

Zeitschrift: Rote Revue : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 73 (1995)
Heft: 1

Artikel: Dass die Welt vielschichtig ist, kann uns nicht davon entlasten,
Gerechtigkeit in ihr zu verwirklichen
Autor: Baumann, Beat
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-341152>

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: 17.04.2026

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

Dass die Welt vielschichtig ist, kann uns nicht davon entlasten, Gerechtigkeit in ihr zu verwirklichen

Der Titel stammt aus einem Gespräch über Löhne, das die Verkäuferin Elisa Merten¹ mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten führt. Sie begründet stichhaltig, weshalb die Löhne aller ArbeitnehmerInnen aus Gerechtigkeitsüberlegungen nur minim variieren dürften. Die politischen Vor-

Beat Baumann

schläge für eine Umverteilung von oben nach unten sind demgegenüber sehr zaghaft. In den kommenden Jahren werden Verteilungsfragen Politik und Wirtschaft stark beschäftigen, und es stellt sich die Frage, welche Anforderungen an eine gerechte(re) Verteilungsordnung zu stellen sind. Ein Abbau der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern und - was oft dasselbe ist - zwischen hohen und tiefen Löhnen wird dabei eine zentrale Anforderung sein.

Das zunehmende öffentliche Interesse an Verteilungsfragen hat ihre Ursache in verschiedenen, sozial unerwünschten Tatbeständen:

- Die Erwerbslosigkeit hat für die Erwerbslosen, Sozialversicherungen und die Gesellschaft generell negative Fol-

gen und legt die Frage nach einer gerechteren Verteilung der Erwerbsarbeit nahe.

- Die Ungleichstellung der Frauen in der Erwerbswelt hat eine zentrale Ursache in der ungleichen Verteilung der Haus- und Betreuungsaufgaben zwischen den Geschlechtern. Auch hier braucht es eine Umverteilung.
- In den 80er Jahren trat ein Trendbruch bei der Einkommensentwicklung ein, und die Ungleichheit zwischen tiefen und hohen Einkommen (und Vermögen) nimmt wieder zu.²
- In der Schweiz ist rund jede sechste Person der Bevölkerung von Armut betroffen. Was Armut ist, hängt dabei von der Relation zur materiellen Stellung anderer Bevölkerungsgruppen und vom Grad der Ungleichheit einer Gesellschaft ab.

Eng verbunden mit der Verteilung ist die Bewertung konkreter Verteilsituationen resp. die Gerechtigkeitsfrage. Soziale Gerechtigkeit ist ein hoher gesellschaftlicher Wert und gilt als zentrales Kriterium für die Organisation der Austauschbeziehungen zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen. Bis in die 70er Jahre hinein hatte eine gerechte Einkommensver-

¹ Pfannkuche, W.: Wer verdient schon, was er verdient, Hamburg 1994.

² Bauer, T. und Spycher, S.: Verteilung und Besteuerung des Reichtums im Kanton Zürich, 1994.

teilung einen festen Platz im wirtschaftspolitischen Zielsystem. Wenn dem heute nicht mehr so ist, so liegt das nicht zuletzt daran, dass neoliberale Ökonomen behaupten, zwischen Effizienz und Gerechtigkeit bestehe ein Trade-off, beziehungsweise für eine höhere wirtschaftliche Effizienz sei ein höheres Mass an sozialer Ungleichheit hinzunehmen. Neuere empirische Untersuchungen kommen allerdings zum Schluss, dass tiefe Mindestlöhne (oder ein hohes Mass an Ungleichheit) langfristig zu einem Rückgang des Wirtschaftswachstums³ führen. Dies mag höchstens für die einseitig argumentierenden neoliberalen Ökonomen ein überraschender Befund sein. Wenn in der öffentlichen Diskussion auch häufig verdrängt, so bleibt das Faktum, dass die soziale Gerechtigkeit die Gesellschafts- und Rechtsordnung stabilisiert und die soziale und berufliche Mobilität erst ermöglicht. Zunehmende Ungleichheit hingegen zerstört den «kooperativen Geist», der die Grundlage des materiellen Reichtums bildet. Ein hohes Mass an Einkommensgleichheit stärkt überdies die Massenkaufkraft, was Keynes zur Empfehlung an reife Volkswirtschaften veranlasste, zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit die Lohnungleichheit abzubauen. Zu den traditionellen Postulaten der sozialen Gerechtigkeit wie Chancengleichheit bei der Bildung oder Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am wirtschaftlichen Fortschritt stellt sich heute die Forderung nach der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Erwerbswelt. Im Kern geht es um eine egalitäre Aufteilung sowohl von Haus- und Familientätigkeiten als auch von der Erwerbsarbeit.⁴ Erst eine verschwindend kleine Gruppe praktiziert eine egalitäre Aufteilung aller gesellschaftlich notwendigen Arbeiten, obwohl 45 Prozent der Be-

