

Sachdokumentation:

Signatur: DS 2232

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2232



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

Rechtsgleichheit und Nicht-Diskriminierung

OLIVIER KESSLER * • September 2019



Zusammenfassung

- Einer der zentralsten Forderungen der Aufklärungsbewegung war die Gleichheit aller Bürger vor dem Gesetz und die Abschaffung von Sonderprivilegien. Im Zentrum stand der Grundsatz der gesetzlichen Nicht-Diskriminierung im Verhältnis zwischen Bürger und Staat.
- Es gibt aktuell Bemühungen, die Antidiskriminierungs-Gesetzgebung vermehrt auf das Verhältnis zwischen Privaten auszudehnen. Die Motivation dahinter – die Gleichstellung aller Mitglieder einer Gesellschaft, Toleranz, Inklusion und die Bekämpfung von diffamierenden Vorurteilen – ist eine löbliche. Antidiskriminierungsgesetze haben aber ungewollte Nebenwirkungen: Weil sie Zwang einsetzen, schaden sie in erster Linie jenen Personen, die man als besonders schützenswert ausgemacht hat, und erreichen deshalb oft das genaue Gegenteil des Angestrebten.
- So führt beispielsweise eine Frauenquote für Führungspositionen zu einem Stigma gegenüber den betroffenen Frauen. Die wahrgenommene Expertise und Wertschätzung leiden, was dazu führt, dass die Personen eher gemieden werden. Auch die natürliche Autorität solcher gesetzlich begünstigten Personen wird in Mitleidenschaft gezogen, was es den betroffenen Führungskräften erschwert, ein Unternehmen effektiv und erfolgreich zu führen.
- Je stärker Antidiskriminierungs-Gesetze in die Grundrechte eingreifen, desto mehr öffnen sie der staatlichen Beliebigkeit Tür und Tor. Liberale Grundprinzipien wie etwa die Wahl- und Vertragsfreiheit, die Meinungsäußerungsfreiheit und die Rechtsgleichheit geraten damit unter Druck und weichen der staatlichen Willkür.
- Die erfolgversprechendsten Massnahmen gegen Vorurteile sind der freie Wettbewerb sowie Aufklärung und Überzeugung.

* Der Autor, M.A. HSG in International Affairs and Governance, ist Vizedirektor am Liberalen Institut.

Die liberale Aufklärungsbewegung richtete sich gegen die staatliche Willkürherrschaft und plädierte für universelle Menschenrechte, verstanden als Abwehrrechte.¹ An der Wurzel der Aufklärung stand der Gedanke des Diskriminierungsverbots für den Staat: Es soll keine gesetzlichen Sonderprivilegien für spezifische Gruppen, Klassen oder Einzelpersonen mehr geben. Alle Menschen sollen vor dem Gesetz gleichbehandelt werden. Die Aufklärung stand für den Ausgang des Menschen aus seiner «selbstverschuldeten Unmündigkeit», und dafür, dass jeder seine Geschicke selbstbestimmt in die eigenen Hände nehmen darf. Aus dieser Überzeugung entstanden – wenn auch mit vielen zwischenzeitlichen Rückschlägen und Rückschritten – die für den Aufstieg und Erfolg der westlichen Gesellschaften so entscheidenden Grundrechte wie die Rechtsgleichheit, die Wahl- und Vertragsfreiheit, die Meinungsäusserungsfreiheit, der Schutz des Privateigentums und der Privatsphäre sowie der Schutz vor staatlicher Willkür. Zusammengefasst: Für den Staat mit seinem Gewaltmonopol soll ein Diskriminierungsverbot gelten, weil vor dem Gesetz alle gleich sein sollen; Private auf der anderen Seite sollen sich ihre friedlichen Handlungen nicht von der staatlichen Macht diktieren lassen müssen.

Seit einiger Zeit wird dieses liberale Paradigma gehörig auf die Probe gestellt. Mit immer neuen regulatorischen Vorhaben wird etwa versucht, als Antidiskriminierungs-Gesetzgebung zu verkaufen, was einem Vereinigungszwang zwischen Privaten gleichkommt. Die Motivation dahinter – die Gleichstellung aller Mitglieder einer Gesellschaft und der Abbau von Vorurteilen – ist eine löbliche. Auf den ersten Blick mögen gesetzlich verordnete Diskriminierungs-Verbote denn durchaus vernünftig und fortschrittlich klingen. Doch in Wahrheit sind solche Gesetze grossmehrheitlich Symbolpolitik, die durch die Anwendung von Zwang gerade jenen Personen Schaden zufügen, die man besonders schützen möchte. Auch werden damit die Werte der Aufklärung unterminiert, indem an den Erfolgspfählern der freien, toleranten und wohlhabenden Gesellschaft gerüttelt wird.

