

Zeitschrift: Schweizer Monat : die Autorenzeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur
Band: 92 (2012)
Heft: 1001

Artikel: Handeln oder diskriminieren?
Autor: Hoffmann, Christian P.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-735519>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.04.2025

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

Handeln oder diskriminieren?

Das Berner Stadtparlament (57,5 Prozent Männer) hat mit einer Mehrheit von 67 Prozent entschieden: 35 Prozent aller Führungspositionen der Stadtverwaltung sollen künftig mit Frauen besetzt werden. Heute sind dies bloss 26 Prozent – also 9 Prozent zu wenig – also sind absolut mehr Frauen einzustellen, damit sie auch relativ an Gewicht gewinnen.

Kompliziert? Ja, Quoten wirken simpel, doch der Teufel steckt im Detail. Kritiker behaupten, dass nun auf Jahre hinaus Berner Spitzenämter nicht mehr durch Männer besetzt werden können, wenn das ehrgeizige Quotenziel in absehbarer Zeit erreicht werden soll. Bewirbt sich also ein Mann auf eine Berner Führungsstelle, heisst es folgerichtig: sorry, falsches Geschlecht.

Was können Verteidiger der Männerrechte dagegen tun? Ganz einfach: den EU-Beitritt anstreben. Denn in der EU ist die Benachteiligung von Arbeitnehmern aufgrund von personenbezogenen Merkmalen verboten. Hierzu gehört auch das Geschlecht. Eine Besetzungs- oder Beförderungsverweigerung wegen des «falschen» Geschlechts wäre im EU-Mitglied Schweiz unzulässig. In der Regel. Aber auch nicht immer.

**Quoten wirken simpel,
doch der Teufel
steckt im Detail.**

Denn in der Umsetzung der EU-Richtlinie erwiesen sich etwa die deutschen Juristen als besonders findig. Laut «Antidiskriminierungsgesetz» ist hier die unterschiedliche Behandlung, zum Beispiel aufgrund des Geschlechts, dann rechters, wenn sie dazu dient, eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen. Wenn also eine systemische Diskriminierung von Frauen nachgewiesen werden kann, ist eine kompensatorische Diskriminierung von Männern völlig in Ordnung. Eine bestechende Logik.

Oder doch nicht? Im Hintergrund der Debatte ist das Räuspern der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus zu vernehmen: Ist der Schweizer Arbeitsmarkt nicht auch geprägt von einer systemischen Benachteiligung afrikanischer oder jugoslawischer Einwanderer? Was also, wenn sich ein serbischer Migrant in Bern für eine städtische Führungsstelle bewirbt – hat dann die einheimische Bernerin immer noch Vorrang? Welche systemische Diskriminierung rechtfertigt dann welche quotenmässige Diskriminierung?



Christian P. Hoffmann

ist Assistenzprofessor für Kommunikationsmanagement an der Universität St. Gallen und Forschungsleiter am Liberalen Institut.

Eines steht jetzt schon fest: Ob Mann oder Frau, die Quote dient vor allem der Förderung des juristischen Berufsstandes. Nicht zu beneiden sind dagegen die Richter, die im Dickicht gut gemeinter Sonderregeln das Rechtsprinzip zu finden haben. Wie die Nadel im Heuhaufen. Verwunderlich eigentlich, dass die Sozialpolitiker die Diskriminierung noch nicht als Handlungsfeld entdeckt haben. Lassen wir uns einen Moment inspirieren – sagen wir von der Klimapolitik. Hier konkurrieren zwei Politikansätze: Einerseits können CO₂-Ausstossquoten definiert werden, die anschliessend in Form von Zertifikaten unter den Abgasproduzenten versteigert werden. Andererseits lässt sich aber auch schlicht eine CO₂-Steuer erheben, die den Ausstoss für alle Emittenten gleichermassen verteuert. Die Lehre für die Antidiskriminierungspolitik? Statt im Einzelfall mühsam Quoten zu definieren, könnte auch eine pauschale Diskriminierungssteuer erhoben werden, die allen benachteiligten Bevölkerungsschichten einen kompensatorischen Zustupf gewährt. Damit kämen zwar nicht mehr Frauen in Führungspositionen, aber sie würden immerhin genauso viel verdienen wie ihre männlichen Vorgesetzten. Das wäre ein bisschen wie ein bedingungsloses Grundeinkommen – nur eben nicht für junge, gesunde, heterosexuelle, christliche, weisse Männer.

Zu aufwendig? Economiesuisse würde vermutlich den bürokratischen Aufwand einer solchen Transferregel geisseln und mit einem Referendum drohen. Kein Problem, denn wie beim Klimaschutz besteht auch im Diskriminierungsschutz die «marktwirtschaftliche» Alternative eines Zertifikatehandels: Unternehmen, die ihre Frauenquote übererfüllen, könnten dann Diskriminierungszertifikate versteigern. Sie erhielten so einen finanziellen Vorteil auf Kosten der besonders frauenarmen Unternehmen, die das Unterschreiten der Quote durch den Aufkauf entsprechender Zertifikate kompensieren müssten. Vermutlich ist es nur eine Frage der Zeit, bis die Parteien der Mitte diesen vernünftigen und pragmatischen Lösungsweg beschreiten. Und so die Wogen im Quotenstreit wieder glätten. ◀