



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation UVEK

Bundesamt für Kommunikation BAKOM
Abteilung Telecomdienste

Biel, November 2009

Branchenübliche Arbeitsbedingungen

Erhebung bei den Fernmeldedienstanbieterinnen

Jahr 2007

Abstract

Mit der Erhebung der Arbeitsbedingungen legt das Bakom die Grundlage zur Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften und zur Gewährleistung der Arbeitsbedingungen der Branche durch die Fernmeldediensteanbieterinnen gemäss Art. 6 Bst. c des Fernmeldegesetzes. Das Bakom hat zu diesem Zweck eine umfangreiche Datenbasis von hoher Qualität erstellt. Die zentralen Variablen bilden, wie in der vorgängigen Studie, der Lohn, die Arbeitszeit und die Ferien. Während die Branchenüblichkeit der Arbeitszeit und der Ferien relativ einfach beschrieben werden können, ist dies beim Lohn schwieriger, da er von vielen verschiedenen Faktoren abhängt. Das Bakom hat deshalb Lohngleichungen erstellt und Regressionen durchgeführt. Die Resultate sind überzeugend, da der Erklärungsgehalt dieser Regressionen dank der guten Qualität der erhobenen Daten sehr hoch ist (über 80 Prozent). Die Fernmeldediensteanbieterinnen erhalten mit der vorliegenden Studie einen Massstab, mit dem sie ihre Arbeitsbedingungen messen und mit jenen der Branche der Fernmeldediensteanbieterinnen vergleichen können.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Grundlagen der Untersuchung	11
2.1	Gesetzliche Grundlagen	11
2.2	Konzeptionelle Grundlagen	11
2.3	Aufsicht	12
3	Analyserahmen	13
3.1	Allgemeines	13
3.2	Erhebungseinheiten	13
3.3	Zeitraum	14
3.4	Erhebungsrahmen	14
3.5	Stichprobenplan	14
3.6	Repräsentativität der Branche (der Mutterpopulation)	14
3.7	Hochrechnungsgewicht	15
3.8	Analysierte Variablen	15
3.9	Datenqualität	15
3.10	Endstichprobe	16
4	Methoden	17
4.1	Deskriptive Statistik	17
4.1.1	Messinstrumente	17
4.1.2	Präsentation der Resultate	18
4.1.3	Genauigkeit der Resultate	18
4.2	Modellierung der Löhne	18
4.2.1	Spezifizierung der Lohngleichungen	18
4.2.2	Ausgeschlossene erklärende Variablen	19
4.2.3	Grenzen der Lohngleichung	19
5	Resultate	21
5.1	Strukturmerkmale der Branche	21
5.1.1	Struktur nach Geschlecht	21
5.1.2	Struktur nach Alter	22
5.1.3	Struktur nach Nationalität	23
5.1.4	Struktur nach Ausbildung	24
5.1.5	Struktur nach Beschäftigungsgrad	26
5.1.6	Struktur nach Arbeitsvertrag	27
5.1.7	Struktur nach Dienstjahren	28
5.1.8	Struktur nach beruflicher Stellung	29
5.1.9	Struktur nach Aufgabe/Tätigkeit	30
5.1.10	Struktur nach Anforderungen an die Aufgabe	31
5.1.11	Struktur nach Wohn- und Arbeitsort	32
5.2	Branchenübliche Arbeitsbedingungen	33
5.2.1	Regelung der Bruttojahresarbeitszeit und des Ferienanspruchs	33
5.2.2	Fringe Benefits	34

5.2.3 Familien- und Kinderzulagen	35
5.2.4 Andere Zulagen	37
5.2.5 Mutterschaftsurlaub	37
5.2.6 Vaterschaftsurlaub	38
5.2.7 Urlaub bei einer Adoption	39
5.2.8 Urlaub für die eigene Hochzeit	40
5.2.9 Urlaub für die Hochzeit Dritter	41
5.2.10 Urlaub bei einem Todesfall in der Familie	42
5.2.11 Urlaub bei einem Todesfall Dritter	43
5.2.12 Urlaubstage bei Wohnungswechsel	44
5.2.13 Existenz eines Sozialplanes	44
5.2.14 Dienstadlersgeschenke	45
5.2.15 Existenz einer Kaderversicherung	46
5.2.16 Existenz einer Kollektivkrankenversicherung	47
5.2.17 Probezeit	48
5.2.18 Kündigungsfrist	49
5.2.19 Weiterbildungsangebot	50
6 Standardisierter Bruttojahreslohn	53
6.1 Deskriptive Statistik	53
6.2 Lohngleichungen	59
6.2.1 OLS-Regression mit Unternehmenseffekten	59
6.2.2 Quantilsregression	61
7 Fazit	65
A Variable	67
A.1 Gesamterhebung	67
A.2 Einzelerhebung	68
B Spezifikation der Lohngleichungen	73
B.1 Variablen der Lohngleichung	73
B.2 Spezifikationen der Lohngleichungen	74
B.3 Transformationen von Variablen	74
C Begriffe des Lohndumpings	75

Tabellenverzeichnis

1	Stichprobenplan der Erhebung	14
2	Streichungsprozess der heiklen Beobachtungen	16
3	Mitarbeiteranteil nach Geschlecht und Unternehmensgrösse (in Prozent sowie in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	21
4	Altersquantile nach Unternehmensgrösse (in Jahren)	22
5	Mitarbeiteranteil nach Nationalität und Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	23
6	Mitarbeiteranteil nach Ausbildung und Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	24
7	Quantile der Ausbildungsjahre nach Unternehmensgrösse (in Jahren)	25
8	Mitarbeiteranteil nach Beschäftigungsgrad und nach Unternehmensgrösse (in Prozent)	26
9	Mitarbeiteranteil nach Art des Arbeitsvertrages und Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	27
10	Quantile der Dienstjahre nach Unternehmensgrösse (in Jahren)	28
11	Stellung im Unternehmen nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	29
12	Tätigkeitsbereiche nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	30
13	Anforderungsniveau nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	31
14	Quantile der Wochenarbeitszeit nach Unternehmensgrösse (in Stunden)	33
15	Quantile der Ferientage pro Jahr nach Unternehmensgrösse	33
16	Existenz von Fringe Benefits nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	34
17	Quantile der Familien- und Kinderzulagen pro Monat nach Unternehmensgrösse	35
18	Anteil Mitarbeiter, welche den kantonal geregelten Mindestbetrag der Familien- und Kinderzulagen erhalten, nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	36
19	Mutterschaftsurlaub nach Unternehmensgrösse (in Arbeitstagen)	37
20	Quantile des Vaterschaftsurlaubes nach Unternehmensgrösse (in Arbeitstagen)	38
21	Quantile der Urlaubstage bei der Adoption eines Kindes nach Unternehmensgrösse	39
22	Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen bei der eigenen Hochzeit und nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	40
23	Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen bei der Hochzeit eines Dritten und nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)	41
24	Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen bei einem Todesfall in der Familie und nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)	42
25	Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen beim Todesfall eines Dritten und nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)	43

26	Existenz eines Sozialplanes nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)	44
27	Existenz von Dienstaltersgeschenken nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)	45
28	Existenz einer Kaderversicherung nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)	46
29	Existenz einer Kollektivkrankenversicherung nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)	47
30	Quantile der Probezeit nach Unternehmensgrösse (in Monaten)	48
31	Quantile der Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr nach Unternehmensgrösse (in Monaten)	49
32	Anteil der Mitarbeitenden, welchem eine betriebliche Weiterbildung zur Verfügung steht (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)	50
33	Anteil der Mitarbeitenden, welchen eine nicht-betriebliche Weiterbildung zur Verfügung steht (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)	51
34	Quantile des Bruttolohnes 2007 nach Unternehmensgrösse (in CHF)	53
35	Der Bruttolohn 2007 nach Ausbildung und nach Unternehmensgrösse (in CHF)	54
36	Der Bruttolohn 2007 nach Anforderungsniveau und nach Unternehmensgrösse (in CHF) .	55
37	Der Bruttolohn 2007 nach Tätigkeit und nach Unternehmensgrösse (in CHF)	56
38	Der Bruttolohn 2007 nach Berufsstellung und nach Unternehmensgrösse (in CHF)	57
39	Modellierung der Löhne – klassische Regression mit Unternehmenseffekten	60
40	Unternehmenseffekte mit mehreren möglichen Quantilsabgrenzungen	61
41	Modellierung der Löhne – fünf Regressionen, die fünf Quantile der Lohnverteilung darstellen	62
42	In den Regressionsmodellen betrachtete Variablen	73

Kapitel 1

Einleitung

Die Fernmeldedienstanbieterinnen (FDA) müssen gemäss Fernmeldegesetz (Art. 6 Bst. c FMG) die „Arbeitsbedingungen der Branche gewährleisten“. Diese Regelung soll insbesondere zur Vermeidung von Sozialdumping führen. Das heisst, es soll verhindert werden, dass einzelne Anbieterinnen durch verhältnismässig schlechtere Arbeitsbedingungen Wettbewerbsvorteile gegenüber Konkurrenten erlangen können. Im Rahmen seiner Aufsichtstätigkeit hat das BAKOM über die Einhaltung des Fernmeldegesetzes zu wachen.

Dabei geht es laut dem gesetzlichen Auftrag nicht darum, die Arbeitsbedingungen der einzelnen Fernmeldedienstanbieterinnen (FDA) einander anzugleichen oder die Arbeitsbedingungen auf Ebene einzelner Mitarbeitenden vorzuschreiben. Der Zweck dieser Studie ist vielmehr, Einblicke in die Gepflogenheiten der Branche zu erhalten und somit eine Bewertungsgrundlage zu erarbeiten, auf die das BAKOM sich bei einem allfälligen Verdacht auf eine Verletzung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen stützen kann.

Ziel des vorliegenden Berichtes ist es, die Charakteristiken der Branche und die branchenüblichen Arbeitsbedingungen per 31. Dezember 2007 zu analysieren und auszuwerten. Statistische Regressionsmodelle, welche die Abhängigkeiten zwischen den Arbeitsbedingungen (Lohn) und der Arbeitsstellen- bzw. Arbeitskräftestruktur darstellen, bilden das Kernstück dieser Analyse. Daneben werden ergänzende Aspekte der Arbeitsbedingungen, die nicht den Lohn betreffen, für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen beigezogen.

Die Ergebnisse haben deskriptiven Charakter. Sie sind nur insofern normativ, als dass sie für die FDA bei der Bestimmung ihrer Arbeitsbedingungen als Richtlinie dienen. Das BAKOM leistet somit den FDA eine Hilfestellung, damit diese sich informieren können, was die „Arbeitsbedingungen der Branche“ sind und somit überhaupt in der Lage sind, die gesetzliche Regelung (Art. 6 Bst. c FMG) einhalten zu können.

Nach dieser Einführung werden im nächsten Kapitel einerseits die gesetzlichen Grundlagen erläutert, auf denen die Verpflichtung des BAKOM basiert, diese Studie durchzuführen. Andererseits werden die konzeptionellen Grundlagen, d.h. vor allem die Arbeit, die für diesen gesetzlichen Auftrag vorangehend schon gemacht wurde, mit der jetzigen Arbeit verglichen. In Kapitel 3 wird die Grundlage der Untersuchung, die Datenerhebung, ausführlich beschrieben und die Qualitätskontrolle der einzelnen Daten erklärt. Im Kapitel „Methoden“ werden die Vorgehensweise und die Werkzeuge für die Datenauswertung vorgestellt.

Es wird sich zeigen, dass diese Untersuchung im Vergleich zur Initialerhebung 2004 mehrere entscheidende Vorteile besitzt, was die Datenlage und die Methodik betrifft.

In Kapitel 5 findet man die Resultate der Untersuchung. Zuerst werden die Strukturmerkmale der relevanten Branche beschrieben, danach die Arbeitsbedingungen. In einem separaten Kapitel, dem Kapitel 6, wird auf den Lohn eingegangen.

Für seine Auswertung verwendete das BAKOM neben der deskriptiven Statistik die Methode der OLS-Regression mit Unternehmenseffekten und die Methode der Quantilsregression.

Die Arbeit wird mit einer Konklusion abgeschlossen, welche die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie zusammenfasst und das Ziel dieser Arbeit dem Zielerreichungsgrad gegenüberstellt. Daraus konnten Schlüsse gezogen werden, die für die nächste Untersuchung von hohem Nutzen sein werden.

Kapitel 2

Grundlagen der Untersuchung

2.1 Gesetzliche Grundlagen

Das Fernmeldegesetz (FMG) regelt mit Artikel 6 die Anforderungen an die Anbieterinnen von Fernmeldediensten. Buchstabe c von Artikel 6 FMG besagt, dass wer einen Fernmeldedienst erbringt, die arbeitsrechtlichen Vorschriften einhalten und die Arbeitsbedingungen der Branche gewährleisten muss. Zweck dieser Bestimmung ist, sicherzustellen, dass Marktteilnehmerinnen keinen Wettbewerbsvorteil durch schlechtere Arbeitsbedingungen erlangen können. Um den FDA die Einhaltung dieser Bestimmung zu erleichtern, brauchen sie Informationen darüber, welche Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt der FDA herrschen.

Diesem Zweck dient die vorliegende Studie: Sie analysiert die bestehende Situation der Arbeitsbedingungen auf dem relevanten Markt. Gemäss Art. 58 FMG ist dem Bundesamt für Kommunikation die Aufsicht über die Einhaltung der geltenden fernmelderechtlichen Bestimmungen übertragen. Mit Art. 59 erhält das Bakom auch das Recht, die nötigen Auskünfte bei den FDA einzufordern.

Das BAKOM geht bei der Aufsicht grundsätzlich von einem 'Ex-post-Ansatz' aus, d.h. es wird erst aufgrund von Hinweisen oder konkreten Beschwerden aktiv. Einen 'Ex-ante-Ansatz' zu praktizieren (d.h. jede Anbieterin wird ohne 'Missbrauchsvermutung' regelmässig untersucht) wird als nicht verhältnismässig erachtet. Als Beurteilungsgrundlage bei einer allfälligen Verletzung von Art. 6 Bst. c FMG würde die alle drei Jahre aktualisierte Version dieses Berichtes herangezogen. Die Erkenntnisse der darin erarbeiteten mehrdimensionalen Analyse würden in einem Aufsichtsfall als wichtige Beurteilungsgrundlage dienen.

Seit Inkrafttreten des neuen Fernmeldegesetzes am 1. April 2007 sind auch Anbieterinnen von Fernmeldediensten, die Radio- und Fernsehprogramme verbreiten, verpflichtet, sich beim BAKOM zu melden. Dadurch gehören auch sie zu den Fernmeldediensteanbieterinnen, die gezwungen sind, das Arbeitsrecht und die branchenüblichen Arbeitsbedingungen zu beachten. Es war allerdings nicht möglich, derartige Anbieterinnen in die vorliegende Erhebung einzubeziehen, weil der Stichprobenrahmen, der auf den Daten von 2006 basiert, den Einbezug dieser Unternehmen nicht zulies.

2.2 Konzeptionelle Grundlagen

Mit der Initialerhebung 2004 wurde erstmals systematisch und in einem grösseren Rahmen bei den FDA Daten erhoben, um beurteilen zu können, was die branchenüblichen Arbeitsbedingungen sind und somit die Einhaltung der Regelung im Fernmeldegesetz zu ermöglichen. Bei der vorliegenden Erhebung wurden diese Vorarbeiten verbessert. Einerseits ist die Qualität der erhobenen Daten deutlich erhöht worden, und andererseits wurde die Lohngleichung überarbeitet.

Diese Schritte wurden in Anlehnung an den Expertenbericht von Prof. Flückiger vorgenommen. Die von ihm bemängelte Repräsentativität des Datensatzes konnte nun geschaffen werden, was somit auch die

Qualität der Resultate erhöht und interessantere und verlässlichere Aussagen ermöglicht. Der Bericht dient als Grundlage und Referenzgrösse bei der Beurteilung eines allfälligen Aufsichtsverfahrens.

Das BAKOM möchte mit der Erhebung der Arbeitsbedingungen nicht in erster Linie eine Aufsichtsfunktion ausüben. Es ermittelt im Bericht nicht, welche FDA aus dem „Rahmen der Üblichkeit“ fallen. Vielmehr soll den FDA ein Instrument in die Hand gegeben werden, welches eine Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen in der eigenen Unternehmung mit denjenigen innerhalb der Branche der FDA ermöglicht.

Die Definition eines Missbrauches im Bezug auf Arbeitsbedingungen ist in jedem Fall ein politischer Entscheid, da die Grenze der Üblichkeit zuerst festgelegt werden muss und nicht mathematisch hergeleitet oder begründet werden kann. Das BAKOM sieht den Zweck des Berichts nicht darin, eine Grenze zwischen Branchenüblichkeit und Missbrauch zu ziehen.

Wie bereits in der Initialerhebung werden auch in dieser Studie Lohn, Arbeits- und Freizeit als die drei zentralen Elemente der Arbeitsbedingungen betrachtet. Es werden jedoch auch weitere Leistungen des Arbeitgebers wie beispielsweise Fringe-Benefits, Versicherungsleistungen oder Anzahl Urlaubstage in die Untersuchung miteinbezogen.

Das BAKOM setzte sich weiter zum Ziel, möglichst viel Information aus den Daten wiederzugeben, dabei aber trotzdem übersichtlich und nachvollziehbar zu bleiben. Deshalb hat das BAKOM die Daten nicht nur aggregiert ausgewertet, sondern auch separiert auf drei Unternehmensgrössen.

2.3 Aufsicht

Dem BAKOM als Aufsichtsbehörde kommt die Aufgabe zu, bei begründeten Anzeichen einer Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen die Einleitung eines Aufsichtsverfahrens zu prüfen. Zu den Grundsätzen und Entscheidhilfen beim Vollzug hat das BAKOM eine Dokumentation verfasst, welche es aufgrund der bisherigen Erkenntnisse aus den Gutachten überarbeitet und gestützt auf die letzte Erhebung aktualisiert hat. Die Dokumentation kann unter dem Link www.bakom.admin.ch abgerufen werden.

Kapitel 3

Analyserahmen

3.1 Allgemeines

Die Erhebung der Arbeitsbedingungen basiert auf einer stratifizierten Stichprobe. Dieser Ansatz hat den Vorteil, dass er die Zahl der zu befragenden Unternehmen einschränkt und gleichzeitig eine hohe Qualität der statistischen Schätzer bewahrt (die Genauigkeit der Resultate ist höher). Ausserdem entspricht er den Richtlinien des Bundesamtes für Statistik (BFS) zur Erhebungspraxis. Das BAKOM stützte sich im Übrigen stark auf den Analyserahmen der vom BFS durchgeführten Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE). Schliesslich weist dieser Ansatz den Beobachtungen Gewichte zu, um die Repräsentativität für die Branche sicherzustellen. Diese Gewichte berücksichtigen die Auswahlwahrscheinlichkeiten, die Korrektur der Antwortausfälle sowie den Beschäftigungsgrad, damit eine Darstellung der Branche in Vollzeitäquivalenten gewährleistet werden kann.

Gegenüber der Initialerhebung (Erhebung der Daten von 2004) hat dieser Ansatz den Vorteil, dass er kleine und mittlere Unternehmen so einbezieht, dass diese im richtigen Verhältnis in den Resultaten abgebildet werden.

Von insgesamt 216 Unternehmen mit entlohnten Arbeitnehmenden, die den Erhebungsrahmen (Mutterpopulation) bilden, wurden 43 Unternehmen nach einem vorgängig definierten Stichprobenplan, der auf Informationen von 2006 beruht, ausgewählt.

3.2 Erhebungseinheiten

Die Grunderhebungseinheiten (1. Stufe) sind die Arbeitnehmenden der im Erhebungsrahmen berücksichtigten Unternehmen. Die Erhebung berücksichtigt folgende Arbeitnehmende nicht:

- Lernende
- Praktikanten/-innen in Ausbildung
- Heimarbeitende
- ausschliesslich auf Provisionsbasis Entlohnte
- Betriebsinhaber/-innen und deren Familienmitglieder ohne Arbeitsvertrag
- Arbeitnehmende, denen vom Unternehmen noch nie für einen ganzen Monat der volle Lohn ausbezahlt worden ist
- Temporärpersonal (über ein Stellenvermittlungsbüro eingestellt)
- Mitglieder der Geschäftsleitung, a posteriori
- Personal, welches das Unternehmen vor dem 31.12.2007 verlassen hat, a posteriori

Ausser den oben aufgeführten Angestelltenkategorien sind alle Arbeitnehmenden von der Erhebung betroffen. Auf der zweiten Stufe entsprechen die Erhebungseinheiten den Unternehmen. Diese Stufe bildet eine sinnvolle Grundlage für die Gewinnung einer repräsentativen Stichprobe der Branche.

3.3 Zeitraum

Die Erhebung betrifft die Mitarbeitenden, die zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2007 gearbeitet haben.

3.4 Erhebungsrahmen

Der Erhebungsrahmen entspricht den Einheiten der zweiten Stufe, also den Fernmeldedienstanbieterinnen, die beim BAKOM registriert sind und im Jahr vor der Erhebung ihre Arbeitnehmenden entlohnt haben – das sind 216 Firmen. Diese Firmen verfügten entweder über eine Konzession oder unterlagen der Meldepflicht.

3.5 Stichprobenplan

Der Stichprobenplan umfasst eine einzige Stufe der Zufallsauswahl (die Unternehmen). Die Unternehmen werden je nach Grösse (je nach Anzahl Angestellter: 1 - 19 Angestellte, 20 - 49 Angestellte und 50 Angestellte und mehr) auf Schichten verteilt.

Es wurde vorgängig beschlossen, alle Unternehmen mit 50 und mehr Arbeitnehmenden zu befragen; das sind 18 Unternehmen. In den beiden anderen Schichten (20 – 49 und 1 –19) wurden 15 bzw. 10 Unternehmen mittels einfacher Zufallsauswahl ohne Zurücklegen gezogen. Jedes so ausgewählte Unternehmen wurde aufgefordert, mehrere Variablen zur Gesamtheit der Arbeitnehmenden abzugeben.

Um ein der Branchenrealität entsprechendes Bild zu erhalten, gewichtet man die untersuchten Variablen mit einem Wert, der von der anfänglichen Ziehungsquote (verbunden mit dem Stichprobenplan), von den Antwortausfällen und vom Beschäftigungsgrad abhängt.

Unternehmensgrösse (Arbeitnehmende)	Grundgesamtheit (Unternehmen)	Stichprobe (Unternehmen)	Stichprobenrate (%) (Unternehmen)
Anzahl Arbeitnehmende \geq 50	18	18	100.0
20 \leq Anzahl Arbeitnehmende $<$ 50	26	15	57.7
Anzahl Arbeitnehmende $<$ 20	172	10	5.8
Total	216	43	20

Tabelle 1 Stichprobenplan der Erhebung

3.6 Repräsentativität der Branche (der Mutterpopulation)

Die Methode der Stichprobenerhebung (hier geschichtet) ermöglicht eine Gewichtung der Beobachtungen. Diese Gewichtung hat zur Folge, dass die Unternehmen der Branche entsprechend der Realität des vom Erhebungsrahmen definierten Stellenmarkts abgebildet werden. Anders ausgedrückt: Die im Rahmen der Erhebung bei den Anbietern gesammelten Daten geben in den Resultaten sehr genau das Gewicht wieder, das sie auf dem Stellenmarkt in der Branche haben.

