

GERECHTE LÖHNE FÜR MANAGER

Gibt es so etwas wie einen gerechten Lohn? Mit dieser Frage beschäftigen sich der Ethiker Anton Leist und der Ökonom Carsten Köllmann im Rahmen des Universi-

Darf ein Topmanager sehr viel mehr verdienen als seine Mitarbeiter, Sekretärinnen und Putzfrauen? Ist die Lohndifferenz gerechtfertigt, weil er sehr viel besser qualifiziert ist und sehr viel mehr und härter arbeitet als die anderen? Oder weil seine US-amerikanischen Kollegen auch so viel verdienen? Ist das hohe Gehalt eines Topmanagers auch dann gerechtfertigt, wenn sein Unternehmen Mitarbeiter entlässt, um Verluste zu kompensieren? Und was ist mit

den Working Poor, von denen es auch in der Schweiz immer mehr gibt? Ist es fair dass sie für ihre Arbeit einen Lohn erhalten, von dem sie nicht leben können? Oder sollte – muss – es Mindestlöhne geben?

Mit solchen Fragen beschäftigt sich das Projekt «Gerechte Löhne und Arbeitsgerechtigkeit» von Anton Leist und Carsten Köllmann. Es ist ein Versuch, Welten zusammenzubringen, die sonst weit voneinander entfernt zu sein

Firmen den Müttern nach einem Elternurlaub sagen: Wir bezahlen Ihnen den Lohn für die nächsten Monate, aber Sie müssen gar nicht mehr zurückkommen», erklärt Josef Zweimüller. Als Gefahr des Elternurlaubs sieht der Ökonomieprofessor denn auch, dass er sich auf dem Arbeitsmarkt als Bumerang für die Frauen erweisen könnte. Um dies zu verhindern, so Zweimüller, könnten den Firmen zum Beispiel Vergünstigungen bei den Steuern zugesichert werden, wenn sie mehr Frauen beschäftigen.

WENIGSTENS HALBTAGS ARBEITEN

Das Angebot an Krippenplätzen ist nicht nur in der Schweiz, sondern auch in Österreich eher schwach ausgebaut. «Vermutlich ist diese mangelnde ausserhäusliche Kleinkindbetreuung mit ein Grund dafür, dass der Elternurlaub in Österreich so stark ausgeschöpft wird», meint Zweimüller.

In Zürich hat Ariella Dainesi inzwischen nach langem Suchen für ihren Sohn einen Krippenplatz gefunden. Ziemlich genau ein Jahr nach der Anmeldung wurde in der Krippe beim Arbeitgeber ihres Mannes ein Platz frei. Ende gut, alles gut? Nicht wirklich. Nun ist der kleine Leandro zwar gut betreut, aber die siebenjährige Elmira kommt um 12 Uhr aus der Schule nach Hause – in einer Zeit, die die Mutter eigentlich noch für ihre eigenen Unterrichtszeiten bräuchte. «Es wäre wirklich nötig, dass die Kinder über Mittag in der Schule bleiben können», fordert Ariella Dainesi – «damit jede Frau, die will, in Ruhe mindestens halbtags arbeiten kann.»

KONTAKT Prof. Josef Zweimüller, Institut für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich, zweim@iew.unizh.ch

ZUSAMMENARBEIT Dr. Rafael Lalive, Institut für Empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich.

FINANZIERUNG Schweizer Nationalfonds, Österreichischer Fonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung und Forschungs-Stiftung der Universität Zürich.



