

Pastoralfragen

Gerechter Arbeitslohn. Ein Geschäftsmann gibt einer geistig zurückgebliebenen Arbeitskraft, weil sie nichts Vollwertiges leisten kann, nur Kost und Unterkunft und bezahlt die Sozialversicherung zur Gänze. Anstatt des Tariflohnes gibt er ein monatliches Taschengeld von 50 bis 100 Schilling. Handelt der Geschäftsmann recht oder ist er im Gewissen verpflichtet, die tarifmäßige Entlohnung (trotz mangelhafter Arbeitsleistung) zu geben?

1. Für die Berechnung des gerechten Lohnes sind die Tauschgerechtigkeit und die Gemeinwohlgerechtigkeit maßgebend. Die *iustitia commutativa* verlangt den Leistungslohn; das heißt, der Lohn muß dem Wert der Leistung entsprechen. Die *iustitia socialis* fordert den Familienlohn (vgl. *Quadragesimo anno*, n. 71); das heißt, der Lohn muß im Notfall so hoch sein, daß der Arbeiter eine durchschnittliche Familie erhalten kann.

2. Im großen und ganzen muß man im deutschen Raum (die DDR kann hier allerdings nicht berücksichtigt werden) den kollektivvertraglichen Lohn (auf der Grundlage der Tauschgerechtigkeit) als gerechten Lohn betrachten. Die zum Familienlohn etwa noch bestehende Differenz kann durch die Familienausgleichskassen (Kinderbeihilfen) als ausgeglichen angesehen werden.

3. Sowohl die päpstlichen Sozialenzykliken wie natürlich auch die Kollektivverträge setzen eine normale (durchschnittliche) Arbeitsleistung voraus. Der überdurchschnittlich geschickte und fleißige Arbeiter hat ein Recht auf höheren Lohn; andererseits kann aber auch der Arbeiter, der mit seiner Leistung bedeutend unter dem Durchschnitt bleibt, nicht die volle Bezahlung verlangen. Nach der allgemeinen Auffassung der Moralisten ist der Arbeiter, der aus eigener Schuld eine bedeutend geringere Leistung erbringt, sogar restitutionspflichtig, wenn er den vollen Lohn dafür bekommen hat.

4. Die Höhe der Entlohnung für eine nicht vollwertige Arbeit ist zu errechnen nach dem (ungefähren) Prozentsatz der Leistung dieses Arbeiters, gemessen am Durchschnitt. Was über das dem Wert der Arbeit entsprechende Entgelt hinaus noch notwendig ist zum menschenwürdigen Lebensunterhalt des Arbeiters und eventuell seiner Familie, ist Aufgabe der christlichen Wohltätigkeit, der Caritas, nicht der *iustitia* (weder der Tauschgerechtigkeit noch der Gemeinwohlgerechtigkeit).

5. In unserem Falle ist also der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den vollen Lohn zu bezahlen. Sollte der Kollektivvertrag Ausnahmen für solche Fälle nicht vorsehen, wäre die Forderung nach voller Lohnbezahlung naturrechtlich ungerecht. Eine solche Forderung würde sich auch gegen das Wohl nicht voll einsatzfähiger Arbeiter und gegen das Gemeinwohl auswirken; denn sie hätte zur Folge, daß solche Arbeiter von niemandem eingestellt werden und das Kontingent der „beschränkt Vermittlungsfähigen“ vergrößern. Während aber jene, die infolge Invalidität nicht mehr voll arbeitsfähig sind, schließlich eine Sozialrente bekommen, würden Arbeiter unserer Art nur der öffentlichen Fürsorge anheimfallen, obwohl sie an sich noch etwas leisten könnten. Nach den obenstehenden Angaben dürfte der Geschäftsmann mit Kost, Wohnung, Bezahlung der Beiträge zur Sozialversicherung (auch des Arbeitnehmeranteiles!) und dem Taschengeld die Forderung der Gerechtigkeit voll erfüllt haben.

Wels (OÖ.)

Dr. Peter Eder