Liberales waren immer an vorderster Stelle, wenn es darum ging, gesetzliche Diskriminierung seitens des Staates zu beseitigen, sei dies bei der Abschaffung der

¹ Die verfassungsgebende Nationalversammlung Frankreichs verabschiedete als ersten Schritt zur Niederschrift einer französischen Verfassung der neuen Republik die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte (franz. «Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen»). Der erste Artikel etwa hält fest, dass alle Menschen frei und gleich an Rechten seien. In Art. 2 heisst es: «Der Zweck jeder politischen Vereinigung ist die Erhaltung der natürlichen und unantastbaren Menschenrechte. Diese sind das Recht auf Freiheit, das Recht auf Eigentum, das Recht auf Sicherheit und das Recht auf Widerstand gegen Unterdrückung.» Am deutlichsten werden die Abwehrrechte in Art. 4 festgehalten: «Die Freiheit besteht darin, alles tun zu dürfen, was einem anderen nicht schadet: Die Ausübung der natürlichen Rechte eines jeden Menschen hat also nur die Grenzen, die den anderen Mitgliedern der Gesellschaft den Genuss ebendieser Rechte sichern. Diese Grenzen können nur durch das Gesetz bestimmt werden. Art. 12 definierte, wodurch der Staat seine Daseinsberechtigung erhält: «Die Gewährleistung der Menschen- und Bürgerrechte erfordert eine öffentliche Gewalt; diese Gewalt ist also zum Vorteil aller eingesetzt und nicht zum besonderen Nutzen derer, denen sie anvertraut ist.» Auch der Eigentumsschutz ist klar festgehalten in Art. 17: «Da das Eigentum ein unverletzliches und geheiligtes Recht ist, kann es niemandem genommen werden, es sei denn, dass die gesetzlich festgestellte öffentliche Notwendigkeit dies eindeutig erfordert und vorher eine gerechte Entschädigung festgelegt wird.»

Vgl. dazu auch: Olivier Kessler (Juli 2017). LI-Studie: «Die problematische Sozialdemokratisierung der Menschenrechte». Liberales Institut. Abrufbar auf: <https://www.libinst.ch/?i=die-problematische-sozialdemokratisierung-der-menschenrechte>

Sklaverei in Europa, der Herstellung der Rechtsgleichheit der Frauen oder der Durchsetzung der Religionsfreiheit. Auch befürworten sie die Abschaffung verbleibender Formen staatlicher Diskriminierung und fordern etwa die Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare vor dem Eherecht sowie die Abschaffung der progressiven Besteuerung, die produktive Menschen bestraft und sich gegen das Privateigentum richtet. Ein verfassungsrechtliches Diskriminierungsverbot für den Staat erfordert in einer freien und offenen Gesellschaft gleichzeitig eine konsequente Vertrags- und Vereinigungsfreiheit im privaten Verhältnis.

Es gibt keine vernünftige Alternative zur Wahlfreiheit

Eine liberale Gesellschaft wäre keine liberale Gesellschaft mehr, wenn Privaten die Wahl- und Vertragsfreiheit aberkannt würde – auch dann, wenn dies unter dem noblen Vorsatz der Diskriminierungs-Bekämpfung geschieht. Wird die Möglichkeit, frei zu wählen, eingeschränkt oder gar verboten, bedeutet dies, dass jemand anders die Entscheidungen für die Betroffenen trifft: also Politiker und Verwaltungsfunktionäre. Staatliche Willkür und Befehle treten dann an die Stelle von Eigenverantwortung und freiwilligen Übereinkünften, die im Sinne aller Beteiligten getroffen werden. Wenn sich Liberale für die Wahl- und Vertragsfreiheit einsetzen, müssen sie persönlich nicht jede Entscheidung ihrer Mitmenschen moralisch gutheissen, genauso wie jemand, der für Meinungsfreiheit einsteht, nicht alle Meinungen gut finden muss.

