Über Löhne, Tarifautonomie und Gerechtigkeit

Hans-Hermann Hartwich

Hans-Hermann Hartwich

Es ist viel los am Arbeitsmarkt. In diesem Jahr 2007 geht es – dem überraschend starken Konjunkturaufschwung sei dank – nicht um steigende Arbeitslosigkeit. Es geht auch nicht (mehr) um Reformen am Arbeitsmarkt, denn die vor zwei Jahren geschmiedeten Pläne sind in Vergessenheit geraten und die nächste Bundestagswahl steht noch nicht vor der Tür. Es geht um den Lohn. Genauer gesagt: Um die Teilhabe der in abhängiger Arbeit Beschäftigten am endlich wieder deutlich wachsenden Sozialprodukt. Eine Diskussion höchster Spannbreite reicht hier vom Streit um „Einmalzahlungen" (statt Tariflohnerhöhung) bis zu jenem um „Mindestlöhne" (weil die Entlohnung für Arbeit nicht mehr zum Leben reicht). Es lohnt sich, genauer hinzuschauen, um zu registrieren, wie sehr unser Verständnis von der „Erwerbsgesellschaft" in Unordnung geraten ist.

Lohnfindung

Zu Beginn des industriellen Zeitalters waren die Löhne im wahrsten Sinne des Wortes „Hungerlöhne", Sie waren zumeist mit unerträglichen Arbeitsbedingungen verbunden. Frauen- und Kinderarbeit waren existenziell notwendig, um überhaupt die kinderreichen Familien durchzubringen.

Erst mit der Schaffung von (Gegen-)Macht durch Organisation der immer zahlreicher werdenden Arbeiterschaft besserten sich die Verhältnisse. Gewerkschaften gelang es, die Belegschaften organisatorisch zusammenzufassen und allmählich ein kollektives Bewußtsein zu schaffen. Dies ermöglichte Arbeitsverweigerungen (Streik). So wurden Lohnsteigerungen erreicht oder erzwungen einschließlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Der Staat verbot Kinderarbeit und erließ Arbeitsschutzgesetze. In der Weimarer Republik wurde die staatliche Arbeitsvermittlungen und Arbeitslosenversicherung eingeführt. Das „Prunkstück" der Weimarer Demokratie (Ernst Fraen-

Gesellschaft – Wirtschaft – Politik (GWP) Heft 2/2007, S. 181-188

kel) wurde dann das noch heute geltende „Kollektive Arbeitsrecht“ (Art. 9 Abs.3 GG, Tarifvertragsgesetz etc).

Tarifautonomie

Die nun bestehenden Organisationen der Arbeitnehmer (Gewerkschaften) und Arbeitgeber erhielten die „Autonomie“ in der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Nach diesem Prinzip enthält sich der Staat eines Eingriffs in die Ausgestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Für Streitigkeiten aus dem kollektiven Arbeitsvertrag und dem Einzelarbeitsvertrag wurde eine staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit geschaffen (Bundesarbeitsgericht in Erfurt, Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte). Die Sozialgesetzgebung über die Arbeitsbedingungen wurde in der Bundesrepublik stark ausgeweitet.

Das System funktioniert, wenn die Verbände beider Seiten einiger Maßen gleich stark sind. So steht der Dispositionsfreiheit der Unternehmen die Organisationsfreiheit der Gewerkschaften gegenüber. Beide Seiten verfügen über „Kampfmittel“. Die Gewerkschaften den Streik, die Unternehmen die Aussperrung. Löhne und Arbeitsbedingungen sind somit Ergebnisse des Aushandelns zwischen den Tarifparteien. Die Tarifverträge verleihen den Unternehmen auf Zeit (Laufzeit) stabile Arbeitskosten und sichern den Beschäftigten vertraglich einklagbare Bezahlungen und Arbeitsbedingungen wie vor allem Arbeitszeiten. Das Betriebsverfassungsgesetz sichert überdies die von den Beschäftigten gewählten Betriebsvertretungen (Betriebsräte), die zusammen mit der Unternehmensleitung im Rahmen der Tarifverträge agieren.