Nach Gewichtung der Daten stellen die 19'907 auswertbaren und für die Analyse verwendeten Beobachtungen 21'830 Vollzeitstellenäquivalente dar. Vergleicht man diese Zahl mit der entsprechenden Angabe

in der offiziellen Fernmeldestatistik für das Jahr 2007 (23'365, die dem Fernmeldebereich anzurechnen sind, ohne Berücksichtigung der Radio- und Fernsehveranstalter), stellt man in der Erhebung eine leichte Unterbewertung von etwa 6.5% fest, die sich zum Teil damit erklären lässt, dass bestimmte Kategorien von Arbeitnehmenden in der Erhebung nicht berücksichtigt wurden (z.B. Lernende, Praktikanten/-innen oder Temporärpersonal). Auch wenn die beiden Indikatoren aus dem weiter oben genannten Grund nicht direkt miteinander vergleichbar sind, ist doch festzustellen, dass die Größenordnungen stimmen. Die Differenz verringert sich, wenn man die Anzahl Personen vergleicht. Die gewichtete Darstellung entspricht 25'157, während sich die in der offiziellen Statistik veröffentlichte Zahl auf 25'761 beläuft. Man kann somit sagen, dass die Stichprobe repräsentativ für die Mutterpopulation ist.

3.7 Hochrechnungsgewicht

Die Gewichte berücksichtigen die Ziehungsquote (Auswahlwahrscheinlichkeiten), die Antwortausfälle und den Beschäftigungsgrad. Die Endgewichtung (*GEWICHT*) ist nach folgendem Schema aufgebaut:

- Interbetriebliches Gewicht (*GEWICHT1*): Das interbetriebliche Gewicht ist das Verhältnis zwischen der Gesamtzahl der Unternehmen (Erhebungsrahmen) und der Anzahl antwortender Unternehmen der Schicht.
- Intrabetriebliches Gewicht (*GEWICHT2*): Das intrabetriebliche Gewicht entspricht dem Verhältnis zwischen der Gesamtbeschäftigungszahl des Unternehmens und der Anzahl der vom selben Unternehmen gelieferten und auswertbaren Daten.
- Das Gesamt-Hochrechnungsgewicht entspricht $GEWICHT = GEWICHT1 * GEWICHT2$
- Für die statistischen Auswertungen berücksichtigt das Gesamt-Hochrechnungsgewicht (*GEWICHT*) noch den Beschäftigungsgrad. Das in dieser Erhebung verwendete End-Hochrechnungsgewicht ist $GEWICHTS = GEWICHT * Beschftigungsgrad$. Dieses Gewicht ist auf alle Variablen anwendbar – mit Ausnahme des Beschäftigungsgrads, dem man das Gewicht *GEWICHT* zuweist.

3.8 Analyisierte Variablen

Die Erhebung beruht auf der quantitativen Analyse zahlreicher Variablen. Viele davon beziehen sich auf die Rahmenbedingungen, die den Arbeitnehmenden in den Unternehmen geboten werden (Gesamterhebung); die restlichen Variablen liefern Informationen zum einzelnen Lohnempfänger (Einzelerhebung). So kann die Stellenmarktstruktur im Fernmeldebereich ausführlich dargelegt werden. Die Liste der Variablen und deren Definitionen können im Anhang A eingesehen werden.

3.9 Datenqualität

Das Sammeln von Daten, vor allem bei verschiedenen Informationsquellen, zieht in der Regel ein Auftreten von ungenauen, nicht repräsentativen oder abweichenden Beobachtungen mit sich. Da solche Daten die erzielten Ergebnisse verfälschen, ist es wichtig, sie entweder zu bearbeiten oder zu löschen. Auch wenn vom Grundsatz auszugehen ist, dass die von den Anbietern gelieferten Daten vollständig und wahrheitsgetreu sein müssen (Art. 99 Abs. 1 FDV), muss man doch versuchen, allfällige Erfassungsfehler, sowie ausserhalb des Analyserahmens liegende Beobachtungen zu ermitteln.

Mit Hilfe von objektiven Kriterien konnte man verschiedene auffällige Beobachtungen ermitteln (z.B. sehr tiefe oder sehr hohe Standardlöhne). Als diese Arbeit abgeschlossen war, bat das Bakom die Unternehmen, die so isolierten Fälle zu prüfen. Diese Phase dauerte drei Monate. Sobald die Unternehmen dazu Stellung genommen hatten, musste man von Fall zu Fall prüfen, ob die Inkohärenz bearbeitet werden kann oder ob es besser ist, die Beobachtung zu löschen. Mit dieser Prüfung konnten viele fehlerhafte Daten korrigiert oder gelöscht werden.

Von 728 vermeintlich fehlerhaften Beobachtungen handelte es sich bei 518 um Mitarbeitende, die 2007 ausgetreten sind (71%). So wurde klar, dass bei austretenden Mitarbeitenden der Lohn typischerweise sehr hoch ist, weil in ihm noch Abgangsentschädigungen und Auszahlungen von Überstunden etc. enthalten sind. Mitarbeitende, welche 2007 ausschieden, sind also eine potenzielle Fehlerquelle, und es muss vermutet werden, dass auch die anderen Daten von Mitarbeitenden, die 2007 ausgetreten sind und nicht a priori als problematisch erkannt wurden, vielleicht doch fehlerhaft sind. Deshalb entschied das BAKOM, alle Beobachtungen zu löschen, die ein Austrittsdatum im Jahre 2007 haben. Es wurden 2730 Beobachtungen aus dem Datensatz gestrichen.

Schliesslich wurden noch 116 Beobachtungen aufgrund eines bekannten statistischen Kriteriums «Boxplot» gelöscht. Im Rahmen von Analysen pro Anbieter strich man bei diesen alle Beobachtungen, deren Wert jenseits des

- 25. Perzentils $-3 \cdot (75-25. \text{ Perzentil})$
- 75. Perzentils $+ 3 \cdot (75-25. \text{ Perzentil})$

lag.

Diese Werte gelten in der statistischen Fachliteratur als sogenannte Ausreisser. Nach Anwendung dieser Methoden musste eine FDA aus der Stichprobe genommen werden, da nach der Kontrolle nur noch zwei (sehr hohe) Löhne verblieben. Diese hätten die Endresultate aufgrund eines relativ hohen Gewichts nach oben verzerrt.

3.10 Endstichprobe

Die Zahl der gestrichenen Beobachtungen ist beträchtlich (3'018, d.h. 13.2% der betrachteten Arbeitnehmenden), aber das gewährleistet eine sehr hohe Qualität der für die Berechnung der Resultate verwendeten Daten. Es ist ausserdem festzuhalten, dass der Anteil der gestrichenen Arbeitnehmenden je Schicht gleich gross ist, in geringerem Mass aber auch je Unternehmen, was aus statistischer Sicht wesentlich ist, um keine Repräsentativitätsverzerrungen herbeizuführen.

	Grösse der Stichprobe (Unternehmen)
Anfangsstichprobe	22809
gestrichene Beobachtungen	2902
davon mit dem Kriterium «Boxplot»	116
Endstichprobe	19907

Tabelle 2 Streichungsprozess der heiklen Beobachtungen

Die verwendete Endstichprobe bleibt bedeutend, da sie über 79% aller Arbeitnehmenden der Mutterpopulation darstellt (d.h. 19'907 von einem gewichteten Total von 25'157).

Kapitel 4

Methoden

4.1 Deskriptive Statistik

4.1.1 Messinstrumente

Die statistischen Masse variieren je nach Art der analysierten Variablen. Nachfolgend wird dargelegt, wie das BAKOM die Resultate präsentiert.

- In manchen Fällen werden die Resultate in Form von Boxplots oder Histogrammen präsentiert. Mit diesen Diagrammart kann die Häufigkeitsverteilung der Beobachtungen dargestellt werden. Die Boxplots in diesem Dokument sind wie folgt aufgebaut: Das Zentrum des Kastens ist der Median. Die Grenzlinien des Kastens sind das 25. und 75. Prozentil. Die Grenzlinien entsprechen dem 10. und 90. Prozentil.

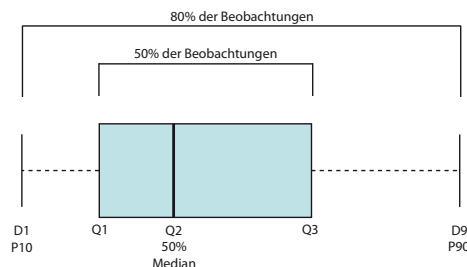


Abbildung 1 *Praktische Erläuterung dessen, was ein Boxplot misst*

Der Median oder Zentralwert ist der Wert, der eine Gesamtheit von in aufsteigender Reihenfolge geordneten Beobachtungen in zwei gleich grosse Hälften teilt: Für die eine Hälfte der Beobachtungen (50%) liegt die Variable über dem Median, während sie für die andere Hälfte darunter liegt. Im Unterschied zum arithmetischen Mittel ist der Median eine von den Extremwerten unabhängige Schätzfunktion. Weitere Quantile werden nach derselben Logik berechnet: Die Quartile (Q1, Q2, Q3), Dezile (D1, D2, ... D9) und Perzentile (P1, ...P10, ... P90, ... P99) teilen die Gesamtheit der Beobachtungen in vier bzw. zehn bzw. hundert gleich grosse Teile.

- In anderen Fällen werden Balkendiagramme verwendet, welche die Proportionen verschiedener Kategorien darstellen. Die Summierung der Balken pro Kategorie entspricht immer 100% der Beobachtungen für die jeweilige Kategorie.

4.1.2 Präsentation der Resultate

Die Resultate werden immer nach den drei für die Schichtung verwendeten Unternehmensgrößen präsentiert.

Es muss an dieser Stelle betont werden, dass die Untersuchung nach den drei FDA-Grössenkategorien eine von vielen möglichen Aspekten der Auswertung bildet. Weitere Möglichkeiten wären beispielsweise, alle Auswertungen aus dem Blickwinkel der Geschlechterfrage zu tätigen, die Branche in Sub-Branchen aufzuteilen oder sie auf das Niveau der einzelnen FDA aufzuschlüsseln. Aufgrund der Übersichtlichkeit hat das BAKOM für die ganze Studie denselben Auswertungsaspekt angewendet. Die Absicht des BAKOM war aber nicht, über die Grösse der Unternehmen wertende Schlussfolgerungen zu ziehen oder eine Unterscheidung des Begriffs der Branchenüblichkeit für diese Grössenkategorien zuzulassen. Dieser Aspekt dient lediglich dem erhöhten Informationsgehalt, wobei gesagt werden muss, dass sich nicht alle Unterschiede, die sich durch diese Kategorisierung herausstellen, vollständig auf die Grösse des Unternehmens zurückführen lassen. Grössere Unternehmen haben oft eine andere strategische Ausrichtung als kleine Unternehmen. Sie sind tendenziell stärker diversifiziert, während kleine Unternehmen zum Teil sehr spezialisiert sind. Überhaupt ist die Branche sehr heterogen, was die Dienstleistungen und Produkte angeht.

4.1.3 Genauigkeit der Resultate

Das 95%-Vertrauensintervall ist ein Massstab für die Genauigkeit der Statistik. Es grenzt den Bereich ein, in dem der tatsächliche Median mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit enthalten ist. Je kleiner dieses Intervall ist, desto besser ist die Schätzqualität. Die Schätzungen der untersuchten Statistiken (Median, Verhältnis) liegen zwischen einem unteren und einem oberen Grenzwert. Deren Berechnung ist in den Erläuterungen des Package 'Survey' der Software R beschrieben.

Um die Präsentation der Resultate möglichst einfach zu gestalten, werden die Vertrauensintervalle in diesem Bericht nicht veröffentlicht. Sie können gegebenenfalls auf Anfrage in unserer Abteilung eingesehen werden.

4.2 Modellierung der Löhne

Heute wird in der Praxis und in der Wirtschaftsliteratur klar anerkannt, dass die Entlohnung von Arbeitnehmenden zu einem grossen Teil von objektiven Determinanten abhängt, welche die Festlegung eines Lohnniveaus ermöglichen. Diese Beziehung wird oft mit Hilfe der ökonometrischen Methode der Lohngleichung modelliert.

Diese Gleichung koppelt den Lohn (erklärte Variable) an Elemente, die ihn beeinflussen (erklärende Variablen), wie zum Beispiel individuelle Merkmale des Arbeitnehmenden (Dienstalter, Erfahrung, Bildungsniveau) und Eigenschaften seiner Stelle (hierarchische Stellung, erforderliches Qualifikationsniveau, Tätigkeitsbereich, Dienstort). Weitere Variablen können gegebenenfalls hinzugefügt werden. Mit anderen Worten: Mit diesem Ansatz kann auf Branchenstufe der Einfluss jedes Faktors zur Festlegung des Lohnniveaus gemessen werden.

Derzeit ermöglichen mehrere Ansätze die Schätzung einer Lohngleichung. In seiner ersten Erhebung hatte sich das BAKOM für die Quantilsregression entschieden. In seinem Expertenbericht neigt Prof. Flückiger eher zur klassischen Regression mit fixen Unternehmenseffekten. In der vorliegenden Erhebung beschloss das BAKOM, die beiden Modellarten zu schätzen, die im konkreten Fall einer Evaluation der Einhaltung der Lohnfestsetzungen einander gegenübergestellt würden.

4.2.1 Spezifizierung der Lohngleichungen

Die entwickelten Modelle sind gleicher Art. Sie ermöglichen es, den Logarithmus des standardisierten Jahresbruttolohns mit Hilfe der erklärenden Variablen vorherzusagen. Dabei ist anzumerken, dass nur

die vollständigen Antworten für die Variablen des Modells berücksichtigt wurden (19'907 Arbeitnehmende in 42 Unternehmen). 15 Attribute wurden einbezogen deren Definitionen im Anhang B eingesehen werden können. Dazu gehören die individuelle Attribute der Arbeitnehmenden und des Arbeitsplatzes. Von jeder Variable wird ein Einflussfaktor auf den Lohn abgeleitet. Diese Koeffizienten ermöglichen schliesslich für alle Profile die Schätzung eines Durchschnitts- oder Medianlohns sowie Lohngrenzen. Diese Koeffizienten erlauben es den Bereich einzugrenzen, in denen die Löhne als branchenüblich betrachtet werden könnten.

4.2.2 Ausgeschlossene erklärende Variablen

Auf den Rat von Prof. Flückiger hin und im Gegensatz zur ersten Erhebung beschloss das BAKOM, zwei erklärende Variablen der Lohngleichung auszuschliessen: Geschlecht und Nationalität. Diese Ausschlüsse sind nötig, denn eine Beibehaltung würde Ungleichheiten in Bezug auf das Geschlecht oder die Nationalität reproduzieren. Dabei würde sich auch das Problem der Wahl des Referenzlohns stellen. Das BAKOM möchte nur erklärende Faktoren berücksichtigen, die direkt mit den erbrachten Leistungen verknüpft sind. Ausserdem zeigten frühere Studien gleicher Art, dass diese Ausklammerung die Qualität der Schätzung nur geringfügig beeinträchtigt.

4.2.3 Grenzen der Lohngleichung

Unabhängig von der angewandten Methode gilt für das Lohnschätzungsmodell, dass es nur die Lohn-determinanten berücksichtigt, für die es über Informationen verfügt. Gewisse Variablen wie die Anzahl Jahre Berufserfahrung der Arbeitnehmenden gehören nicht zur Erhebung, konnten aber aufgrund von anderen Variablen wie dem Alter annähernd bestimmt werden. Es gibt jedoch zusätzliche Faktoren, für die keine Annäherung möglich ist. In der Regel sind die genannten Beispiele einerseits die Beherrschung bestimmter Sprachen und andererseits die an bestimmte spezifische Fähigkeiten geknüpften Zusatzprämien. Man darf jedoch nicht vergessen, dass das Schätzungsmodell sehr gut ist, denn etwa 80% der Unterschiede zwischen den Löhnen werden durch das Modell erklärt.

Kapitel 5

Resultate

Die in diesem Kapitel präsentierten Resultate beruhen auf einer Stichprobe von 19'907 Arbeitnehmenden 43 Fernmeldedienstleisterinnen. Diese Unternehmen wurden nach einem stratifizierten Stichprobenplan ausgewählt. Die Resultate sind jeweils gewichtet und stellen somit die gesamte Branche dar (21'830 Stellen in 216 Unternehmen).

In diesem Kapitel werden im ersten Unterkapitel die Strukturmerkmale der Fernmeldedienstleisterinnen eindimensional untersucht. Danach folgt im zweiten Unterkapitel die Beschreibung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen. In diesem werden die zeitlichen Aspekte beleuchtet: die Arbeitszeit und der Ferienanspruch. Zudem werden die ergänzenden Leistungen der Arbeitgeber noch dargestellt. Dem Lohn wird ein separates Kapitel gewidmet.

5.1 Strukturmerkmale der Branche

5.1.1 Struktur nach Geschlecht

	Mann	Frau
Grosse Unternehmen	69	31
Mittlere Unternehmen	78	22
Kleine Unternehmen	78	22
Total	70	30
Anzahl Mitarbeiter	15324	6506

Tabelle 3 *Mitarbeiteranteil nach Geschlecht und Unternehmensgrösse (in Prozent sowie in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)*

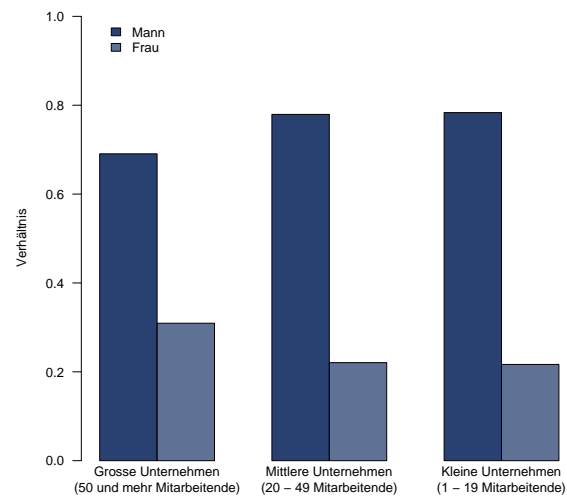


Abbildung 2 Mitarbeiteranteil nach Geschlecht und Unternehmensgrösse

Der Frauenanteil der Branche beträgt rund 30 Prozent. Gemäss der Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik (BfS) sind 45 Prozent aller erwerbstätigen Personen in der Schweiz Frauen. Relativ zum Gesamtarbeitsmarkt gibt es also in der Branche wenige Frauen. Die Branche der Fernmeldediensteanbieterinnen ist also eher eine Männerwelt.

Der Frauenanteil reicht bei den erhobenen FDA von 0 bis zu 79 Prozent. Es gibt nur vier Unternehmen, welche mehr als 50 Prozent Frauen beschäftigen. Unternehmen mit einer hohen Frauenquote haben mehrheitlich Verkaufscharakter bzw. sind Service-Center, wohingegen die Unternehmen mit einer niedrigen Frauenquote eher Produktionscharakter haben und oft im Bereich des Infrastruktur- und Systemmanagements tätig sind.

5.1.2 Struktur nach Alter

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	26	31	38	46	53
Mittlere Unternehmen	24	28	35	43	52
Kleine Unternehmen	23	28	36	44	55
Total	25	30	38	46	53

Tabelle 4 Altersquantile nach Unternehmensgrösse (in Jahren)

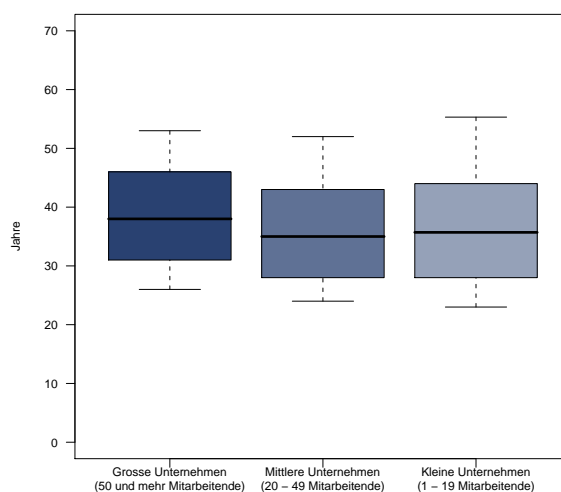


Abbildung 3 Altersquantile nach Unternehmensgrösse (in Jahren)

Zwischen den drei Grössenkategorien gibt es keine erheblichen Unterschiede in der Altersstruktur; das Medianalter liegt zwischen 34 und 38 Jahren. Anhand der Darstellung oben kann festgestellt werden, dass sich ca. 50 Prozent der Mitarbeitenden in der Alterskategorie von 30 bis 45 Jahren und ca. 80 Prozent in der Alterskategorie von 25 bis 55 Jahren befinden.

Wenn man die Unternehmen einzeln betrachtet, sieht man, dass die Standardabweichung für die Variable „Alter“ jedoch sehr hoch ist: Beim Anbieter mit der jüngsten Altersstruktur liegt das Durchschnittsalter bei 24 Jahren, beim Anbieter mit der ältesten Altersstruktur dagegen bei 46 Jahren. Besonders viele Unterschiede im Bezug auf die Altersstruktur gibt es in der Kategorie der kleinen Unternehmen.

Im Vergleich zum Gesamtschweizerischen Arbeitsmarkt ist die Branche der Fernmeldediensteanbieterinnen eher eine junge Branche, denn die SAKE weist die Kategorie der 40 bis 54-jährigen als die stärkste aus, wohingegen bei den Fernmeldediensteanbieterinnen 50 Prozent der Mitarbeiter jünger als 38 Jahre sind (siehe Tabelle oben).

5.1.3 Struktur nach Nationalität

	Schweizer	Ausländer
Grosse Unternehmen	81	19
Mittlere Unternehmen	82	18
Kleine Unternehmen	89	11
Total	82	18
Anzahl Mitarbeiter	17853	3977

Tabelle 5 Mitarbeiteranteil nach Nationalität und Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)

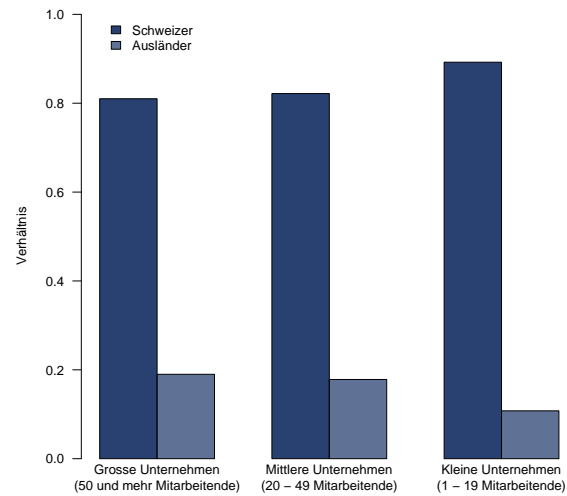


Abbildung 4 Mitarbeiteranteil nach Nationalität und Unternehmensgrösse

In der relevanten Branche arbeiten knapp 20 Prozent Ausländer. Das liegt etwas unter dem Ausländeranteil über alle Berufsgruppen der Erwerbstätigen in der Schweiz, der laut SAKE knapp über 20 Prozent liegt.