Zwischen Alternativen zu wählen ist an und für sich nichts Verwerfliches: Wer wählt, der exkludiert oder «diskriminiert» – je nach Wahrnehmung und Definition – automatisch die Nicht-Wahl. Wer jemanden heiratet, entscheidet sich gegen andere potenzielle Partner. Wer die Bewerberin A einstellt, kann für dieselbe Stelle nicht gleichzeitig die Bewerber B, C und D einstellen. Es darf nicht vergessen werden, dass die Wahl- und Vertragsfreiheit keine Opfer schafft: Niemandem wird etwas weggenommen. Und eine Nicht-Interaktion mit irgendjemandem darf selbstverständlich kein strafrechtlich relevantes Verbrechen darstellen, weil wir uns ansonsten alle andauernd und ohne bösen Willen strafbar machen würden und die Gesellschaft damit handlungsunfähig wäre.

Die derzeitige Forderung nach einer Ausdehnung der Antidiskriminierungs-Gesetzgebung ist auch auf das weitverbreitete schwammige Verständnis des Begriffs «Diskriminierung» zurückzuführen. Viele verstehen unter Diskriminierung eine hasserfüllte, verleumdende und oftmals auch gewalttätige Unterdrückung aufgrund von ungerechtfertigten Vorurteilen gegenüber bestimmten Gruppen. Von Antidiskriminierungs-Gesetzen erhofft man sich eine Überwindung des Hasses und problematischer Vorurteile.

Doch in seiner Essenz bedeutet «diskriminieren» lediglich, zu unterscheiden, zu differenzieren. Aus welchen Beweggründen dies geschieht, ist zunächst einmal unklar. Überlegenheitsgefühle und Hass auf andere Gruppen können durchaus eine Rolle spielen, doch sie sind mitnichten die einzigen Motive, die zu einer Unterschei-

dung führen können. So können auch Präferenzen, Vorlieben, Bedürfnisse, Erfahrungen, wissenschaftliche Erkenntnisse, Fakten, Werte, Prinzipien, Weltanschauung, ökonomische Überlegungen und weitere rationale Argumente, die nichts mit Hass zu tun haben, eine wichtige Rolle spielen.

In diesem Sinne gehören das Exkludieren und Diskriminieren notwendigerweise zum menschlichen Alltag dazu. Wir alle tun das auf die eine oder andere Weise, ohne dass dabei Hass im Spiel sein muss. Nehmen wir beispielsweise den Markt für romantische zwischenmenschliche Beziehungen.² Viele suchen sich ihre potenziellen Partner anhand von diskriminierenden Kriterien wie Geschlecht, Körpergrösse, Gewicht oder Einkommen. Die Kriterien mag man als Aussenstehender nun gut oder weniger gut finden. Doch nur, weil jemand beispielsweise eine grosse Frau sucht, bedeutet dies ja nicht, dass er deswegen alle Männer und kleinen Frauen hasst. Die Menschen gehen in einer zivilisierten Gesellschaft freundlich miteinander um, auch wenn sie nicht ihr «Typ» sind. Den richtigen Partner zu finden, der zu einem passt, ist vielmehr Voraussetzung für die Steigerung des individuellen Glücks. Was für den Markt für romantische Beziehungen gilt, gilt natürlich auch für alle anderen Märkte – wie etwa den Arbeitsmarkt.

Diskriminierung ist also nicht gleichzusetzen mit Hass. Es ist auch nicht dasselbe wie Gewalt. Wer Gewalt gegen einen Mitmenschen initiiert, wer zur Gewalt aufruft oder anstiftet, soll verurteilt und bestraft werden – wie dies heute schon der Fall ist. Es braucht daher keine zusätzlichen Gesetze, sondern ein Bekenntnis zu anerkannten aufklärerischen Prinzipien, allen voran der Rechtsgleichheit und der universellen Anwendung der Menschenrechte.

Systematische Geschlechterdiskriminierung als Ursache für Lohnungleichheit?

Offizielle Aussagen seitens des Bundes erwecken den Eindruck, vorurteilsbelastete Geschlechterdiskriminierung sei ein gewichtiger Faktor bei der Erklärung von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen. Gemäss dem eidgenössischen Gleichstellungsbüro betrage der Anteil dieser Diskriminierung am Lohnunterschied rund 7 Prozent.³ So hoch ist der Anteil der durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, der nach den Daten der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung nicht erklärt werden kann. Daraus wird ohne weitere Überprüfung geschlussfolgert, dass es sich dabei um vorurteilsbehaftete Diskriminierung handeln müsse.