Die Lohnschere öffnet sich immer weiter: 1970 verdienten Manager rund dreissig Mal mehr als durch

scheinen: Philosophie und Ökonomie. Da gibt es jede Menge Vorurteile – etwa Philosophen schwebten in Begriffshimmeln, ohne sich an der Wirklichkeit die Hände schmutzig zu machen, während Ökonomen als Marktapostel gelten, die keinen Gedanken an Würde und Gerechtigkeit verschwenden. Das soll sich ändern. Anton Leist, Professor für praktische Philosophie und Leiter der Arbeits- und Forschungsstelle Ethik, und Carsten Köllmann, ursprünglich Ökonom und Wissenschaftsphilosoph und jetzt wissenschaftlicher Mitarbeiter am Ethikzentrum, wollen die Grenzen ihrer Disziplinen erweitern. In ihrem Projekt verbinden sie Einsichten aus der Ethik mit betriebs- und volkswirtschaftlichen sowie arbeitspsychologischen Analysen. Anlass für ihr gemeinsames Projekt war die grosse Empörung über die hohen Gehälter von Spitzenmanagern, wie beispielsweise den Bankern. «Die Schere öffnet sich immer weiter», erklärt Leist, «wäh-

rend 1970 das Verhältnis 30:1 war – Manager verdienten damals dreissig Mal mehr als durchschnittliche Arbeiter und Angestellte – ist das Verhältnis heute 300:1.» Leist und Köllmann befassen sich aber nicht nur mit den Gehältern von Topmanagern, sondern mit jenen aller Lohngruppen. Und dabei geht es nicht nur um Qualifikation und Leistung.

INTUITIVE GERECHTIGKEITSVORSTELLUNGEN

Bei der Frage nach gerechten Löhnen sollte vielmehr auch berücksichtigt werden, ob eine Tätigkeit gesellschaftlich erwünscht ist, etwa die Arbeit von Krankenschwestern und Altenpflegern, und ob ein Job unangenehm und gefährlich ist wie die Beseitigung des Mülls und das Entschärfen von Bomben. Dabei und auch bei allen anderen Fragen des Projekts folgen die beiden Forscher Gerechtigkeitsvorstellungen, die die meisten Menschen – das haben Studien gezeigt – intuitiv besitzen. Bei ihren

Untersuchungen gehen sie zudem von einer Prämisse aus: Arbeit ist der Kern der gesellschaftlichen Integration – «die Gesellschaft versteht sich über das gemeinsame und politisch regulierte Arbeiten. Es ist zu hoffen, dass sie dies auch in Zukunft tut, sonst kommen grosse Schwierigkeiten individueller wie sozialer Art auf uns zu», sagt Leist. Und Köllmann erklärt: «Vielen Arbeitslosen geht es sehr schlecht, und das nicht nur in finanzieller Hinsicht, weil sie ohne Arbeit an einem wichtigen gesellschaftlichen Prozess nicht teilhaben.» Wenn man wie die beiden Forscher annimmt, dass Arbeit der Kern gesellschaftlicher Integration ist und dass es einen Menschen tiefgreifend beschädigt, wenn er an diesen Prozessen nicht teilhaben kann, folgt daraus im Grunde ein Recht auf existenzhaltende und sinnvolle Arbeit – das ist eine Folgerung des Projekts Gerechte Löhne, das damit, so Leist, «der guten alten sozialdemokratischen Tradition folgt».



schnittliche Arbeiter und Angestellte – heute ist das Verhältnis 300:1.

Das heisst nicht gleicher Lohn für alle und nicht Enteignung der Reichen, auch nicht, dass man Unternehmen zwingen sollte, Leute einzustellen, für die sie keine Arbeit haben. «Ein Recht auf Arbeit ist das eine», sagt Köllmann, «das andere ist die Frage, wie ein solches Recht zu realisieren wäre. Auch das wollen wir untersuchen.» Recht auf Arbeit heisst aber, dass neben Leistung und Effizienz auch Werte wie Würde, Respekt, Lebensqualität und Gerechtigkeit berücksichtigt werden müssen. Dass man davon ausgeht, was ein Mensch verdient – was ihm auch jenseits von Leistung und Effizienz zusteht.

