Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1991)
Heft: 16

Artikel: Wirtschaftliche Auswirkungen eines Diskriminierungsverbotes
Autor: Littmann-Wernli, Sabina
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-584252

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

VON SABINA LITTMANN-WERNLI

Wirtschaftliche Auswirkungen eines Diskriminierungsverbotes

Seit dem 4. Juni 1981 steht in der Verfassung zusätzlich zum Grundsatz der Geschlechtergleichbehandlung die explizite Verpflichtung, dass für gleichwertige Arbeit gleiche Löhne zu zahlen seien. Angesichts des bestehenden Vollzugsdefizits (zwischen Frauen- und Männer-Löhnen klafft immer noch eine nachgewiesene Lücke von mindestens 7–19%), wurde am 4. Oktober 1985 das Postulat Jaggi überwiesen, welches den Bundesrat einlud, «... gesetzliche Normen zu schaffen, damit der Grundsatz des gleichen Lohnes (...) verwirklicht werden kann». Daraufhin setzte das EJPD eine Arbeitsgruppe «Lohngleichheit» ein mit dem Auftrag, «Gründe und Ausmass von Lohnungleichheiten zwischen Mann und Frau festzustellen und ... rechtspolitische Vorschläge zu unterbreiten.» Der Schlussbericht vom Oktober 1988 umfasste einen ausführlichen Massnahmenkatalog. Gleichzeitig regte er an, die Auswirkungen eines gesetzlichen Diskriminierungsverbots und eines erweiterten Kündigungsschutzes durch eine ergänzende wirtschaftswissenschaftliche Begutachtung abzuklären. Dieses Gutachten liegt seit Beginn dieses Jahres vor. Nachfolgend werden kurz die wichtigsten Ergebnisse dargestellt und erläutert.

Unter Diskriminierung wird hier die systematische, sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Frauen und Männern verstanden. Darunter fallen alle Formen der direkten und indirekten Diskriminierung, jene Mechanismen also, die eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung zum Ziel haben oder die im Ergebnis, beabsichtigt oder unbeabsichtigt, zu einer Schlechterstellung eines Geschlechtes führen.

Erwerbsverhalten von Frauen

Die Untersuchungen haben ergeben, dass der Erwerbsentscheid von Frauen massgeblich von der Höhe des auf dem Arbeitsmarkt erzielbaren Einkommens abhängt. Bewirkt das Diskriminierungsverbot eine relative Erhöhung bzw. Anpassung der Frauenlöhne an die Männerlöhne, indem z.B. Arbeitgeber durch eine entsprechende Gestaltung ihrer Lohnsysteme einer potentiellen gerichtlichen Auseinandersetzung vorbeugen, so ist mit einer Erhöhung der Frauenerwerbsquote zu rechnen. Dieser Effekt kann durch eine entsprechende Gestaltung des Steuersystems nachhaltig verstärkt werden. Eine Individualbesteuerung von EhegattInnen bewirkt, dass die Erzielung zusätzlichen Einkommens nicht durch eine besonders hohe Steuerprogression wieder zunichte gemacht wird und der Anreiz zur Ausdehnung der Arbeitsangebots nicht auf ledige Frauen beschränkt bleibt.

Weitere, empirisch nachgewiesene wichtige Bestimmungsfaktoren des Erwerbsverhaltens sind die Berufserfahrung, die Kontinuität der Berufstätigkeit und schliesslich auch der relative Wert der Zeit, die nicht auf dem Arbeitsmarkt verbracht wird. Eine Reihe von Haushaltsleistungen kann grundsätzlich auch über den Markt bezogen werden; typische Beispiele sind alle Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten, Konservierung von Nahrungsmitteln und Herstellung von Mahlzeiten sowie Betreuungsleistungen für Kinder und Pflegebedürftige. Das Ausmass ihrer Verfügbarkeit und ihr Preis bestimmen den Wert der zu diesen Zwecken im Haushalt verbrachten Arbeitszeit. Je höher das auf dem Arbeitsmarkt erzielbare Einkommen, desto eher fällt ein Vergleich dieser beiden Werte zugunsten einer Erwerbstätigkeit aus. Durch das Diskriminierungsverbot bedingte Lohnerhöhungen können hier eine Verschiebung der Werterelation und damit ebenfalls eine Erhöhung der Erwerbsquote auslösen. Der erweiterte Kündigungsschutz wirkt in die gleiche Richtung.

