zeit.“ Und außerdem verdiene man als Zahnarzt nicht mehr so wie früher. „Was heißt das?“, fragte ich. „Wie viel verdient Ihr?“ Natürlich bekam ich darauf keine konkrete Antwort. Das wäre in jeder Praxis anders. Wo sie liege, wer dort wohne, ob und wie viele Privatpatienten kommen und so weiter. „Immer noch denken alle Leute, wir Zahnärzte verdienen uns dumm und dämlich. Aber die Zeiten sind lange vorbei.“ Vielleicht ist das auch gut so, wenn ein bestimmter Beruf nicht automatisch zu einem sehr hohen Einkommen führt, wagte ich einzuwenden. Es war, als hätte ich mit der nackten Hand in ein Wespennest gefasst. Ein aufgebrachter Wortschwall flog mir um die Ohren: Warum denn ausgerechnet Chirurgen so viel verdienen? Sei deren Arbeit etwa mehr wert als ihre? Und erst die Manager, die zu ihren Millionenverträgen gleich noch eine Versicherung für die Managerhaftung dazu bekämen: ob das wohl gerecht sei? Vorsichtig stellte ich eine letzte Frage: Fühlt Ihr Euch ungerecht bezahlt? Die Antwort kam ohne Zögern: „Ja.“

Nun bin ich weit davon entfernt, mir um den Lebensunterhalt von Zahnärzten Sorgen zu machen. Aber ein wenig genauer wollte ich es schon wissen. Die Bundesvereinigung der Kassenzahnärzte gab für 2016 ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 149 Tausend Euro für Zahnärzte in eigener Praxis an. Allerdings: bei einer Arbeitswoche, die nahe an die 50 Stunden herankommt. Und sofern ich den Zahlen trauen kann, die im Internet kursieren, liegt die Schwankungsbreite zwischen Werten von 50 000 bis 250 Tausend Euro. Ich glaube kaum, dass meine zwei Bekannten zu den Minimalverdienern ihrer Berufsgruppe gehören. Aber ganz offensichtlich gibt es da etwas, was in ihnen nagt: das Gefühl der Ungerechtigkeit.

O-Ton Liebig

Gerade bei den Fachärzten gibt es ja große Unterschiede. Die Kinderärzte verdienen ja bekanntermaßen am allerwenigsten, aber Radiologen oder andere, die verdienen ein Vielfaches.

Erzähler

Sicher gibt es Gründe für diese Unterschiede. Vielleicht wurden sie zur Zeit ihrer Entstehung sogar als gerecht angesehen. Nur – mit Sicherheit waren die Einkommensabstände zwischen – sagen wir einer Kinderärztin und einer Radiologin oder einem Chirurgen – bei weitem nicht so extrem wie heute. Je mehr sie sich voneinander *entfernen*, oder je stärker eine Gruppe in dieser Einkommensabstufung *nach unten* rutscht, desto stärker wird dieser Unterschied als ungerecht empfunden. Völlig unabhängig davon, wie hoch das absolute Einkommen ist.

O-Ton Liebig

Wie komm ich darauf zu sagen, dass mein Einkommen ungerecht ist. Ihr Beispiel von den beiden Zahnärztinnen verdeutlicht das, dass wir uns eigentlich immer mit Leuten vergleichen, die ähnliches tun wie ich. Also ich werde mich in meinem Einkommen sicherlich als Leiter dieser Einrichtung hier nicht mit einem Busfahrer vergleichen, sondern mein Vergleich, ich frage: Was kriegen andere Hochschullehrer, Professoren? Oder der Müllfahrer fragt natürlich, was kriegt der andere Müllfahrer oder andere Leute, die LKW fahren. Man vergleicht sich eigentlich immer mit denjenigen, die das Gleiche machen, die das gleiche Alter haben, also die ähnlich sind zu mir.

Erzähler

Der Sozialwissenschaftler Stefan Liebig vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung befragt Menschen seit vielen Jahren immer wieder zum Thema Gerechtigkeit. Eine Frage ist die nach gerechten Löhnen. Die Ergebnisse aber geben in der Regel Durchschnittswerte wieder. Das ist aus wissenschaftlicher Sicht normal. Was dabei leicht unter den Tisch fällt, das ist die Situation des Einzelnen.