fragten einer kürzlich veröffentlichten Univox-Umfrage⁵ sich ein partnerschaftliches Modell vorstellen könnten. Grund für die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit dürfte nicht zuletzt sein, dass die bestehende Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern bei einer egalitären Aufteilung ein Rückgang des Einkommens zur Folge hat. Kann die Forderung nach sozialer Gerechtigkeit mit jener nach der Gleichstellung der Frauen mit den Männern in der Erwerbswelt zu einem politischen Konzept verbunden werden?

Nachkriegszeit: Verteilung des Zuwachses

Für die Verteilung wird häufig das Bild des Kuchens, der in Stücke verschnitten wird, herangezogen. Das Bild ist insofern falsch, als es sich bei der Verteilung um einen arbeitsteiligen Prozess handelt, bei dem sich unterschiedliche gesellschaftliche Instanzen mit unterschiedlichen Regeln beteiligen, was die politische Steuerung der Verteilung erschwert. Die Verteilung von Arbeitsplätzen funktioniert nach ganz anderen Regeln und unter anderen Machtverhältnissen als dies bei der Haus- und Betreuungsarbeit, beim Einkommen oder der Macht der Fall ist. Bei der Vorstellung, wie eine künftige Verteilungsordnung aussehen könnte, ist es hilfreich, die vergangene Verteilungsordnung zu betrachten. Auch wenn es in der Nachkriegszeit keine explizite Verteilungspolitik gab, so bestand doch eine Art von Verteilungssystem, ein Set von Regeln und Mechanismen, nach welchem Einkommen unterschiedlichster Art verteilt wurden. Für die Löhne galten folgende Regeln:

- Mit der Tarifautonomie erkämpften sich die Gewerkschaften das Recht, Löhne und Arbeitsbedingungen kollektiv auszuhandeln, was ein gerechteres Verfahren als die individuelle Aushandlung der Löhne darstellt.

**Neoliberale
Ökonomen
behaupten,
zwischen
Effizienz und
Gerechtigkeit
bestehe ein
Trade-off.**

³ Die ZEIT vom 9.12.94.

⁴ Vgl. der interessante Vorschlag der Arbeitsgruppe «Neuverteilung der Arbeit» der sozialpolitischen Kommission der SP Schweiz: Neuverteilung von Arbeit und Einkommen, Bern 1994.

⁵ Die Wochenzeitung vom 23.12.94.

Markt, Macht und Staat:

Wie bestimmt sich die Höhe des Erwerbseinkommens?

Frau S. arbeitet als gelernte Berufsfrau in der Bekleidungsindustrie. Ihr monatliches Bruttoeinkommen beträgt 3'620 Franken, was dem durchschnittlichen Effektivemkommen für gelernte Arbeitnehmerinnen dieser Branche im Jahr 1993 entspricht. Der Mindestlohn im Gesamtarbeitsvertrag der Bekleidungsindustrie beträgt 2'340 Franken, bis auf diese Höhe hinunter könnte also der Lohn von Frau S. völlig legal gesenkt werden. 438 Franken oder 12,1 % vom Bruttolohn gehen als Beiträge an die AHV/IV/EO/ALV weg, so dass ihr Nettolohn 3'182 Franken beträgt. Dazu kommt die Kinderzulage für ihre 12jährige Tochter von 150 Franken. Zum Leben hat Frau S. monatlich 3'332 Franken zur Verfügung.