Gesamtwirtschaftlich bewirkt die Ausdehnung des Arbeitsangebotes von Frauen eine Entspannung auf dem in vielen Qualifikationsbereichen immer noch ausgetrockneten Arbeitsmarkt.

Auswirkungen auf die Wettbewerbsverhältnisse

Die beiden vorgeschlagenen Massnahmen werden bei den Arbeitgebern auf Widerstand stossen, da das Diskriminierungsverbot eine Einschränkung ihres bisherigen Handlungs- und Entscheidungsspielraumes bedeutet. Die Arbeitgeber selbst können ihren Widerstand nicht mit der potentiellen Wirksamkeit dieser Gesetze begründen, da dies einem Zugeständnis der Existenz von Diskriminierung gleichkäme. Sie werden einerseits auf die grundsätzliche Zuständigkeit der Sozialpartner sowie andererseits auf die Nachteile einer wachsenden Regelungsdichte für die Funktionsfähigkeit des Marktes und die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber dem Ausland verweisen.

Während die Veränderung der Rahmenbedingungen durch die beiden Gesetze für alle Unternehmen gleichermassen gilt, können

die Auswirkungen für die einzelnen Unternehmen sehr unterschiedlich ausfallen. Unternehmen, die durch das Diskriminierungsverbot und den verstärkten Kündigungsschutz wirtschaftlich Nachteile erleiden, haben bisher durch diskriminierende Verhaltensweisen die Arbeitskraft von Frauen zu ihren Gunsten ausgenutzt. Dabei sind Unternehmen, die eine grosse Anzahl von Frauen beschäftigen, nicht a priori stärker benachteiligt. Die Auswirkungen des Diskriminierungsverbotes hängen vielmehr von der Existenz entsprechender Vergleichsmöglichkeiten ab. Jedoch kann, unabhängig vom Frauenanteil, bereits eine erfolgreiche Klage gegen Diskriminierung in einer Unternehmung umfangreiche Folgen nach sich ziehen.

Innerhalb einer Branche führen diskriminierende Verhaltensweisen zur Wettbewerbsverzerrung. Nichtdiskriminierenden Arbeitgebern bleibt der Zutritt zum Markt aufgrund der höheren Personalkosten verschlossen. Diese Eintrittsbarrieren behindern einen wirksamen Wettbewerb innerhalb der Branchen und verringern den Anpassungsdruck an sich verändernde Umwelt- und Markterfordernisse. Der fehlende Wettbewerb bewirkt zudem eine Vermeidung von Weiterbildungsinvestitionen, da Produktivitätserhöhungen vom Markt nicht entsprechend vergütet werden.

Das Diskriminierungsverbot verändert die Konkurrenzsituation innerhalb einer Branche durch die Verteuerung der zu niedrig entlöhnten Arbeitskräfte. Diese Verteuerung verringert die Eintrittsbarrieren für neue AnbieterInnen, die nun konkurrenzfähig werden, und erhöht die Rentabilität von Weiterbildungsinvestitionen.

Auch gesamtwirtschaftlich fällt der Saldo eindeutig zugunsten des Diskriminierungsverbotes aus, da jede Massnahme, die eine Verbesserung der Allokation knapper Ressourcen bedeutet, die Wettbewerbsfähigkeit und die Rentabilität einer Marktwirtschaft erhöht.

Die vorgebrachten Argumente der Arbeitgeber gegen Markteingriffe sind nicht stichhaltig, da der Arbeitsmarkt unvollkommen und der Wettbewerb durch Diskriminierung eingeschränkt ist. Die Schaffung und Erhaltung der Voraussetzungen für die Funktionstüchtigkeit einer Marktwirtschaft ist Aufgabe des Staates; dazu gehören das Setzen von Rahmenbedingungen und die Formulierung entsprechender «Spielregeln».

Das Diskriminierungsverbot stimuliert aufgrund der Wettbewerbserhöhung die Selbstregulierungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt; Argumente, die einen wettbewerbsbeschränkenden Eingriff beklagen, können damit als widerlegt gelten.