Das System funktioniert nicht mehr oder nur eingeschränkt, wenn das annähernde Machtgleichgewicht durch tiefgreifende Wirtschaftskrisen zu Lasten der Gewerkschaften gefährdet ist. Ähnlich wirken Austritte von Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband – den Gewerkschaften fehlt dann der Partner – und mangelnde Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften (geringer Organisationsgrad einer Branche). Für beide Seiten stellen Depression und Massenarbeitslosigkeit besondere Belastungen dar.

Für die Unternehmen ist vor allem die Konkurrenzsituation entscheidend. Heute, in den weit geöffneten Märkten der Europäischen Gemeinschaft und mit der Weltoffenheit der Transaktionen von Kapital, Know how, freundlichen und feindlichen Unternehmensübernahmen, Billiglohnländern, Arbeitskräfte-Wanderungen, ist der Unternehmensertrag stets labil. An ihm aber orientieren sich die Kapitalgeber (Aktionäre, Fonds, Investoren). Die Unternehmen müssen dem share holder value Rechnung tragen.

Das Ergebnis ist eine generelle Erosion der traditionellen „Arbeitsgesellschaft“. Dies zeigt sich nicht zuletzt in der Entlohnung für Arbeitsleistungen. Die „Lohnspreizung“ wächst unaufhörlich, d.h. es gibt nicht nur die atemberaubenden Einkünfte der Manager, sondern auch jene Arbeitnehmer, deren Organisationskraft kaum gelitten hat und die deswegen höhere Löhne erzielen können, und andere Arbeitnehmer, deren Branchen unter extremen Lohndruck durch Arbeitskräfte aus Niedriglohnländern und extremer Preiskonkurrenz auf Arbeitgeberseite stehen.

Bei anhaltend großen Ambivalenzen in bezug auf die Konjunktur, Konkurrenz, Arbeitskräfteangeboten entsteht logisch ein Bedürfnis nach Flexibilität. Dies führte zur zunehmenden Bedeutung der Zeitarbeit. Zeitarbeitsfirmen „verleihen" ihre Beschäftigten je nach Nachfrage an die Unternehmen. Letztere sind dann nicht dauerhaft mit den Kosten belastet, wenn es ihnen wirtschaftlich schlechter geht. Die Gewerkschaften sehen in der Zeitarbeit eine weitere Erosion des klassischen Entlohnungssystems. Auf der anderen Seite kann nicht übersehen werden, dass diese den Bedürfnissen nach mehr Flexibilität im globalen Wirtschaftsprozess entspricht. Vor diesem kurz skizzierten Hintergrund sind die aktuellen Probleme von Lohnfindung und Lohngerechtigkeit zu sehen.

Das „Oben" und „Unten" in der Entlohnung

„Oben" steht die IG Metall, nicht, weil sie die höchsten Löhne, sondern weil sie die größten Chancen jeder Lohnanpassung repräsentiert. Sie erreichte Anfang Mai 2007 als Teilverband Baden-Württemberg einen angestrebten Pilotabschluss für ihre Forderung nach 6,5% Lohnerhöhung für zunächst etwa 80.000 Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. Weitere Metallbezirke schlossen sich an. Am Ende erhalten rd. 3,4 Millionen Beschäftigte in diesem und im nächsten Jahr eine deftige Lohnerhöhung. Sie setzt sich zusammen aus einer „Einmalzahlung" von je 200 € für April und Mai 2007. Von Juni 2007 an wird dann der „Tariflohn" um 4,1% erhöht. Im Juni 2008 steigt der Tariflohn um weitere 1,7%. Zusätzlich erhalten die Metaller dann einen „Konjunkturbonus" von 0,7%, der dieselbe Wirkung wie die „Einmalzahlung" hat, also keine dauerhafte Wirkung wie die Tariflohnerhöhung besitzt. Über die zweite Erhöhung des Tariflohns um 0,7% kann in Betrieben mit schlechter wirtschaftlicher Lage verhandelt und die Erhöhung um bis zu vier Monaten hinausgeschoben werden. Dieser Lohnabschluss in der Metallindustrie zwischen „Gesamtmetall" und IG Metall hat eine Laufzeit von 19 Monaten.

Was also passierte bei der Lohnentwicklung „oben": Hier erreichte die Gewerkschaft eine erstaunlich hohe Lohnsteigerung. Diese setzt sich aus dem bestandsgeschützten zusätzlichen „Tarif"lohn in zwei Stufen und weiteren Lohnzahlungen in Form einmaliger Zahlungen zum Tariflohn zusammen. Für 2008 ist eine gewisse Flexibilität eingebaut, die eine Anpassung an heute noch nicht absehbare Konjunkturentwicklungen durch die Betriebe zeitweise ermöglicht.

