



Lohnrechner: Statistischer Holzhammer

Mit Blick auf den Vollzug der flankierenden Massnahmen hat der Bund mit dem Lohnrechner Salarium eine Möglichkeit geschaffen, für eine spezifische Arbeitsstelle den monatlichen Bruttolohn und die Streuung der Löhne zu berechnen. Den Bedürfnissen der Statistiker gehorchend beschränkt sich der Lohnrechner auf einige wenige messbare persönliche Merkmale wie Ausbildung, Alter und Eintritt in das Unternehmen sowie einer aus Ostschweizer Sicht untauglichen regionalen Einteilung. Das seco hält ausdrücklich fest, dass die Ergebnisse des Lohnrechners keine Lohnempfehlung darstellen. In der Praxis allerdings interessiert dieser Vorbehalt nicht. Dies mit fatalen Konsequenzen für den Arbeitsmarkt.

Der Lobgesang auf unser liberales Arbeitsrecht gehört zu den Standards jeder politischen Sonntagsrede. Im Vergleich zum benachbarten Ausland hat bei uns die Vertragsfreiheit in der Tat einen etwas höheren Stellenwert. Bekanntlich aber ist der Einäugige der König unter den Blinden. Die Vertragsfreiheit von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern in der Schweiz ist mehr Mythos als Realität. Seit 1992 hat die Zahl der Personen, die einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind, von 376'000 auf 992'000 Personen zugenommen. Und dies in einem Umfeld, in dem die Zahl der gewerkschaftlich Organisierten im Verhältnis zur Zahl der Erwerbstätigen laufend sinkt. Die Macht der Funktionäre wächst umgekehrt proportional zu ihrer wirtschaftspolitischen Bedeutung. Weniger offensichtlich, aber in den Konsequenzen vergleichbar, sind die staatlichen Eingriffe in die Vertragsautonomie von Unternehmen, die keinem staatlich verordneten Arbeitsmarktkartell unterworfen sind. Hier ist es der Vollzug der flankierenden Massnahmen, der die Menschen entmündigt und die Macht der Bürokratie stärkt.

Flankierende Massnahmen

Begleitend zur Einführung des freien Personenverkehrs zwischen der Schweiz und der Europäischen Union hat das Parlament eine Reihe von flankierenden Massnahmen beschlossen, mit welchen verhindert werden soll, dass ausländische Arbeitskräfte und Firmen das in der Schweiz geltende Lohn- und Sozialniveau missbräuchlich unterschreiten. Das Massnahmenpaket umfasst drei grundsätzliche Punkte. Erstens: Arbeitskräfte, die ein ausländischer Betrieb im Rahmen einer Dienstleistung vorübergehend in die Schweiz entsendet, unterstehen den hier geltenden minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen. Zweitens: Im Falle von wiederholter missbräuchlicher Unterbietung können die in Gesamtarbeitsverträgen enthaltenen Bestimmungen über Mindestlöhne und Arbeitszeiten leichter allgemeinverbindlich erklärt werden. Drittens: Für Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag können Bund und Kantone

bei wiederholtem Missbrauch verbindliche Mindestlöhne in einem befristeten Normalarbeitsvertrag einführen. Den Vollzug der flankierenden Massnahmen überträgt der Gesetzgeber beim

Bund und in den Kantonen tripartiten Kommissionen. Diese setzen sich aus Vertretern von Behörden, Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammen.

Die tripartiten Kommissionen überwachen den Arbeitsmarkt und können allfällige Massnahmen beantragen. Bereiche, die von einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag abgedeckt sind, werden von paritätischen Kommissionen, bestehend aus Vertretern der Sozialpartner, kontrolliert.

Der liberale Arbeitsmarkt ist mehr Mythos als Realität.