Die Grossunternehmen kommen dem branchenunabhängigen Schnitt näher als die Kleinunternehmen.

5.1.4 Struktur nach Ausbildung

	Kat 1	Kat 2	Kat 3	Kat 4	Kat 5	Kat 6	Kat 7	Kat 8
Grosse Unternehmen	7	22	21	1	5	40	4	0
Mittlere Unternehmen	4	10	14	0	3	64	3	1
Kleine Unternehmen	2	3	26	0	4	62	1	2
Total	6	20	21	1	5	43	4	0
Anzahl Mitarbeiter	1375	4423	4592	114	1055	9357	825	88

Kat 1 = Universitäre Hochschule (Uni/ETH)

Kat 2 = Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) inklusive nachträglich erworbener Fachhochschultitel FH

Kat 3 = Höhere Berufsausbildung, höhere Fachschule

Kat 4 = Lehrpatent

Kat 5 = Matura

Kat 6 = Abgeschlossene Berufsausbildung, die in der Regel zum Erwerb eines eidgenössischen oder kantonalen Fähigkeitszeugnisses führt

Kat 7 = Obligatorische Schule ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Kat 8 = Andere Ausbildungsabschlüsse

Tabelle 6 Mitarbeiteranteil nach Ausbildung und Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)

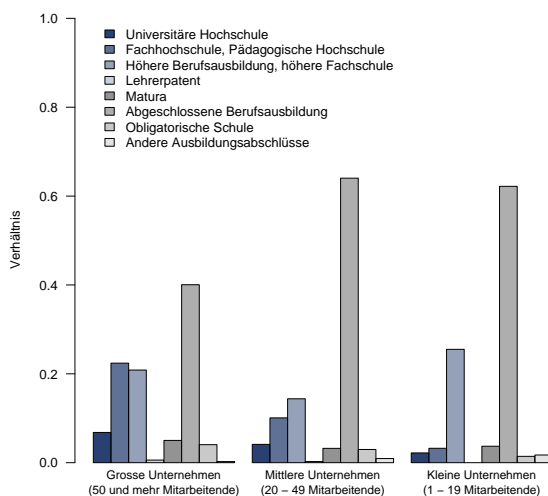


Abbildung 5 Mitarbeiteranteil nach Ausbildungsjahren und nach Unternehmensgrösse

Die Grossunternehmen haben die best gebildetsten Mitarbeitenden der Branche. Es fällt auf, dass in allen Unternehmenskategorien die Mehrheit der Mitarbeitenden eine Berufslehre als höchsten Bildungsabschluss hat. Dies entspricht ganz den schweizerischen, branchenunabhängigen Verhältnissen: Der höchste Abschluss von rund 38 Prozent der Berufstätigen ist die Berufslehre. Diese bilden somit auch bei der SAKE die grösste Kategorie.

Insgesamt ist die Branche gut gebildet. In die drei höchsten Ausbildungskategorien gehören rund 48% der Branchenmitarbeitenden. Also knapp die Hälfte hat eine höhere Berufsausbildung oder einen höheren Studienabschluss. Über alle Branchen gesehen sind dies nur 30 Prozent (SAKE).

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	12	12	15	16	16
Mittlere Unternehmen	12	12	12	15	16
Kleine Unternehmen	12	12	12	15	15
Total	12	12	13	16	16

Tabelle 7 Quantile der Ausbildungsjahre nach Unternehmensgrösse (in Jahren)

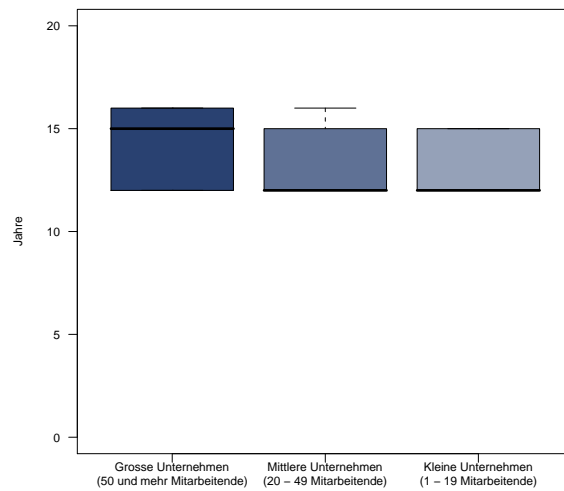


Abbildung 6 Ausbildungsjahre nach Unternehmensgrösse (in Jahren)

Die Variable „Ausbildung“ kann auch in Ausbildungsjahren betrachtet werden. Auch diese Grafik widerspiegelt die obigen Ergebnisse gut. Die Ausbildungsdauer beträgt nicht unter 12 Jahren (neun Jahre obligatorische Schulzeit plus drei Jahre für die Mindestdauer einer Berufslehre) und beträgt in den meisten Fällen nicht mehr als 15 Jahre. Die Mitarbeitenden in einem Grossunternehmen sind besser ausgebildet, was sich daran erkennen lässt, dass der Median der Ausbildungsjahre deutlich höher liegt als bei den beiden anderen Kategorien.

5.1.5 Struktur nach Beschäftigungsgrad

	0-0.50	0.50-0.90	0.90-1
Grosse Unternehmen	2	10	88
Mittlere Unternehmen	3	9	88
Kleine Unternehmen	6	10	85
Total	3	10	87
Anzahl Mitarbeiter	567	2170	19094

Tabelle 8 Mitarbeiteranteil nach Beschäftigungsgrad und nach Unternehmensgrösse (in Prozent)

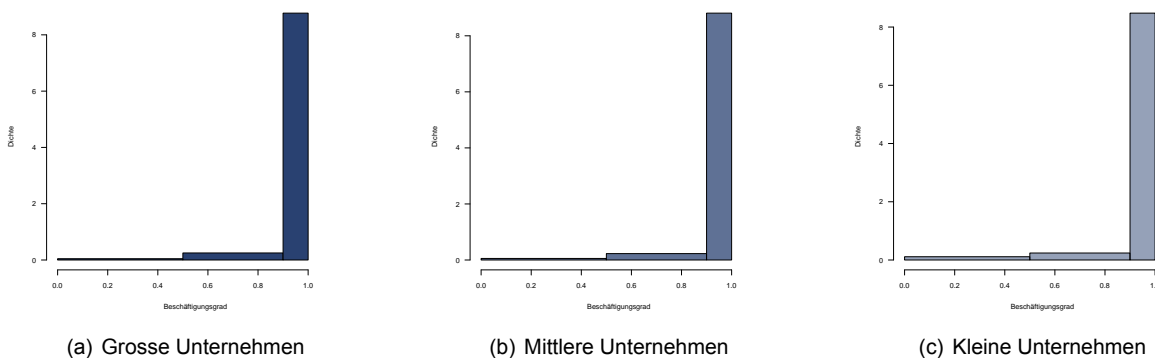


Abbildung 7 Die Verteilung des Beschäftigungsgrades nach Unternehmensgrösse

Die meisten Mitarbeitenden (87.7 Prozent), die in der Branche tätig sind, arbeiten Vollzeit (90-100%). Teilzeitbeschäftigte bilden die Ausnahme: nur 12.3 Prozent gesamthaft. Die Verteilung ist, wie aus der Tabelle ersichtlich wird, für alle FDA-Grössenkategorien ungefähr gleich.

Die Struktur des Beschäftigungsgrades in den einzelnen FDA ist jedoch sehr unterschiedlich. Es gibt Arbeitgeberinnen, welche ausschliesslich Vollzeitarbeitende beschäftigen und andere, welche mehrheitlich Mitarbeitende im Teilzeit-Pensum anstellen. Auffallend ist, dass die drei Arbeitgeberinnen mit dem grössten Anteil Teilzeit-Arbeitender allesamt mehrheitlich Frauen beschäftigen, welche folglich, wie oben beschrieben, vielfach in Service-Centern Verkaufsarbeiten erledigen.

Im Vergleich mit allen Erwerbstätigen in der Schweiz arbeiten bei Fernmeldediensteanbieterinnen sehr wenige Teilzeit. Zu 0-49% beschäftigt sind 12 Prozent, und zu 50-89% beschäftigt sind 17 Prozent aller Arbeitenden in der Schweiz.

5.1.6 Struktur nach Arbeitsvertrag

	Unbefristet	Befristet
Grosse Unternehmen	98	2
Mittlere Unternehmen	100	0
Kleine Unternehmen	100	0
Total	98	2
Anzahl Mitarbeiter	21393	437

Tabelle 9 Mitarbeiteranteil nach Art des Arbeitsvertrages und Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)

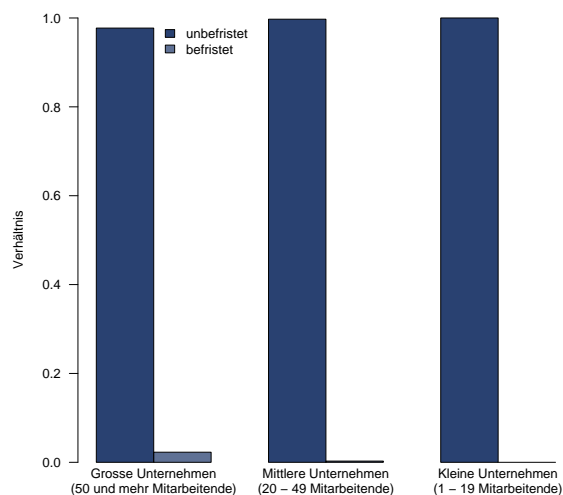


Abbildung 8 Mitarbeiteranteil nach Art des Arbeitsvertrages und Unternehmensgrösse

Nur zwei Prozent aller Beschäftigten der Branche haben einen befristeten Arbeitsvertrag und bilden somit die Ausnahme. Mittlere und kleine Unternehmen kennen diese Art von Vertrag so gut wie gar nicht. Im Branchenüberblick haben die Fernmeldediensteanbieterinnen vergleichsweise wenig befristete Verträge; nur 92 Prozent der Angestellten haben gesamthaft einen unbefristeten Vertrag.

5.1.7 Struktur nach Dienstjahren

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	0	1	5	9	20
Mittlere Unternehmen	0	1	4	7	17
Kleine Unternehmen	0	1	2	6	19
Total	0	1	4	8	20

Tabelle 10 Quantile der Dienstjahre nach Unternehmensgrösse (in Jahren)

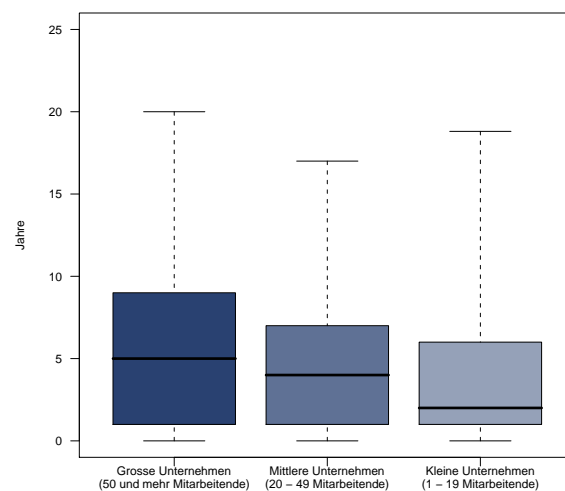


Abbildung 9 Dienstjahre nach Unternehmensgrösse (in Jahren)

Die Anzahl Dienstjahre, die der bzw. die Medianbeschäftigte der Branche im Jahr 2007 zählt, beträgt 4 Jahre (er/sie wurde also im Jahr 2003 eingestellt). Es ist klar, dass diese Aussage für die einzelnen Mitarbeitenden sehr variiert.

Der bzw. die Medianbeschäftigte der relevanten Branche arbeitet weniger lang bei seinem bzw. ihrer Arbeitgeberin als der bzw. die Medianerwerbstätige nach SAKE. Dieser bzw. diese arbeitet mehr als 5 Jahre im selben Betrieb. Im Vergleich haben die Fernmeldedienstanbieterinnen also eine hohe Personalfuktuation.

5.1.8 Struktur nach beruflicher Stellung

	Kat 1	Kat 2
Grosse Unternehmen	87	13
Mittlere Unternehmen	82	18
Kleine Unternehmen	80	20
Total	86	14
Anzahl Mitarbeiter	18790	3040

Kat 1 = ohne Kaderfunktion

Kat 2 = mit Kaderfunktion (keine Unterscheidung, ob unteres, mittleres, oberes etc. Kader)

Tabelle 11 Stellung im Unternehmen nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)

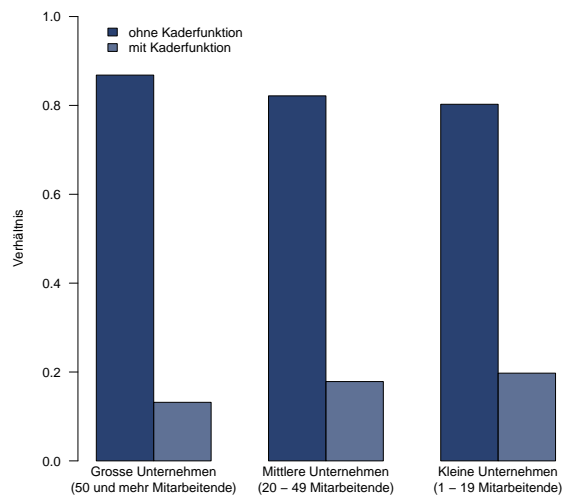


Abbildung 10 Stellung im Unternehmen nach Unternehmensgrösse

Anhand der ausgewerteten Daten der Fernmeldediensteanbieterinnen beträgt der Anteil der Mitarbeitenden mit Kaderfunktion insgesamt 14 Prozent. Der Anteil an Kadermitarbeitenden sinkt mit zunehmender Unternehmensgrösse.

5.1.9 Struktur nach Aufgabe/Tätigkeit

	Kat 1	Kat 2	Kat 3	Kat 4	Kat 5	Kat 6	Kat 7	Kat 8	Kat 9
Grosse Unternehmen	1	35	8	36	2	1	3	15	0
Mittlere Unternehmen	4	32	9	26	5	2	11	11	1
Kleine Unternehmen	8	29	8	17	5	0	16	13	5
Total	2	34	8	34	2	1	4	14	1
Anzahl Mitarbeiter	371	7408	1732	7349	533	246	953	3108	130

Kat 1 = Eingangs- / Ausgangslogistik
 Kat 2 = Produktion / Operations
 Kat 3 = Marketing / Vertrieb
 Kat 4 = Kundenservice / Verkauf / Shop
 Kat 5 = Forschung Entwicklung / Innovation
 Kat 6 = Personal
 Kat 7 = Informatik
 Kat 8 = Unterstützende Aufgaben
 Kat 9 = Andere

Tabelle 12 Tätigkeitsbereiche nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)

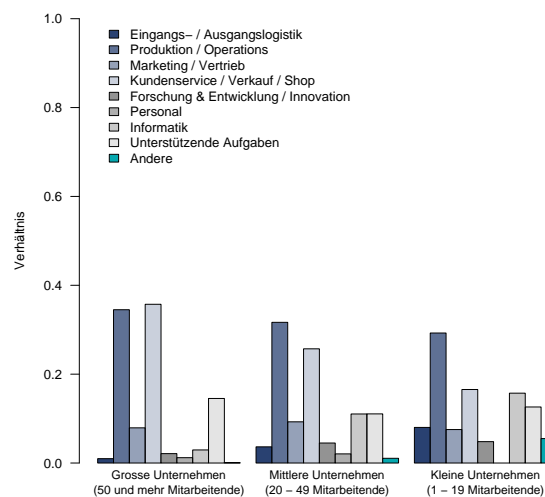


Abbildung 11 Tätigkeitsbereiche nach Unternehmensgrösse

Die FDA aller Grössen Kategorien weisen eine ähnliche Aufgabenteilung aus. Am meisten gebraucht werden Mitarbeitende in der Produktion. Einzig bei Grossbetrieben werden vergleichsweise mehr Leute für den Verkauf und den Kundenservice eingesetzt. Für die Informatik brauchen die Grossunternehmen verhältnismässig wenige Leute; in kleinen und mittleren Unternehmen ist die Informatik immerhin die dritt- bzw. viertgrösste Abteilung.

5.1.10 Struktur nach Anforderungen an die Aufgabe

	Kat 1	Kat 2	Kat 3	Kat 4
Grosse Unternehmen	8	34	49	8
Mittlere Unternehmen	15	40	38	7
Kleine Unternehmen	13	55	28	5
Total	9	36	47	8
Anzahl Mitarbeiter	1944	7948	10190	1748

Kat 1 = Höchst anspruchsvolle, schwierigste Aufgabenstellungen
 Kat 2 = Selbständiges, qualifiziertes Arbeiten
 Kat 3 = Einsatz der Berufs- und Fachkenntnisse
 Kat 4 = Einfache, repetitive Arbeiten

Tabelle 13 Anforderungsniveau nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)

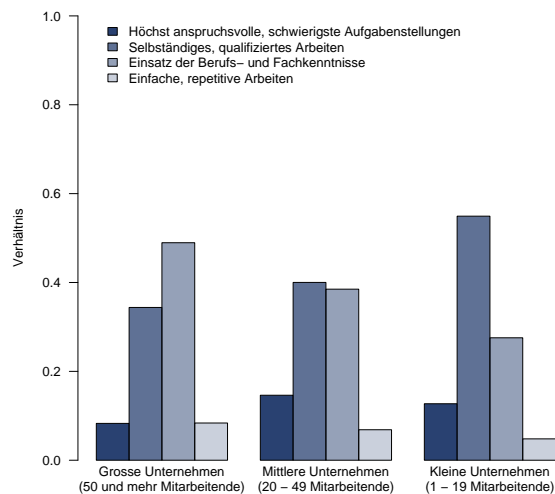


Abbildung 12 Anforderungsniveau nach Unternehmensgrösse

Je kleiner eine FDA, desto mehr Bedarf an selbständigen, qualifizierten Mitarbeitenden hat sie. Umgekehrt verhält es sich für Arbeitende mit Berufs- und Fachkenntnissen, sowie für die einfachen, repetitiven Arbeiten. Diese bilden in grösseren FDA einen höheren Anteil.

5.1.11 Struktur nach Wohn- und Arbeitsort

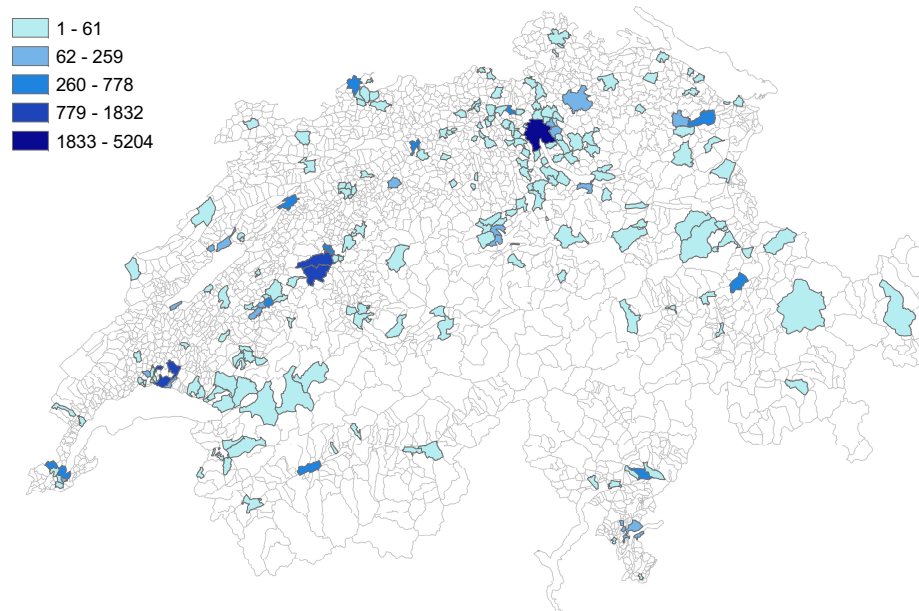


Abbildung 13 Anzahl Arbeitnehmende nach Arbeitsort (Gemeinde), eingeteilt nach 5 Grössenintervallen

Die Mitarbeitenden der Fernmeldedienstleisterinnen sind in den Hauptsiedlungsgebieten entlang der Verkehrsachsen in der ganzen Schweiz wohnhaft. Es bestätigt sich die Annahme, dass in den Bergkantonen (u.a. Wallis, Tessin, Graubünden, Uri, Schwyz, Glarus, Ob-/Nidwalden) die Siedlungsdichte von Mitarbeitenden wesentlich tiefer als in Gemeinden des Mittellands bzw. Gemeinden von Zentren (u.a. Zürich, Bern, Basel, Waadt, Solothurn) ist.

538 von 21830 Mitarbeitenden haben ihren Wohnort ausserhalb der Schweiz, was 2.5% der gesamten auswertbaren Datensätze entspricht.

Aufgrund der Verteilung der Wohnorte der Arbeitnehmenden erstaunt es daher nicht, dass sich die Arbeitsorte auf die Standorte Zürich, Bern und Lausanne konzentrieren.

Weitere wichtige Arbeitsstandorte für die Mitarbeitenden der Fernmeldedienstleisterinnen sind Olten und Biel sowie die Städte Genf, Basel, Chur und St. Gallen. An den Standorten Sion, Bellinzona, Lugano und Luzern arbeiten vergleichsweise wenige Arbeitskräfte der Fernmeldedienstbranche.

Insgesamt verteilen sich die Arbeitsstandorte der befragten Fernmeldedienstleisterinnen auf die ganze Schweiz, wobei sich die Mehrheit der Arbeitsplätze auf die erwähnten Zentren konzentriert. Bei den Gemeinden mit den meisten Arbeitsplätzen in der Fernmeldedienstbranche handelt es sich um Zürich (5868 Personen), Bern (1876 Personen), Köniz (1438 Personen), Lausanne (1'353 Personen), Biel (872 Personen), Olten (772 Personen), Otelfingen (676 Personen), Ittigen (614 Personen), Chur (505 Personen), Basel (457 Personen), St-Gallen (424 Personen) und Genf (418 Personen).