Warum erreicht die IG Metall eine solche Lohnsteigerung? Sie weist einen relativ hohen Organisationsgrad unter den Beschäftigten auf. Sie ist in der Lage, der wirtschaftlichen Dispositionsfreiheit der Unternehmen eine ausreichend starke Organisations- und Arbeitsverweigerungsmacht entgegen zu stellen. Hinzu kommt die gute Wirtschaftskonjunktur mit üppig gefüllten Auftragsbüchern in den Unternehmen, die einen längeren Produktionsausfall durch einen Arbeitskampf nicht ratsam erscheinen lässt. Das ist das alte Konzept der Lohn„findung". „Gerechtigkeit" spielt eine untergeordnet Rolle. Und: Diese IG Metall hat kein Interesse an „Mindestlöhnen" für ihre Mitglieder. Im Gegenteil, sie würde sich verbitten, dass ein Dritter, staatliche Instanzen, eingreift und Lohn-

höhen bestimmt. Erst in ihrer „Autonomie“ der freien Tarifverhandlung mit den Arbeitgebern sieht sie ihre optimalen Chancen zur Verbesserung der Einkommen aus abhängiger Beschäftigung. Nicht „Gerechtigkeit“ wird gefordert, sondern „Gegenmacht“ und kollektive Selbstbestimmung.

„Unten“, also am unteren Ende der Lohnskala, fühlt sich heute die Politik gedrängt, Mindestbezahlungen festzulegen und damit der Gerechtigkeit zu dienen. Das ist eine ganz andere Begründung für Lohnfindung und Lohnfestlegung. Es ist ein Ausstieg aus der Logik der Arbeitsgesellschaft, unabhängig von Fragen wie Notwendigkeit oder Untauglichkeit.

Gründe für die tatsächlich vorhandenen „Armutslöhne“, d.h., Arbeitseinkommen, die nicht zur Existenzsicherung ausreichen, sind prinzipieller und aktueller Natur. Prinzipiell gilt nach dem oben Gesagten, dass es sich in aller Regel um Berufe und Bereiche handelt, in denen die Beschäftigten kaum in ausreichendem Maße organisiert werden können, in denen eine starke, auch von Ausländern herbeigeführte (Lohndumping) Lohnkonkurrenz herrscht und die in Regionen beheimatet sind, die generell von einer anhaltenden Massenarbeitslosigkeit betroffen sind. Letzteres betrifft natürlich weite Teil der neuen Bundesländer.

Aber es sollte auch etwas anderes nicht übersehen werden. Deutschland hat sich einige Jahre in einer tiefen wirtschaftlichen Rezession, teilweise sogar in einer Wirtschaftskrise befunden. Dies führte zu bedenklich steigender Arbeitslosigkeit und damit verbundenen steigenden staatlichen Sozialleistungen. Es führte zu untragbaren Staatsschulden und Zinsbelastungen der Haushalte. Die Unternehmen befanden sich im globalen Anpassungsprozess. Sie rationalisierten und „stellten sich neu auf“ gegenüber der internationalen Konkurrenz. Sie wanderten ab. Sie schlossen Werke und Unternehmensteile. Die Gewerkschaften hatten selbst in durchorganisierten Branchen wie der Metallindustrie kaum eine Chance zu Lohnsteigerungen. Vielfach mussten sie offiziell Tariflohn-Unterschreitungen vereinbaren oder inoffiziell hinnehmen. Bei steigenden Lebenshaltungskosten und steigenden Sozialleistungen, die alle Arbeitnehmer-Beiträge steigen ließen, sank das Einkommen real. Im jetzigen Aufschwung blieben bislang noch viele derart Einkommensgeschädigte zurück. Sie kommen von ihren niedrigen Einkommen nicht los. Vergessen wollen wir auch nicht die häufig fehlende oder nicht ausreichende Qualifikation der Niedriglohn-Empfänger.