Der Durchschnittsverdienst von wie vielen Mindestlöhnern steigt durch das Gehalt eines Vorstandsvorsitzenden auf ein statistisch gutes Niveau? 2014 zum Beispiel verdiente Martin Winterkorn, damals noch Vorstandsvorsitzender bei VW, 15,9 Millionen Euro. Belässt man ihm davon 1,9 Millionen Euro, vermutlich noch genug zum Leben, dann würde der Rest den Verdienst von immerhin 2320 Arbeitnehmern um monatlich 500 Euro erhöhen. Nicht schlecht, oder? Aber das ist eben nur ein Rechenspiel und keine Realität. Laut Verdi gibt etwa die Hälfte der Deutschen an, dass sie nicht gerecht bezahlt würden. 7 Millionen Menschen arbeiten im Niedriglohnsektor. Eine Million benötigt zusätzlich zur Arbeit aufstockende Leistungen des Staates. Kann das gerecht sein?

Aber was ist eine gerechte Bezahlung? Ist es – nur als Beispiel – gerecht, wenn ein Erzieher in einer Kita mit einem Durchschnittsgehalt von knapp 2600 Euro in das Berufsleben startet, ein Ingenieur für Chemie oder Verfahrenstechnik dagegen mit fast dem doppelten Betrag? Nun hör ich schon einige Ökonomen sagen: Das alles ist eben eine Frage von Angebot und Nachfrage. Wenn man auf die Ingenieure schaut, dann mag das stimmen. Aber auch Erzieher, Lehrerinnen und Altenpfleger werden dringend gesucht. Deshalb kommen sie nicht mal in die Nähe der Entlohnung von Ingenieuren. Ist also die Arbeit einer Lehrerin weniger wert als die eines Ingenieurs? Hinzu kommt: all diese Zahlen sagen relativ wenig über die Wirklichkeit aus. Da gibt es viele Arbeitgeber, die sich nicht an Tarifverträge gebunden fühlen. Und schon kann das Salär leicht um 200 bis 400 Euro niedriger ausfallen. Bei den unteren Einkommen – Krankenschwestern, Verkäufer im Supermarkt, Altenpflegern und vielen anderen- kein unwesentlicher Betrag. Und das betrifft eben nicht nur die klassischen Sozialberufe.

O-Ton G.

Ich bin von Beruf Mediengestalterin. Ich hab bis 2004 fest angestellt gearbeitet und hatte damals, bevor ich gewechselt habe, 2700 Brutto bekommen für ne Vollzeitstelle. Und dann bin ich hier rübergekommen und dann war ich schon 48, und dann an sich war es kaum möglich noch in diesem Beruf überhaupt was zu bekommen. Und jetzt wo ich arbeite kann man sagen ist das 1/3 weniger, 1800 Euro.

Erzähler

Ob die Frau, deren Namen wir nicht nennen sollen, das gerecht findet? Allein die Frage ist überflüssig. Was wir vielleicht erwähnen sollten ist ihr Alter. Sie steht drei Jahre vor dem Rentenalter, besitzt entsprechend lange Berufserfahrung.

O-Ton G.

Gleichzeitig kommt dazu: ich krieg jetzt nur 24 Tage Urlaub, 30 sind schon immer Tarif in meinem Beruf. Das ist aber nen ganz kleiner Betrieb, der muss das ja nicht einhalten. Oder z.B. Urlaubsgeld, gibt's auch gar nicht. Also wenn man das alles zusammenrechnet würde ich sagen, ich hab fast - krieg fast die Hälfte von dem, was ich vor 15 Jahren gekriegt hätte.