19.2 Prozent (d.h. 4187 Mitarbeitende) der Arbeitskräfte wohnen und arbeiten in derselben Gemeinde.

5.2 Branchenübliche Arbeitsbedingungen

5.2.1 Regelung der Bruttojahresarbeitszeit und des Ferienanspruchs

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	40	40	40	40	42
Mittlere Unternehmen	40	40	41	42	42
Kleine Unternehmen	40	40	42	42	42
Total	40	40	40	40	42

Tabelle 14 Quantile der Wochenarbeitszeit nach Unternehmensgrösse (in Stunden)

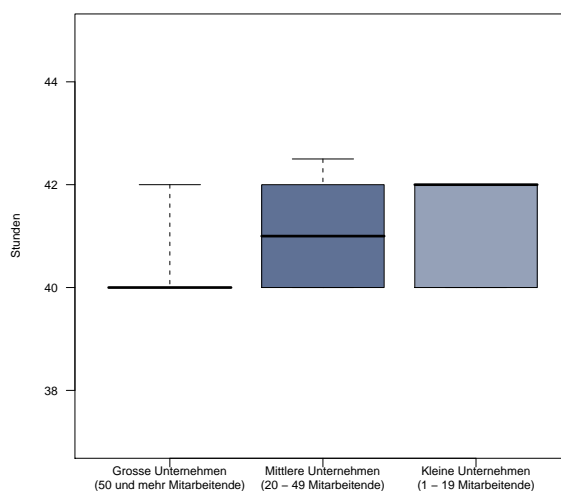


Abbildung 14 Wochenarbeitszeit nach Unternehmensgrösse (in Stunden)

Bei 84 Prozent aller Arbeitenden der Branche beträgt die Arbeitszeit für eine Vollzeitstelle 40 Stunden pro Woche. Beinahe der gesamte Rest arbeitet mehr; nur 0.38 Prozent aller Beschäftigten arbeitet weniger als 40 Stunden. Für eine Vollzeitstelle beträgt die Minimalarbeitszeit in der relevanten Branche 40 Stunden pro Woche, die Maximalarbeitszeit 42.5. Rechnet man das auf die Bruttojahresarbeitszeit hoch, ergibt sich eine Streuung von minimal 2080 bis maximal 2210 Jahresarbeitsstunden.

Der Median der Wochenarbeitszeit sinkt tendenziell, je mehr Mitarbeitende ein Unternehmen hat. Es ist jedoch eher die Ausnahme (7.92%), wenn die Wochenarbeitszeit ausserhalb des Rahmens zwischen 40 und 42 Stunden liegt.

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	20	25	25	25	25
Mittlere Unternehmen	20	20	23	25	25
Kleine Unternehmen	20	20	20	25	25
Total	20	22	25	25	25

Tabelle 15 Quantile der Ferientage pro Jahr nach Unternehmensgrösse

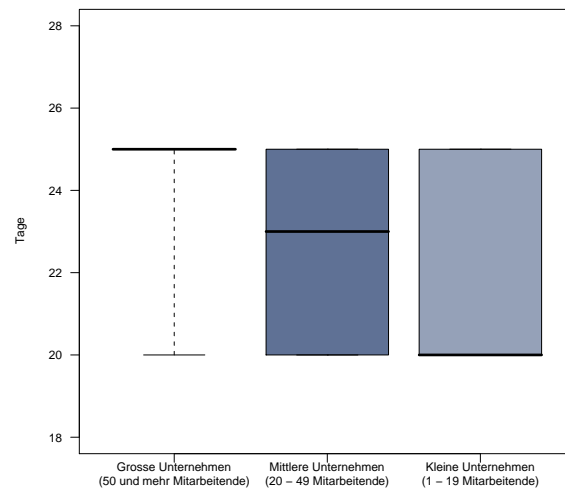


Abbildung 15 Ferientage pro Jahr nach Unternehmensgrösse

Der Medianarbeiter bzw. die Medianarbeiterin der Branche bekommt von seiner/ihrer Arbeitgeberin 5 Wochen Ferien zugesprochen. Gesamthaft sind es 77 Prozent der Branche. Es ist wiederum ein Unterschied bezüglich der Grösse der FDA zu erkennen: Die grösseren FDA haben tendenziell mehr Ferien, die kleineren tendenziell weniger. Alle FDA bieten jedoch zwischen 20 und 25 Tagen Ferien, d.h. jährlich zwischen vier und fünf Wochen.¹

Wie die kategoriale Analyse vermuten lässt, gleichen sich die Unterschiede im Bezug auf Arbeitszeiten oft nicht mit den Unterschieden bezüglich Ferien aus. Das bedeutet, wo mehr Stunden gearbeitet werden, werden tendenziell nicht mehr Ferien als Ausgleich gewährt. Das Gegenteil ist eher der Fall. Es macht in den meisten Fällen einen Unterschied, ob man in einem kleinen oder in einem grossen Unternehmen arbeitet. Mitarbeitende eines Grossunternehmens haben tendenziell ein tieferes Wochen-Soll und mehr Ferienanspruch als solche in kleineren Unternehmungen.

5.2.2 Fringe Benefits

	Nicht vorhanden	Vorhanden
Grosse Unternehmen	6	94
Mittlere Unternehmen	46	54
Kleine Unternehmen	84	16
Total	14	86
Anzahl Mitarbeiter	3070	18759

Tabelle 16 Existenz von Fringe Benefits nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)

¹Der Ferienanspruch wird wie folgt definiert: Zugesicherter, minimaler Ferienanspruch für eine Vollzeitstelle in Tagen pro Jahr gemäss generellen Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsvertrag. Minimal bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der kleinste Ferienanspruch im Unternehmen übernommen wird (das heisst den z.B. altersbedingten Abstufungen des Ferienanspruchs wird hier keine Rechnung getragen).

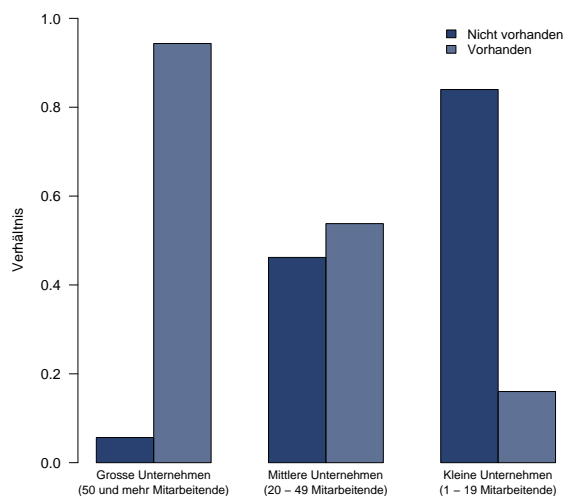


Abbildung 16 Existenz von Fringe Benefits nach Unternehmensgrösse

88 Prozent aller Mitarbeitenden der Branche können von einem Angebot an Fringe Benefits profitieren. Jedoch ist die Grenze zwischen jenen FDA, welche Fringe Benefits anbieten, und jenen, welche keine anbieten, nicht sehr scharf gezeichnet. Unter den Angaben derjenigen FDA, welche über ein Fringe Benefit-Angebot verfügen, gibt es grosse Unterschiede. Beispielsweise weist eine FDA sehr umfangreiche Fringe Benefits aus, welche unter anderem kostenloses Fitness, Firmenwagenangebot und kostenlose ärztliche Beratung beinhalten. Aber auch Unternehmen, welche sich am Arbeitsweg und / oder an den Mahlzeiten der Angestellten beteiligen (etwa durch Vergünstigungen auf Mahlzeiten in der Kantine und Rabatten auf ÖV-Abonnemente), sind in dieser Gruppe enthalten. Das Angebot an Fringe Benefits beschränkt sich hauptsächlich auf folgende Leistungen (Einzelnennungen):

- Angebote zur Verbilligung des öffentlichen Verkehrs (u.a. Halbtax-Abo) bzw. des privaten Verkehrs (u.a. Pauschale bei Autokauf, Mitbenützung von Geschäftsfahrzeugen);
- Angebote zur Verbilligung der Verpflegung (u.a. Kantine); Angebote zur Verbilligung der eigenen Produkte (u.a. Preisplan für Mitarbeitende);
- Angebote zur Verbilligung von Drittprodukten (u.a. Sportangebote, Reiseangebote, Computerkauf, Wäscheservice).

Es sind mehrheitlich grössere Unternehmen, welche Fringe Benefits anbieten, was zu erwarten war, denn es fällt Grossunternehmen aufgrund der grossen Zahl an Mitarbeitenden leichter, Vergünstigungen auszuhandeln.

5.2.3 Familien- und Kinderzulagen

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	160	170	240	240	240
Mittlere Unternehmen	160	160	170	230	250
Kleine Unternehmen	170	170	180	250	326
Total	160	170	240	240	240

Tabelle 17 Quantile der Familien- und Kinderzulagen pro Monat nach Unternehmensgrösse

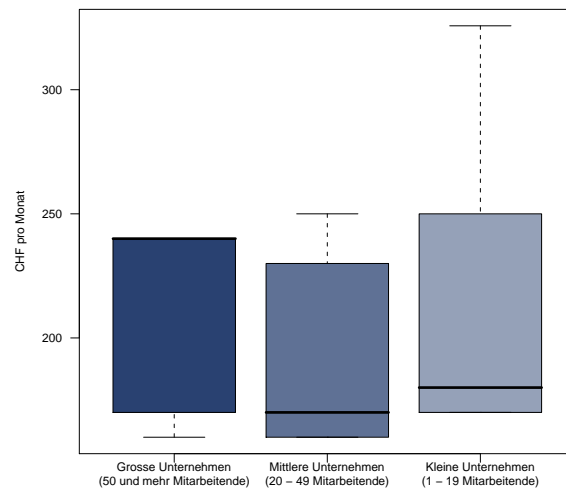


Abbildung 17 Familien- und Kinderzulagen pro Monat nach Unternehmensgrösse

Kinder- und Familienzulagen bewegen sich im Feld von CHF 160 bis 450 pro Monat. Die Zulagen richten sich meistens nach den kantonalen Bestimmungen. Dies lässt sich auf Grund der Häufigkeit der drei oft genannten Beträge 160, 170 und 200 vermuten. Ersterer entspricht dem Mindestbetrag des Kantons Bern, zweiterer dem der Kantone Zürich und Aargau und letzterer dem Mindestbetrag von 16 weiteren Schweizer Kantonen.

Der Median liegt für die Kategorie der Grossunternehmen deutlich höher als bei den anderen Kategorien. Jedoch ist die Streuung des Auszahlungsbetrages viel grösser für die kleineren Unternehmen. Es gibt also kleine Unternehmen, welche deutlich mehr Familienzulagen bezahlen als Grossunternehmen; sie haben in dieser Untersuchung jedoch nur ein geringes Gewicht aufgrund der kleinen Zahl an Mitarbeitenden.

	Mehr als Mindestbetrag	Mindestbetrag
Grosse Unternehmen	73	27
Mittlere Unternehmen	15	85
Kleine Unternehmen	33	67
Total	68	32
Anzahl Mitarbeiter	14774	7056

Tabelle 18 Anteil Mitarbeiter, welche den kantonal geregelten Mindestbetrag der Familien- und Kinderzulagen erhalten, nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)

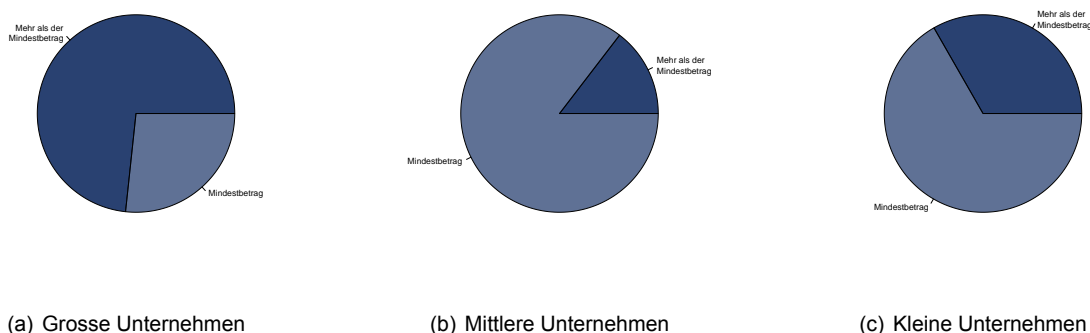


Abbildung 18 Anteil Mitarbeiter, welche den kantonal geregelten Mindestbetrag der Familien- und Kinderzulagen erhalten nach Unternehmensgrösse (in Prozent)

Eine genauere Betrachtung der Beträge zeigt, dass 32% der Arbeitnehmenden genau den kantonal vorgeschriebenen Betrag ausbezahlt bekommen. Einige Anbieterinnen gehen deutlich über die kantonalen Vorschriften hinaus. Die Höhe der Kinderzulagen hängt also nicht nur von den kantonalen Vorschriften ab, sondern auch stark von der jeweiligen Unternehmenspolitik.

5.2.4 Andere Zulagen

Rund die Hälfte der befragten FDA machte Angaben zur Entlohnung von Überstunden. Wegen den fehlenden Angaben ist eine verlässliche statistische Auswertung für die ganze Branche nicht realisierbar. Bei den FDA, welche eine Angabe gemacht haben, zeigte sich, dass die Mehrheit die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt, so wie es das Gesetz (OR Art. 321c) vorsieht. Das Prinzip, Überzeit mit derselben Anzahl Zeit zu kompensieren (Mindestanforderung per Gesetz) oder sogar einen Zeitzuschlag zu gewähren, wurde auch einige Male von den befragten FDA erwähnt.

Bei der Schicht-, Nacht- oder Sonntagsarbeit sowie dem Pikettdienst stellt sich dasselbe Problem wie bei den Überstunden. Nicht jede FDA hat dazu Angaben gemacht. Eine Aussage über die Branchenüblichkeit ist wiederum nicht möglich. Ausserdem beinhaltet Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit offenbar verschiedene Tarifstufen, welche im Fragebogen nicht so detailliert nachgefragt wurden. Es konnte leider keine Auswertung dieser Angaben vorgenommen werden. Für den Pikettdienst konnte aus den Angaben, die von einem Teil der FDA gemacht wurden, einen Betrag von CHF 140 bis 750 pro Woche Pikettdienst entnommen werden. Allerdings ist die Anzahl Arbeitsstunden, die eine solche Woche umfasst, unbekannt. Die Vergleichbarkeit dieser Daten ist wiederum nicht gewährleistet.

Unter „Sonstige Zulagen“ wurden folgende genannt: Krankenkassenzulage (CHF 150 - 350 pro Monat), Prämienvergünstigungen, Entschädigung für Mahlzeiten (CHF 150 pro Monat), CHF 125 pro Monat bei sogenannter „home office allowance“, ÖV-Zulagen in Form von Bargeld oder Reka-Checks, Entschädigung für die Arbeit als Supervisor (CHF 2.50 pro Stunde), Störungsdienst (CHF 950 pro Woche), Kleiderzulage für Pikett-Leistende (CHF 250 pro Jahr).

5.2.5 Mutterschaftsurlaub

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	70	80	80	80	80
Mittlere Unternehmen	70	70	70	80	80
Kleine Unternehmen	70	70	70	75	80
Total	70	80	80	80	80

Tabelle 19 Mutterschaftsurlaub nach Unternehmensgrösse (in Arbeitstagen)

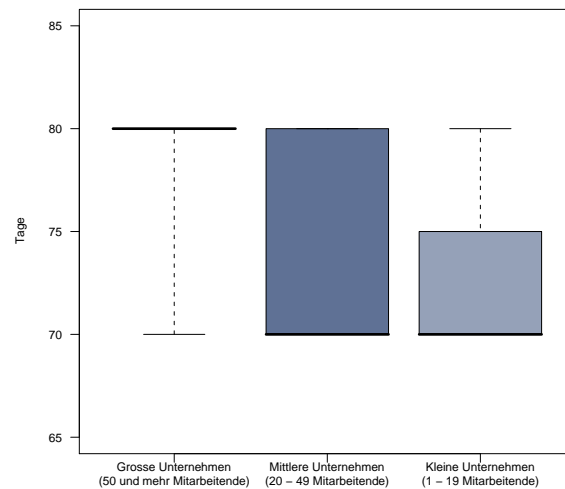


Abbildung 19 Mutterschaftsurlaub (in Arbeitstagen)

Für den Mutterschaftsurlaub zeigt sich ein sehr einheitliches Bild. Das liegt daran, dass das Minimum gesetzlich geregelt ist. So kommt es, dass viele FDA, welche 19 Prozent der Branchenmitarbeitenden beschäftigen, 14 Wochen (=70 Arbeitstage) Mutterschaftsurlaub gemäss gesetzlicher Mindestvorschrift bezahlen.

Für alle anderen FDA liegt die Anzahl Urlaubswochen höher. Eine beachtliche Zahl, nämlich 80% der Mitarbeiterinnen, bekommt 16 Wochen (=80 Arbeitstage) Mutterschaftsurlaub zugesprochen. Der Median liegt bei mittleren und kleineren Unternehmen beim durch Art. 329f OR festgelegten gesetzlichen Minimum, das heisst bei 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Für Grossunternehmen liegt er 2 Wochen höher, bei 80 Urlaubstagen. Somit liegt auch das Gesamtbranchenmittel bei 80 Tagen. 0.5% der Mitarbeiterinnen dürfen von besonders grosszügigen Leistungen profitieren, nämlich von 18 bzw. 20 bezahlten Urlaubswochen.

Interessant ist, dass diese Mitarbeiterinnen alle in der französischsprachigen Schweiz arbeiten. Weiter fällt auf, dass diejenigen FDA, die den Urlaub bei einer Adoption grosszügig ausgestalten, auch alle mehr Mutterschaftsurlaub gewähren, als das Gesetz vorschreibt. In der Erhebung gaben zwei FDA an, den Mutterschaftsurlaub nicht explizit geregelt zu haben. Für diese Mitarbeiterinnen wurde angenommen, dass ihnen das gesetzliche Minimum gewährt wird.

5.2.6 Vaterschaftsurlaub

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	1	5	10	10	10
Mittlere Unternehmen	0	1	1	5	5
Kleine Unternehmen	0	0	2	5	5
Total	1	5	10	10	10

Tabelle 20 Quantile des Vaterschaftsurlaubes nach Unternehmensgrösse (in Arbeitstagen)

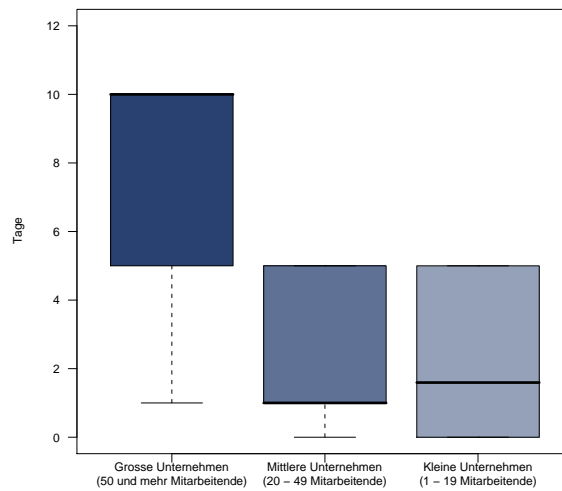


Abbildung 20 *Vaterschaftsurlaub nach Unternehmensgrösse (in Arbeitstagen)*

Bezüglich des Vaterschaftsurlaubes gibt es keine gesetzliche Regelung. Entsprechend verschieden wird er von den FDA gehandhabt. Drei Formen des Vaterschaftsurlaubes scheinen jedoch üblich zu sein: einerseits wird 13 Prozent der Mitarbeiter der Tag der Geburt als Urlaubstag gewährt. 20 Prozent wird eine Woche, 58 Prozent zwei Wochen Vaterschaftsurlaub gewährt. Der Median liegt demnach auch bei zwei Wochen. Die nächsthäufigste Form des Vaterschaftsurlaubes ist jedoch, ihn gar nicht zu bezahlen.

5.2.7 Urlaub bei einer Adoption

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	0	0	10	10	10
Mittlere Unternehmen	0	0	0	0	20
Kleine Unternehmen	0	0	0	3	3
Total	0	0	10	10	10

Tabelle 21 *Quantile der Urlaubstage bei der Adoption eines Kindes nach Unternehmensgrösse*

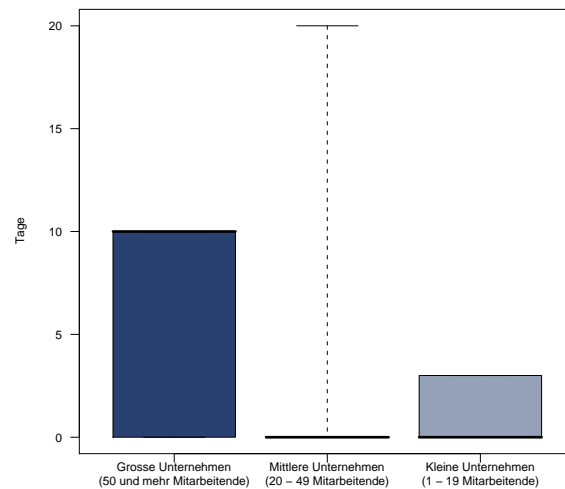


Abbildung 21 Urlaubstage bei der Adoption eines Kindes nach Unternehmensgrösse

Zur Adoption wurden wenige Angaben gemacht, was darauf hinweist, dass diese Frage sich wahrscheinlich in den meisten Unternehmen noch nie so gestellt hat und deshalb nicht explizit geregelt ist. Die FDA, welche keine Angaben gemacht haben, werden in diesem Zusammenhang gleich behandelt, wie jene, die „0“ Urlaubstage angeben.

Die Abbildung zeigt also nicht unbedingt, dass grosse Unternehmen grosszügiger sind, sondern, dass bei Grossunternehmen der Bezug von Urlaub detaillierter reglementiert ist und auch sein sollte, da sonst bei sehr vielen Mitarbeitenden deren Gleichbehandlung gar nicht vollzogen werden könnte.

Für 31 Prozent der Branchenmitarbeitenden sind keine Urlaubstage bei der Adoption eines Kindes vorgesehen, beziehungsweise es gibt kein Reglement dazu. Für 0.7 Prozent der Branche ist die Adoption eines Kindes dem Mutterschaftsurlaub gleichgesetzt (das heisst 16 bzw. 18 Ferienwochen) und bildet somit die absolute Ausnahme. Üblicher ist, dass 10 Tage Adoptionsurlaub gewährt wird, so bei 58% der Branchenmitarbeitenden. Somit wird der branchenübliche Adoptionsurlaub dem branchenüblichen Vaterschaftsurlaub gleichgesetzt.