Staatliche Lohnergänzungen

Es gibt also Arbeitseinkommen, die zur Existenzsicherung nicht ausreichen. Wie hoch sie sind und wie viele Menschen davon betroffen sind, ist nicht eindeutig festzustellen. Einen Einblick gewährt die Zahl der Arbeitnehmer, die wegen unzureichender Löhne ergänzendes Arbeitslosengeld erhalten. Nach der Bundesagentur für Arbeit waren dies im Herbst 2006 602.000, also 11% der Arbeitslosengeld-II-Empfänger. Bundesarbeitsminister Müntefering nannte Mitte Mai 2007 die Zahl von 800.000, die mehr als 15 Stunden arbeiten und dennoch Arbeitslosengeld II beziehen (FAZ vom 16.5.2007). Der Staat ist also schon in einer Art Kombi-Einkommen an der Frage der „Armutslöhne“ beteiligt. Wie

aber – so diskutiert vor allem die große Koalition – sollte in Zukunft verfahren werden.

Die große Koalition will einen Rückgriff der Beschäftigten auf das (ergänzende) Arbeitslosengeld aus naheliegenden Gründen vermeiden. In die Richtung „Kombilohn" geht dabei die Einführung eines staatlichen Zuschusses zum Lohn. Laut Arbeitsminister Müntefering könnte der „Erwerbstätigen- Zuschuss" für einen alleinstehenden Beschäftigten mit 800 € Einkommen 20% betragen. Bei einem höheren Einkommen würde der Zuschuss bis zu 1.200 € Monatseinkommen absinken. So könnte nach Müntefering der Staat die abgeführten Sozialbeiträge ausgleichen und damit Brutto- und Nettolohn angleichen (FAZ vom 16.5.2007). Diese Form monatlicher Zuschüsse für Geringverdiener gibt es als Steuergutschriften (mit anderen Summen) auch in den USA und in Großbritannien. In den USA ist es allerdings üblich, dass die weit verbreiteten Niedriglöhne die Betroffenen zwingen, in erster Linie eine oder zwei weitere gering bezahlte Arbeitsverhältnisse einzugehen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können.

Staatliche Lohntarif-Stützungen

In Deutschland wird auch bei den Niedriglöhnen zumeist an einer tarifvertraglichen Grundlegung festgehalten. Die Süddeutsche Zeitung zitierte Zahlen aus dem Tarifarchiv der gewerkschaftseigenen Hans-Böckler-Stiftung, wonach es tarifliche Stundenlöhne knapp über 3 € gibt (Friseurin in Brandenburg) oder solche unter 7,50 € (Gebäudereiniger, Abwäscher in Hotels und Gaststätten). Die Gewerkschaften schließen tatsächlich Tarifverträge über derartige „Armutslöhne" ab und fordern anschließend und gleichzeitig vom Staat die Festlegung von Mindestlöhnen oberhalb der von ihnen selbst vereinbarten Lohnhöhen (Süddeutsche Zeitung vom 10.5.2007). Warum handeln sie so? Es liegt auf der Hand, dass eine Gewerkschaft mit einem Tarifvertrag auch über niedrige Bezahlungen gleichsam „im Geschäft bleibt" mit den Arbeitgebern. Wenn der Staat hier einspringt, dann erreicht sie zweierlei: Die Löhne wären höher, als sie es selbst erreichte und sie bliebe dennoch als Organisation im Rennen. Hier stützt dann der Staat die fehlende Gewerkschaftsmacht. Ist dies am Ende der einzige Zweck, dann schaden die Gewerkschaften nur noch der grundsätzlich bewährten Tarifautonomie. Sie sind überflüssig.

Es hat in Deutschland eine Zeit gegeben, da waren die Gewerkschaften durch die große Inflation und die anschließende Währungsstabilisierung so geschwächt, dass es zu Arbeitszeit- und Lohndiktaten der Arbeitgeber kam. Damals, ab 1923, wurde in der Weimarer Republik ein staatliches Schlichtungswesen eingeführt. Dieses gab der unterlegenen Partei die Möglichkeit, vor einen Schlichter oder einen Schlichtungsausschuss zu gehen und dort einen Tarifvertrag und Schiedsspruch zu erwirken, der für verbindlich erklärt werden konnte. So stützte der Staat die Gewerkschaften in einer Notlage, er trat aber nicht an ihre Stelle, obwohl dies natürlich einen erheblichen Einfluss des Staates auf die Lohnpolitik nach sich zog. Später, 1928 bei guter Konjunktur, wollten die Ge-

werkschaften diese Art staatlicher Einschaltung wieder loswerden. Das gelang nicht. Und ab 1930 senkte die Regierung sogar mit Hilfe dieser Schlichtung die Löhne. Das – so ist für die Bundesrepublik eindeutig – will keine Partei, kein Verband, keine Regierung. Aber wie soll sich ein demokratischer Sozialstaat denn nun verhalten?