Erzähler

Natürlich ist das Thema der gerechten Bezahlung keine Entdeckung linker Nörgler unserer Tage. Einen Hinweis darauf, wie schwer die Frage gerechter Löhne befriedigend zu beantworten ist, gibt – man glaubt es kaum – Karl Marx. Er spricht von der „*Phrase der gerechten Verteilung des Arbeitsertrags*“. Die Höhe der Gewinne, so schreibt er sinngemäß, wird aus ökonomischen Notwendigkeiten heraus bestimmt. Gerechtigkeit aber sei keine *ökonomische* Größe. Das mag als Analyse stimmen, denke ich. Aber eine zufriedenstellende Antwort ist das nicht. Friedrich Engels zieht eine radikale Konsequenz: Gerecht wäre es, schreibt er, würde jeder Arbeiter das Ergebnis seiner Arbeit direkt als Lohn erhalten. Das aber widerspreche den Prinzipien des Kapitalismus bzw. der politischen Ökonomie. Nach deren Gesetzen erhält der Kapitalist das Ergebnis der Arbeit und bezahlt dafür gerade so viel, dass der Arbeiter seine Arbeitskraft erhalten kann. Deshalb – so die Forderung von Engels – sollten die Gewerkschaften die Parole von gerechten Löhnen fallen lassen und stattdessen dafür eintreten, dass die Arbeitsmittel – also vor allem die Rohstoffe, die Fabriken und Maschinen – der arbeitenden Klasse selbst gehören würden. Womit wir – historisch betrachtet und ein wenig vereinfacht – in der DDR wären. Dort gehörten diese Dinge ja – angeblich zumindest – dem Volk.

Wurden die Menschen dort gerecht bezahlt? Oder wenigstens gerechter als zuvor?

Oder womöglich gar gerechter als heute? Unabhängig davon, dass allein diese Frage bereits von einigen als ungeheuerlich betrachtet werden wird: Ein Blick auf die Geschichte sollte doch erlaubt sein.

Als junger Facharbeiter in der Industrie verdiente ich in den 70er Jahren ungefähr 650 DDR-Mark brutto. Wir bauten Signalanlagen für die Reichsbahn. Mit den regelmäßig anfallenden Überstunden wurden es 200 Mark mehr. Mein Meister bekam ohne Überstunden 800, der Abteilungsingenieur ungefähr 1100 Ostmark. Für ihn gab es keine Überstunden. Mein Bruder als Krankenhausarzt verdiente, wenn ich mich recht erinnere, ungefähr so viel wie der Ingenieur. Allerdings inklusive Schichtzuschlägen. Wochenenddienste bekam er extra vergütet. War das nicht gerecht? Auf den ersten Blick könnte man meinen, ja. Die Unterschiede waren spürbar, aber nicht gravierend. Wären da nur nicht die anderen Dinge gewesen, die man erst auf den zweiten Blick sah. Meine älteren Kollegen in der Abteilung verdienten brutto vielleicht 950 Mark. Sie waren schon lange in der Firma und führten nur die besser bezahlten Arbeiten aus: Schießscheibenmontage für die Armee zum Beispiel. So landeten sie mit Überstunden bei 1300 Mark und mehr. Ein Gehalt, das der Ingenieur, wenn überhaupt, dann kurz vor der Rente hätte erreichen können. Und die Frauen in der Abteilung? Sie führten zu ihrem Pech nur die noch schlechter bezahlten Arbeiten aus und lagen spürbar unter meinem Lohn. Denn gleich zu Beginn meiner Arbeit wurde ich in eine höhere Lohngruppe eingestuft als die Frauen. Weil ich ein Mann war. Zwar jünger als die meisten Frauen, aber Mann. Das war natürlich eine himmelschreiende Ungerechtigkeit. Doch irgendwie nahmen es alle hin. Und natürlich erleben Millionen von Frauen heute die gleiche Ungerechtigkeit. Nur - für die kapitalistische Marktwirtschaft hatte Engels die Frage von rechtem Lohn per se ausgeschlossen. Kein Trost für die Betroffenen, weder in der Theorie noch in der Praxis, weder in der Vergangenheit noch in der Gegenwart. Egal, wem die Produktionsmittel gehören.

O-Ton Liebig

Es gibt keine absolute Gerechtigkeit. Und wir können auch nicht wissenschaftlich jetzt festlegen, ein Einkommen von X Euro ist gerecht und das andere ist ungerecht.

Erzähler

Natürlich, das wird vermutlich jeder einsehen. Doch es gibt, denke ich, ein unverhandelbares Kriterium für gerechtes Einkommen. Wer in Vollzeit arbeitet, der muss von seinem Lohn seine Grundbedürfnisse bezahlen können: Wohnen, Essen, Kleidung, Bildung – und ja, auch Erholung gehört dazu, wenn man arbeitet.

Noch einmal zurück in die DDR. Dort arbeitete ich später als Dramaturg am Theater. Das Gehalt aus der Zeit in der Fabrik erreichte ich dort nie. Vielleicht war das nun wiederum gerecht. Zwar hatte ich inzwischen fünf Jahre lang studiert. Aber die Arbeit war körperlich nicht anstrengend, das Theater in der ostdeutschen Provinz. Und wie produktiv ist die Arbeit eines Dramaturgen im Vergleich zu einem Arbeiter?