Durchsetzung der Lohngleichheit

Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern sind aus ökonomischer Sicht nur dann gerechtfertigt, wenn sie «echte» Produktivitätsunterschiede widerspiegeln. Frauen werden jedoch diskriminiert, wenn sie bei gleicher Produktivität (für gleichwertige Arbeit) geringere Löhne erhalten als Männer oder aber wenn bestehende Produktivitätsunterschiede zu überproportional hohen Lohnabschlägen führen.

Das Diskriminierungsverbot kann in diesen beiden Fällen auf zwei Wegen wirken. Die Veränderung der Kosten-Nutzen-Relation zugunsten der diskriminierten Arbeitskräfte erhöht die Prozesswahrscheinlichkeit zur Durchsetzung der gerechtfertigten Ansprüche und damit die potentielle Kostenbelastung diskriminierender Arbeitgeber. Diese Wirkung wird durch den verstärkten Kündigungsschutz unterstützt. Ob sich die absolute Zahl von Prozessen signifikant erhöhen wird, hängt von den Vergleichsmöglichkeiten der diskriminierten Arbeitskräfte und den Reaktionen der Arbeitgeber ab. Diese können diskriminierende Formen der Entlöhnung unterlassen oder aber versuchen, sie durch «diskretere» Formen zu ersetzen.

Daneben setzt die Erhöhung des Wettbewerbs wirtschaftliche Anreize, diskriminierendes Verhalten zu unterlassen und auf überproportionale Lohnabschläge bei Produktivitätsdifferenzen zu verzichten. Der «Wettbewerbseffekt» ist um so stärker, je besser die Wirtschaftslage und je angespannter die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist.

Es kann also davon ausgegangen werden, dass das Diskriminierungsverbot und der verstärkte Kündigungsschutz tendenziell zum Abbau ungerechtfertigter und diskriminierender Lohndifferenzen beitragen, wobei der quantitativ messbare Effekt vermutlich eher klein, der qualitative Effekt durch die Veränderung der Rahmenbedingungen jedoch als bedeutsam einzuschätzen ist.

Die kurze Übersicht zeigt deutlich, dass gesamthaft die positiven Auswirkungen überwiegen. Unter Umständen ist die effektive Veränderung zwar klein, langfristig aber mit dem richtigen Vorzeichen versehen. Dies um so mehr, wenn zusätzlich mit flankierenden Massnahmen (z.B. getrennte Besteuerung von EhegattInnen, Massnahmen im Ausbildungsbereich, Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen usw.) eine echte Chancengleichheit für Männer und Frauen angestrebt wird.

Aus der wirtschaftswissenschaftlichen Sicht ist die dominant positive Wirkung im Bereich der gesamtwirtschaftlichen Effizienz zu erwarten. Das Diskriminierungsverbot und der verstärkte Kündigungsschutz stellen zwar in der Tat einen Eingriff in das Marktgeschehen dar, jedoch im Sinne eines Abbaus bestehender Wettbewerbsbeschränkungen. Mit anderen Worten, die Funktionstüchtigkeit des Arbeitsmarktes wird nicht etwa eingeschränkt, sondern erhöht. Je besser die Selbstregulierungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt funktionieren, desto grösser sind die Chancen für den Abbau von Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung und für die Durchsetzung der Lohngleichheit. Die internationale Wettbewerbsfähigkeit wird nicht beeinträchtigt, sondern durch die Forcierung von Produktivitätsfortschritten und die Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Effizienz gefördert. Die Förderung der Europakompatibilität der Schweiz durch die beiden Vorlagen erleichtert nicht nur die laufenden Verhandlungen zwischen EFTA und EG, sondern bietet auch eine Chance, im europäischen Wettbewerb positive Effekte des Diskriminierungsverbotes zugunsten der Schweiz zu nutzen.

Der Saldoeffekt aller positiven und negativen Auswirkungen fällt aus ökonomischer Sicht mit Sicherheit positiv aus, was **für eine gesetzliche Verankerung des Diskriminierungsverbots** und eines verstärkten Kündigungsschutzes spricht. ■