



Arbeit statt Mindestlohn

Das schweizerische Arbeitsrecht kennt bis heute keine gesetzlichen Mindestlöhne. Relativiert wird die Vertragsfreiheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber allerdings durch Lohnvorschriften in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und durch den Vollzug der flankierenden Massnahmen. Mindestlöhne machen Geringqualifizierte und junge Erwachsene auf Dauer arbeitslos. Die Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell lehnt daher staatliche Mindestlöhne ab. Sozialpolitik darf nicht über den Arbeitsmarkt, sondern muss mit den Instrumenten der Sozialpolitik direkt betrieben werden.

Artikel 6 der Bundesverfassung erklärt die Selbstverantwortung zu den Grundwerten unseres Gemeinwesens: «Jede Person nimmt Verantwortung für sich selber wahr und trägt nach ihren Kräften zur Bewältigung der Aufgaben in Staat

und Gesellschaft bei.» Zur Selbstverantwortung gehört, dass man im erwerbsfähigen Alter und bei guter Gesundheit seinen Lebensunterhalt durch eigene Arbeit selbst verdient. Arbeit ist jedoch mehr als nur eine Verdienstquelle. Für die meisten

Menschen ist Erwerbsarbeit ein zentrales sinnstiftendes Element. Arbeit bedeutet eine Aufgabe zu haben, gebraucht zu werden und einen Beitrag zu einem grösseren Ganzen zu leisten. Die meisten Menschen finden Sinn in ihrer Arbeit und leiten ihre persönliche Identität massgeblich von ihrer Erwerbsarbeit ab.¹ Die existentielle Funktion der Erwerbsarbeit macht diese zu einem wichtigen psychischen Bedingungsfaktor für menschliches Glück. Neuere medizinische Studien weisen nach, dass Menschen, die gegen ihren Willen längerfristig nicht in das Erwerbsleben eingegliedert sind, erheblichen Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt sind. Sie haben ein deutlich höheres

Krankheits- und Suchtrisiko als Erwerbstätige. Ja sogar die Sterblichkeitsrate ist höher als beim Rest der Bevölkerung.²

Das von der Verfassung formulierte Prinzip der Selbstverantwortung steht in einem klaren Widerspruch zu unseren gesellschaftlichen Realitäten. Als Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich die Arbeitslosigkeit in den vergangenen Monaten auf über 4% der erwerbstätigen Bevölkerung verdoppelt. Anfangs 2010 waren bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren rund 180'000 Menschen als erwerbslos gemeldet. Nicht erfasst werden von dieser Statistik all diejenigen Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgelaufen ist und die heute von der Sozialhilfe leben. Dies sind rund 4% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

Deutlich über 10% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter lebt von staatlichen Transferzahlungen.

Weitere 5,3% beziehen ihr Einkommen von der Invalidenversicherung. Zusammengezählt muss man davon ausgehen, dass deutlich über 10% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nicht von einem selbst erarbeiteten Einkommen, sondern von sozialstaatlichen Transferzahlungen lebten.³

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit hat die Arbeitslosenversicherung aus dem Gleichgewicht gebracht. Der Bundesrat möchte diese daher mit Mehreinnahmen und Einsparungen sanieren und langfristig sichern. Dabei geht man von einer Sockelarbeitslosigkeit von 130'000 Stellensuchenden aus. Begründet wird die hohe Sockelarbeitslosigkeit in der

Regel mit Produktionsverschiebungen im Zusammenhang mit der Globalisierung. Weiter wird geltend gemacht, dass die technologischen Veränderungen der letzten Jahre dazu geführt haben, dass die fachlichen Anforderungen an die Arbeitskräfte deutlich gestiegen sind und

Nicht der 2. Sektor, sondern das Gastgewerbe, der Handel und die kaufmännischen Berufe zeichnen sich durch eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote aus.