Staatliche Allgemeinverbindlich-Erklärung von Tarifabschlüssen

Die deutsche Sozialgeschichte kennt ein weiteres Produkt aus der Weimarer Republik, das noch heute im geltenden Arbeitsrecht verankert ist. Dies ist die Lohnfestlegung durch die „Allgemeinverbindlich-Erklärung" von Tarifabschlüssen der Verbände von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Eine gewisse Ähnlichkeit mit dem Beispiel der Schlichtung ist naheliegend. Aber hier sind und bleiben die Tarifparteien die Hauptakteure. Sie schließen einen Lohntarifvertrag ab und beantragen bei einer staatlichen Stelle, diesen für die Branche oder alle einschlägigen Betriebe für verbindlich zu erklären. So geschieht dies heute bei der Lohngestaltung im Rahmen des „Entsendegesetzes". Lohntarife, die die Gewerkschaften und Arbeitgeber einer Branche hier abschließen, werden vom Staat für allgemeinverbindlich erklärt. Aber bislang ist der Rahmen des Entsendegesetzes auf zwei Branchen, Bauhandwerker (hier z.B. Mindeststundenlohn von 7,15 € für den ungelernten AN Ost bis 10,40 € Facharbeiter West) und Gebäudereiniger, begrenzt. Die Diskussion um eine Ausdehnung des „Entsende-Gesetzes" auf weitere Branchen hakt bei der Frage, welche Untergrenze angemessen wäre, ob stets die Tarifparteien in Vorderhand treten oder der Staat selbst „Mindestlöhne" festlegt.

Mindestlöhne

20 von 27 EU-Mitgliedsstaaten haben gesetzliche Mindestlöhne eingeführt. Auch die USA kennen einen Mindestlohn (umgerechnet 3,98 € je Stunde) über dessen Höhe die Regierung autonom entscheidet. Die Skala der Mindestlöhne in den europäischen Ländern offenbart die höchst unterschiedlichen Einkommenslagen in den EU-Ländern. Während gesetzliche Mindestlöhne (je Stunde) 2007 in Bulgarien (0,53 €), Rumänien (0,66 €), Litauen (1,00 €), Tschechien (1,76 €), Slowenien (3,02 €), Spanien (3,99 €) und Griechenland (4,22 €) von unteren Ende her bis Platz 7 hinauf reichen, liegen sechs westeuropäische Länder annähernd gleichauf: An der Spitze liegt Luxemburg (9,08 €), dann folgen Irland, Frankreich (8,27 €), Niederlande, Großbritannien (7,96 €) bis Belgien (Näheres bei Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Institut und z.B. FAZ vom 28.3.07, Hamburger Abendblatt vom 27.3.07) Bei diesen Einkommens- und Lebensstandardsituationen wird klar, was die völlige Freigabe der Arbeitskräftewanderungen in der erweiterten EU bedeuten würde. Es gibt noch zu viele Länder, in denen der Le-

bensstandard so niedrig ist, dass etwa deutsche Normallöhne wie Spitzenlöhne wirken. Deswegen gibt es ja auch noch die Begrenzungen der Arbeitnehmer-Freizügigkeit etwa für Deutschland. Zusätzlich hat Deutschland mit den Entsendegesetzen eine Sperre gegen das Lohndumping eingebaut.

Mindestlöhne soll es in Deutschland nach Auffassung der CDU/CSU und FDP nicht geben. Sie seien ein „süßes Gift" meinte CDU-Generalsekretär Pofalla (Das Parlament) oder eben – so Norbert Röttgen, Erster Parlamentarischer Geschäftsführer der CDU/CSU-Fraktion im Bundestag – eine Gefahr für die Arbeitsplätze, weil sie dann nicht marktgerecht wären. Überhöhte Löhne führten zu neuerlichen Entlassungen, gerade auch bei gering Qualifizierten und Entlohnten (FAZ vom 5.4.07).