5.2.8 Urlaub für die eigene Hochzeit

	1 Tag	2 Tage	3 Tage	5 Tage	6 Tage
Grosse Unternehmen	1	94	5	0	0
Mittlere Unternehmen	19	25	50	6	0
Kleine Unternehmen	0	75	21	0	4
Total	2	90	8	0	0
Anzahl Mitarbeiter	346	19683	1674	45	82

Tabelle 22 Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen bei der eigenen Hochzeit und nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)

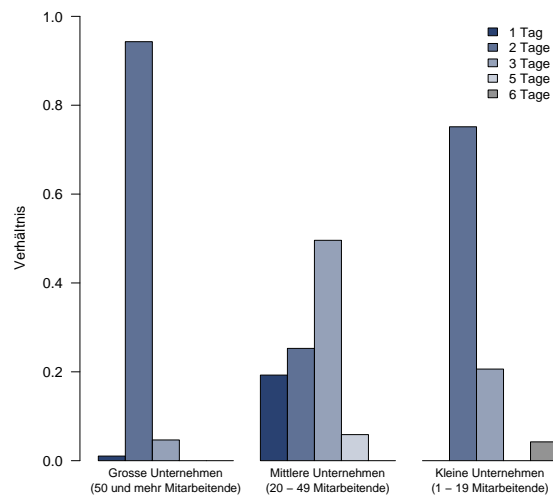


Abbildung 22 Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen bei der eigenen Hochzeit und nach Unternehmensgrösse

Bei der eigenen Hochzeit gewährt die Mehrheit der FDA an ihre Mitarbeiter (an 91 Prozent) zwei Tage Urlaub. Bei den Grossunternehmen sieht das Ergebnis ziemlich uniform aus; bei den anderen Kategorien ist die Streuung grösser: Es gibt viele Mitarbeitende, die auch mehr Tage dafür frei bekommen.

5.2.9 Urlaub für die Hochzeit Dritter

	0 Tage	1 Tag
Grosse Unternehmen	85	15
Mittlere Unternehmen	53	47
Kleine Unternehmen	21	79
Total	78	22
Anzahl Mitarbeiter	17123	4707

Tabelle 23 Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen bei der Hochzeit eines Dritten und nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitender für die Gesamtbranche)

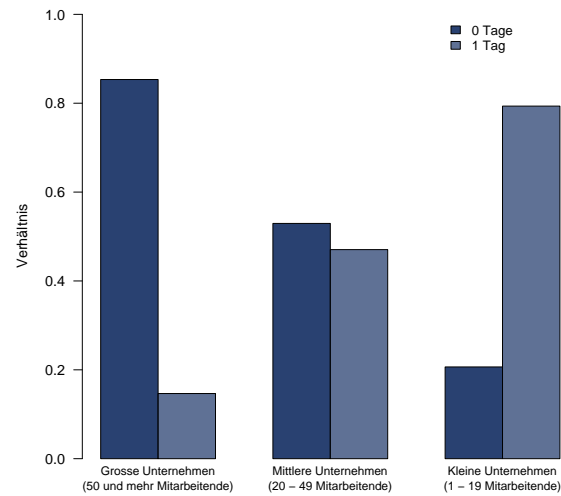


Abbildung 23 Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen bei der Hochzeit eines Dritten und nach Unternehmensgrösse

Bei der Hochzeit von Dritten gibt es nur zwei Ausprägungen: 80% der Mitarbeiter bekommt keinen freien Tag gewährt, der Rest bekommt einen. Allerdings werden meistens Einschränkungen gemacht, wer als "Dritte" gilt. Als solche werden die eigenen Kinder oder sonst nahe Verwandte genannt. Mittlere und Kleinunternehmen sind diesbezüglich deutlich grosszügiger als Grossunternehmen.

5.2.10 Urlaub bei einem Todesfall in der Familie

	1 Tag	2 Tage	3 Tage	5 Tage
Grosse Unternehmen	0	0	98	2
Mittlere Unternehmen	12	21	62	6
Kleine Unternehmen	0	10	62	28
Total	0	2	94	4
Anzahl Mitarbeiter	90	360	20491	888

Tabelle 24 Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen bei einem Todesfall in der Familie und nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)

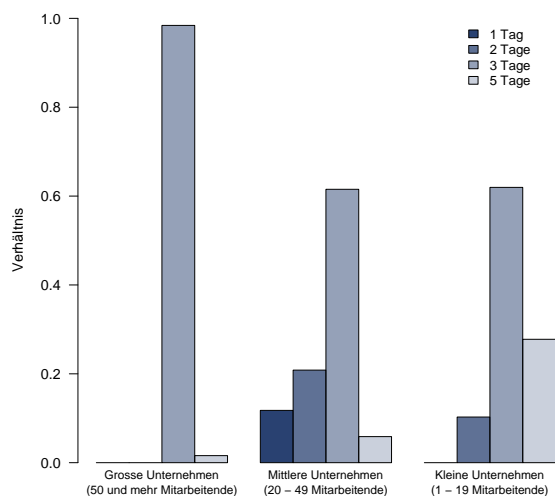


Abbildung 24 Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen bei einem Todesfall in der Familie und nach Unternehmensgrösse (in Prozent)

Ereignet sich ein Todesfall in der Familie, scheint es üblich zu sein, 3 Urlaubstage beziehen zu können. Hier sieht die Situation wieder ähnlich wie bei der „eigenen Hochzeit“ aus: Die Grossunternehmen gleichen sich einander in den Arbeitsbedingungen an; unter den mittleren und kleineren Unternehmen herrscht eine grössere Streuung.

5.2.11 Urlaub bei einem Todesfall Dritter

	0 Tage	0.5 Tage	1 Tag	2 Tage	3 Tage
Grosse Unternehmen	81	0	16	0	2
Mittlere Unternehmen	38	14	42	6	0
Kleine Unternehmen	23	0	77	0	0
Total	75	1	22	0	2
Anzahl Mitarbeiter	16263	111	4900	94	461

Tabelle 25 Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen beim Todesfall eines Dritten und nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)

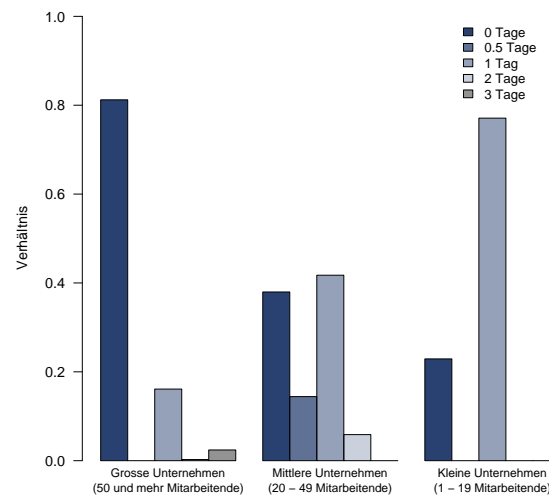


Abbildung 25 Anteil der Mitarbeitenden nach Anzahl Urlaubstagen beim Todesfall eines Dritten und nach Unternehmensgrösse

Beim Tod von Dritten werden oft, wie auch bei „Hochzeit Dritter“, Einschränkungen gemacht, wer als „Dritter“ gilt. Oft wird auch einfach mit einem halben Tag die Teilnahme an der Bestattung gewährt. Auch hier zeigen sich die Kleinunternehmen deutlich grosszügiger als die Grossunternehmen.

5.2.12 Urlaubstage bei Wohnungswechsel

Für den Wohnungswechsel ist es üblich, einen Tag Urlaub zu bekommen. Dies ist für 99.83 Prozent der Branchenmitarbeitenden der Fall. Die übrigen Mitarbeitenden, welche bei einem mittelgrossen Unternehmen angestellt sind, erhalten zwei Tage.

5.2.13 Existenz eines Sozialplanes

	Nicht vorhanden	Vorhanden
Grosse Unternehmen	7	93
Mittlere Unternehmen	87	13
Kleine Unternehmen	100	0
Total	18	82
Anzahl Mitarbeiter	3853	17976

Tabelle 26 Existenz eines Sozialplanes nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)

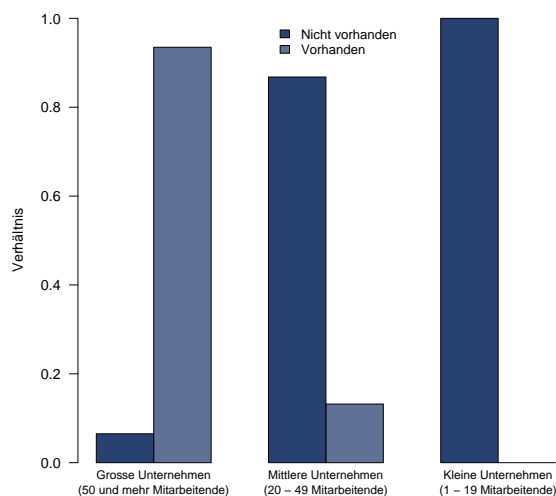


Abbildung 26 Existenz eines Sozialplanes nach Unternehmensgrösse

85 Prozent der Branchenangestellten haben eine Arbeitgeberin, die über einen Sozialplan verfügt. Demnach besteht für 15 Prozent der Branche kein Sozialplan, jedoch haben 3 von diesen 15 Prozent eine Arbeitgeberin, die bei einem Personal-Outplacement auf interne oder externe Beratung zurückgreifen würde. Über einen Sozialplan verfügen nur grosse und/oder international ausgerichtete Unternehmen. Dieselben verfügen alle auch über eine interne oder externe Beratungsdienstleistung für die Betroffenen des Outplacements und/oder bezahlen eine Abgangsentschädigung an den ausscheidenden Mitarbeitenden. Die Unternehmen ohne Sozialplan und ohne beratende Dienstleistungen sind typischerweise kleinere und mittlere Unternehmen. Jedoch hat es mehrere grosse, zum Teil auch internationale Unternehmen, die weder über einen Sozialplan noch über beratende Dienstleistungen verfügen.

Die meisten FDA gaben keine Abgangsentschädigung für ausscheidende Mitarbeitende an. Da in den meisten Fällen, in denen keine Angaben gemacht wurden, auch kein Sozialplan besteht, ist anzunehmen, dass es keine Regelung diesbezüglich gibt. Wo es sie gibt, hat sich gezeigt, dass ein bis vier Monatssalär/e als Abgangsentschädigung bezahlt werden.

5.2.14 Dienstaltersgeschenke

	Nein	Ja
Grosse Unternehmen	4	96
Mittlere Unternehmen	26	74
Kleine Unternehmen	43	57
Total	8	92
Anzahl Mitarbeiter	1814	20015

Tabelle 27 Existenz von Dienstaltersgeschenken nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)

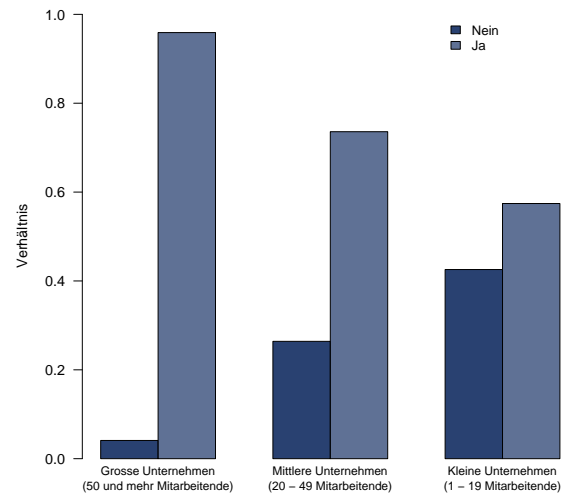


Abbildung 27 Existenz von Dienstaltersgeschenken nach Unternehmensgrösse

Dienstaltersgeschenke sind in der Branche sehr üblich; 92 Prozent der Branchenmitarbeitenden werden für ihre Treue honoriert. Dies lässt sich auf alle Grössenkatgorien der FDA übertragen; in jeder Kategorie ist es die Mehrheit, die Dienstaltersgeschenke erhält. Die Geschenke nehmen üblicherweise die Form eines zusätzlichen Entgeltes oder einiger Ferientage an und sind abhängig von der Anzahl Dienstjahre.

5.2.15 Existenz einer Kaderversicherung

	Nicht Vorhanden	Vorhanden
Grosse Unternehmen	24	76
Mittlere Unternehmen	69	31
Kleine Unternehmen	59	41
Total	28	72
Anzahl Mitarbeiter	6175	15655

Tabelle 28 Existenz einer Kaderversicherung nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)

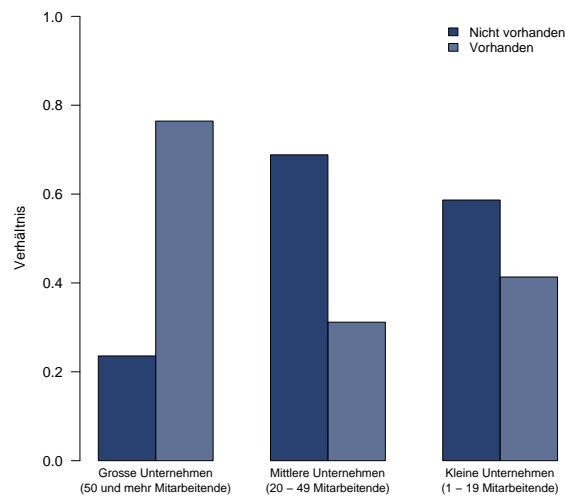


Abbildung 28 Existenz einer Kaderversicherung nach Unternehmensgrösse

Rund 71 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten in einem Unternehmen, das den Kadermitarbeitenden eine spezielle Kaderversicherung anbietet. Dass grosse Unternehmen mehr Kaderversicherungen anbieten, ist nicht erstaunlich, da es sich in kleineren Unternehmen vielfach aufgrund der kleineren Anzahl an Kadermitarbeitenden weniger lohnt, eine Kollektivlösung anzubieten.

5.2.16 Existenz einer Kollektivkrankenversicherung

	Nicht vorhanden	Vorhanden
Grosse Unternehmen	65	35
Mittlere Unternehmen	25	75
Kleine Unternehmen	29	71
Total	61	39
Anzahl Mitarbeiter	13261	8569

Tabelle 29 Existenz einer Kollektivkrankenversicherung nach Unternehmensgrösse (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)

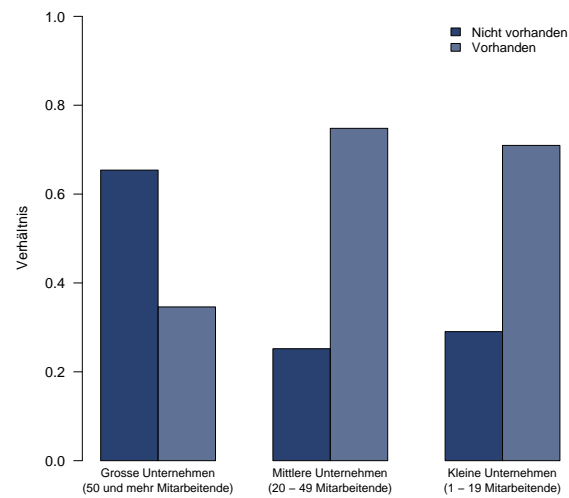


Abbildung 29 Existenz einer Kollektivkrankenversicherung nach Unternehmensgrösse

Rund 38 Prozent der Mitarbeitenden können sich bei ihrer Arbeitgeberin mit einer Kollektivkrankenversicherungslösung versichern lassen. Das Resultat ist jedoch sehr erstaunlich; man würde erwarten, dass eine Kollektivkrankenversicherung vor allem in grossen Unternehmen Sinn macht. Es sind jedoch eher die mittleren und kleinen Unternehmen, die eine solche Lösung anbieten.

5.2.17 Probezeit

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	3	3	3	3	3
Mittlere Unternehmen	1	2	3	3	3
Kleine Unternehmen	3	3	3	3	6
Total	3	3	3	3	3

Tabelle 30 Quantile der Probezeit nach Unternehmensgrösse (in Monaten)

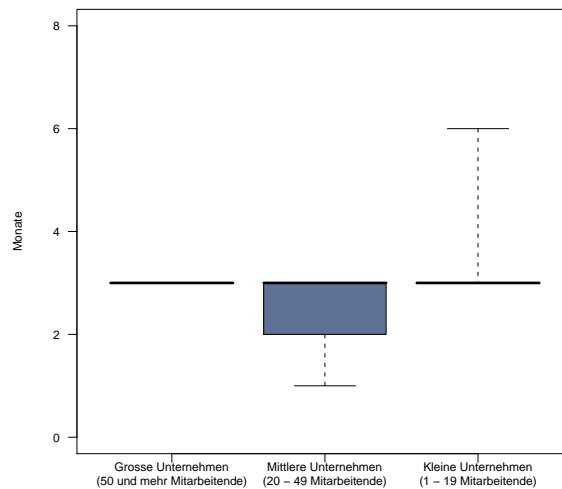


Abbildung 30 Probezeit nach Unternehmensgrösse (in Monaten)

Art. 335b OR sieht vor, dass während der Probezeit eine Kündigungsfrist von einer Woche gilt und die Probezeit, falls nicht anders vereinbart, der erste Monat ist. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

Die meisten Mitarbeitenden (96 Prozent) der Branche hatten eine Probezeit von drei Monaten, was der maximal zulässigen Dauer entspricht, vorausgesetzt, man definiert die Probezeit wie im OR (siehe oben). Da die Variable im Fragebogen nicht weiter präzisiert war, geht das BAKOM nicht davon aus, dass der Begriff Probezeit in allen Fällen im Sinne des OR interpretiert wurde. In der Folge wurde angenommen, dass dort, wo die Probezeit mehr als drei Monate beträgt, auch eine Kündigungsfrist von mindestens einem Monat zur Anwendung kommt.

5.2.18 Kündigungsfrist

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	1	3	3	3	3
Mittlere Unternehmen	1	1	2	3	3
Kleine Unternehmen	1	1	1	3	3
Total	1	2	3	3	3

Tabelle 31 Quantile der Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr nach Unternehmensgrösse (in Monaten)

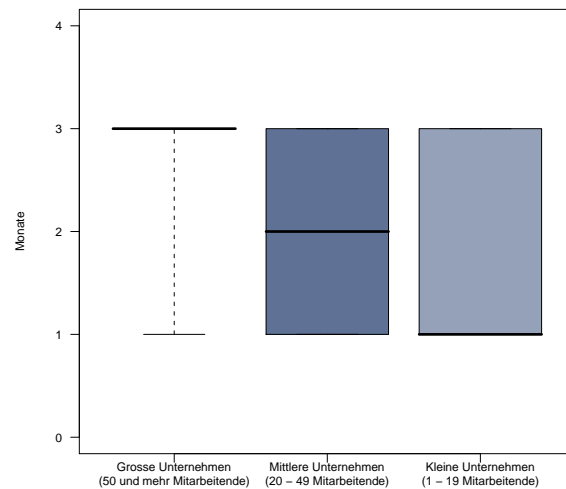


Abbildung 31 Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr nach Unternehmensgrösse (in Monaten)

Die relevante Kündigungsfrist in dieser Übersicht ist das erste Dienstjahr. Laut Art. 335c OR ist die Mindestvorschrift im 1. Dienstjahr 1 Monat Kündigungsfrist. Danach richten sich die Vorschriften von 24.5% der Mitarbeitenden. Die anderen FDA sehen eine längere Kündigungsfrist vor; für 1.5 Prozent der Mitarbeitenden beträgt sie 2, für 74 Prozent beträgt sie 3 Monate im ersten Dienstjahr.

5.2.19 Weiterbildungsangebot

Hinsichtlich der Unterstützung von betrieblicher und nicht betrieblicher Weiterbildung herrscht in der Branche ein ziemlich einheitliches Bild. 91 Prozent werden mit einem betriebsinternen Angebot weitergebildet, welches entweder vom Betrieb selbst oder von einem Dritten Anbieter zur Verfügung gestellt wird. Noch üblicher ist, dass die Mitarbeitenden (94 Prozent) sich extern auf Betriebskosten weiterbilden dürfen.

Das betriebsinterne Bildungsangebot ist sehr unterschiedlich ausgebaut; es hängt von der Ausrichtung und von der Grösse des Unternehmens ab. In den meisten Fällen werden mindestens Sprach- und EDV-Kurse angeboten. Es ist nahe liegend, dass es sich für kleinere Unternehmen weniger lohnt, ein firmeninternes Weiterbildungsangebot aufzubauen. Dennoch gibt es einige kleinere und mittlere Unternehmen, die ein eigenes Weiterbildungsangebot haben, und im Gegenzug gibt es eine grössere Anbieterin, die über gar kein Weiterbildungsangebot verfügt und ihre Mitarbeitenden auch nicht bei externer Bildung unterstützt.

	Nicht vorhanden	Vorhanden
Grosse Unternehmen	3	97
Mittlere Unternehmen	61	39
Kleine Unternehmen	61	39
Total	10	90
Anzahl Mitarbeiter	2154	19676

Tabelle 32 Anteil der Mitarbeitenden, welchem eine betriebliche Weiterbildung zur Verfügung steht (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)

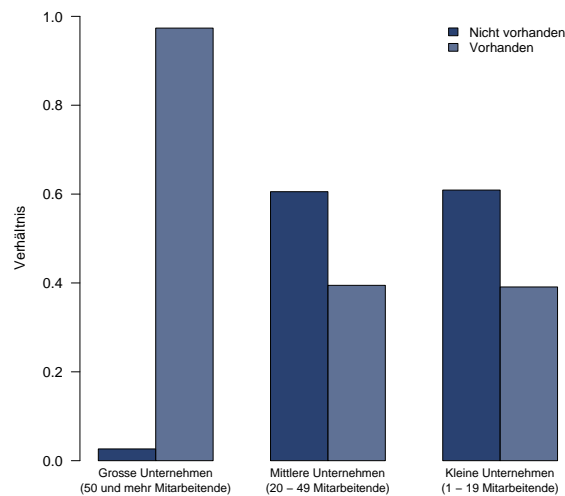


Abbildung 32 Anteil der Mitarbeitenden, welchem eine betriebliche Weiterbildung zur Verfügung steht

Die Unterstützung von externer Weiterbildung bezieht sich entweder auf die Übernahme der Ausbildungskosten und/oder die Gewährung von Arbeitszeit für die Weiterbildung. Die Unterstützungsform ist in der Regel davon abhängig, ob der Nutzen der Weiterbildung einen direkten Bezug zur Ausübung der Aufgaben hat. Die meisten Anbieterinnen leisten einen Unterstützungsbeitrag in Abhängigkeit nach den folgenden, generellen Kategorien:

- Volle Unterstützung: Weiterbildung, die in direktem Zusammenhang mit der Arbeit steht;
- Partielle Unterstützung: Weiterbildung, die hauptsächlich der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer einen Nutzen stiftet, aber von der Arbeitgeberin erwünscht ist;
- Individuelle Unterstützung: Weiterbildung, die ausschliesslich im Interesse der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers ist.