weniger Stellen für ungelernete Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Dies mag für den industriellen Sektor zutreffen. Allerdings übersieht diese Argumentation, dass heute nur noch rund 25% der Arbeitskräfte im 2. Sektor beschäftigt sind. Erklärungsmuster, die sich einseitig am Wandel in der gewerblichen und industriellen Produktion orientieren, greifen zu kurz und werden durch die Statistik widerlegt. Nicht die Branchen des 2. Sektors, sondern das Gastgewerbe, der Handel und die kaufmännischen Berufe zeichnen sich im negativen Sinne durch einen überdurchschnittlichen Anteil an Arbeitslosen aus. Die beschränkte Tauglichkeit der Verlagerungs- und Technologieargumentation wird darüber hinaus durch die Tatsache bestätigt, dass nicht nur Niedrigqualifizierte, sondern auch junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 24 Jahren in besonderem Masse von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Krisen und strukturelle Anpassungsprozesse in der Wirtschaft werden immer wieder dazu führen, dass Unternehmen ihre Belegschaft reduzieren oder im Extremfall alle Mitarbeitenden entlassen müssen. Eine hohe Sockelarbeitslosigkeit ist nicht das

Resultat des Strukturwandels. Vielmehr ist diese eine direkte Folge eines staatlich regulierten Arbeitsmarktes, der eine Anpassung der Arbeitsverhältnisse an veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen erschwert oder gar verhindert. Zu diesen Regulierungen gehören staatliche Mindestlohnvorschriften in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und der Vollzug der flankierenden Massnahmen im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr.

Mindestlohnvorschriften in Gesamtarbeitsverträgen

Ein Arbeitsverhältnis ist in der Schweiz ein privatrechtlicher Vertrag auf der Grundlage des Bundesgesetzes über den Arbeitsvertrag im Zehnten Teil des Schweizerischen Obligationenrechts. Ergänzt werden diese zwingenden Vorschriften durch das Arbeitsgesetz, das Mindestschutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer in den Bereichen Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung, Arbeits- und Ruhezeit und einen Sonderschutz für jugendliche Arbeitnehmer sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft enthält. In zahlreichen Branchen wird die Vertragsfreiheit der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zusätzlich durch Gesamt-

Durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen erhalten Mindestlohnvorschriften zwingenden Charakter.

arbeitsverträge eingeschränkt. Gesamtarbeitsverträge haben in der Schweiz eine lange Tradition und sollen den sozialen Frieden und eine ungestörte wirtschaftliche Entwicklung garantieren. In ihrer Verbindlichkeit unterscheiden sich die

einzelnen Gesamtarbeitsverträge stark. Sie können nur für eine Unternehmung und ihre Angestellten, für eine ganze Branche, einen ganzen Kanton oder in der ganzen Schweiz gelten. Im Jahre 2005 gab es in der Schweiz 611 Gesamtarbeitsverträge, welchen rund 1'520'200 Arbeitnehmer oder 48% der schweizerischen Arbeitnehmer unterstellt waren. Ziel von Gesamtarbeitsverträgen ist es, im Sinne eines Arbeitsmarktkartells vergleichbare Anstellungsbedingungen für alle Betriebe einer Branche vorzuschreiben. Dazu gehören bei 480 der insgesamt 611 Gesamtarbeitsverträgen in der Höhe sehr unterschiedliche Vorschriften zu Mindestlöhnen.

Auf Gesuch der vertragschliessenden Verbände können die zuständigen Behörden im Bund und in den Kantonen Gesamtarbeitsverträge allgemeinverbindlich erklären. Voraussetzungen sind, dass mehr als die Hälfte aller Arbeitgeber und mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer, auf die der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages ausgedehnt werden soll, am Gesamtarbeitsvertrag beteiligt sind. Ausnahmsweise kann bei besonderen Verhältnissen vom Erfordernis der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer abgesehen werden. Schweizweit existieren derzeit 34 allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge. Diese erfassen insbesondere das Bau- und das Baunebengewerbe sowie das Gastgewerbe. Mit der Allgemeinverbindlicherklärung gelten die Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages auch für diejenigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges, die den vertragschliessenden Organisationen nicht angehören. Mindestlohnvorschriften erhalten damit zwingenden Charakter und entfalten eine Wirkung, die in der

ökonomischen Literatur als «strategy of raising rivals' costs» beschrieben wird – als Versuch, die Kosten der Konkurrenten zu erhöhen.

Schweizweite Mindestlöhne als Folge der flankierenden Massnahmen

Begleitend zur Einführung des freien Personenverkehrs zwischen der Schweiz und der Europäischen Union hat das Parlament im Jahre 1999 eine Reihe von flankierenden Massnahmen beschlossen, mit welchen verhindert werden soll, dass

Ein Zusammenhang zwischen den missbräuchlich tiefen Löhnen und dem offenen Arbeitsmarkt muss nicht nachgewiesen werden.

ausländische Arbeitskräfte und Firmen das in der Schweiz geltende Lohn- und Sozialniveau missbräuchlich unterschreiten. Der Vollzug der flankierenden Massnahmen bedingt eine systematische Arbeitsmarktkontrolle. Diese delegiert der Gesetzgeber an die tripartite Kommission des Bundes und jene der Kantone. Die Feststellung missbräuchlicher Lohnzahlungen setzt die Definition eines Referenzlohnes voraus. Liegen keine gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen vor, so werden zur Bestimmung dieses Referenzlohnes die Lohnempfehlungen von Branchenverbänden sowie die Lohnrechner des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes und des Bundesamtes für Statistik beigezogen. Werden die in diesen Quellen definierten Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten und führen die Verständigungsgespräche zu keinen Resultaten, so ist als letzte Massnahme der Erlass eines befristeten Nor-

malarbeitsvertrages mit Mindestlöhnen vorgesehen.

Im Zusammenhang mit den Diskussionen zur Einführung der Personenfreizügigkeit hat der Bundesrat in seinen Abstimmungsunterlagen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Einführung von Mindestlöhnen die letzte Massnahme darstellt, falls ausländische Arbeitskräfte und Firmen das in der Schweiz geltende Lohn- und Sozialniveau missbräuchlich unterschreiten. In einem offenen Widerspruch zu diesem politischen Versprechen stellen sich heute Bundesrat und Vollzugspraxis auf den Standpunkt, dass für den Erlass eines Normalarbeitsvertrages kein Zusammenhang mit dem offenen Arbeitsmarkt nachgewiesen werden muss. Mit der für staatliche Kontrollmechanismen typischen Dynamik hat auch die Vollzugspraxis ihren Zuständigkeitsbereich auf leisen Sohlen ausgebaut. Entgegen dem Gesetzestext, der ausdrücklich davon spricht, dass Art. 360a OR nur zur Anwendung kommt, wenn «innerhalb einer Branche oder einem Beruf die orts-, berufs- und branchenüblichen Löhne wiederholt und in missbräuchlicher Weise unterboten» werden, interpretieren heute die tripartiten Kommissionen ihren gesetzlichen Auftrag im Sinne einer umfassenden Kontrolle und Sanktionierung von einzelnen Arbeitsverhältnissen.

Missbrauch der flankierenden Massnahmen

Das im Vorfeld zur Einführung der Personenfreizügigkeit befürchtete Lohn- und Sozialdumping ist nicht eingetreten. Im Gegenteil, in allen Berufen und Branchen sind die Durchschnittslöhne gestiegen. Umso überraschender ist, dass die tripartite Kommission des Bundes beschlossen hat, beim Bundesrat den Erlass eines

Normalarbeitsvertrages mit zwingenden Mindestlöhnen für in Privathaushalten angestellte Personen zu beantragen. Die von der tripartiten Kommission des Bundes vorgeschlagenen Mindestlöhne für die Hauswirtschaft betragen Fr. 3440.– für Ungelernte, Fr. 3731.– für Ungelernte mit vier Jahren Berufserfahrung und

Die Gewerkschaften haben es verstanden, ihr politisches Drohpotential auszuspielen.

Fr. 4168.– für gelernte Hausangestellte. Begründet wird dieser Antrag mit einer Studie von Professor Yves Flückiger, Université de Genève. Diese bezieht ihr Datenmaterial von der telefonisch durchgeführten Haushaltsbefragung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und basiert auf lediglich 48 Beobachtungen mit vermuteten Tieflöhnen im Bereich Hauswirtschaft in der gesamten Schweiz. Die SAKE hat als Hauptziel die Erfassung der Erwerbsstruktur und des Erwerbsverhaltens der ständigen Wohnbevölkerung. Die Erhebung erfolgt mittels telefonischer Haushaltsbefragung, bei der die Haushalte zufällig aus dem Telefonregister gezogen werden. Bezüglich dem Einkommen werden nur allgemeine Fragen gestellt. So fehlt die im Bereich der Hauswirtschaft wichtige Abklärung allfälliger Naturalleistungen wie Unterkunft oder Verpflegung. Bezeichnenderweise werden die Interviewenden der SAKE in ihrem Leitfaden aufgefordert, den Befragten beim Schätzen zu helfen.

Gemäss den Weisungen des seco zum Vollzug der flankierenden Massnahmen gelten Lohnunterbietungen wegen ungenügender Leistungen eines Arbeitnehmers aus Gründen, die in der Person

des Arbeitnehmers liegen, wie fehlende berufsspezifische Qualifikation oder fehlende Berufs- und Branchenerfahrung, nicht als missbräuchlich. Es ist daher notwendig, dass bei Arbeitsverhältnissen mit Verdacht auf Lohndumping abgeklärt wird, ob die Lohnunterbietungen auf einer der aufgezählten Ursachen gründen. Diese zwingenden Abklärungen des Sachverhaltes im Einzelfall unterlässt die Studie Flückiger. Ebenfalls nicht untersucht wird, ob ein Zusammenhang zwischen den 48 vermuteten Tieflöhnen und der Personenfreizügigkeit besteht. Insbesondere fehlt eine Aussage zur Frage, wie sich die Löhne im Bereich der Hauswirtschaft seit dem Wegfall der arbeitsmarktrechtlichen Kontrollen im Bewilligungsverfahren entwickelt haben.

Der Erlass eines Normalarbeitsvertrages mit Mindestlohnvorschriften bedeutet einen maximalen Eingriff in die Vertragsfreiheit und bedarf eines besonders qualifizierten Nachweises der geltend gemachten Missbräuchlichkeit. Diese Voraussetzungen erfüllt die Studie Flückiger weder in qualitativer noch in quantitativer Hinsicht. Damit fehlt der in Art. 360a OR geforderte Nachweis, dass ort-, berufs- oder branchenübliche Löhne wiederholt und in missbräuchlicher Weise unterboten wurden. Der Antrag der tripartiten Kommission ist deshalb als rechtsmissbräuchlich zu würdigen. Dass die tripartite Kommission des Bundes trotz der prekären Datenlage entschieden hat, dem Bundesrat Mindestlöhne für die Hauswirtschaft vorzuschlagen, ist auf die besondere Situation im Vorfeld der Abstimmung über die Weiterführung der Personenfreizügigkeit zurück zu führen. Nachdem über Jahre hinweg in keiner Branche und in keinem Beruf systematisches Lohndumping nachgewiesen

werden konnte, galt es einen Tatbeweis für das Funktionieren der flankierenden Massnahmen zu liefern. Die Gewerkschaften haben es verstanden, ihr politisches Drohpotential auszuspielen und die tripartite Kommission des Bundes zu einem politisch wie rechtlich fragwürdigen Präjudiz mit nicht absehbaren volkswirtschaftlichen Konsequenzen zu motivieren.

Mindestlöhne machen arbeitslos

Die Nationalökonominnen sind sich weitgehend einig über die Wirkung von bindenden Mindestlöhnen auf das Beschäftigungsniveau. Das Kernproblem ist einfach zu verstehen. Wenn der Mindestlohn den gewünschten Effekt hat und die Löhne im unteren Bereich des Lohnspektrums erhöht, werden zwangsläufig

Wenn der Mindestlohn den gewünschten Effekt hat und die Löhne im unteren Bereich des Lohnspektrums erhöht, werden zwangsläufig Arbeitsplätze vernichtet.

Arbeitsplätze vernichtet. Ein Unternehmen wird einen Arbeitnehmer nur dann beschäftigen, wenn seine Produktivität höher ist als der Lohn, der ihm bezahlt werden muss. Steigt der Lohnsatz, so müssen die Arbeitgeber jene Mitarbeiter, die aufgrund unzureichender Qualifikation nur in diesem Bereich einsetzbar sind, entweder subventionieren, entlassen oder man wird sie gar nicht erst einstellen. Die bisher durch Geringqualifizierte ausgeführte Tätigkeit wird ins Ausland verlagert oder durch Maschinen und Computer ersetzt. Ist eine Verlagerung nicht möglich, so verstärken staatlich festgelegte Mindestlöhne die Bereitschaft,

persönliche Dienstleistungen wie Reinigungs- und Betreuungsarbeiten selbst zu erledigen oder diese von der öffentlichen Hand zu subventionierten Preisen zu beziehen. Staatliche Krippen übernehmen die Fremdbetreuung von Kindern, Spitex-Dienste die Haushaltsführung und die Pflege hilfsbedürftiger Menschen. In der Gastronomie ersetzen Convenience-Produkte einfachere Hilfsarbeiten in der Küche. Die Auswirkungen eines durch formelle und informelle Mindestlöhne garantierten, relativ hohen Lohnniveaus für Geringqualifizierte beschreibt Simone Wyss in einer Studie des Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrums der Universität Basel. Zusammenfassend hält sie fest, dass sich zwischen 1991 und 2007 die Arbeitsmarktsituation der Geringqualifizierten nicht nur relativ, sondern auch absolut auf Seiten der Arbeitslosigkeit deutlich verschlechtert hat. Immer mehr Geringqualifizierte sind arbeitslos, während dem sich das reale Entgelt für die von ihnen geleistete Arbeit im Mittel kaum verändert hat. War 1991 noch jeder 44. Geringqualifizierte arbeitslos, war es 2007 bereits jeder 15. Geringqualifizierte verdienen im Vergleich zu höher Qualifizierten im Mittel nicht weniger Lohn als vor sechzehn Jahren, sondern sind zunehmend relativ häufig arbeitslos. Formell und informell garantierte Mindestlöhne haben zur Folge, dass der Schweizer Arbeitsmarkt auf den Strukturwandel nicht durch Anpassungen im Lohnniveau, sondern durch den Abbau von Arbeitsplätzen reagiert. In keinem anderen OECD-Land nahm das Verhältnis der Arbeitslosenquote von niedrig zu höher Qualifizierten derart rasch zu wie bei uns.⁴

Zu den Verlierern des Arbeitsmarktes gehören nicht nur Geringqualifizierte, sondern auch junge Erwachsene, die nach abgeschlossener Berufsausbildung keine

Anstellung finden. Nach Meinung des Bundesrates sind die Ursachen der erhöhten Jugendarbeitslosigkeit bei den 20- bis 24-Jährigen in erster Linie konjunkturel-

Im Anschluss an die Berufsbildung muss das Sammeln von Erfahrungen primäres Ziel einer Anstellung sein.

ler Natur und mit der restriktiven Einstellungspolitik von Unternehmen in Phasen des Personalabbaus zu erklären. Übersehen wird bei dieser Argumentation, wie sehr die Arbeitsmarktpolitik selbst zu dieser Fehlentwicklung beiträgt. Oberstes Ziel von Berufseinsteigern nach Abschluss der Ausbildung muss es sein, das erlernte Wissen durch Erfahrung zu ergänzen. In einigen wenigen traditionellen Berufen ist es deshalb bis heute selbstverständlich, dass im Anschluss an die Berufsbildung das Sammeln von Erfahrungen primäres Ziel von ersten Arbeitsverhältnissen ist. Ambitionierte Köche entscheiden sich nach der Berufslehre nicht für die Anstellung mit dem höchsten Lohn, sondern versuchen sich über die Beschäftigung bei Köchen mit einer internationalen Reputation persönlich weiter zu entwickeln und sich für höhere Aufgaben zu empfehlen. Hier trifft das alte Wort zu, dass Lehrjahre Wanderjahre sind. Nimmt man jedoch die durch die Gesamtarbeitsverträge und Lohnempfehlungen von Arbeitnehmerverbänden definierten Mindestlöhne für Berufseinsteiger als Massstab, dann stellt man fest, dass heute in den meisten Berufen das Wissen aus Lehre und Schule mit umfassendem beruflichem Können gleichgesetzt wird. Dies hat zur Folge, dass die Löhne von Berufseinsteigern nur unwesentlich tiefer liegen als diejenigen von Berufsleuten mit einer mehrjährigen Berufs- und Lebenserfahrung. Gemäss

Lohnrechner des Gewerkschaftsbundes liegt beispielsweise der Lohn einer Berufseinsteigerin im Einzelhandel nur 7% unter dem Gehalt einer vergleichbar qualifizierten und beschäftigten Detailhandelsangestellten mit sechs Jahren Berufserfahrung. Im Verhältnis zu erfahrenen Mitarbeitern hohe Mindestlöhne benachteiligen Berufseinsteiger und sind mitverantwortlich für die Arbeitslosigkeit von jungen Erwachsenen. Ein durch Personalabbau geprägtes wirtschaftliches Umfeld bildet für Berufseinsteiger eine schwierige zu überspringende Hürde. Nicht zu verantworten ist, wenn diese Hürde durch staatlich geschützte Arbeitsmarktkartelle künstlich erhöht wird.

Sozialpolitik darf nicht über den Arbeitsmarkt betrieben werden

Das Hauptproblem der aktuellen Sozialpolitik liegt darin, dass sie einen wesentlichen Teil der Arbeitslosigkeit, deren Folgen sie auffangen möchte, selbst erzeugt. Zu diesen Systemfehlern gehören

Jeder Versuch, sozialpolitischen Zielsetzungen in Form von Eingriffen in den Arbeitsmarkt zu erzwingen, ist ökonomisch ineffizient und sozial ungerecht.

Mindestlöhne, die Geringqualifizierte und junge Erwachsene auf Dauer vom Arbeitsmarkt ausschliessen. Trotz dieser offensichtlichen Mängel gehört die Forderung nach staatlich vorgeschriebenen Mindestlöhnen zu den Dauerbrennern der politischen Agenda. Derzeit planen sowohl die Sozialdemokratische Partei der Schweiz (SPS) als auch der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) Volksinitiativen zur Einführung von Mindestlöhnen. Offensichtlich gewichtet man die subjektiv

ven Interessen und Wahlkampfstrategien der eigenen Organisation stärker als das Schicksal der von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen. Eine Politik, die im Sinne der Bundesverfassung dem Grundsatz der Selbstverantwortung verpflichtet ist, unterscheidet zwischen den Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik und der Sozialpolitik. Eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik schafft die Voraussetzungen für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit und sorgt für eine möglichst grosse Beschäftigung. Die Sozialpolitik dagegen versucht die Bürgerinnen und Bürger vor Lebensrisiken zu schützen und ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten. Jeder Versuch, diese sozialpolitischen Zielsetzungen in Form von Eingriffen in den Arbeitsmarkt zu erzwingen, ist ökonomisch

ineffizient und sozial ungerecht. Sozialpolitik darf nicht über den Arbeitsmarkt, sondern muss mit den Instrumenten der Sozialpolitik direkt betrieben werden. Dies gilt in besonderem Masse für staatliche Mindestlöhne, die nutzlos bleiben, wenn sie zu tief angesetzt sind und beschäftigungsfeindlich wirken, wenn sie zu hoch liegen.⁵ Der Weg zu mehr Beschäftigung führt nicht über neue staatliche Zwangsmassnahmen. Vielmehr braucht es eine grundsätzliche Reform des Sozialstaates. Mit dem sozialpolitischen Drei-Säulen-Konzept (IHK-Schriftenreihe Nr. 30) hat die Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell ihre diesbezüglichen Vorschläge bereits Ende 2008 präsentiert. ■



Dr. Kurt Weigelt

Direktor IHK St. Gallen-Appenzell

Fussnoten

¹ Blattmann, Merz, S. 20

² Mack, S. 12 f.

³ Blattmann, Merz, S. 32

⁴ Wyss, S. 15 f.

⁵ Straubhaar, S. 40f.

Literaturhinweise

- Blattmann Lynn, Merz Daniela, *Sozialfirmen, Plädoyer für eine unternehmerische Arbeitsintegration*; Rüffer & Rub Sachbuchverlag, Zürich 2010
- Mack Elke, *Arbeit als Beteiligungsrecht*, in: AMOS 1. Jg. (2007) Heft 1, S. 11 ff.
- Straubhaar Thomas, *Mindestsicherung jenseits von Mindestlöhnen*; ifo Schnelldienst 6/2008, S. 40 ff.
- Wyss Simone, *Ist die relative Schlechterstellung niedrig qualifizierter Arbeitskräfte Mythos oder Realität?*, WWZ-Studie August 2008



IHK
Industrie- und
Handelskammer

St.Gallen
Appenzell

Gallusstrasse 16
Postfach
9001 St. Gallen

T 071 224 10 10
F 071 224 10 60
info@ihk.ch
www.ihk.ch