Eine derartige Argumentation ist angesichts der gegenwärtigen Konjunkturentwicklungen kaum haltbar. Selbst Großbritannien mit seiner seit längerem guten Konjunktur kann nicht mehr als Beispiel herangezogen werden. Vor allem auf lokalen und regionalen Arbeitsmärkten gibt es keine guten Argumente mehr, die zum Teil seit der Depression schlecht bezahlten Jobs nicht besser zu entlohnen. Gerade wegen Entsendegesetz und anderen vorsorgenden Regeln sind Fremdzugänge weitgehend abgesperrt. Eine begrenzte Erhöhung der Stundenlöhne durch Mindestlohnregelungen kann gegenwärtig nicht als schädlich für Beschäftigung und Wirtschaftslage angesehen werden. Aber müssen es unbedingt „Mindestlöhne" sein? Und: Wer findet die „richtige" Lohnhöhe ?

Im Dauerstreit von CDU und SPD um die Einführung von „Mindestlöhnen" in Deutschland könnte es, so sollte man nach den vorgestellten Konzepten meinen, aber auch eine ganz Reihe von Auswegen geben, die den angestrebten Effekt ermöglichen. Hier soll erst noch einmal darauf aufmerksam gemacht werden, dass es stets um die zentrale Frage geht, ob bei einer Lösung den Tarifparteien die Zuständigkeit, Initiative, Verantwortlichkeit aus der Hand genommen werden sollen. Dieses Problem scheint die SPD als Hauptverfechterin des Mindestlohnes zu übersehen. Es ist im Parteienstreit und angesichts erfolgreicher Tarifvertragsverhandlungen in Vergessenheit geraten, dass sich z.B. die IG Metall lange vehement gegen die gesetzliche Festlegung von Mindestlöhnen gewehrt hat. Sie ist vor einiger Zeit aus Solidarität gegenüber den schwächeren Gewerkschaften eingeschwenkt, würde sich aber mit Sicherheit hüten, in irgendeiner Weise mit Mindestlöhnen in ihren Branchen in Verbindung gebracht zu werden.

So gesehen ist die Mindestlohnfrage eine solche an das System kollektiven Lohnfestsetzens. Will die SPD, wollen „die" Gewerkschaften wirklich, dass eine staatliche Instanz Lohnhöhen festlegt ? Und weil es durch ein Gesetz wäre, dauerhaft? Es bedarf vielleicht einer gewissen Sensibilität in Sachen Tarifautonomie und Kollektives Arbeitsrecht, um die Tragweite von gesetzlichen Mindestlöhnen aus dieser, zugegebenermaßen „deutschen traditionellen" Sicht zu erkennen. Deswegen sind gesetzliche Mindestlöhne bedenklich. In der deutschen Arbeitsrechtstradition liegt der Vorrang bei der Autonomie und das heißt: Lohnsätze müssen durch die Tarifparteien gefunden und vereinbart werden. Gegebenenfalls können sie durch staatliche Anordnung für allgemein verbindlich für die jeweilige Branche erklärt werden. Der Staat kann dabei noch mehr tun, indem er zum Beispiel den gering Verdienenden die Sozialabgaben erlässt. Er sollte jedoch nicht selbst eine bestimmte Lohnhöhe gesetzlich festlegen wollen.

Gerechtigkeit

Durch Hinweise auf die Gerechtigkeit wird das Problem nicht aufgehoben. Die Tariflöhne sind keine „gerechten" Löhne. Wenn der Staat sich daran versuchen wollte, wird er scheitern. Dazu muss man nicht erst die Erfahrungen aus der Weimarer Republik bemühen. Gerechtigkeit im ethischen Sinne ist weder auf die eine noch auf die andere Weise herstellbar.

Es gibt aber natürlich eine „sittenwidrige Entlohnung". Darüber kann man nicht uneins sein. Aber wie drückt man diese Überzeugung in Zahlen aus? Es ist doch kaum anzunehmen, dass ausgerechnet im Parteienstreit eine befriedigende Lösung gefunden werden kann. Wohl aber ist es möglich, an geeigneter Stelle eine „sittenwidrige Entlohnung" gesetzlich, d.h. generell, zu verbieten. Damit würde die Konkretisierung auf den Einzelfall bezogen vor den Gerichten erfolgen müssen. Allein hier und im Bezug auf den konkreten Einzelfall könnte eine verpflichtende Fassung von Gerechtigkeit gefunden werden.