Bei der Anstellung vor fünf Jahren hat Frau S. den vom Personalchef angebotenen und als betriebsüblichen bezeichneten Lohn akzeptiert, denn das Stellenangebot war nicht gross. In den ersten beiden Jahren wurde der Lohn um je 100 Franken pro Monat erhöht, nachher stieg er nur noch im Ausmass des Teuerungsausgleichs, den die Gewerkschaften in den Lohnverhandlungen erzielten. Seit ihrer Anstellung hat Frau S. nie mehr mit einem Vorgesetzten über ihren Lohn «verhandelt». Frau S. findet, dass sie ihre Arbeitsleistung stark verbessert hat und einen höheren Lohn zugute hätte. Doch sie ist unsicher, ob eine Lohnforderung nicht als anmassend betrachtet würde. Wer bestimmt den Lohn: der Markt, die Macht oder der Staat?

- Die realen Löhne stiegen im Ausmass des Produktivitätsfortschrittes, ein Mechanismus, der die ArbeitnehmerInnen ohne Effizienzverluste am wirtschaftlichen Fortschritt beteiligt.
- Die Kaufkraft der Löhne konnte durch ihre jährliche Anpassung an die Teuerung erhalten werden.
- Mit der Sozialpartnerschaft, dem Arbeitsfrieden und dem Prinzip von Treu und Glauben wurde der Verteilungskonflikt in institutionelle Rahmen gelenkt.

Obwohl auch in der Nachkriegszeit immer ein beträchtliches Mass an Ungleichheit bestand, stiess das Verteilssystem auf allgemeine Akzeptanz. Dies darum, weil auch jene Gruppen mit der gesellschaftlich schwächsten Position durch die wirtschaftliche Entwicklung besser gestellt wurden, was seit den 80er Jahren nicht mehr zutrifft. Mit Hinweis auf den plötzlichen Zusammenbruch des Staatssozialis-

mus in Europa, stellt Elisa Merten ein Abnahme der Akzeptanz der Verteilungsordnung fest: «Die Ordnung wird mehr und mehr als das erfahren werden, was sie ist – ein Gefüge, in dem die Mächtigeren... sich Vorteile verschaffen. Diese Wahrheit unserer Verteilungsordnung ist bislang nur relativ verschleiert geblieben, weil es stets einen Zuwachs zu verteilen gab, von dem jeder wenigstens etwas abbekam. Aber diese Zeit geht zu Ende, die Ressourcen sind begrenzt und die Bäume werden nicht in den Himmel wachsen.»

Lohnstruktur geriet aus dem Blickfeld

In der Schweiz, die als «Hochlohnland» gilt, sind Fragen der Lohnstruktur und -gerechtigkeit lange Zeit kaum diskutiert worden. Die Tabelle zeigt, dass sowohl auf vertikaler Ebene zwischen den Geschlechtern als auch in horizontaler Ebene grosse Ungleichheiten bei den Löhnen bestehen.

In den 80er Jahren haben sich die Ungleichheiten vergrössert, was auf sinkende Reallöhne der Beschäftigten, real steigende Managerlöhne und eine leichte Zunahme der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Krise zurückzuführen ist. Die Lohnaushandlung in der Schweiz ist stark dezentral, uneinheitlich und wenig transparent, was eine politische Beeinflussung erschwert. Es gibt daher keine einfachen Möglichkeiten, eine gewünschte Lohnstruktur herbeizuführen. Die folgenden Vorschläge sind, werden sie isoliert angewendet, wenig erfolgversprechend. Es ist daher nötig, eine Reihe von Massnahmen zu einer eigentlichen Lohnpolitik zu verknüpfen, welche auf drei Ebenen ansetzen kann.