Diese Behauptung hält einer wissenschaftlichen Untersuchung allerdings nicht stand. Eine Studie des Liberalen Instituts konstatiert:

² Siehe betreffend «Beziehungsmärkte» auch: Gérard Bökenkamp (2015). *Ökonomie der Sexualität*. München: FBV.

³ Federal Office for Gender Equality (25. Januar 2018). *Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor*. Abrufbar auf: https://www.youtube.com/watch?time_continue=48&v=ciH-11JIVB4

Die Ursachen für die beobachtete Lohnlücke liegen bei den Arbeitskräften. Ihre Entscheidung für den Grad und den Gegenstand ihrer Ausbildung, ihre Berufswahl, ihre Karriere- und Einkommensziele, ihr Arbeitseinsatz, ihr Verhandlungsgeschick, ihre Weiterbildungsbemühungen und ihre Mobilität entscheiden über das persönliche Lohnniveau. Männer und Frauen weisen deshalb im Durchschnitt unterschiedliche Lohnniveaus auf, weil sie unterschiedliche Präferenzen haben und deshalb unterschiedliche Entscheidungen treffen.⁴

Es sei daher völlig unsinnig, durch eine Regulierung der Arbeitgeber die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen schliessen zu wollen. Wie oder warum dem Arbeitgeber hier eine Verantwortung zugeschrieben werden sollte, sei nicht ersichtlich. Denn es sei nicht «die Wirtschaft», die diskriminiere. Vielmehr seien es die Arbeitskräfte selbst, die mit ihrem Verhalten eine Differenzierung bewirkten.

Die eben zitierte Studie geht mit der von der Politik und der Verwaltung geäusserten Behauptung, wonach es einen gewichtigen «Diskriminierungseffekt» gäbe, hart ins Gericht: Das eidgenössische Gleichstellungsbüro verschliesse sich seit Jahren bekannten Fakten und dem aktuellen Stand der Forschung:

Es wäre ein Gebot der intellektuellen Redlichkeit, auf die gravierenden Mängel einer Analyse hinzuweisen, die auf den unvollständigen Daten der Schweizerischen Lohnstrukturhebung fusst. [...] Da nicht nur die theoretischen Einwände ignoriert, sondern auch verfügbare empirische Fakten und Erkenntnisse ausgeblendet werden, ist der Verwaltung und, in Form des Bundesrates, auch den politischen Entscheidungsträgern Desinformation vorzuwerfen.⁵

Es wäre folglich übereilt, die 7 Prozent der angeblich nicht erklärbaren Gehaltsunterschiede einer vorurteilsbelasteten «Diskriminierung» zuzuschreiben. Wahrscheinlicher ist, dass auch andere Faktoren eine Rolle spielen.

Vorurteilsbelastete «Diskriminierung» auf dem Arbeitsmarkt ist ein weitgehend überschätztes Phänomen. Ökonomisch gesehen macht es aus Sicht des Arbeitgebers auch gar keinen Sinn, Frauen generell zu benachteiligen. Verfügt eine Mitarbeiterin beispielsweise über die vom Arbeitgeber gewünschten Qualitäten, würde sich der Arbeitgeber ins eigene Knie schiessen, wenn er die Arbeitnehmerin unterbezahlen würde, weil dann die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sie von einem besser zahlenden Konkurrenten abgeworben würde. In einem liberalen Arbeitsmarkt und unter Wettbewerbsbedingungen ist eine pauschale Benachteiligung eines Geschlechts deshalb gar nicht erst möglich.

Antidiskriminierungsgesetze schaden den Geschützten

Die Motivation der Befürworter einer verschärften Antidiskriminierungs-Gesetzgebung ist zwar eine Gute. Leider wird den schädlichen Konsequenzen solcher Gesetze kaum Aufmerksamkeit geschenkt, ganz nach dem Motto: Allein der gute

⁴ Christian Hoffmann (2015). Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. *Liberales Institut*. S. 20. Abrufbar auf: <https://www.li-binst.ch/?i=gleicher-lohn-fur-gleiche-arbeit>

⁵ Ebd. S.21

Wille zählt. Antidiskriminierungsgesetze haben ungewollte Nebenwirkungen, erreichen oftmals das genaue Gegenteil des Angestrebten, und schaden damit in erster Linie jenen Personen, die man als besonders schützenswert ausgemacht hat.