	Nicht vorhanden	Vorhanden
Grosse Unternehmen	3	97
Mittlere Unternehmen	35	65
Kleine Unternehmen	25	75
Total	6	94
Anzahl Mitarbeiter	1319	20511

Tabelle 33 Anteil der Mitarbeitenden, welchen eine nicht-betriebliche Weiterbildung zur Verfügung steht (in Prozent und in absoluter Anzahl Mitarbeitenden für die Gesamtbranche)

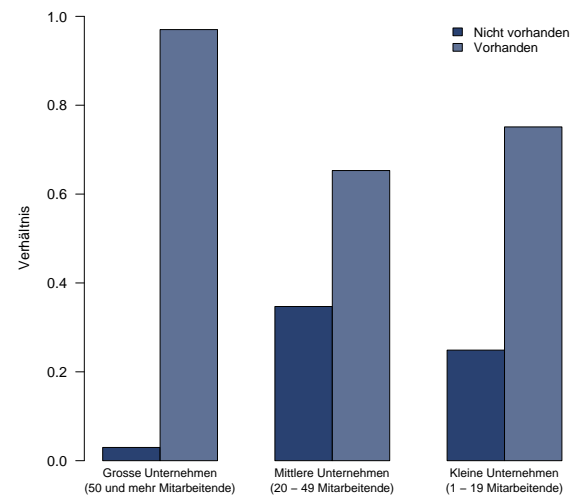


Abbildung 33 Anteil der Mitarbeitenden, welchen eine nicht-betriebliche Weiterbildung zur Verfügung steht

Kapitel 6

Standardisierter Bruttojahreslohn

6.1 Deskriptive Statistik

Im Gegensatz zu den anderen Variablen, die sich auf eine eindimensionale Analyse beschränken, wurde der Variable des standardisierten Bruttojahreslohns ein besonderer Platz eingeräumt, da diese für die Beurteilung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen speziell wichtig ist. Deshalb hat das Bakom beschlossen, in einem separaten Kapitel auf diese Variable einzugehen. Dies ermöglicht ein besseres Verständnis für die Art und Weise, wie die Regressionen geschätzt werden.

	0.1	0.25	Median	0.75	0.9
Grosse Unternehmen	60849	74196	97605	125158	152842
Mittlere Unternehmen	55752	69745	90494	123329	157021
Kleine Unternehmen	49143	66523	81037	100310	124334
Total	59974	73059	95333	123280	150939

Tabelle 34 Quantile des Bruttolohnes 2007 nach Unternehmensgrösse (in CHF)

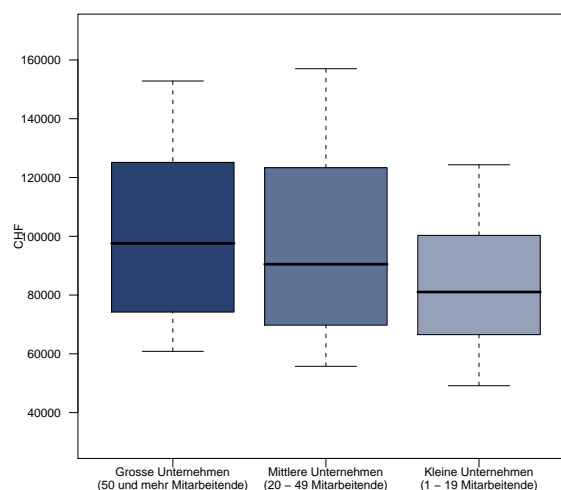


Abbildung 34 Bruttolohn 2007 nach Unternehmensgrösse (in CHF)

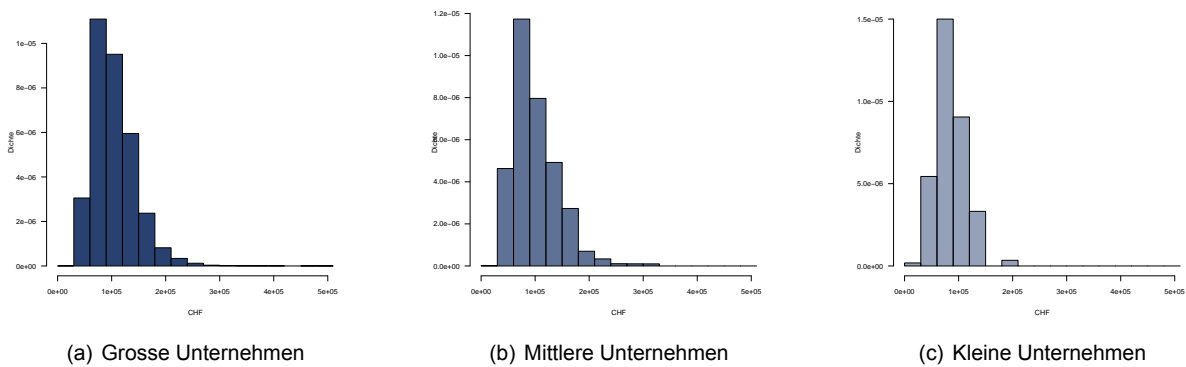


Abbildung 35 Die Verteilung des Bruttojahreslohnes 2007 nach Unternehmensgrösse

Der standardisierte Bruttojahreslohn ist bei grossen Unternehmen tendenziell leicht höher als bei mittleren und kleinen Unternehmen. Die Darstellung oben zeigt auch, dass die Extremwerte gegen unten weniger stark ausschlagen als die Extremwerte gegen oben. Aber gesamthaft sind die Werte sehr gemittelt und haben für die drei Kategorien dieselbe Verteilung (siehe Darstellungen unten). Am meisten ähneln sich die Verteilungen der grossen und der mittleren Unternehmen. Diese Verteilungen sind sehr spitz, das heisst es gibt wenige, die mehr oder weniger als die Medianlohnklasse verdienen. Sie ist zudem schief; die linke Seite der Verteilungskurve ist sehr steil und die rechte flach auslaufend.

	Kat 1	Kat 2	Kat 3	Kat 4	Kat 5	Kat 6	Kat 7	Kat 8
Grosse Unternehmen	146559	131088	108534	87514	81791	79430	53543	74701
Mittlere Unternehmen	131150	141287	108880	124851	43964	77583	25663	67786
Kleine Unternehmen	75636	65299	92273	76024	76733	65671	86425	146559
Total	145791	131010	107797	88019	74149	77191	65241	70020

Kat 1 = Universitäre Hochschule (Uni/ETH)

Kat 2 = Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH) inklusive nachträglich erworbener Fachhochschultitel FH

Kat 3 = Höhere Berufsausbildung, höhere Fachschule

Kat 4 = Lehrpatent

Kat 5 = Matura

Kat 6 = Abgeschlossene Berufsausbildung, die in der Regel zum Erwerb eines eidgenössischen oder kantonalen Fähigkeitszeugnisses führt

Kat 7 = Obligatorische Schule ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Kat 8 = Andere Ausbildungsabschlüsse

Tabelle 35 Der Bruttojahreslohn 2007 nach Ausbildung und nach Unternehmensgrösse (in CHF)

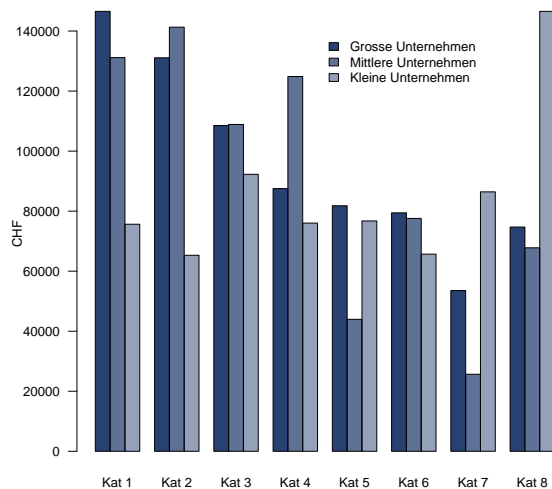


Abbildung 36 Der Bruttolohn 2007 nach Ausbildung und nach Unternehmensgrösse (in CHF)

Die Graphik oben bildet die Lohnstruktur auf die Ausbildungsniveaus aufgeschlüsselt ab. Sie zeigt, dass man, wie es zu erwarten war, mit einer höheren Ausbildung ein höheres Salär erzielt. Die Kategorie 8 ist dabei nicht eindeutig interpretierbar, da in „andere“ Ausbildungen sowohl höhere als auch niedrigere Ausbildungen als die vorhandenen Kategorien enthalten sein können. Die Ergebnisse der Kategorie 7 für kleine Unternehmen sind nicht sehr robust, da nicht sehr viele Beobachtungen zur Verfügung standen.

Ein weiteres interessantes Ergebnis ist, dass in mittleren Unternehmen die Fachhochschulabgänger mehr verdienen als die Universitätsabgänger.

	Kat 1	Kat 2	Kat 3	Kat 4
Grosse Unternehmen	162745	122233	83313	64136
Mittlere Unternehmen	135587	104758	72856	61067
Kleine Unternehmen	100485	83421	74424	54988
Total	156892	117472	82745	63866

Kat 1 = Höchst anspruchsvolle, schwierigste Aufgabenstellungen
 Kat 2 = Selbständiges, qualifiziertes Arbeiten
 Kat 3 = Einsatz der Berufs- und Fachkenntnisse
 Kat 4 = Einfache, repetitive Arbeiten

Tabelle 36 Der Bruttolohn 2007 nach Anforderungsniveau und nach Unternehmensgrösse (in CHF)

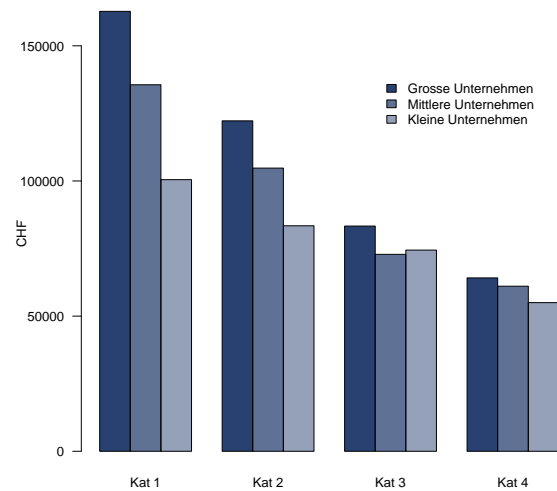


Abbildung 37 Der Bruttolohn 2007 nach Anforderungsniveau und nach Unternehmensgrösse (in CHF)

Der Lohn – sofern er in den Kategorien der Anforderungsniveaus betrachtet wird – verhält sich ganz so, wie es zu erwarten war: er steigt mit dem Anforderungsniveau. Interessant ist, dass Mitarbeitende, welche selbständige, qualifizierte Arbeiten ausführen, in einem grossen oder mittleren Unternehmen mehr verdienen als Mitarbeitende in Kleinunternehmen mit schwierigsten, höchst anspruchsvollen Aufgabensstellungen. Hierzu muss allerdings gesagt werden, dass die Abgrenzung dieser Anforderungsniveaus im Ermessen der FDA lag, welche an der Umfrage teilgenommen haben. Dieses Ermessen kann sehr wohl unterschiedlich ausfallen für ähnliche Stellenprofile. Bei der Interpretation dieser Daten ist also Vorsicht geboten.

	Kat 1	Kat 2	Kat 3	Kat 4	Kat 5	Kat 6	Kat 7	Kat 8	Kat 9
Grosse Unternehmen	81235	107196	128332	71572	126332	119122	93164	77068	51910
Mittlere Unternehmen	81371	102218	92765	76695	130480	61674	74729	64866	65426
Kleine Unternehmen	74111	98855	74924	54912	95285	126575	104427	89379	81235
Total	75983	106569	123874	71501	122663	116019	100854	101571	84014

Kat 1 = Eingangs- / Ausgangslogistik
 Kat 2 = Produktion / Operations
 Kat 3 = Marketing / Vertrieb
 Kat 4 = Kundenservice / Verkauf / Shop
 Kat 5 = Forschung Entwicklung / Innovation
 Kat 6 = Personal
 Kat 7 = Informatik
 Kat 8 = Unterstützende Aufgaben
 Kat 9 = Andere

Tabelle 37 Der Bruttolohn 2007 nach Tätigkeit und nach Unternehmensgrösse (in CHF)

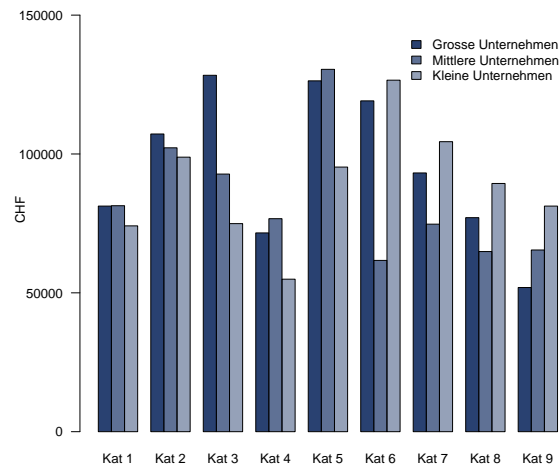


Abbildung 38 Der Bruttolohn 2007 nach Tätigkeit und nach Unternehmensgrösse (in CHF)

Die Lohnstruktur nach Tätigkeitsbereich zeigt, dass es in einigen Bereichen ziemlich grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen Unternehmenskategorien gibt. Besonders in den letzten vier Tätigkeitsbereichen, das heisst in der Personal- und der Informatikabteilung, sowie bei anderen oder unterstützenden Aufgaben verdient man in mittleren Unternehmen deutlich weniger als bei den anderen Unternehmen. Im Bereich Marketing / Vertrieb verdienen die Arbeitenden in einem Grossunternehmer deutlich mehr als in kleineren Betrieben. In den letzten vier Kategorien überragen die Kleinunternehmen alle anderen. Auch hier muss erwähnt werden, dass für diese Ausprägungen relativ wenige Beobachtungen zur Verfügung standen und diese Resultate deshalb nicht besonders robust sind.

	Kat 1	Kat 2
Grosse Unternehmen	91899	147392
Mittlere Unternehmen	81870	133669
Kleine Unternehmen	75497	109701
Total	89689	142499

Kat 1 = ohne Kaderfunktion

Kat 2 = mit Kaderfunktion (keine Unterscheidung, ob unteres, mittleres, oberes etc. Kader)

Tabelle 38 Der Bruttolohn 2007 nach Berufsstellung und nach Unternehmensgrösse (in CHF)

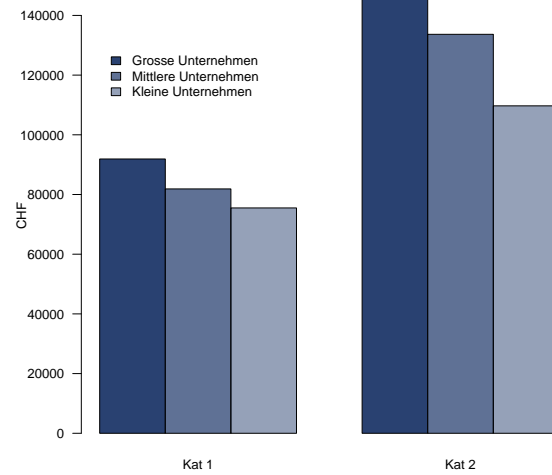


Abbildung 39 Der Bruttolohn 2007 nach Berufsstellung und nach Unternehmensgrösse (in CHF)

Arbeitende ohne Kaderfunktion verdienen, unabhängig davon wo sie arbeiten, weniger als Kadermitarbeitende. Sie verdienen jedoch in jedem Fall mehr, wenn sie in einem grösseren Unternehmen arbeiten. Natürlich gilt diese Interpretation nicht für jeden einzelnen Mitarbeiter der Branche, aber im Mittel trifft dies zu.

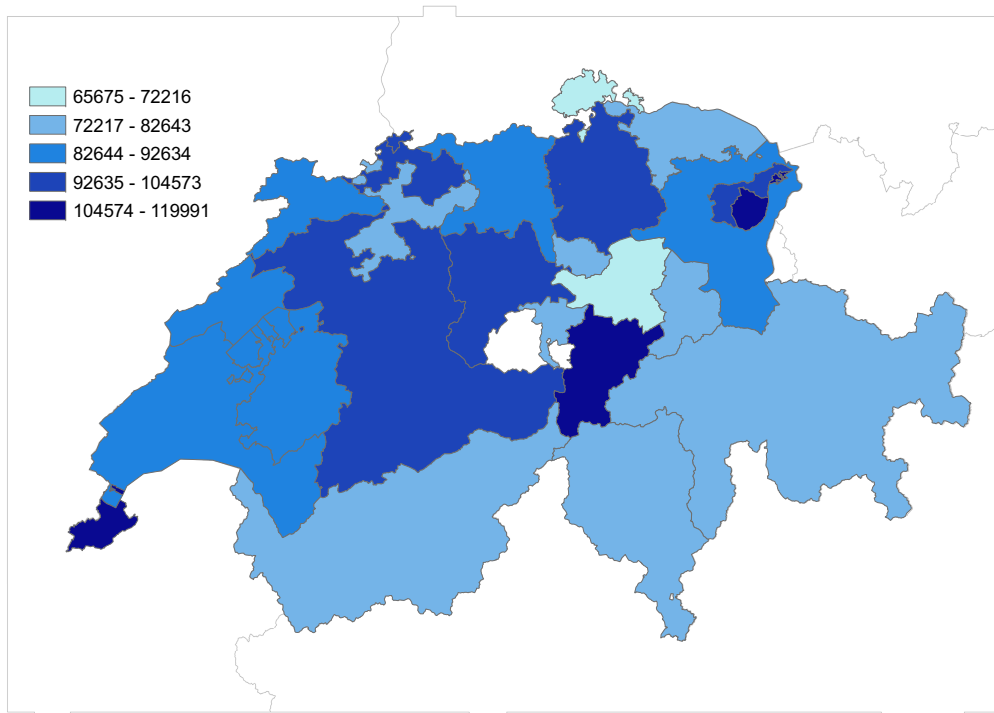


Abbildung 40 Lohnniveaus nach Arbeitsort (Kantone), eingeteilt in 5 Intervalle (in CHF)

Die Karte oben zeigt, dass sich die Lohnniveaus für die verschiedenen Gemeinden, in denen die Arbeitnehmenden tätig sind, unterscheiden. Es erstaunt nicht, dass sich die Gemeinden mit den höchsten Löhnen in und um die Wirtschaftszentren (Zürich, Bern, Genf, Basel, Lausanne oder Solothurn) befinden.

6.2 Lohngleichungen

In diesem Teil werden die Ergebnisse der Lohngleichungen vorgestellt.

Um eine Kontroverse bezüglich der Entscheidung für die eine oder andere Regressionsmethode zu vermeiden, wurde beschlossen, die beiden in der Wirtschaftsliteratur am häufigsten verwendeten Ansätze zu verwenden. Der erste ist unter der Bezeichnung 'Klassische Regression mit fixed effects bekannt. Beim zweiten handelt es sich um die 'Quantilsregression'. Den beiden Methoden liegt dieselbe Philosophie – die Regression – zugrunde. Sie unterscheiden sich voneinander in Bezug auf einige sehr spezielle statistische Aspekte, die zu nennen den Rahmen dieses Berichts sprengen würde. Genauere Erläuterungen finden sich im Expertenbericht, den das Bakom bei Professor Flückiger in Auftrag gegeben hat und der von der Bakom-Website heruntergeladen werden kann.

In Anhang B werden die beiden Methoden ebenfalls genauer beschrieben.

6.2.1 OLS-Regression mit Unternehmenseffekten

In der folgenden Tabelle sind die Ergebnisse der klassischen Regression mit Unternehmenseffekten (fixed effects) ersichtlich.

Variable	Koeffizient	Std. Abweichung	t-Wert	Signifikanz
(Intercept)	11.08000	0.00620	1787.325	***
Dienstjahre	0.00974	0.00042	23.196	***
Dienstjahre hoch zwei	-0.00026	0.00001	-19.213	***
Erfahrung	0.02841	0.00045	62.857	***
Erfahrung hoch zwei	-0.00048	0.00001	-44.277	***
<i>Referenzkategorie = Abgeschlossene Berufsausbildung</i>				
Universitäre Hochschule	0.29640	0.00608	48.778	***
Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	0.24300	0.00425	57.136	***
Höhere Berufsausbildung, höhere Fachschule	0.17930	0.00335	53.476	***
Lehrerpatent	0.06375	0.01581	4.032	***
Matura	-0.03083	0.00701	-4.399	***
Obligatorische Schule	-0.11570	0.00723	-16.01	***
<i>Referenzkategorie = Selbständiges, qualifiziertes Arbeiten</i>				
Höchst anspruchsvolle, schwierigste Aufgabenstellungen	0.18050	0.00500	36.101	***
Einsatz der Berufs- und Fachkenntnisse	-0.14920	0.00348	-42.862	***
Einfache, repetitive Arbeiten	-0.26720	0.00635	-42.058	***
<i>Referenzkategorie = ohne Kaderfunktion mit Kaderfunktion</i>				
	0.11360	0.00397	28.659	***
<i>Referenzkategorie = Produktion / Operations</i>				
Eingangs- / Ausgangslogistik	-0.06723	0.00976	-6.886	***
Marketing / Vertrieb	0.06834	0.00460	14.844	***
Kundenservice / Verkauf / Shop	-0.07008	0.00320	-21.92	***
Forschung & Entwicklung / Innovation	0.02507	0.00792	3.166	**
Personal	0.00791	0.01042	0.759	.
Informatik	-0.00334	0.00609	-0.549	.
Unterstützende Aufgaben	-0.00605	0.00358	-1.689	.
Andere	-0.18650	0.01520	-12.268	***
<i>Referenzkategorie = Espace Mittelland</i>				
Région lémanique	-0.01097	0.00377	-2.912	**
Nordwestschweiz	-0.00663	0.00663	-1	.
Zürich	0.02010	0.00321	6.26	***
Ostschweiz	-0.02832	0.00509	-5.568	***
Zentralschweiz	0.00621	0.00673	0.922	.
Ticino	-0.04981	0.00664	-7.508	***
Anzahl Beobachtungen (Mitarbeiter) = 19759				
Freiheitsgrade = 19688				
Korrigiertes Bestimmtheitsmass (R^2) = 0.825				

Tabelle 39 Modellierung der Löhne – klassische Regression mit Unternehmenseffekten (Referenz = modale Kategorie)

* = Signifikanzniveau 10%, ** = Signifikanzniveau 5%, *** = Signifikanzniveau 1%

Die Resultate beziehen sich auf eine Person ohne Kaderfunktion, die eine abgeschlossene Berufslehre hat und in der Produktion eines Unternehmens im Mittelland eine Aufgabe ausführt, die selbständiges, qualifiziertes Arbeiten erfordert.

Im Vergleich zu dieser Person verdient jemand mit dem gleichen Profil, der jedoch eine Kaderfunktion inne hat, rund 11 Prozent mehr. Jemand der höchst anspruchsvolle, komplexe Arbeit verrichtet, verdient ceteris paribus 18 Prozent mehr als die Referenzperson.

Bildung zahlt sich offensichtlich aus, eine Person mit universitärer Bildung verdient unter sonst gleichen Umständen praktisch 30 Prozent mehr als die Referenzperson.

Im Kanton Zürich verdient eine Person rund 2 Prozent mehr, als wenn sie im Mittelland arbeiten würde. Pro Dienstjahr, welches die Referenzperson arbeitet, erhöht sich der Lohn um jeweils 0.948 Prozent (0.00974 -0.00026). Pro Jahr an Berufserfahrung, welches die Referenzperson hat, steigert sich der Lohn jährlich um 2.794 Prozent (0.02842 - 0.00048).