Stärkung des kollektiven Faktors

Eine explizite Formulierung ihrer lohnpolitischen Grundsätze durch die Gewerkschaften, die als Orientierung bei den Verhandlungen dient, würde ihre Gegenmacht zu den Arbeitgebern stärken. Und eine Koordination der Lohnverhandlung unter den Einzelgewerkschaften würde die Nachteile des dezentralen Verhandlungssystem teilweise kompensieren. Wichtig wäre eine Verständigung bei folgenden Punkten:

- Wie hoch soll der Mindestlohn sein, der in den Lohnverhandlungen nicht unterschritten werden darf? Die gesetzlichen Mindestlöhne in europäischen Ländern entsprechen etwa 60 Prozent des Durchschnittslohnes. Daran gemessen existieren noch eine Reihe von Gesamtarbeitsverträgen, die tiefere Mindestlöhne enthalten.
- Wie gross darf die Lohnspanne zwischen der tiefsten und der höchsten Lohnkategorie maximal sein?
- Der Abschluss von GAV soll gesetzlich gefördert werden (Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung, Vergabe öffentlicher Aufträge an GAV-Ab-

schluss knüpfen). Anzustreben wären gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne im gesamten privaten Sektor.

- Praktizieren einer solidarischen Lohnpolitik, in welcher die untersten Lohnkategorien (wo überwiegend Arbeitnehmerinnen eingestuft sind) gezielt angehoben werden.

Durchsetzung der Lohngleichheit für Frau und Mann

Die solidarische Lohnpolitik hat in Norwegen und Schweden zu einer beträchtlichen Verringerung der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern geführt (Schweden: 10,5%, Norwegen: 10%) und hat sich als geeignetes Mittel erwiesen, grössere soziale Gerechtigkeit mit einer besseren Gleichstellung der Frauen zu verbinden. Eine explizite Nennung des Lohngleichheits-Grundsatzes von Artikel 4, Absatz 2 der Bundesverfassung in den Gesamtarbeitsverträgen macht die Lohngleichheit zum Gegenstand der vertraglichen Schiedsgerichtsbarkeit. Für eine Durchsetzung sind aber auch transparente und geschlechtsneutrale Lohnsysteme nötig. Bestehende Lohnsysteme müssen auf diskriminierungsverdächtige Kriterien hin überprüft werden.⁶ Zentral dabei ist, dass Frauen bei der Erstellung und Überprüfung von Lohnsystemen beteiligt sind, und die Auswahl der lohnbestimmenden Merkmale, die häufig Ursache von Diskriminierungen sind, mitbestimmen.

Neubewertung der Tätigkeiten

Mit dem Verfassungsauftrag «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn

⁶ Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann hat Empfehlungen bei der Verwendung von Lohn- resp. Arbeitsbewertungssystemen erarbeitet: Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Wegleitung zur Verwirklichung des Lohngleichheitsanspruchs, Bern 1992.

Bestehende

Lohnsysteme

müssen auf

diskriminierungs-

verdächtige Kri-

terien hin über-

prüft werden.

Tabelle: Statistische Eckwerte zu den Löhnen (Schweiz 1993)**Durchschnittliche Effektivlöhne der ArbeitnehmerInnen
(Brutto pro Monat, in Franken)**

	Männer	Frauen	Total
Arbeiter/Arbeiterin	4 144	2 760	3 865
Angestellte	6 250	4 299	5 573

Lohndifferenz nach Geschlecht (in %)

	Männer	Frauen
Arbeiter/Arbeiterin gelernt	100	72
Arbeiter/Arbeiterin ungelernt	100	64
Angestellte	100	69
alle Kategorien	100	71

Lohndifferenz nach Kategorien (pro Monat)

Durchschnittslohn der ArbeitnehmerInnen	4 898 Fr.
Tiefster Durchschnittslohn (Gastgewerbe, an- und ungelernter ArbeiterInnen)	2 838 Fr.
Durchschnittlicher Managerlohn (Oberste Führungsebene)	19 280 Fr.
– Verhältnis zwischen höchstem Durchschnittslohn (männl. kaufm. Angestellte) zu tiefstem Durchschnittslohn (an- und ungelernter Arbeiterinnen)e)	2,8 : 1
– Managerlohn im Verhältnis zum Durchschnittslohn der ArbeitnehmerInnen	3,9 : 1
– Managerlohn im Verhältnis zum Durchschnittslohn der Arbeiterinnen	7,0 : 1
– Verhältnis zwischen höchster (16 578 Fr.) und tiefster Lohnkategorie (3 557 Fr.) im öffentlichen Sektor (Kt. Bern)	4,7 : 1

Gesetzlicher Mindestlohn

In der Schweiz existiert kein gesetzlicher Mindestlohn.	
Höhe eines potentiellen Mindestlohnes (60% des Durchschnittslohnes)	2 939 Fr.