Betrachten wir uns zur Veranschaulichung das Beispiel einer Frauenquote in bestimmten Berufen. Nehmen wir an, es gäbe eine Frauenquote bei Chirurgen, die der Steigerung der Anzahl Frauen in diesem Beruf dienen sollte. Dies impliziert, dass bei der Besetzung offener Positionen nicht in erster Linie der oder die Fähigste angestellt wird, sondern diejenigen Bewerbenden mit dem «passenden» Geschlechtsteil. Wie würden die Patienten auf diese neue Regel reagieren? Viele würden wohl alles daransetzen, dass sie von einem Mann behandelt werden, der seine Fähigkeiten aufgrund der Frauenquote und der höheren Eintrittshürden für Männer noch stärker unter Beweis stellen musste und daher besonders qualifiziert zu sein scheint. Denn ob eine Chirurgin nun aufgrund ihrer Qualifikation angestellt wurde oder ob es sich um eine weniger qualifizierte, gesetzlich begünstigte Angestellte handelt, weiss kaum jemand. So werden auch gutqualifizierte Angehörige dieser rechtlich privilegierten Gruppe der angestellten Chirurginnen letztlich stärker diskriminiert und gemieden. Ihre Löhne dürften im Vergleich zu jenen der männlichen Berufskollegen sinken, weil sie für ihre Arbeitgeber weniger Wert schaffen aufgrund der geringeren Kundennachfragen nach ihrer Leistung. Eine solche Gesetzgebung hätte daher ungewollt eine stärkere Diskriminierung von Frauen zur Folge.

Aus denselben Gründen werden ältere Arbeitnehmer diskriminiert, wenn es eine Gesetzgebung zum vermeintlichen Schutz älterer Arbeitnehmer gibt. Für die Arbeitgeber bedeutet beispielsweise ein Kündigungsverbot ab Alter 55 oder Ähnliches, dass sie mit diesen Angestellten weniger Flexibilität bei der Unternehmensplanung haben als mit jüngeren. Daher dürften es ältere Arbeitnehmer unter solchen Umständen wesentlich schwieriger haben, eine neue Stelle zu finden.

Die Analogie zum Mindestlohn, von dem sich die meisten eine Verbesserung der Bedingungen für weniger gut Verdienende versprechen, ist offensichtlich. Dieser hat die negative Konsequenz, dass jene Arbeitnehmer, deren Arbeit lediglich einen Wert unterhalb des gesetzlich definierten Mindestlohns aufweist, die Stelle verlieren oder keine mehr finden werden. Denn weshalb sollte ein Arbeitgeber Mitarbeiter behalten oder anstellen, wenn er Verluste einfährt? Sollte sodann auch gleich noch ein Kündigungsverbot solcher Personen in Betracht gezogen werden, um sie zu «schützen», schaufelt man de facto vielen Unternehmen und Arbeitsplätzen das Grab und richtet damit einen noch viel grösseren Schaden an.

Paradoxerweise ist die Abschaffung solcher Antidiskriminierungs-Gesetze und sonstiger gesetzlicher Sonderprivilegien das wirkungsvollste Mittel gegen Diskriminierung. Nicht Regulierungen und Verbote schaffe Abhilfe, sondern in erster Linie der freie Wettbewerb. Damit werden Anreize für ein tolerantes, respektvolles Miteinander geschaffen, ohne dass man sich damit schädliche Nebenwirkungen einhandelt.

Schaden für das wirtschaftliche Gefüge

Antidiskriminierungs-Vorschriften schaffen nicht nur neue Ungerechtigkeiten, sondern verursachen auch einen Schaden am wirtschaftlichen Gefüge und der gesellschaftlichen Koordination. Wenn Unternehmen nicht mehr jene Leute anstellen dürfen, welche sie als am geeignetsten erachten, sondern anhand von staatlich definierten Quoten entscheiden müssen, hat dies zur Konsequenz, dass «die richtigen Leute nicht mehr am richtigen Ort sind», wie es der niederländische Ökonom Frank Karsten formulierte.⁶ Die Arbeitsteilung, der die Menschheit zu einem grossen Teil die wachsenden Lebensstandards zu verdanken hat und die zur Folge hat, dass sich jeder auf das konzentriert, was er am besten kann, wird verzerrt und ad absurdum geführt. Die verhängnisvollen Eingriffe in die wirtschaftliche Freiheit schaden insbesondere den Geringverdienern, weil diese bei abnehmender wirtschaftlicher Freiheit verhältnismässig die stärksten Lohneinbussen hinnehmen müssen.

Antidiskriminierungsgesetze senken ganz konkret die Lebensstandards der Menschen, weil man mit derselben Arbeit nicht mehr gleich viel verdienen kann. Eine Studie⁷ kam zum Schluss, dass die entstandenen Kosten des Antidiskriminierungsgesetzes für deutsche Unternehmen pro Jahr bei 1,73 Mrd. Euro liegen, was bedeutete, dass die Löhne jedes Angestellten im Durchschnitt um 72.50 Euro geringer sind, als sie hätten sein können.

Auch das Betriebsklima in den Unternehmungen selbst dürfte sich aufgrund sich verschärfender Antidiskriminierungsmassnahmen verschlechtern, weil tendenziell weniger darauf geachtet werden darf, wer am besten ins unternehmerische Gefüge und ins bestehende Team passt. Vielmehr schreibt man den Verantwortlichen vor, auf oberflächliche Gruppenmerkmale der Anstellungskandidaten zu schauen, um damit die staatlichen Quotenvorschriften zu erfüllen. Konflikte und Spannungen am Arbeitsplatz dürften daher zunehmen, wenn eine Integration von unpassenden Kandidaten erzwungen wird.

Bei Quotenregelungen in der Chefetage dürfte auch die Unternehmenskultur leiden, weil Anweisungen von oben weniger ernst genommen würden. Wer sich aufgrund hervorragender Leistungen, Auszeichnungen und Führungsqualitäten zum Chefposten hinaufgearbeitet hat, geniesst oftmals eine natürliche Autorität, während Führungskräfte, die ihren Posten lediglich einer Sonderprivilegien-Gesetzgebung zu verdanken haben, als «Quotenvertreter» belächelt werden dürften. Eine weniger qualifizierte Führungsriege schöpft in der Tendenz auch weniger Wert, was ebenfalls zu abnehmendem gesellschaftlichem Wohlstand führt.

⁶ Frank Karsten (2019). *The Discrimination Myth – A Liberating View On Prejudice And Inequality*.

⁷ Andreas Hoffjan und Annehild Bramann (15. August 2007). *Ein Jahr Antidiskriminierungsgesetz – Unternehmen werden mit 1,73 Milliarden Euro belastet*. Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Abrufbar auf: <https://www.presseportal.de/pm/39474/1032622>

Antidiskriminierungsgesetze höhlen zentrale Grundrechte aus

Es sollte folgendes klargestellt werden: Wenn der Grundsatz der Nicht-Diskriminierung – der im Verhältnis vom Staat zum Bürger gelten sollte – auch auf die Beziehung zwischen Privaten ausgeweitet wird, stellt dies nicht etwa eine konsequentere Anwendung bisheriger Prinzipien dar, sondern einen Paradigmenwechsel.⁸ Es ginge nicht mehr um den notwendigen Schutz der Abwehrrechte der Privaten gegenüber dem Staat, sondern um eine Machtausweitung der Politik auf Kosten der individuellen Rechte. Nachfolgend werden die Folgen solcher Gesetze auf einige zentrale Grundrechte zusammengefasst:

- **Persönliche Wahl- und Vertragsfreiheit:** In einer liberalen Gesellschaftsordnung soll jeder seine Ziele und Mittel selbst bestimmen dürfen. Jeder entscheidet selbst, bei wem er einkauft, was er einkauft, mit wem er Handel treibt, zusammenarbeitet, redet, interagiert und zusammenlebt. Solche Entschiede haben allesamt eine Ungleichbehandlung verschiedener Menschen aus verschiedensten Motiven zur Folge. Wenn einige dieser Handlungen nun von Aussenstehenden als «diskriminierend» eingestuft und gesetzlich verhindert werden können, ist die Wahl- und Vertragsfreiheit in Gefahr. Verträge sind nur dann von gegenseitigem Nutzen, wenn sie freiwillig geschlossen werden: Antidiskriminierungs-Gesetze ersetzen diese Freiwilligkeit zumindest partiell durch Zwang – beispielsweise in einer Situation, in der ein Arbeitgeber jemand anderen eingestellt hätte, wenn es keine entsprechende Quoten-Regelung gegeben hätte. Sie sind deshalb ein Angriff auf die Wahl- und Vertragsfreiheit.
- **Schutz des Privateigentums:** Dieser Grundsatz dient dazu, dass jeder mit seinem wohlverworbenen Eigentum das machen darf, wonach ihm ist, solange er damit das Leben, die Freiheit und das Eigentum anderer nicht verletzt. Einem Hauseigentümer wäre es demnach erlaubt, jene Mieter in seinem Haus leben zu lassen, die er für die geeignetsten hält. Vielleicht achtet er bei der Auswahl darauf, dass es jemand ist, der seine Miete zuverlässig zahlt, sich anständig verhält, der zu den anderen Mietern im Haus passt, damit es keinen Streit gibt etc. Durch diese Wahl «benachteiligt» er alle anderen, die ebenfalls gerne bei ihm gewohnt hätten, was je nach Sicht des Betrachters und je nach Angehörigkeit des Abgewiesenen zu einer bestimmten Gruppe auch als «Diskriminierung» ausgelegt werden könnte. Dies könnte dann je nach Strenge der Antidiskriminierungs-Gesetzgebung eine Intervention der Staatsmacht in die Verfügung über das Eigentum rechtfertigen. Dasselbe gilt für eine Anstellung in der eigenen Firma. In solchen Fällen leidet der elementare Schutz des Privateigentums.

⁸ Vgl. dazu: Frank Schäffler (9. Juli 2019). Antidiskriminierungsgesetz: Der Angriff auf den liberalen Rechtsstaat. *Prometheus*. Abgerufen auf: <https://prometheusinstitut.de/antidiskriminierungsgesetz-der-angriff-auf-den-liberalen-rechtsstaat/>

- **Meinungsäusserungsfreiheit:** Die Meinungsäusserungsfreiheit ist für den offenen Diskurs einer liberalen Gesellschaft von grosser Wichtigkeit. Sie umfasst in ihrem Grundsatz auch Meinungen, die man nicht gutheisst oder sogar primitiv und dumm findet. Auch ohne Strafverfolgung gibt es Mechanismen – etwa gesellschaftliche Ächtung und Ausgrenzung – die dafür sorgen, dass intolerante, menschenverachtende und hasserfüllte Ansichten sanktioniert werden. Die Alternative zur Meinungsäusserungsfreiheit wäre, dass der Staat die Grenzen dieser Freiheit absteckt und sie einschränkt. Gewisse Vertreter der Antidiskriminierungs-Bewegung gehen in ihren Forderungen so weit, Aussagen unter Strafe stellen zu wollen, in welchen die Ablehnung einer bestimmten Gruppe zum Ausdruck kommt. Doch dadurch wird der Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz geritzt, indem einigen Gruppen Sonderrechte vergeben werden, was dem liberalen Rechtsstaat und den Ideen der Aufklärung widerspricht.
- **Schutz der Privatsphäre:** Die Ausdehnung der Antidiskriminierungs-Gesetzgebung auf das Verhältnis zwischen Privaten könnte unter Umständen und je nach Schärfe des Gesetzes auch ein unverhältnismässiges Eingreifen in die Privatsphäre des Individuums und der Aufbau eines staatlichen Kontroll- und Überwachungsapparats nötig machen. Zur Durchsetzung von Gesetzen braucht es immer auch entsprechende Behörden – wie etwa eine Lohnpolizei –, die die Einhaltung kontrollieren. Werden die erforderlichen Quoten und Gleichbehandlungs-Bestimmungen eingehalten? Mit wem interagiert ein Unternehmen oder eine Person und liegt bei einer Nicht-Interaktion allenfalls eine «Diskriminierung» vor, die staatlich erzwungen werden muss? Je weiter Antidiskriminierungs-Gesetze gehen, desto eher wird der gläserne Bürger und der Überwachungsstaat zur Realität.
- **Schutz vor staatlicher Willkür:** Jede Person hat heute Anspruch darauf, von den staatlichen Organen ohne Willkür und nach Treu und Glauben behandelt zu werden. Ein Vereinigungszwang zwischen Privaten gefährdet dieses Grundprinzip. Denn letztlich müssten staatliche Stellen anhand von willkürlichen Kriterien darüber entscheiden, in welchen Bereichen unseres Lebens wir noch frei wählen dürfen und wo unsere Entscheidungen bereits eine «Diskriminierung» im wie auch immer definierten juristischen Sinne darstellen. Ständig würden dann neue Gruppen ins Rampenlicht gelangen und für sich eine gesetzliche Sonderbehandlung verlangen. Die Auswahl von «schützenswerten» Gruppen unterliegt der subjektiven Beurteilung, weshalb diese Auswahl nicht objektiv sein kann und daher willkürlich sein muss.
- **Rechtsgleichheit:** Antidiskriminierungs-Gesetze führen dazu, dass die Rechtsgleichheit ausgehebelt wird. Eine Quote etwa, die Arbeitgeber zur Anstellung gewisser Gruppenangehöriger verpflichtet, führt zur gesetzlichen Benachteiligung jener Menschen, die diesen Gruppen nicht angehören. Eine Frauenquote in Unternehmen etwa benachteiligt gleich- oder besserqualifizierte Männer, die sich für denselben Job bewerben, sobald die Quote keine Anstellung von Männern mehr erlaubt.