Neben den in der Tabelle oben aufgeführten erklärenden Variablen beinhaltet die Methode mit Unternehmenseffekten eine spezifische Variable, welche jedes der in der Erhebung berücksichtigten Unternehmen darstellt. Durch diese zusätzliche Variable ist es möglich, diejenigen Unternehmen zu bestimmen, die unter sonst gleichen Bedingungen die im Vergleich zum Durchschnitt des Sektors geringsten (oder

grosszügigsten) Lohnleistungen anbieten.

Die Lohnschätzungen können somit auf ein bestimmtes Unternehmen bezogen berechnet werden, das sich auf einer bestimmten Ebene der Verteilung der Gesamtheit der Unternehmenseffekte befindet. Beispielsweise wäre es möglich, die Unternehmenseffekte der Unternehmen des ersten und des dritten Quartils (bzw. des ersten und des neunten Dezils) zu wählen. In diesem Fall erhält man eine Lohnbandbreite mit einer unteren und einer oberen Grenze. Unterhalb der unteren Grenze befinden sich die 25% (oder 10%) der Unternehmen mit den tiefsten Löhnen, oberhalb der Obergrenze die 25% (oder 90%) der Unternehmen mit den höchsten Löhnen.

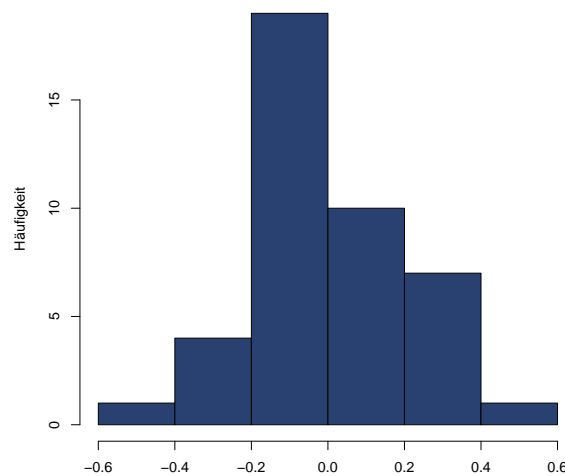


Abbildung 41 Histogramm der Unternehmenseffekte

Min	Q 0.1	Q 0.25	Q 0.75	Q 0.9	Max
-0.43	-0.25	-0.1	0.098	0.28	0.52

Tabelle 40 Unternehmenseffekte mit mehreren möglichen Quantilsabgrenzungen

Die Unternehmenseffekte beschreiben die Lohneffekte, die allein auf das Unternehmen zurückzuführen sind. Die Abweichungen vom Durchschnittslohn der Branche pro Unternehmen reichen von +52 bis zu -43 Prozent. Es ist also möglich, dass ein Arbeiter praktisch das Doppelte (95 Prozent mehr) verdient als ein anderer mit demselben Profil. Diese grossen Abweichungen bilden jedoch die Ausnahme; die meisten Unternehmenseffekte (20 aus 42) betragen weniger als +/-10 Prozent. 8 von 42 Unternehmen verdienen mindestens 20 Prozent mehr als das Durchschnittsunternehmen. Dagegen sind es nur 5 von 42 Unternehmen, die mindestens 20 Prozent weniger verdienen als das Durchschnittsunternehmen.

6.2.2 Quantilsregression

Im Gegensatz zur klassischen Regression verwendet die Quantilsregression zur Festlegung der Grenzen der branchenüblichen Löhne nicht die Unternehmenseffekte. Bei der Quantilsregression werden diese Grenzen direkt durch Berechnung der entsprechenden Regressionen definiert.

In der folgenden Tabelle sind die fünf Quantilsregressionen für die Dezile 0.1 und 0.9 sowie für das erste, das zweite (Median) und das dritte Quartil ersichtlich.

Variable	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90
(Intercept)	10.787 (0.001)	10.932 (0.000)	11.042 (0.001)	11.141 (0.000)	11.267 (0.000)
Dienstjahre	0.015 (0.000)	0.012 (0.000)	0.010 (0.000)	0.009 (0.000)	0.007 (0.000)
Dienstjahre hoch zwei	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Erfahrung	0.033 (0.000)	0.029 (0.000)	0.030 (0.000)	0.032 (0.000)	0.033 (0.000)
Erfahrung hoch zwei	-0.001 (0.000)	-0.001 (0.000)	-0.001 (0.000)	-0.001 (0.000)	-0.001 (0.000)
<i>Referenzkategorie = Abgeschlossene Berufsausbildung</i>					
Universitäre Hochschule	0.411 (0.001)	0.400 (0.001)	0.380 (0.001)	0.371 (0.000)	0.350 (0.000)
Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	0.334 (0.000)	0.326 (0.000)	0.297 (0.000)	0.265 (0.000)	0.212 (0.000)
Höhere Berufsausbildung, höhere Fachschule	0.216 (0.000)	0.214 (0.000)	0.213 (0.000)	0.206 (0.000)	0.200 (0.000)
Lehrerpatent	0.059 (0.002)	0.086 (0.002)	0.127 (0.002)	0.202 (0.002)	0.238 (0.001)
Matura	-0.026 (0.001)	-0.014 (0.000)	0.010 (0.001)	0.028 (0.000)	0.042 (0.000)
Obligatorische Schule	-0.099 (0.001)	-0.115 (0.001)	-0.118 (0.001)	-0.109 (0.001)	-0.088 (0.001)
<i>Referenzkategorie = Selbständiges, qualifiziertes Arbeiten</i>					
Höchst anspruchsvolle, schwierigste Aufgabenstellungen	0.133 (0.000)	0.140 (0.000)	0.142 (0.000)	0.132 (0.000)	0.125 (0.000)
Einsatz der Berufs- und Fachkenntnis	-0.036 (0.000)	-0.077 (0.000)	-0.116 (0.000)	-0.159 (0.000)	-0.221 (0.000)
Einfache, repetitive Arbeiten	-0.149 (0.001)	-0.162 (0.000)	-0.205 (0.001)	-0.247 (0.000)	-0.337 (0.000)
<i>Referenzkategorie = ohne Kaderfunktion mit Kaderfunktion</i>					
	0.085 (0.000)	0.082 (0.000)	0.105 (0.000)	0.113 (0.000)	0.137 (0.000)
<i>Referenzkategorie = Produktion / Operations</i>					
Eingangs- / Ausgangslogistik	-0.128 (0.001)	-0.169 (0.000)	-0.092 (0.001)	-0.089 (0.000)	-0.018 (0.000)
Marketing / Vertrieb	0.054 (0.000)	0.074 (0.000)	0.089 (0.000)	0.095 (0.000)	0.107 (0.000)
Kundenservice / Verkauf / Shop	-0.066 (0.000)	-0.063 (0.000)	-0.064 (0.000)	-0.069 (0.000)	-0.062 (0.000)
Forschung & Entwicklung / Innovation	-0.034 (0.001)	0.010 (0.000)	0.026 (0.001)	0.065 (0.000)	0.072 (0.000)
Personal	0.020 (0.001)	0.030 (0.001)	0.022 (0.001)	0.013 (0.001)	-0.010 (0.001)
Informatik	-0.145 (0.000)	-0.054 (0.000)	0.017 (0.000)	0.011 (0.000)	0.008 (0.000)
Unterstützende Aufgaben	-0.029 (0.000)	-0.016 (0.000)	0.001 (0.000)	0.005 (0.000)	0.013 (0.000)
Andere	-0.503 (0.001)	-0.249 (0.000)	-0.210 (0.001)	-0.259 (0.000)	-0.270 (0.000)
<i>Referenzkategorie = Espace Mittelland</i>					
Région lémanique	-0.012 (0.000)	-0.006 (0.000)	0.004 (0.000)	0.022 (0.000)	0.058 (0.000)
Nordwestschweiz	-0.002 (0.001)	-0.038 (0.000)	-0.027 (0.001)	-0.002 (0.000)	0.010 (0.000)
Zürich	0.030 (0.000)	0.014 (0.000)	0.021 (0.000)	0.036 (0.000)	0.078 (0.000)
Ostschweiz	-0.007 (0.000)	-0.028 (0.000)	-0.033 (0.000)	-0.024 (0.000)	-0.023 (0.000)
Zentralschweiz	0.021 (0.000)	0.018 (0.000)	0.040 (0.000)	0.063 (0.000)	0.116 (0.000)
Ticino	-0.207 (0.000)	-0.184 (0.000)	-0.097 (0.000)	-0.075 (0.000)	-0.049 (0.000)
Anzahl Beobachtungen (Mitarbeiter) = 19759					
Freiheitsgrade = 19688					
R1	0.504	0.547	0.556	0.528	0.479

Tabelle 41 Modellierung der Löhne – fünf Regressionen, die fünf Quantile der Lohnverteilung darstellen
(Referenz = modale Kategorie)
Standardabweichungen in Klammer

Die Referenzperson bei der Quantilsregression ist dieselbe wie bis anhin.

Der Einfluss der Dienstjahre ist nicht sehr gross (um 1 Prozent herum) und nimmt mit höherem Lohnniveau ab.

Der Einfluss der Erfahrung hingegen nimmt mit dem Lohnniveau stetig zu. Ausser im kleinsten Lohnniveau

veau ist der Einfluss eines zusätzlichen Jahres an Erfahrung gleich gewertet wie im höchsten Lohnniveau. Der Koeffizient bewegt sich für alle Lohnniveaus um 3 Prozent herum.

Im obersten Lohnniveau sind die Lohnunterschiede zwischen den Ausbildungsniveaus am kleinsten. Dies ist eher ein überraschendes Ergebnis und könnte, wie zuvor festgestellt, damit zu tun haben, dass es in dieser Lohnkategorie hoch gewichtete, jedoch nicht repräsentative Beobachtungen hat.

Aber der Lohnunterschied zwischen dem höchsten und dem tiefsten Ausbildungsniveau beträgt, ausser auf dem höchsten Lohnniveau, immer ungefähr um die 50 Prozentpunkte (mit abnehmendem Trend). Auf dem höchsten Lohnniveau beträgt er ungefähr 44 Prozentpunkte.

Umgekehrt verhält es sich für die Anforderungsniveaus. Die Lohnunterschiede zwischen Stellen mit verschiedenen Anforderungsniveaus nehmen mit steigendem Lohnniveau zu. Ebenso für die Kadermitarbeitenden: je höher das Lohnniveau, desto grösser ist der Unterschied zu nicht Kadermitarbeitenden.

In der Logistik verdient man in allen Lohnniveaus weniger als in der Produktion. Aber der Unterschied nimmt ab, je höher das Lohnniveau ist.

Im Marketing / Vertrieb ist es umgekehrt, man verdient in jedem Fall mehr als in der Produktion, der Effekt verstärkt sich noch mit steigendem Lohnniveau. Für das oberste Lohnniveau beträgt der Unterschied 10 Prozent, während er für das kleinste Lohnniveau halb so viel, 5 Prozent, beträgt.

Im Verkauf und Kundenservice verdient man zwischen 6.2 und 6.9 Prozent weniger als in der Produktion. In der Forschung und Entwicklung ist der Koeffizient im untersten Lohnniveau noch leicht negativ. Doch danach steigert sich der Anteil, den ein Mitarbeiter in der Abteilung Forschung und Entwicklung mehr verdient als in der Produktion, von 1 auf 7 Prozent.

Im Bereich des Personalwesens ist es unterschiedlich; diese Mitarbeitenden verdienen zwischen minus einem und plus drei Prozent weniger bzw. mehr als in der Produktion.

In der Informatik verdient man in den unteren Lohnsegmenten viel weniger als in der Produktion, in den mittleren und höheren Lohnsegmenten jedoch verdient man rund 1 Prozent mehr.

Im Allgemeinen hat man den Eindruck, dass die Unterschiede zwischen den Regionen sich mit steigendem Lohnniveau noch verstärken. Umgekehrt ist es jedoch für das Tessin: Die tiefen Löhne sind im Tessin um 20 Prozent kleiner als im Mittelland. Für grössere Lohnniveaus verringert sich dieser Unterschied. In der Zentralschweiz verdient man mehr als im Mittelland, dieser Unterschied ist vor allem bei den hohen Löhnen sehr ausgeprägt.

In der Ostschweiz sind die Löhne überall etwa 3 Prozent tiefer, ausser im Tieflohnbereich, da beträgt der Unterschied nicht einmal ein Prozent.

Kapitel 7

Fazit

Die in Kapitel 5 zusammengefassten Ergebnisse widerspiegeln die Eigenschaften der Branche. Diese Werte sollen also als Hinweis auf die Branchenüblichkeit angesehen werden, ohne damit davon abweichende Werte per se als branchenunüblich zu bezeichnen.

Die Strukturmerkmale zeigen auf, dass im Vergleich zur Gesamtwirtschaft die Branche der Fernmelde-diensteanbieterinnen eher eine Männerdomäne, sehr jung und gut gebildet ist. Die Branche ist weiter sehr dynamisch, die Dauer der Arbeitsverhältnisse ist vergleichsweise kurz.

Zwei der drei Kernelemente der Arbeitsbedingungen, die Wochenarbeitszeit und der Ferienanspruch, waren einfach zu bestimmen, die Mediane betragen 40 Stunden bzw. 5 Wochen. Die Analyse des dritten Elementes, des Lohnes, lieferte sehr detaillierte und aufschlussreiche Ergebnisse für jedes Profil. Die Ergebnisse sind auch insofern zufriedenstellend, als dass das Bestimmtheitsmass über 80 Prozent beträgt. Im branchenübergreifenden Vergleich ist die relevante Branche sehr gut verdienend.

Die ergänzenden Leistungen des Arbeitgebers sind in den Unternehmen sehr unterschiedlich ausgestaltet, ausser dort, wo es eine gesetzliche Regelung gibt (Familien- und Kinderzulagen, Mutterschaftsurlaub, Kündigungsfrist und Probezeit).

Es konnte ein repräsentativer Datensatz erhoben werden; die gestützt darauf eruierten Resultate sind dementsprechend aussagekräftig. Der Erklärungsgehalt der Regression ist hervorragend und spricht somit auch für die Qualität der Daten, wie auch für das verwendete Modell. Aus diesen Gründen sieht das Bakom seine Zielsetzungen als erfüllt an. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass der Fragebogen nicht so gestaltet war, dass alle Informationen, die mit ihm gesammelt wurden, sinnvoll verwendet werden konnten. Deshalb bedarf der Fragebogen im Hinblick auf eine Neuerhebung einer Überarbeitung.

Was die Schlussfolgerung aus der vorliegenden Untersuchung betrifft, so hat sich das Bakom darauf beschränkt, eine umfangreiche und möglichst präzise Beschreibung der Arbeitsbedingungen zu erarbeiten. Normative Schlussfolgerungen für die einzelnen FDA werden daraus nicht gezogen. Hingegen würde diese Beschreibung der Arbeitsbedingungen im Aufsichtsfall „ex post“ als Beurteilungsgrundlage herangezogen.

Insgesamt ist es dem Bakom gelungen, eine Basis zu schaffen, die als Standard für zukünftige Arbeiten dieser Art gebraucht werden kann; es musste dafür jedoch ein hoher Aufwand betrieben werden. Dieser wird sich hoffentlich in den nächsten Jahren durch die nun geleisteten Grundlagenarbeiten signifikant reduzieren und hat sich somit nicht nur in qualitativer, sondern auch in quantitativer Hinsicht gelohnt.

Anhang A

Variable

A.1 Gesamterhebung

Ferienanspruch: Zugesicherter, minimaler Ferienanspruch für eine Vollzeitstelle in Tagen pro Jahr gemäss generellen Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsvertrag. Minimal bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der kleinste Ferienanspruch im Unternehmen übernommen wird (das heisst den z.B. altersbedingten Abstufungen des Ferienanspruchs wird hier keine Rechnung getragen).

Fringe Benefits: Bezüge, die nicht in Form von Geld und unabhängig vom Erfolg der Unternehmung sowie der Leistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ausgerichtet werden (z.B. Verbilligung öffentlicher (Halbtax-Abonnement) oder privater Verkehr (Geschäftswagen), Vergünstigung Kantine, etc.).

Arbeitszeit: Für die Standardisierung der Löhne wurde Jahresarbeitszeit (Standard) für eine Vollzeitstelle (entspricht 100% Beschäftigungsgrad BG) im Jahr 2007 gemäss generellen Anstellungsbedingungen oder Gesamtarbeitsvertrag verwendet. Für die univariate Analyse wurde jedoch die Wochenarbeitszeit (Bruttojahresarbeitszeit / 52 Wochen) verwendet.

Zulagen: Minimal Entschädigungen pro Person (in CHF) für eine Vollzeitstelle gemäss generellen Anstellungsbedingungen bei der Erbringung von Sonderleistungen, nicht bezogener Ferien und bei Veränderung der Familiensituation.

- Familien- Kinderzulagen (Minimalentschädigung pro Kind, ev. mit Erläuterung)
- Überstunden (Minimalentschädigung pro Stunde, ev. mit Erläuterung)
- Sonstige Zulagen (mit Erläuterung)
- Pikettdienst (Minimalentschädigung pro Stunde, ev. mit Erläuterung).
- Ferienentschädigung (Minimalentschädigung pro Stunde, ev. mit Erläuterung)
- Schicht-, Nacht-, Sonntagsarbeit (Minimalentschädigung pro Std, ev. mit Erläuterung)

Die letzten drei Variablen wurden jedoch nicht ausgewertet. Auch zu den Überstunden konnte nur begrenzt eine Aussage gemacht werden. Es wurde zusätzlich eine neue, binäre Variable aus den Familien- Kinderzulagen gebildet. Diese Variable misst, ob genau der kantonal geregelte Mindestbetrag oder ein grösserer Betrag ausbezahlt wird.

Bezahlter Urlaub: Minimal Abwesenheitstagen pro Person gemäss generellen Anstellungsbedingungen, die keine Kürzung der Entschädigung zur Folge haben.

- Mutterschaftsurlaub
- Vaterschaftsurlaub
- Adoption eines Kindes
- Eigene Hochzeit

- Hochzeit von Dritten
- Todesfall in der Familie
- Tod von Dritten
- Wohnungswechsel

Restrukturierung / Reorganisation: Angabe über die Entrichtung von Abgangsentschädigungen und Outplacement- Angeboten bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Grund von Restrukturierungen oder Reorganisationen gemäss allgemeinen Anstellungsbedingungen.

- Existenz eines „Standardsozialplans“ (Ja / Nein)
- Minimale Abgangsentschädigung für eine Vollzeitstelle (in CHF)
- Einzel-Outplacement-Angebot (Ja / Nein)
- Gruppen-Outplacement-Angebot (Ja / Nein)
- Interne Beratung / Weiterbildung / Umschulung (Ja / Nein)

Die beiden Variablen 'Einzel-Outplacement-Angebot' und 'Gruppen-Outplacement-Angebot' wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit zusammengefasst als 'externe Beratung / Weiterbildung / Umschulung' und wurde im Vergleich zur Variable 'Interne Beratung / Weiterbildung / Umschulung' betrachtet.

Dienstaltersgeschenk: Materielle oder immaterielle Entschädigung zur Honorierung des langjährigen Einsatzes zu Gunsten der Unternehmung (z.B. auch Sabatical).

- Dienstaltersgeschenke (Ja / Nein)

Die Höhe des Betrages und die Anzahl Ferientage konnte nicht ausgewertet werden, da dieser Angaben meistens davon abhängen, welches um Dienstjahr es sich handelt. Vergleiche dieser Basis können also nicht gezogen werden.

Weiterbildung: Angaben über die materielle (z.B. Übernahme der Kurskosten) bzw. immaterielle Unterstützung (z.B. Freistellung während Kursbesuch) bei der nicht-betrieblichen bzw. betrieblichen Weiterbildung. Bei der nicht betrieblichen Weiterbildung handelt es sich um Aktivitäten, die von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer selbst initialisiert wurden. Die betriebliche Weiterbildung umfasst sämtliche Aktivitäten der Unternehmung zur Förderung der Mitarbeitenden, die entweder durch das Unternehmen selbst oder durch Dritte ausgeführt werden.

- Betriebliches Weiterbildungsangebot (Ja / Nein)
- Nicht-Betriebliches Weiterbildungsangebot (Ja / Nein)

Kündigungsfrist / Probezeit: Übliche Kündigungsfrist (im ersten Dienstjahr) und Probezeit in Monaten (Personen ohne bzw. mit Kaderfunktion) gemäss generellen Arbeitsbedingungen.

Versicherungen:

- Kollektivkrankenversicherung (Ja / Nein)
- Kaderversicherung (Ja / Nein)

A.2 Einzelerhebung

Standardisierter Bruttolohn: Die bei den Unternehmen erhobene Lohnvariable entspricht dem Bruttojahreslohn

Für die Analyse des Lohns stützt sich das Bakom auf den standardisierten Bruttojahreslohn. Unter standardisiertem Bruttojahreslohn versteht man den Bruttojahreslohn, der auf eine Vollzeitstelle (100%) hochgerechnet wurde, d.h. den Lohn, den ein Arbeitnehmender erhält, der im Jahr 2007

52 Wochen zu 40 Arbeitsstunden, insgesamt also 2080 Stunden, gearbeitet hat.

Der standardisierte Bruttojahreslohn umfasst insbesondere:

- das ordentliche Salär sowie die Taggelder aus Versicherungen, die durch den Arbeitgeber ausbezahlt werden (z. B. Erwerbsausfallentschädigungen aus Kranken-, Unfall- und Invalidenversicherungen)
- sämtliche Zulagen (z. B. Kinder- bzw. andere Familienzulagen, Schicht-, Pikett-, Versetzungs-, Nacht-, Sonntags-, Schmutz- und Wegzulagen, Prämien)
- Provisionen
- Vergütungen für den Arbeitsweg
- alle Barbeiträge an die auswärtige Verpflegung am Arbeitsort (z. B. Mittagzulagen)
- Gehaltsnebenleistungen (Verpflegung und Unterkunft (Zimmer), Privatanteil Geschäftswagen und andere Gehaltsnebenleistungen)
- Unregelmässige Leistungen die gelten insbesondere:
 - Bonuszahlungen, z. B. leistungsabhängige Gratifikationen oder Gewinnanteile
 - Antritts- und Austrittsentschädigungen
 - Treueprämien
 - Dienstalterm Geschenke, Jubiläumsgeschenke
 - Pauschale Umzugsentschädigungen
- Kapitaleleistungen, insbesondere:
 - Abgangsentschädigungen mit Vorsorgecharakter
 - Kapitaleleistungen mit Vorsorgecharakter
 - Lohnnachzahlungen usw.
- Beteiligungsrechte gemäss Beiblatt
- Verwaltungsratsentschädigungen
 - Verwaltungsratsentschädigungen
 - Sitzungsgelder
 - Tantiemen
- Andere Leistungen, insbesondere :
 - Trinkgelder
 - Taggelder aus Kranken-, Unfall- und Invalidenversicherungen, sofern sie nicht unter Ziffer 1 deklariert sind
 - Leistungen der Arbeitslosenversicherung
 - Leistungen der EO
 - Vom Arbeitgeber übernommene Beiträge an Einrichtungen der kollektiven beruflichen Vorsorge (2. Säule, inkl. Kaderversicherungen), die nach Gesetz, Statut oder Reglement vom Arbeitnehmer geschuldet sind.
 - Alle Beiträge des Arbeitgebers an Versicherungen des Arbeitnehmers bzw. dessen Familienmitglieder
 - Alle vom Arbeitgeber für seinen Arbeitnehmer erbrachten Beiträge an anerkannte Formen der gebundenen Selbstvorsorge (Säule 3a), sei es, dass sie dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen und anschliessend einbezahlt worden sind, sei es, dass sie vom Arbeitgeber direkt zu Gunsten des Arbeitnehmers einbezahlt worden sind.
 - Vom Arbeitgeber übernommene Quellensteuern oder andere Steuern
 - Vom Arbeitgeber für Kinder des Arbeitnehmers bezahlte Schulgelder

Beschäftigungsgrad (quantitative Variable): Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad im Jahr 2007 (wenn die Person im Verlauf des Jahres 2007 den Beschäftigungsgrad geändert hat, ist der gewichtete Beschäftigungsgrad mit Bezug auf die entsprechende Anzahl Tage anzugeben).