DEN SOZIALEN FRIEDEN WAHREN

Wenn man von diesem erweiterten Verdienstbegriff ausgeht, sollte ein Manager nicht nur deshalb ein exorbitant hohes Gehalt bekommen, weil er sehr viele Untergebene hat oder damit er mit seinen Kollegen in den USA gleichziehen kann. Vielmehr sollte die Höhe seines Gehaltes auch an den Nutzen gekoppelt sein, den er der Schweizer Gesellschaft bringt, und an den Nutzen, den er für sein Unternehmen hat. Wenn es Gewinn macht, kann sein Gehalt steigen – und damit auch jenes der Angestellten. Wenn aber Mitarbeiter entlassen werden müssen, muss das Gehalt des Topmanagers heruntergeschraubt werden.

Wenn wir uns auf diese und andere alltägliche Gerechtigkeitsvorstellungen besinnen, können wir den sozialen Frieden wahren, meinen der Philosoph und der Ökonom, und um nicht weniger als das geht es in ihrem Projekt. Aber auch – eben weil Philosophie hier nicht über der Wirklichkeit schweben soll – um die Frage, wie man dies erreichen kann, ohne dass der Arbeitsmarkt zusammenbricht.

Die durch den Nationalfonds finanzierte Studie Gerechte Löhne ist ein Teil von Leists Forschungsprojekt «Konkrete Gerechtigkeit», und dieses wiederum ist eines von vier Forschungsprojekten im Rahmen des Universitären Forschungsschwerpunkts Ethik – einer von insgesamt sechs von der Universitätsleitung festgelegten interdisziplinären Forschungsschwerpunkten, die die Vernetzung zwischen den Fakultäten intensivieren und Nachwuchsforscher fördern sollen. Die Profi-Ethiker sind

hier in die Pflicht genommen: als Dienstleister vor allem für die Medizin, für Natur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Aus diesen Disziplinen sollen denn auch die zwölf Nachwuchsforscher kommen, die ab 2007 im Rahmen des Graduiertenprogramms gefördert werden, dem Kernstück des Forschungsschwerpunkts. «Es funktioniert nach dem Bottom-up-Prinzip», sagt Markus Huppenbauer, Titularprofessor für Ethik an der Theologischen Fakultät und Geschäftsführer des Forschungsschwerpunkts Ethik, «dabei geht es nicht darum, Fragen der Philosophie und der Theologie zu bearbeiten. Unser Forschungsschwerpunkt soll vielmehr dazu dienen, andere Fakultäten bei der Bearbeitung ihrer ethischen Fragen zu unterstützen.»

INTERDISZIPLINÄRE ETHIKFORSCHUNG

Die Dienstleistung zugunsten anderer Disziplinen bedeutet für die Ethiker allerdings nicht die völlige Selbstaufgabe. Philosophen und Theologen sollen zwar für den anderen da sein. Aber es bringt ihnen auch etwas: «Das Ethikzentrum profitiert von seiner engen Kooperation mit dem universitären Forschungsschwerpunkt. Mit der neuen Ausstattung ist es eines der grössten in Europa und bietet so enorme Möglichkeiten für eine interdisziplinäre Ethikforschung», sagt Johannes Fischer, Professor für Theologische Ethik und verantwortlicher Leiter des Forschungsschwerpunkts. Die Ethiker sind zufrieden – und die Kollegen und Kolleginnen aus den anderen Fakultäten auch. «Wir stossen überall auf offene Türen», sagt Huppenbauer. «Der Forschungsschwerpunkt wird angenommen, die Zusammenarbeit ist auf gutem Weg.» Die vier Forschungsprojekte laufen bereits, und ab Juli werden die Bewerbungen für das Graduiertenprogramm evaluiert. Vielleicht haben die Forschungsergebnisse der-einst sogar Auswirkungen auf die Praxis – auch bei den Managerlöhnen.

KONTAKT Prof. Anton Leist, Arbeits- und Forschungsstelle für Ethik, leist@access.unizh.ch

FINANZIERUNG Schweizer Nationalfonds

ZUSAMMENARBEIT Arbeits- und Forschungsstelle für Ethik, Universitärer Forschungsschwerpunkt Ethik