Spätestens an dieser Stelle merke ich, wie schwer es ist, gerechte Löhne objektiv zu bestimmen. Denn wie anders wäre es zu verstehen, dass – um beim eigenen Beispiel zu bleiben - ich meine geringere Bezahlung am Theater gegenüber der Fabrikarbeit durchaus nicht als ungerecht empfand, meine Dramaturgiekollegin aber ständig darüber klagte, dass unsere Arbeit nicht ausreichend bezahlt werde? Es scheint also, als wäre es eine – zumindest teilweise – höchst persönliche Wahrnehmung, was wir als gerechte Bezahlung ansehen.

Zunächst einmal vergleichen wir, der Sozialwissenschaftler Stefan Liebig hat darauf hingewiesen, als erstes unseren Lohn mit dem unserer Kollegen, die die gleiche Tätigkeit verrichten. Sagen wir, eine Verkäuferin beim Einzelhandelskonzern *real* verdient weniger als eine Verkäuferin bei der *REWE*-Gruppe. Klar, dass die Verkäuferin bei *real* ihren Lohn als ungerecht ansieht. Noch ungerechter wird es, wenn eine neu eingestellte Verkäuferin bei *real* weniger Geld erhält als ihre Kollegin, die schon länger dort arbeitet. Denn vor wenigen Wochen ist das Unternehmen aus der Tarifbindung für den Einzelhandel ausgestiegen. Wer seitdem dort neu beginnt, wird schlechter bezahlt. Dabei ist es egal, welche Begründung das Unternehmen für diesen Schritt anführt. Zum Beispiel, dass anderswo noch schlechter bezahlt werde und man wettbewerbsfähig bleiben müsse. Die ungerechte Bezahlung im eigenen Unternehmen wird damit begründet, dass andere ihre Mitarbeiterinnen ebenso ungerecht bezahlen. Wenn die Mitarbeiterin dann womöglich nur eine Teilzeitstelle

bekommt, dann wird es schnell existenziell und das Geld reicht nicht zum Leben. Was geht in dieser Verkäuferin wohl vor, wenn sie von irgendeinem Politiker den Satz hört, den Deutschen ginge es so gut wie nie zuvor? Wut? Verzweiflung? Auf alle Fälle stellt sich ein Gefühl von einer Ungerechtigkeit ein, die weit über die eigene Bezahlung hinausgeht. Denn wie oft ist es bereits geschehen, dass die Angestellten auf Gehalt verzichten mussten, damit die Existenz des Unternehmens nicht gefährdet werde? Karstadt zum Beispiel. Erinnern Sie sich? Die Mitarbeiter bekamen 15 Prozent weniger Lohn, aber für den Vorstandsvorsitzenden Thomas Middelhoff zahlte das Unternehmen ein Jahresgehalt von 955 000 Euro. Wobei Karstadt dann trotzdem in die Insolvenz ging.

O-Ton Liebig

Das ist genau das zentrale Problem: also so wie ich unsere Ergebnisse interpretiere, ist die Ungleichheit von Einkommen, dass jemand, der viel leistet, viel Geld verdient, ist nicht das Problem der Menschen. Das wird nicht als ungerecht wahrgenommen. Das Problem tritt dann ein, wenn Menschen viel Geld bekommen, aber die entsprechende Leistung nicht mehr erbringen.

Erzähler

Wer das erlebt hat, der kann über gerechte Bezahlung nur noch höhnisch lachen. Nebenbei gesagt, könnte es vielleicht sein, dass derjenige dann aus lauter Verzweiflung bei der nächsten anstehenden Wahl sein Kreuz bei einer Partei macht, die angeblich alles besser machen will? Die das Verhalten einer abgehobenen Elite anprangert?