Gesamtarbeitsvertragliche Mindestlöhne

Kollektiver Schutz der in der Privatwirtschaft Beschäftigten durch GAV	57 %
Frauen	50 %
Männer	62 %
Kollektiv ausgehandelte Mindestlöhne haben in der Privatwirtschaft:	40 %
	der Beschäftigten

Quellen: BIGA, Handelszeitung, Baumann et al.¹

bei gleichwertiger Arbeit« wurde deutlich, dass die Bestimmung der Lohnhöhe eine Frage der Definition durch einzelne mächtige Gruppen ist, welche Aufgaben als gesellschaftlich wertvoll oder eben nicht betrachtet werden. Die Warenhausverkäuferin Elisa Merten, die in der DDR als Kindergärtnerin gearbeitet hat, führt mit ihren Vorgesetzten und dem Betriebsratsvorsitzenden anlässlich eines Firmenjubiläums eine Diskussion über den Wert von Tätigkeiten. Für das bestehende Lohnsystem (tiefste Löhne für die Ungelernten, höchsten Lohn für Personen in Leitungsfunktionen) findet sie keine gerechtfertigten Argumente und schlägt stattdessen vor, Tätigkeiten nach der Art ihrer Belastungen (physisch, psychisch und sozial) zu bewerten. «Wenn die Gerechtigkeit verlangt, dass Belastungen ausgeglichen werden sollen, dann ist es weitaus plausibler und dringender, für den täglichen Stumpfsinn der mechanischen Tätigkeiten und für Arbeitsformen, die das Familienleben und die Gesundheit schädigen, eine Kompensation zu zahlen... Gemessen an diesem Ausgleichsprinzip ist die bestehende Verteilungspraxis doch geradezu absurd: Die an sich schon attraktiven Arbeiten werden auch noch gut bezahlt, und die mit den elenden Jobs werden wie zum Hohn mit einer Almose abgeseigt.» Würden Belastungen der Erwerbstätigkeit als zentrales lohnbestimmendes Kriterium gelten, so würde sich die bestehende Lohnhierarchie gründlich än-

dern. Eine längere Dauer der Ausbildung könnte weiterhin einen höheren Lohn rechtfertigen.⁷ Und natürlich würde die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden und eine massvolle Differenzierung nach Leistung zu einer Lohndifferenzierung innerhalb der gleichen Tätigkeit führen, die gesamte Lohnhierarchie jedoch würde viel flacher.

Eine Diskussion über gerechtere Einkommen muss das Thema breit fassen: Sowohl die Managerlöhne als auch alle anderen gesellschaftlich wichtigen Arbeiten, die Haus- und Betreuungstätigkeiten müssen miteinbezogen werden. Doch wie ist es bei einer gerechteren Einkommensverteilung um die wirtschaftliche Effizienz bestellt? Ich halte es da mit Rawls, der meint, dass nicht die sozioökonomische Gleichheit einer Rechtfertigung bedarf, sondern die Abweichung zwecks höherer Produktivität davon. Es liegt also an den neoliberalen ÖkonomInnen zu begründen, weshalb ein Managerlohn sieben Mal höher sein sollte als derjenige einer Arbeiterin.

⁷ Der Effekt wird aber meistens überschätzt. Eine Universitätsausbildung führt zu einer lebenslangen Lohnerhöhung von einigen Hundert Franken monatlich.

⁸ Baumann et al., Gesamtarbeitsverträge schützen die Arbeitnehmer – und die Arbeitnehmerinnen?, Nationalfondsstudie, erscheint 1995.

Beat Baumann, 1959, ist Ökonom und arbeitet im Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern