

Ein Rechner gegen das Lohndumping

Einen Schutz für den schweizerischen Arbeitsmarkt bieten seit dem 1. Juni 2004 die flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr gegen die missbräuchliche Unterschreitung des in der Schweiz geltenden Lohn- und Sozialniveaus. Die Universität Genf hat für den Kanton Luzern einen Lohnrechner entwickelt, welcher es erlaubt, ortsübliche Löhne nach Branchen zu berechnen. Ähnliche Instrumente benutzen auch die Kantone Genf, Waadt, Freiburg und Neuenburg.



Professor Yves Flückiger (rechts) und Roman Graf des Observatoire Universitaire de l'Emploi der Universität Genf haben einen Lohnrechner für den Kanton Luzern entwickelt.

Im Rahmen der flankierenden Massnahmen zur Einführung des freien Personenverkehrs haben Bund und Kantone den gesetzlichen Auftrag, ein missbräuchliches Unterschreiten der orts- und branchenüblichen Löhne und Arbeitsbedingungen (Lohn- und Sozialdumping) zu verhindern.

Das Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) der Universität Genf entwickelte dazu unter der Leitung von Professor Yves Flückiger und von Roman Graf ein statistisches Kontrollinstrument. Mit diesem Instrument – eine Intranetanwendung – lässt sich das Salär für ein beliebiges Anstellungsprofil berechnen, das für die jeweilige Branche im Kanton Luzern gilt. Bei der Berech-

nung werden gleichzeitig Informationen über die Unternehmung, Branche, Tätigkeit, Ausbildung, Funktion und Alter berücksichtigt. Als Datenquelle dienen die Lohndaten aus der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2002 des Bundesamtes für Statistik. Die Berechnungen für den Kanton Luzern beruhen auf rund 30'000 individuellen Lohndaten aus zirka 1'600 Unternehmen des privaten Sektors.

Das Kontrollinstrument ermöglicht es der Tripartiten Kommission des Kantons Luzern, bestehend aus Vertretern von Behörden, Arbeitgebern und Gewerkschaften, den Arbeitsmarkt zu überwachen und allfällige Sanktionen zu beantragen. Tripartite Kommissionen müssen

nach Gesetz einschreiten, falls „innerhalb einer Branche oder einem Beruf die orts- und branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten“ werden (Art. 360a OR). Ausgenommen von der Kontrolle sind Branchen, die von einem allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag abgedeckt sind. In diesen Branchen sind so genannte Paritätische Kommissionen zuständig, die aus Vertretern der Sozialpartner, Gewerkschaften und Arbeitgeber, bestehen.

Professor Yves Flückiger und Roman Graf stellen im Folgenden ihre entwickelte Anwendung und die ihr zu Grunde liegende Methode der Lohngleichung vor.

In sieben Schritten zu einem Salär

Von Professor Yves Flückiger und Roman Graf des Observatoire Universitaire de l'Emploi der Universität Genf

Grundsätzlich gibt es ebenso viele übliche Löhne wie Anstellungsprofile. Indessen kann nicht jeder, auch vor der Einführung der Personenfreizügigkeit ausbezahlte Lohn als üblich betrachtet werden. Dies wird klar ersichtlich, wenn man sich der Analogie im Rahmen des Kartellgesetzes bedient, wo nicht alle beobachteten Preise auf ein effizientes Funktionieren des Marktes hinweisen und missbräuchliche Praktiken vorkommen, die als gesetzeswidrig zu bezeichnen sind.

Beschreibende Statistik unzureichend

Daher musste eine Methode erarbeitet werden, die es erlaubt, eine beliebige Vielfalt von Anstellungsprofilen zu definieren und somit konkret den Lohn einer Person zu überprüfen. Der benötigte Detaillierungsgrad führte aber dazu, dass eine rein beschreibende Statistik dazu nicht geeignet war. Dies, weil die Anzahl der individuellen Lohndaten, welche einem bestimmten Anstellungsprofil entsprechen, zu oft nicht genügend gross ist, um aussagekräftige Löhne etablieren zu können. Deshalb wurde die ma-

thematisch-statistischen Methode der Lohngleichung angewandt. Diese nutzt die gesamten Lohndaten aus der Lohnstrukturhebung 2002 des Bundesamtes für Statistik, indem sie die Einflüsse der jeweiligen Ausprägungsmerkmale (Ausbildungsniveau, Anforderungsniveau, Alter usw.) in Bezug auf den Lohn eines Referenzprofils isoliert und deren durchschnittliche Abweichung berechnet. Je nach Profilwahl werden dann die entsprechenden Abweichungen zum Referenzprofil addiert. Auf diese Weise können auch Löhne für nicht genügend vorhandene Anstellungsprofile aus der bestehenden Datenmenge ökonomisch abgeleitet werden.

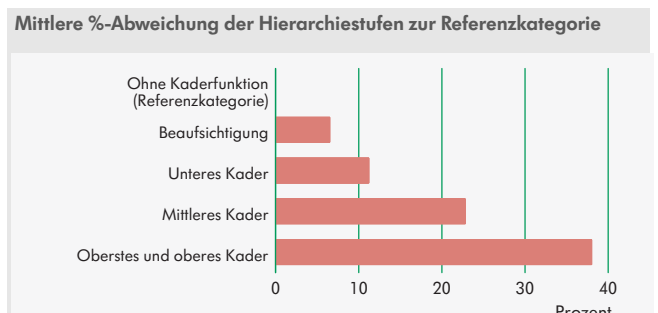
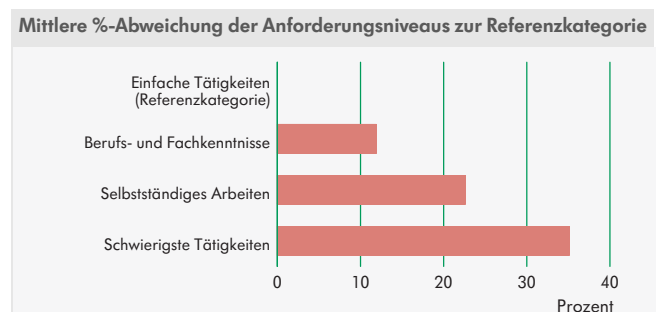
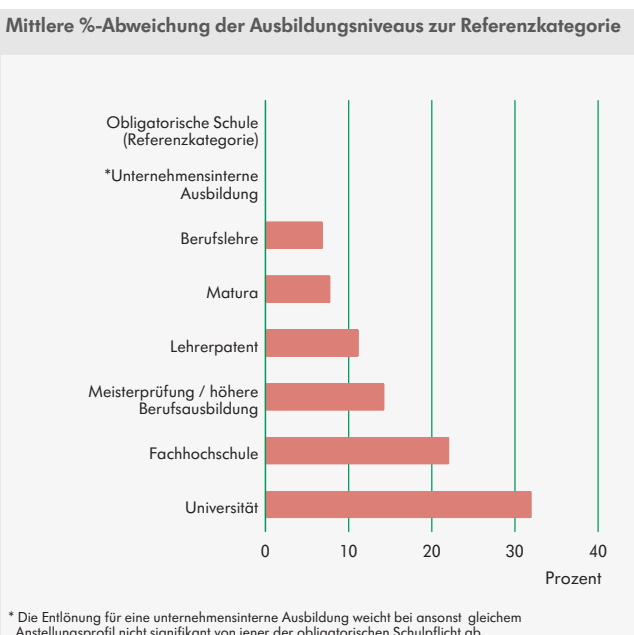
Lohnangaben zu 32 Branchen

Die Löhne für das jeweiligen Anstellungsprofil können durch die Auswahl folgender Merkmale berechnet werden:

- 32 Branchen, für welche die 1'600 Unternehmenseffekte des Kantons Luzern gruppiert wurden.
- 9 Ausbildungsniveaus für die höchste erreichte Ausbildung der

Beschäftigten von „obligatorischer Schulpflicht“ bis „Universität oder Hochschule“.

- Die berufliche Erfahrung wird in der LSE nicht direkt erfasst. Deshalb verwenden wir als Ersatz das Alter der Arbeitnehmer, das erlauben soll, die in den vergangenen Jahren auf dem Arbeitsmarkt erworbenen Kompetenzen zu ermitteln.
- Das Dienstalster, das heisst, für die Anzahl der zum Zeitpunkt der Untersuchung im Unternehmen verbrachten Jahre .
- 4 Anforderungsniveaus für einen „Arbeitsplatz, der anspruchsvollste und schwierigste Arbeiten“ verlangt bis zum „Arbeitsplatz mit einfachen und repetitiven Tätigkeiten“.
- Die hierarchische Stellung: Hier werden fünf Niveaus unterschieden von „oberstes und oberes Kader“ bis „ohne Kaderfunktion“.
- Die Tätigkeit: Diese ist unabhängig von der Branche, vom Anforderungsniveau, von der hierarchischen Stellung und der Ausbildung. Die LSE hält 24 verschiedene Tätigkeiten fest. Unsere Berechnungen der üblichen Löhne beruhen folglich nicht auf einer Berufsbezeichnung, sondern auf einer Kombination der



übliche Löhne KANTON LUZERN

Branchenüblicher Lohn LSE 2002

(nicht gewählte mögliche Anpassungen siehe Tabelle unten)

%	Nominale Anpassung	% Anpassung zum Vorjahr	NOGA	Branchenebene
1.5	GAV-Erfeldtlohn	*	1.5	29 Maschinenbau
2.0	GAV-Mindestlohn	*	*	29, 34-35 Maschinen- und Fahrzeugbau
	Lohnindex	0.5	1.4	

Gewähltes Profil

BRANCHE: 29 Maschinenbau
 GEBURTSJAHR: 1986 >19 Jahre
 ANFORDERUNGSNIVEAU: Einfache und repetitive Tätigkeiten (16.4%)
 AUSBILDUNG: Obligatorische Schule (10.3%)
 HIERARCHISCHE STELLUNG: Ohne Kaderfunktion (71.8%)
 DIENSTJAHRE: 0
 TÄTIGKEIT: Herstellung und Bearbeitung (26.7%)
 Std./Woche: 40

- 16.4% besetzen in dieser Branche auf Ebene der Zentralschweiz (ZS) einen Arbeitsplatz mit demselben Anforderungsniveau.
- 10.3% der Angestellten in der Branche verfügen über die gleiche Ausbildung.
- 71.8% verfügen über diese hierarchische Stellung.
- 26.7% der Arbeitnehmer(innen) haben dieselbe Tätigkeit aus.

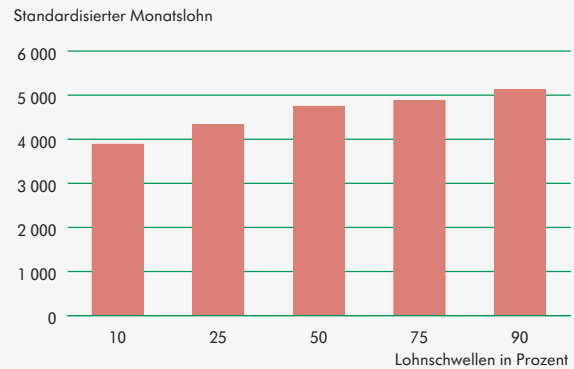
Lohnschwellen in CHF nach Region

Schwellen	Kt. Luzern	Zentralschweiz
10%	3240	3150
25%	3380	3350
50%	3610	3610
75%	3610	3740
90%	3700	3980

Schrittweise kann man 7 lohnbestimmende Merkmale im Intranet eingeben, bis am Schluss das Salär auf der Website erscheint. Die Anwendung erlaubt auch eine Anpassung der Löhne für die Jahre 2003 und 04 anhand branchenspezifischer Nominallohn-Indexe.

Lohnschwellen für ausgewähltes Profil

Standardisierter Bruttolohn* in Schweizerfranken, Kanton Luzern 2002



Merkmale	Ausprägungen
Branche:	Nahrungs- und Futtermittelbranche
Alter:	25 Jahre
Dienstjahre:	3
Ausbildung:	Berufslehre
Anforderungsniveau:	Berufs- und Fachkenntnisse
Hierarchische Stellung:	Ohne Kaderfunktion
Tätigkeitsbereich:	Herstellung und Bearbeitung
Std./Woche	43

* Der standardisierte Bruttolohn bezieht sich auf 43 Wochenstunden und 4 1/3 Wochen des Monats Oktober 2002

Branchen (z.B. „Chemie“) und der Tätigkeit (z.B. „Forschung“).

30 Prozent mehr Lohn für Uni-Abgänger

Die drei Grafiken auf Seite 4 veranschaulichen deutlich den Lohnbildungsprozess. Beispiel Ausbildungsniveau: So weicht beispielsweise der Lohn eines Universitätsabgängers auf Grund des Merkmals der Ausbildung – bei sonst identischem Anstellungsprofil

– um durchschnittlich 31,9 Prozent von jenem mit obligatorischer Schulbildung (Referenzkategorie) ab. Oder Beispiel berufliche Stellung: Ein Mitglied des Obersten Kadern verdient bezüglich diesen einen Merkmals durchschnittlich 38,0 Prozent mehr Lohn als ein Angestellter ohne Kaderfunktion (Referenzkategorie).

Da jedoch die Lohnpolitik der Unternehmen auf Vertragsfreiheit beruht, muss mit Hilfe von Unterneh-

menseffekten eine Lohnstreuung berechnet werden. Diese Streuung widerspiegelt die rein unternehmensspezifischen Lohnunterschiede, den die zu überprüfende Person bei einem Stellenwechsel innerhalb der Unternehmen derselben Branchen wahrnehmen würde.

So wird gerechnet

Durch die Addierung der mittleren Abweichungen vom Referenzprofil und mit Hilfe der Unternehmensef-

METHODE IM PRAXISTEST

Die Methode der Lohngleichung hat sich bereits bewährt

Die von Professor Yves Flückiger und Roman Graf angewandte Methode der Lohngleichung hat sich bereits als solide und objektive Methode erwiesen. So anerkannte das Bundesgericht eine Lohngleichungsklage, der eine von Professor Flückiger erstellte Expertise zu Grunde lag. Mit Hilfe der Lohngleichung wurde die vom angeklagten Unternehmen praktizierte Lohnpolitik auf das persönliche Profil der Klägerin übertragen. Der errechnete Lohn, auf den sie gemäss sonst üblicher Entlohnung im Unternehmen Anrecht gehabt hätte, wurde danach mit der effektiven Entlohnung verglichen. Neben laufenden Anfragen haben bereits vier Grossunternehmen mit insgesamt 37'000 Beschäftigten das Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) beauftragt, ihre Salärpolitik hinsichtlich der Geschlechter-Lohndiskriminierung zu überprüfen. Dasselbe Verfahren findet auch seine Anwendung in Bereichen ausserhalb der Gleichstellungsproblematik, die ebenfalls eine genauere Kenntnis der üblichen Löhne erfordern, wie Invalidität (Rentenberechnung), Arbeitslosenversicherung (Festlegung der Zumutbarkeit) oder etwa zur Erkennung von unlauterem Wettbewerb (UWG).

fekte der Nahrungs- und Futtermittelbranche können die üblichen Löhne für Beschäftigte dieser Branche erstellt werden. Als Beispiel haben wir die Lohnschwellen aus oben erwähnter Branche für das Anstellungsprofil in der Tabelle auf Seite 5 berechnet.

Abweichungstoleranz auf Grund der Lohnstreuung

Die Grafik der standardisierten Bruttolöhne auf Seite 5 zeigt auf, dass 25 Prozent der am schlechtesten bezahlten Beschäftigten in Unternehmen arbeiten, die für obiges Anstellungsprofil weniger als 4'330 Franken entrichten. Hingegen sind die 25 Prozent am besten verdienenden in Unternehmen tätig, die für dasselbe Profil einen Monatslohn von über 4'870 Franken (75% Schwelle) bezahlen. Je nach Branchenstruktur liegen diese Schwellenwerte näher oder weiter auseinander. Dadurch können sich die zuständigen Behörden ein Bild der Lohnstreuung machen und, wenn nötig, eine diese berücksichtigende Abweichungstoleranz festlegen. Im Falle einer zu starken und wiederholten Abweichung der Gehälter von einer bestimmten Lohnschwelle liegt es im Ermessen der Behörde, die Unterschreitung als missbräuchlich zu qualifizieren und die nötigen Schritte zu deren Behebung einzuleiten.

Rechner wird laufend angepasst

Das beschriebene Instrument sowie die ihr zu Grunde liegende und alle zwei Jahre durchgeführte Lohnstrukturhebung erlauben es, einerseits eine mögliche oder durch den freien Personenverkehr verursachte Dynamik in der Lohnstruktur zu erfassen, andererseits verfügt damit die Tripartite Kommission über sensible und detaillierte Richtwerte zur Bestimmung und Erkennung missbräuchlicher Abweichungen. ■

INTERVIEW



Hans Hofstetter vertritt den Kanton Luzern in der Tripartiten Kommission (TKA). Hofstetter ist Leiter der kantonalen Dienststelle Wirtschaft und Arbeit (wira).

Die Tripartite Kommission hat per Gesetz die Aufgabe, den Arbeitsmarkt zu überwachen. Wie nützlich und praxisnah ist dieses neue Instrument?

Wir sind froh, dass wir dieses Instrument haben. Die abgesicherte Methode der Lohngleichung gibt uns wichtige Anhaltspunkte für die Aufklärung von mutmasslichem Lohndumping. Die künftige Anwendung wird die Stärken und Schwächen des neuen Instruments aber erst noch aufzeigen und auch, wo allenfalls Anpassungsbedarf besteht.

Wie bewältigen Sie die verstärkte Kontrolltätigkeit?

Die Kontrollen im Auftrag der Tripartiten Kommission (TKA) obliegt der Dienststelle Wirtschaft und Arbeit und da der Abteilung Industrie- und Gewerbeaufsicht. Für diese Aufgabe stehen explizit 250 Stellenprozente zur Verfügung. Administrative und fachliche Unterstützung erfährt das Team zudem durch das Personal und die Infrastruktur des Bereichs Arbeitsbedingungen. Weitere Aufgaben beinhalten die Meldungserfassung als auch -auswertung sowie das rasche Weiterleiten von Meldungen an die zuständige Paritätische Kommission, wenn damit Tätigkeiten in Branchen mit allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen angekündigt werden. Sanktionierungen, das Führen der Geschäftsstelle der TKA sowie periodische Berichterstattung zuhanden des Regierungsrates sind weitere Tätigkeiten der Dienststelle Wirtschaft und Arbeit (wira).

Haben Sie auf Grund Ihrer bisherigen Kontrolle Fälle von Lohndumping im Kanton Luzern festgestellt?

Bisher haben wir 292 Kontrollen durchgeführt, die jedoch keine diesbezüglichen Anzeichen ergeben haben. Das heisst aber nicht, dass es Lohndumping im Kanton Luzern nicht gibt. Selbst bei flächendeckenden Kontrollen dürfte es unentdeckte Missbräuche geben. Dies hat es übrigens schon vor der Personenfreizügigkeit gegeben, und die Verstösse betrafen nicht nur Ausländer. Wichtig ist, dass effizient kontrolliert wird, dass dies einer breiten Öffentlichkeit bekannt ist und bei Verstössen rigoros sanktioniert wird.

Worauf führen Sie zurück, dass bis jetzt noch keine Missbräuche entdeckt worden sind?

Die Wirtschaftsstruktur im Kanton Luzern ist kleinräumiger und übersichtlicher als beispielsweise in Zürich oder Basel. Und im Gegensatz zu den grenznahen Kantonen sind wir in der Zentralschweiz alleine durch die Lage viel weniger stark mit den Auswirkungen der Personenfreizügigkeit konfrontiert. Ausländischen Firmen machen in den Grenzkantonen wohl eher von den Möglichkeiten Gebrauch, Leute zu missbräuchlich tiefen Löhnen anzustellen.