Lohnrechner

Eine der Herausforderungen beim Vollzug der flankierenden Massnahmen stellt die Festlegung der orts- und branchenüblichen Löhne in Branchen dar, die nicht durch Gesamtarbeitsverträge geregelt sind. Hier hat der Bund mit dem Lohnrechner Salarium eine Möglichkeit geschaffen, für eine spezifische Arbeitsstelle den monatlichen Bruttolohn und die Streuung der Löhne zu berechnen. Das seco hält ausdrücklich fest, dass die Ergebnisse des Lohnrechners keine Lohnempfehlung darstellen. Nur, in der Praxis interessiert dieser Vorbehalt nicht. Die tripartiten Kommissionen basieren ihren Vollzug auf den Ergebnissen des Lohnrechners. Auch in der öffentlichen Diskussion wird der Lohnrechner als ein Instrument verkauft, das jedem Einzelnen die Frage beantwortet, ob sein Lohn korrekt ist. 20 Minuten titelte im Jahre 2016: «Sind Sie über- oder unterbezahlt?» und ergänzte seine Story gleich mit dem Hinweis, dass wegen des hohen Besucherandrangs die Seite des Bundes möglicherweise überlastet sei. Problematisch auch der Umstand, dass der Lohnrechner den Jahreslohn standardmässig auf 12 Monatslöhne umrechnet. Mit Blick auf einen allfälligen 13. Monatslohn führt dies bei individuellen Lohnverhandlungen regelmässig zu falschen Erwartungen. Der Lohnrechner Salarium ist in seinen Konsequenzen ein sozialpolitischer Brandbeschleuniger. Gut gemeint ist das Gegenteil von gut.

Lohnstrukturerhebung

Die Datengrundlage für den Lohnrechner Salarium liefert die Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE). Die Lohnstrukturerhebung ist eine schriftliche Befragung, die alle zwei Jahre bei den Unternehmen in der Schweiz durchgeführt wird. Sie erlaubt eine regelmässige Beschreibung der Lohnstruktur in allen Branchen des sekundären und tertiären Sektors anhand von repräsentativen Daten. Untauglich hingegen ist die Lohnstrukturerhebung, wenn es darum geht, einzelne Lohnverhältnisse zu beurteilen. Dies, weil sich die Fragen zur beruflichen Qualifikation des einzelnen Mitarbeiters notwendigerweise auf die AHV-Nummer und auf einige wenige persönliche Merkmale beschränken:

► AUSBILDUNG

Die Umfrage interessiert sich einzig für die höchste abgeschlossene Ausbildung, die durch ein Zeugnis oder ein Diplom bescheinigt werden kann. In der Berufspraxis erworbene Qualifikationen sind irrelevant.

► HOCHSCHULTITEL

Arbeitnehmende, die eine Ausbildung an einer Universität, an der ETH, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule abgeschlossen haben, müssen den erlangten Titel angeben. Höhere Fachschulen und branchenspezifische Weiterbildungen werden nicht beachtet.

► EINTRITT IN DAS UNTERNEHMEN

Ebenfalls abgefragt wird der Zeitpunkt des Eintritts in das Unternehmen und damit die Firmentreue. Keine Rolle spielt die individuelle Arbeitsmarktbiographie.

Für den Lohnrechner Salarium werden diese Kriterien um zwei weitere Faktoren ergänzt, die sich ebenfalls aus der Lohnstrukturerhebung ergeben:

► ALTER

Der Lohnrechner geht davon aus, dass mit dem Alter automatisch auch der Lohn steigt. So wird beispielsweise für eine 55-jährige Detailhandelsangestellte ein um 20% höherer Lohn ausgewiesen als für eine 25-jährige Detailhandelsangestellte mit vergleichbarer Ausbildung, Funktion und denselben Dienstjahren.

► REGION

Vollends absurd wird die ganze Angelegenheit mit der regionalen Einteilung. Der Lohnrechner Salarium hält sich an die Regionen des Bundesamtes für Statistik. Die Ostschweiz setzt sich in der Definition von Bern aus den Kantonen Glarus, Schaffhausen, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, St.Gallen und Graubünden zusammen. Damit gelten in Schaffhausen die gleichen Lohnvorgaben wie in Roveredo und bei der Ermittlung des orts- und branchenüblichen Lohnes in Rapperswil-Jona der gleiche Median wie im Taminatal. Weltfremder geht es nicht.

Fatale Konsequenzen

Angesichts der offensichtlichen Mängel dieser Zahlenspielerei ist man geneigt, die ganze Sache als ein weiteres Kapitel in der unendlichen Geschichte absurder Bürokratie abzutun. Leider aber gehen die praktischen Konsequenzen über Beschäftigungsprogramme für Amtsstuben hinaus. In erster Linie sind es die tripartiten Kommissionen, die ihre Arbeit als Lohnpolizei mit den Zahlen des Lohnrechners Salarium unterlegen. Dies führt dazu, dass beispielsweise bei einer Stellenbewerbung für eine Architektin mit ETH-Abschluss und einigen Jahren Berufspraxis die gleichen Lohnbedingungen gelten wie für einen gleich alten Bewerber mit dem Diplom einer ausländischen Universität und lediglich einem absolvierten Praktikum. Vorschub geleistet wird zudem einer falsch gewickelten Akademisierung. Titel mögen beim Berufseinstieg von Bedeutung sein. Zumindest in der privaten Wirtschaft interessiert aber früher oder später nur noch die individuelle Leistung. Dramatisch auch die Konsequenzen für ältere Arbeitnehmende auf Stellensuche. Der durch den Lohnrechner vorgegebene Zwang, diese mit einem markant höheren Lohn zu entschädigen als jüngere Mitarbeitende mit einem vergleichbaren Profil, reduziert in Verbindung mit den höheren Pensionskassenbeiträgen die Aussichten auf Anstellung. Dies führt zur absurden Situation, dass die gleichen Behörden, die mit ihren Lohnvorgaben die Arbeitssuche von älteren Erwerbslosen erschweren, ständig neue Programme erfinden, um genau diese gesellschaftliche Herausforderung zu bekämpfen. Die Bürokratie funktioniert auch in diesem Zusammenhang als Perpetuum mobile, das in erster Linie sich selbst bedient.



Dr. Kurt Weigelt

Direktor IHK St. Gallen-Appenzell

Widerstand ist angesagt

Wie jede Regulierung scheitert auch der Lohnrechner Salarium am Umstand, dass sich die Vielfalt von Gesellschaft und Wirtschaft nicht auf einige wenige Zahlen reduzieren lässt. Statistiken bilden notwendigerweise die Vergangenheit ab. Werden diese rückwärtsorientierten Fakten jedoch zur verbindlichen Grundlage künftiger Entwicklungen gemacht, dienen sie einzig der Besitzstandswahrung. Das wirklich zentrale Problem liegt aber darin, dass jede Regulierung darauf angewiesen ist, vergleichbare und damit möglichst einfache und vor allem messbare Kriterien zu definieren. Denkbar ist, dass diese mit dem statistischen Holzhammer ermittelten Daten auf einer übergeordneten Ebene brauchbare Entscheidungsgrundlagen bieten. Wenn es aber darum geht, dem Einzelfall gerecht zu werden, scheitert jede Planwirtschaft. Vielfalt lässt sich nur mit Vielfalt gestalten.

Im Einzelfall scheitert jede Planwirtschaft.

In der vom Stimmvolk angenommenen Vorlage zu den flankierenden Massnahmen war dies vorgesehen. Erstens wollte man lediglich Branchen und Regionen vor missbräuchlich tiefen Löhnen schützen und zweitens die Kontrollen föderalistisch organisieren. Von diesen Vorgaben sind wir heute meilenweit entfernt. Die Etatisten in allen Parteien und in allen Verbänden haben die flankierenden Massnahmen zur weiteren Verstaatlichung des Arbeitsmarktes im Einzelfall genutzt. Widerstand ist angesagt. Auf politischer Ebene geht es darum, den Vollzug der flankierenden Massnahmen auf den Gesetzes- und Verordnungstext zurückzuführen. Als Unternehmen sind wir aufgefordert, uns mit allen zur Verfügung stehenden Rechtsmitteln gegen unsinnige Verfügungen zu wehren. Die IHK St. Gallen-Appenzell steht dabei ihren Mitgliedunternehmen mit Rat und Tat zur Seite. ■