De facto stellt die Ausdehnung der Antidiskriminierungsgrundsätze auf das Privatrecht eine diametrale Attacke auf diverse Individualrechte dar, welche in der Epoche der Aufklärung mühsam erstritten worden sind. Antidiskriminierungsgesetze ersetzen individuelle und daher universell anwendbare Menschenrechte durch kollektivistische Gruppenansprüche, die neue Privilegien schaffen. Nicht mehr das Individuum per se wird als schützenswert ins Zentrum gestellt (was ja auch sämtliche Mitglieder irgendwelcher Gruppen miteinschliessen würde), sondern Angehörige politisch definierter Gruppen. Solche Gesetze stellen daher ein Rückschritt in der Entwicklungsgeschichte des menschlichen Zusammenlebens dar.

Die Folgen dieses Rückschritts beschreiben Carlo Lottieri und Luigi Marco Bassani treffend. Sie sind der Meinung, dass Antidiskriminierungs-Gesetze zu einem Kampf zwischen Gruppen und zu Gruppenegoismen führen:

Contemporary politics faces a dilemma: Should the State protect individuals as individuals, or should it consider men as members of a group? [...] if it considers individuals as part of a group, the State must accept the Balkanization of political society. This in turn implies that power becomes the fulcrum of a cartel of ethnic, religious, or cultural groups that look after their own interests to the detriment of everybody else's rights. Indeed, within the State, each difference becomes an excuse for conflict and contrast.⁹

Menschenrechte zeichnen sich dadurch aus, dass sie universell jedem Menschen zugestanden werden. Sie müssen daher individuell sein. Aus diesem Grund können Gruppen an sich keine Träger von Menschenrechten sein, sondern nur sämtliche Einzelmitglieder einer Gesellschaft. Ist eine Gruppe Trägerin von gesetzlichen Ansprüchen und eine andere nicht, bedeutet dies, dass gegen das Universalitätsgebot verstossen wird. Es käme in der Folge wieder zu einer Kastengesellschaft mit gesetzlich privilegierten Menschen auf der einen und gesetzlich benachteiligten Menschen auf der anderen Seite.

Die Bekämpfung von vorurteilsbeladener, verleumdender Diskriminierung und die Förderung von Toleranz und gesellschaftlicher Inklusion durch Aufklärung und Überzeugung sind gewiss im Sinne einer liberalen Gesellschaft. Ein Vereinigungszwang zwischen Privaten ist es jedoch nicht. Er nährt Stigmas gegenüber Minderheitengruppen, führt zu mehr Diskriminierung und Ausgrenzung, schadet der Wirtschaft und der individuellen Freiheit und unterminiert die Grundsätze des liberalen Rechtsstaats.

⁹ Luigi Marco Bassani und Carlo Lottieri (2003). *The Problem of Security: Historicity of the State and «European Realism»*. In: Hans-Hermann Hoppe (Hrsg.). *The Myth of National Defense*. Ludwig von Mises Institute. S. 59.



LIBERALES INSTITUT

Impressum

Liberales Institut
Rennweg 42
8001 Zürich, Schweiz
Tel.: +41 (0)44 364 16 66
Fax: +41 (0)44 364 16 69
libinst@libinst.ch

Alle Publikationen des Liberalen Instituts finden Sie auf
www.libinst.ch.

Disclaimer

Das Liberale Institut vertritt keine Institutspositionen. Alle Veröffentlichungen und Verlautbarungen des Instituts sind Beiträge zu Aufklärung und Diskussion. Sie spiegeln die Meinungen der Autoren wider und entsprechen nicht notwendigerweise den Auffassungen des Stiftungsrates, des Akademischen Beirates oder der Institutsleitung.

Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden.
Copyright 2019, Liberales Institut.