Aber zurück zum Geld und zur Gerechtigkeit. Viele Unternehmen, besonders im Einzelhandel, schließen gerne Zeitverträge ab. Man muss ja flexibel bleiben. Natürlich hofft fast jede Mitarbeiterin auf einen Anschlussvertrag. Um bei unserem Beispiel *real* zu bleiben: Eine Kassiererin mit Zeitvertrag bekommt jetzt, nach dem Auslaufen ihres Vertrages, einen neuen angeboten. Nur gelten nun eben die Bedingungen des Haustarifs, also deutlich schlechtere. Für jene Mitarbeiterin, das Beispiel ist übrigens *nicht erfunden*, bedeutet das konkret einen Einkommensverlust von fast 450 Euro bei der Teilzeitstelle, für die sie vorher 1450 Euro bekam. Brutto

natürlich. Über Lohngerechtigkeit mag diese Mitarbeiterin gar nicht nachdenken, geschweige denn reden.

Und die Folgen?

Für den Einzelnen Existenzangst. Für die Branche? Wenn so ein großes Unternehmen den Tarifvertrag für den Einzelhandel kündigt, dann ist es vermutlich nur eine Frage der Zeit, dass andere nachziehen. Wunderbare Welt der Flexibilität.

Ähnliche Erfahrungen machen Mitarbeiter von Zeitarbeitsfirmen. In vielen Fällen erhalten sie deutlich geringere Löhne als die Kollegen mit einem festen Arbeitsvertrag. Zwar gibt es Gesetze, die diese Ungerechtigkeit in der Bezahlung verhindern oder zumindest zeitlich begrenzen sollen. Doch die Möglichkeiten, diese Gesetze zu umgehen, sind vielfältig. Zudem gelten sie nur für Betriebe mit mehr als 200 Mitarbeitern. Natürlich könnte man das auch anders regeln. Island zum Beispiel verbietet Firmen mit mehr als 25 Angestellten eine ungleiche Bezahlung für alle, die die gleiche Arbeit verrichten. Egal ob Männer oder Frauen. Und im Unterschied zu Deutschland muss kein Betroffener diese Ungerechtigkeit nachweisen. In Frankreich bekommt ein Leiharbeiter für seine geforderte Flexibilität sogar 15 Prozent mehr Lohn als der Tarifarbeiter. Das erfordert natürlich eine große Transparenz, sowohl auf Seite der Unternehmen als auch auf Seite der Arbeiterinnen. Der Alltag? Sieht eher ernüchternd aus. Wie bei unserer Mediengestalterin. Sie erinnern sich? Jene Frau, die heute ein Drittel weniger verdient als vor 15 Jahren.

O-Ton G.

Ich hab's damals mit meiner Kollegin offen gehandelt und deshalb wussten wir auch, dass wir beide gleich bezahlt werden. Die Kollegen halten sich bedeckt.

Erzähler

Nur - weshalb ist es so unbeliebt, über die eigene Bezahlung zu sprechen? Jedenfalls -wenn es um mehr geht als ein allgemeines Klagen. Abgesehen davon, dass manche Arbeitgeber ihren Angestellten untersagen, über ihr Gehalt zu sprechen. Warum wohl? Es gibt einen einzigen Grund: eine unterschiedliche

Bezahlung. Und die würde vielen als ungerecht erscheinen, wenn sie genau wüssten, was die Kollegin und der Kollege neben ihm verdient. Dann könnte manch einer vielleicht auf die Idee kommen, diesen Unterschied nicht hinzunehmen.

Aber auch sonst sind sehr viele Menschen außerordentlich zurückhaltend, wenn es darum geht, ganz konkret über ihr Einkommen zu sprechen. Bei denen, die wenig verdienen, dürfte Scham eine Rolle spielen. Wer gibt schon gern zu, dass es ihr oder ihm nicht gut geht?

Aber diejenigen, denen es gut geht? Die viel Geld für ihre Arbeit erhalten? Was denken sie über gerechte Bezahlung? Über die Relationen auf der Einkommensskala? Leider enden all meine Bemühungen, mit einem Gutverdiener im oberen Bereich, sagen wir über 40 000 Euro Monatseinkommen, ins Gespräch zu kommen, mit einer Absage. Mein erster Versuch ist ein Mann, den ich durch die Arbeit kenne. Er ist Vorstandsvorsitzender eines großen Medienunternehmens. „Sei mir nicht böse“, sagt er auf meine Frage. „Wenn ich über mein Gehalt und über gerechte Bezahlung öffentlich rede, wie soll ich dann noch irgendwelche Verhandlungen führen, ohne dass mir das unter die Nase gerieben wird?“

