

Wirtschaftliche Auswirkungen eines Diskriminierungsverbotes

Autor(en): **Littmann-Wernli, Sabina**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1991)**

Heft 16

PDF erstellt am: **13.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584252>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

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 «Lohn-gleichheit» 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.

Während die Verände-
rung der Rahmenbedin-
gungen durch die beiden Ge-
setze für alle Unterneh-
men gleichermaßen gilt,
können hier eine Ver-
schiebung der Wertere-
lation und damit eben-
falls eine Erhöhung der
Erwerbsquote auslösen.
Der erweiterte Kündi-
gungsschutz wirkt in die
gleiche Richtung.

gen können hier eine Verschiebung der Wertere-
lation und damit eben-
falls eine Erhöhung der
Erwerbsquote auslösen.
Der erweiterte Kündi-
gungsschutz wirkt in die
gleiche Richtung.

Gesamtwirtschaftlich be-
wirkt die Ausdehnung
des Arbeitsangebotes von
Frauen eine Entspannung
auf dem in vielen Quali-
fikationsbereichen immer
noch ausgetrockneten Ar-
beitsmarkt.

Auswirkungen auf die Wettbewerbsverhältnisse

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 Lohnerhöhun-

Die beiden vorgeschla-
genen Massnahmen wer-
den bei den Arbeitgebern
auf Widerstand stossen,
da das Diskriminierungs-
verbot eine Einschränkung
ihres bisherigen Hand-
lungs- und Entschei-
dungsspielraumes bedeu-
tet. Die Arbeitgeber selbst
können ihren Widerstand
nicht mit der potentiellen
Wirksamkeit dieser Geset-
ze begründen, da dies ein-
em Zugeständnis der Exi-
stenz von Diskriminierung
gleichkäme. Sie werden ei-
nerseits auf die grundsätz-
liche Zuständigkeit der So-
zialpartner sowie anderer-
seits auf die Nachteile einer
wachsenden Regelungs-
dichte für die Funktions-
fähigkeit des Marktes und
die Wettbewerbsfähigkeit
gegenüber dem Ausland
verweisen.

Während die Veränderung
der Rahmenbedingungen
durch die beiden Gesetze
für alle Unternehmen glei-
chermaßen 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. Nicht-diskriminierenden 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 entlohnten 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 diskriminier-

ten 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 Entlohnung 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 EhegattIn-

nen, 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 Diskriminierungsverbotes und eines verstärkten Kündigungsschutzes spricht.