Ein anderer erklärt sich zumindest bereit, mit mir am Telefon zu sprechen. Er ist Manager in der Industrie, sein Monatseinkommen dürfte oberhalb der 40 000 Euro liegen. Doch nach wenigen Minuten unterbricht er unser Gespräch. „Wissen Sie, ich habe es mir anders überlegt.“ „Weshalb?“, frage ich. „Auch das möchte ich Ihnen nicht sagen.“ Dann fügt er noch hinzu: „Und wenn ich ehrlich sein soll: Ich bin fast sicher, dass Sie niemanden in dieser Einkommensgruppe finden, der mit Ihnen reden wird.“ Damit endet unsere Kontaktaufnahme. Es scheint, als wäre es den meisten hochbezahlten Menschen lieber, wenn ihr Einkommen ein wenig im Nebel der Vermutungen bleibt.

So kommt die Frage, ob sie verdienen, was sie verdienen, nicht so leicht auf. Wobei, solange es eher allgemein bleibt, da hört und liest man immer wieder Begründungen für außerordentlich hohe Einkommen. Dass sie Verantwortung für ein Unternehmen tragen, für die vielen Arbeitsplätze, dass sie ein hohes Risiko eingehen, dass sie

keine 40-Stunden-Woche kennen, das Spitzenpersonal eben auch Spitzengehälter brauche, sonst würden die sogenannten Global Player die besten Leute abwerben, Leistung müsse eben entsprechend honoriert werden, u.s.w. ... Das alles ist nicht von der Hand zu weisen. Doch spätestens an dieser Stelle müssen Fragen erlaubt sein. Welches Maß für Leistung gibt es und welchen Wert hat welche Arbeit? Natürlich sind die Antworten nicht für immer und ewig gültig. Sie müssen in einer Gesellschaft immer wieder neu ausgehandelt werden. Eine Altenpflegerin leistet doch nicht weniger, als ein Arbeiter bei VW oder Siemens. Und damit sind wir bei der Relationen der Bezahlung. Jeder Mensch wird akzeptieren, dass es Unterschiede gibt.

O-Ton Liebig

Was die Leute insbesondere im unteren Einkommensbereich als gerechtes Einkommen ansehen, ist in der Regel so 100, 200 Euro mehr, als sie tatsächlich haben. Also sie fordern nicht grundsätzlich andere Einkommen, sondern so 100, 200 Euro, ein bisschen mehr.

Erzähler

Das größte Problem aber haben viele mit exorbitant hohen Einkommens*unterschieden*. Wenn der Vorstandsvorsitzende mehr als das 100fache eines einfachen Mitarbeiters verdient – dann wird das kaum noch jemand gerecht finden. Außer dem Vorstandsvorsitzenden vielleicht. Was hatte Thomas Middelhoff – jener ehemalige Chef von Karstadt, der später ins Gefängnis musste – zu seinem hohem Gehalt gesagt? „Wir glaubten, das steht uns zu. Das war einfach so.“ Es darf nicht so bleiben, denke ich. Nur – wie soll man das Problem also lösen? Mit Steuergesetzen? Mit gesetzlichen Höchstgrenzen für Gehälter? Das alles wäre schwer umzusetzen. Wenn es rechtlich überhaupt möglich ist. Was aber möglich und notwendig ist: Dass Menschen über ihr Einkommen sprechen, über ihre Vorstellung von gerechter Bezahlung, über den Wert einer Arbeit - nicht allgemein, sondern ganz konkret. Dass Gehaltssysteme offen gelegt werden, dass Transparenz herrscht im Labyrinth der Gehälter, Löhne und Prämienzahlungen, dass Vergleiche für jeden mühelos möglich sind. Mag sein, dass das ein frommer Wunsch bleibt. Aber es gibt auch Lichtblicke. Vor wenigen Tagen traf ich eine gute Bekannte, mit der ich über

ihre Bezahlung und über Gerechtigkeit geredet hatte. „Erst durch unser Gespräch ist mir klar geworden, wie unfair mein Chef mich bezahlt. Und weißt Du was? Ich hab all meinen Mut zusammengenommen und ihm gesagt: Für das, was ich alles tun muss, bekomme ich zu wenig Geld. Die letzte Gehaltserhöhung liegt sechs Jahre zurück. Ob Du' s glaubst oder nicht – er hat mir 150 Euro mehr zugesagt. Zwar erst ab Januar, aber egal! Das Wichtigste ist: Ich hab mich getraut!“