Alter (quantitative Variable): Alter des Arbeitnehmenden in Jahren

Geschlecht (binäre Variable): Geschlecht des Arbeitnehmenden

- 1 = männlich
- 2 = weiblich

Nationalität (binäre Variable): Nationalität des Arbeitnehmenden

- 1 = Schweizer
- 2 = Ausländer

Ausbildung des Arbeitnehmenden (qualitative Variable): Höchste abgeschlossene Ausbildung, die durch entsprechendes Zeugnis oder Diplom bescheinigt worden ist.

- 1 = Universitäre Hochschule (Uni oder ETH)
- 2 = Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH), inklusive nachträglich erworbener Fachhochschultitel FH (umgewandelte Diplome einer: Ingenieurschule HTL, Höheren Wirtschafts- und Verwaltungsschule HWV, Höheren Fachschule für Gestaltung HFG, Höheren Hauswirtschaftlichen Fachschule HHF oder der Hotelfachschule Lausanne, wenn Diplom im Jahre 1998, 1999 oder 2000 erhalten)
- 3 = Höhere Berufsausbildung, höhere Fachschule: Berufslehre plus zusätzliche Ausbildung, die in der Regel mit einer eidgenössischen Prüfung abgeschlossen wird (Eidg. Fachausweis, Diplom oder höhere Fachprüfung/Meisterdiplom, Techniker/in TS, Abschluss einer höheren kaufmännischen Gesamtschule oder einer höheren gastgewerblichen Fachschule sowie vergleichbare Ausbildungen) inklusive ehemalige Ingenieurschulen HTL, Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule (Betriebsökonom/in, HWV), Höhere Fachschule für Gestaltung (HFG), Höhere Fachschule für Sozialarbeit oder Sozialpädagogik (SASSA/SAH), Institut für angewandte Psychologie (IAP), Kadernschule des SRK, Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (SIBP), Heilpädagogisches Seminar, andere pädagogische Ausbildungen, Höhere Hauswirtschaftliche Fachschule (HHF).
- 4 = Lehrerpateant auf verschiedenen Stufen: Primarlehrerseminar, Oberseminar, Kindergartenseminar usw.
- 5 = Matura: Gymnasium, Berufsmaturität
- 6 = Abgeschlossene Berufsausbildung, die in der Regel zum Erwerb eines eidgenössischen oder kantonalen Fähigkeitszeugnisses führt: Berufslehre, Kaufmännische Lehre (KV), Handels- und Diplommittelschulen, Krankenpflegeschulen, Berufsschulen für Landwirte, Ausbildung für Hauswirtschaftliche Angestellte, anerkannte Anlehren usw.
- 7 = Obligatorische Schule ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- 8 = Andere Ausbildungsabschlüsse, die nicht in das gängige schweizerische Ausbildungssystem passen

Ausbildungsjahre (quantitative Variable): Für die Berechnung der Variable 'Berufserfahrung' war es nötig, die Variable 'Ausbildung' zu quantifizieren. Die neue Variable heisst 'Ausbildungsjahre' und approximiert die Anzahl Jahre, die man in Ausbildung war. Diese Umwandlung wurde folgendermassen vorgenommen:

Ausbildung	Umwandlung in Jahre
Universitäre Hochschule	= 17.5
Fachhochschule (FH), Pädagogische Hochschule (PH)	= 16
Höhere Berufsausbildung, höhere Fachschule	= 15
Lehrerpateant	= 14
Matura	= 13
Abgeschlossene Berufsausbildung	= 12
Obligatorische Schule	= 8
Andere Ausbildungsabschlüsse	= <i>NULL</i>

Bei dieser Umwandlung hielt sich das Bakom an die Vorgehensweise des Bundesamtes für Statistik. Die Beobachtungen, welche 'andere Ausbildungsabschlüsse' haben wurden aus der Regression ausgeschlossen.

Berufserfahrung (quantitative Variable): Mit Hilfe der Variable 'Ausbildungsjahre' wurden nun die Anzahl Jahre Berufserfahrung approximativ berechnet. Die Variable 'Berufserfahrung' entspricht:

$$\text{Berufserfahrung} = 2007 - \text{Jahrgang} - \text{Ausbildungsjahre} - 7$$

Eintrittsjahr (quantitative Variable): Aus dem im Fragebogen nachgefragten Eintrittsdatum wurde die Variable 'Eintrittsjahr' gebildet. Sie enthält also nur das Jahr in dem die Anstellung erfolgte.

Dienstjahre (quantitative Variable): Mit Hilfe der Variable 'Eintrittsjahr' wurde eine neue Variable, die 'Anzahl Dienstjahre' berechnet: $\text{Dienstjahre} = 2007 - \text{Anstellungsjahr}$

Berufliche Stellung (binäre Variable): berufliche Stellung des Arbeitnehmenden im Unternehmen

- 1 = ohne Kaderfunktion
- 2 = mit Kaderfunktion (keine Unterscheidung, ob unteres, mittleres, oberes etc. Kader)

Aufgabe, Tätigkeit (qualitative Variable): Tatsächliches Aufgabengebiet des Arbeitnehmenden, unabhängig von seiner Zugehörigkeit zu einer Abteilung des Unternehmens, seiner Ausbildung und seiner Stellung in der Hierarchie.

- 1 = Eingangs- / Ausgangslogistik: Aktivitäten, die im Zusammenhang mit der Kernprozessabwicklung stehen (Entgegennahme, Prüfung, Beschaffung, Bereitstellung, Versand, Rechnungstellung von Waren und Dienstleistungen)
- 2 = Produktion / Operations: Infrastruktur-, Netz-, Systemmanagement
- 3 = Marketing / Vertrieb: Werbung, Verkaufsförderung, Aussendienst, Beratung, Corporate Identity
- 4 = Kundenservice / Verkauf / Shop: Kundenakquisition, -betreuung, Servicecenter
- 5 = Forschung Entwicklung / Innovation: Weiterentwicklung Technologie und Architektur, Produkt- und Serviceinnovation
- 6 = Personal: Personaladministration, -rekrutierung, -entwicklung, Ausbildung, Weiterbildung
- 7 = Informatik: Büroautomation, Systemadministration, -betreuung
- 8 = Unterstützende Aufgaben: Stabsdienste, Finanzen, Controlling, Recht, International, Sekretariat, Backoffice
- 9 = Andere: Reinigung, Spedition, Verpflegung, Transport

Anforderungen an die Tätigkeit (qualitative Variable): Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit

- 1 = Höchst anspruchsvolle, schwierigste Aufgabenstellungen
- 2 = Selbständiges, qualifiziertes Arbeiten
- 3 = Einsatz der Berufs- und Fachkenntnisse
- 4 = Einfache, repetitive Arbeiten

Arbeitsorte (qualitative Variable): Geografische Lage des Arbeitsorts des Arbeitnehmenden. Vier Variablen definieren diese Lage

- Gemeinden
- Postleitzahlen (PLZ)
- Kantone
- Grossregionen

Wohnorte (qualitative Variable): Geografische Lage des Wohnorts des Arbeitnehmenden. Vier Variablen definieren diese Lage

- Gemeinden
- Kantone
- Grossregionen

Unternehmensgrösse (qualitative Variable): Kategorien, welche die Beschäftigtenzahl im Unternehmen darstellen

- 1 = Anzahl Arbeitnehmende ≥ 50
- 2 = $20 \leq$ Anzahl Arbeitnehmende < 50
- 3 = Anzahl Arbeitnehmende < 20

Anhang B

Spezifikation der Lohngleichungen

B.1 Variablen der Lohngleichung

Die Basisstichprobe umfasst 19'756 Arbeitnehmende von 42 Schweizer Fernmeldedienstanbieterinnen per 31. Dezember 2007. Die zu erklärende Variable ist der standardisierte Bruttojahreslohn. Es sind sieben erklärende Variablen vorhanden. Davon sind zwei stetig und fünf nominal (zwei bis neun Modalitäten).

Im Modell wurden nur diejenigen Beobachtungen berücksichtigt, die Informationen für alle Variablen des Modells beinhalten. Diejenigen Fälle, bei denen Werte fehlten, wurden also nicht einbezogen. Es handelt sich ausschliesslich um Arbeitnehmende, bei denen für die Variable «Ausbildung» «Andere Ausbildungsabschlüsse» angegeben wurde, d.h. um 148 Arbeitnehmende. Dies ist dadurch begründet, dass die Variable «Ausbildung» nicht in eine numerische Variable umgewandelt werden kann, die für die Berechnung der Variable «Erfahrung» des Modells verwendet werden kann (vgl. Anhang, Definition der Variable «Erfahrung»). Zudem haben wir drei Arbeitnehmende mit Arbeitsort Ausland gestrichen.

Die Datenbasis unterscheidet sich lediglich durch diese 151 Fälle, die nicht berücksichtigt wurden, von jener, die für die Beschreibungsstatistiken von Kapitel 5 verwendet wurde. Trotz dieses Ausschlusses von Beobachtungen bleibt die Qualität der Daten sehr gut, wie in Kapitel 3.9 erläutert wurde.

Die zu erklärende Variable ist der standardisierte Bruttojahreslohn auf Basis einer Vollzeitstelle mit 2080 Arbeitsstunden pro Jahr. Die Lohnbestandteile sind in Anhang A ersichtlich. Diese Variable wird dort genau definiert. Sie wird als JBLS (jährlicher Bruttolohn, standardisiert) bezeichnet.

Die erklärenden Variablen sind nicht geordnete Faktoren auf mehreren Ebenen, welche die Person und ihre berufliche Stellung beschreiben. Die in unserem Modell betrachteten sieben erklärenden - quantitativen und qualitativen - Variablen sind in der folgenden Tabelle aufgeführt. Sie werden bei beiden Regressionsarten verwendet.

Erklärende Variable	Definition	Art
Dienstjahre	Dienstjahre der Arbeitnehmenden	fortlaufend
Berufserfahrung	Berufserfahrung der Arbeitnehmenden	fortlaufend
Ausbildung	Höchster Ausbildungsgrad	7 Ausprägungen (siehe Anhang A)
Berufliche Stellung	Berufliche Stellung der Arbeitnehmenden	2 Ausprägungen (siehe Anhang A)
Anforderungen an die Tätigkeit	Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit	4 Ausprägungen (siehe Anhang A)
Aufgabe/Tätigkeit	Aufgabengebiet der Arbeitnehmenden	9 Ausprägungen (siehe Anhang A)
Arbeitsort	Grossregionen	7 Ausprägungen (siehe Anhang A)

Tabelle 42 In den Regressionsmodellen betrachtete Variablen

B.2 Spezifikationen der Lohngleichungen

Die vom Bakom für die Modellierung des Lohnes verwendeten Gleichungen entsprechen den Lohngleichungen nach Mincer (1974) im Standard-Humankapitalmodell, erweitert um bestimmte zusätzliche Variablen. Um eine höhere Qualität und grössere Transparenz bei der Bestimmung der Arbeitsbedingungen im Lohnbereich zu gewährleisten, stützt sich das Bakom auf zwei zusätzliche Methoden: die klassische Regression mit Unternehmenseffekten und die Quantilsregression mit Berechnung mehrerer Quantile.

Wie üblich bei der empirischen Analyse der Lohngleichungen nach Mincer (1974) beinhaltet Y eine Reihe von Variablen, die Humankapital beschreiben. In unserem Fall sind das die Konstante, die Beschäftigungsdauer, die Beschäftigungsdauer quadriert, die Berufserfahrung, die Berufserfahrung quadriert, die Ausbildung, die berufliche Stellung, die Anforderungen an die Funktion, die Aufgabe oder der Arbeitsbereich sowie der Arbeitsort.

Als Formel ausgedrückt lauten diese Regressionsgleichungen wie folgt:

Klassische Regression mit Unternehmenseffekten:

$$\ln(JBLS_i) = X_i' \beta + FDA_i \delta + u_i \quad (\text{B.1})$$

wobei $JBLS_i$ dem monatlichen Bruttolohn, X_i einem Vektor, der die oben genannten Kovariablen beinhaltet und FDA_i einer qualitativen Variable entspricht (42 Kategorien für die Anbieterinnen von Fernmeldediensten). Diese Variable dient zur anschließenden Berechnung der Unternehmenseffekte auf verschiedenen ausgewählten Stufen. Die u_i entsprechen den Residuen.

Quantilsregression:

wobei $Q_\theta(JBLS | X)$ für $\theta \in (0,1)$ bezeichnet das θ -ste Quantil der (logarithmierten) Lohnvariable, $JBLS$, gegeben alle Kovariablen des Vektors X .

Die bedingten Quantile werden modelliert durch:

$$Q_\theta(JBLS | X) = X' \beta(\theta) \quad (\text{B.2})$$

wobei $\beta(\theta)$ dem Vektor der Koeffizienten der Quantilsregression entspricht.

Durch die Schätzung der bedingten Quantile – d.h. $Q_\theta(JBLS | X)$ als Funktion von $\theta \in (0,1)$ – wird die bedingte Verteilung der Löhne vollständig beschrieben, ähnlich wie die Quantile einer Stichprobe eine Verteilung beschreiben. Im Gegensatz zur klassischen Regression mit Unternehmenseffekten ist in den Spezifikationen der Quantilsregression die erklärende Variable 'Arbeitsort' nicht enthalten.

B.3 Transformationen von Variablen

Für die logarithmische Transformation der Löhne gibt es verschiedene Gründe: Zum einen wollte man eine lineare parametrische Spezifikation erreichen. Ein weiterer Grund ist die einfache Interpretation, da die geschätzten Koeffizienten als Einwirkungsgrad (in Prozent) der Kovariablen auf den Lohn interpretiert werden können.

Mit der Berücksichtigung der quadrierten Beschäftigungsdauer und der quadrierten Berufserfahrung ist zudem eine bessere Spezifikation der Lohngleichungen möglich, da der Lohn im Verhältnis zu diesen Variablen nur verzögert wächst. Dieser Ansatz wird in der Wirtschaftsliteratur zur Modellierung von Löhnen allgemein verwendet.

Das Bakom hat keine Interaktionen zwischen den erklärenden Variablen des Modells betrachtet.

Anhang C

Begriffe des Lohndumpings

Professor Flückiger erläuterte verschiedene Ansätze für ein besseres Verständnis des Begriffs des Lohndumpings.

Zunächst hält der Expertenbericht fest, dass für den Lohn im Gegensatz zur Arbeitszeit und zum Ferienanspruch quantitative Kriterien festzulegen sind, mit denen die Üblichkeit anhand komplexer statistischer Verfahren abgegrenzt werden kann. Anders als die übrigen Variablen definiert sich der Lohn als eine Entschädigung für die geleistete Arbeit, die je nach Person und Unternehmen unterschiedlich ist.

Die Antwort auf die Frage, ob alle Löhne übliche Löhne bilden, muss eindeutig verneint werden. Aus den Löhnen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt auf dem Markt beobachtet werden, kann keine Aussage über die Branchenüblichkeit abgeleitet werden, da bestimmte Löhne missbräuchlich tief und andere aussergewöhnlich hoch sein können.

In diesem Zusammenhang können in der Funktionsweise des Arbeitsmarktes Lücken bestehen, die durch missbräuchlich tiefe Löhne zum Ausdruck kommen können. Diese Mängel können auf die Segmentierung des Arbeitsmarktes oder die Monopsonmacht, die bestimmte Unternehmen auf ihrem lokalen oder sektoriellen Markt innehaben können, zurückgeführt werden.

Der folgende Text wurde direkt aus dem Expertenbericht 'Expertise complémentaire, ERHEBUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DEN FERNMELDEDIENSTANBIETERINNEN' vom 23. Januar 2007 übernommen. Es handelt sich um den dritten Teil dieses Dokuments. Professor Flückiger unterscheidet drei Arten von Lohndumping.

[...]

1. On parlera de **sous-enchère** lorsque le salaire obtenu par une personne se trouve au-dessous de la valeur inférieure d'une fourchette salariale calculée à partir du profil de la personne considérée¹. Cette situation peut déboucher, à notre sens, sur une action devant les Prud'hommes ou un Tribunal de première instance mais elle ne constitue pas en soi une pratique que l'on peut qualifier de sous-enchère abusive essentiellement parce qu'elle est limitée à une personne ou, tout au plus, à quelques rares cas dans l'entreprise. Les cas d'actions en discrimination salariale ouvertes au titre de la Loi sur l'égalité (LEg, 151) peuvent être également assimilées à des situations de sous-enchère.
2. Une situation de **sous-enchère abusive** constitue une version plus stricte que le cas de figure précédent en ce sens que l'écart observé avec le salaire en usage est tel qu'il ne laisse planer

¹Selon la méthode dite de l'OLS simple avec effets fixes d'entreprises, cette fourchette peut être calculée de manière différente selon qu'elle recouvre 50%, 60% ou 80% des entreprises considérées. Il faut également rappeler que cette valeur minimale de la fourchette salariale ne doit en aucun cas être confondue avec les salaires minima susceptibles d'être fixés par voie conventionnelle. En effet, certaines conventions ne prévoient qu'un salaire minimum d'embauche, alors que la fourchette peut être calculée pour une personne qui peut se prévaloir de quelques années d'expérience ou d'ancienneté au sein d'une entreprise.

aucun doute sur le fait que le salaire est significativement inférieur, d'un point de vue statistique, à la pratique usuelle qui aura été évaluée sur la base de l'équation des salaires par exemple ou, tout simplement, parce que l'entreprise verse un salaire qui se trouve au-dessous du minimum fixé par voie conventionnelle. En d'autres termes, l'écart observé entre le salaire pratiqué et la valeur minimale d'une fourchette salariale usuelle est suffisamment élevé pour qu'il exerce potentiellement une influence sur le niveau des salaires (cf. point 3). Notamment parce que cette situation touche plus d'une personne, ce en quoi la sous-enchère abusive se distingue de la notion de sous-enchère isolée définie au point 1.

Selon cette approche, une sous-enchère abusive est donc associée à un écart significatif entre le salaire observé et la valeur inférieure de la fourchette salariale. Celui-ci devrait être défini en pourcent par rapport à cette valeur minimale et non pas, comme on pourrait être tenté de le faire, en valeur absolue. Cet écart relatif pourrait être calculé, par exemple, en utilisant l'écart-type par rapport à la valeur inférieure de la fourchette salariale qui a été estimée. Cela permet de tenir compte à la fois de la qualité de l'estimation effectuée et de la plus ou moins grande homogénéité des pratiques salariales des entreprises actives dans le domaine concerné.

Si l'on adopte ce point de vue, il faut sans doute prendre la précaution de limiter cette marge à un seuil absolu, surtout pour les personnes les moins qualifiées et les plus bas salaires, au-dessous duquel toute pratique est constitutive d'une sous-enchère abusive. Pour définir ce seuil, on peut évidemment se rapporter aux minima conventionnels lorsqu'ils existent. S'ils n'existent pas, alors il faut se référer aux normes d'assistance à partir desquelles une personne devient éligible à une prestation de l'aide sociale alors même qu'elle travaille à plein temps et ceci quelle que soit le secteur dans lequel elle est occupée. Dans ce cas, le seuil absolu devrait être naturellement fixé au-dessus des normes d'assistance afin de tenir compte des prélèvements fiscaux et des cotisations sociales et de s'assurer surtout que le fait de travailler reste suffisamment attractif par rapport à celui de bénéficier de l'aide sociale.

Dans le cas d'une sous-enchère salariale, différentes actions peuvent être envisagées. Tout d'abord, les concurrents de l'entreprise considérée pourraient actionner la Loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD, RS 241) en l'accusant d'exercer à leur encontre une concurrence déloyale. Par ailleurs, et comme cela était le cas sous le point 1, une action devant les Prud'hommes est envisageable pour les travailleurs victimes d'une telle pratique. Compte tenu du potentiel de sous-enchère abusive et répétée que ce type de cas est susceptible de recouvrir, on peut penser que les Commissions tripartites devraient être en mesure d'entendre l'employeur concerné et de procéder, le cas échéant, à une enquête visant à vérifier que le marché ne se trouve pas affecté de manière suffisante pour que l'on se trouve en présence d'un cas relevant du point 3.

3. **Sous-enchère abusive et répétée** : cette notion ajoute une condition supplémentaire à ce qui vient d'être exposé qui est liée au caractère répétitif du comportement incriminé. Celui-ci peut être observé, à notre sens, au niveau d'une seule entreprise (bénéficiant d'une position dominante au sens de la Loi sur les cartels (LCD, RS 251) mais appliquée in casu au marché du travail pertinent pour cette entreprise) qui pratique des salaires qui sont, pour une majorité du personnel, manifestement inférieurs à la valeur la plus basse des différentes fourchettes salariales qui auront été estimées pour chaque profil individuel observé dans l'entreprise. De ce point de vue, il conviendra encore de déterminer à partir de quel pourcentage d'employés, cette majorité est avérée, même si l'on peut s'accorder à penser qu'il s'agit d'un taux de 50%. Un tel comportement spécifique ne justifie certainement pas l'application d'une mesure d'accompagnement à toute une branche. Il conviendrait alors de vérifier si un tel comportement est observé auprès d'au moins une autre entreprise présente sur le marché de référence ou de déterminer si cette attitude est observée auprès d'une seule entreprise mais qui détiendrait une position dominante de telle manière à ce que sa pratique exerce une pression sur l'ensemble du marché.

De ce point de vue, on peut admettre que cette situation de sous-enchère abusive et répétée implique une volonté de la part de l'employeur d'exercer une pression à la baisse des salaires qui peut se traduire par :

- Une pratique abusive lorsque l'employeur remplace systématiquement son personnel par une main-d'œuvre meilleure marché ou lorsqu'il licencie une part significative de son personnel et offre aux personnes nouvellement embauchées des salaires nettement inférieurs à la fourchette salariale usuelle. Contrairement au point 2 évoqué précédemment, on est en présence d'un comportement systématique qui touche une partie substantielle du personnel et qui crée donc les conditions d'un dumping salarial ;
- Un motif abusif lorsque des conditions usuelles de travail sont clairement l'objet d'un dumping dans le but de réaliser un gain plus important ou d'obtenir un avantage concurrentiel substantiel. Un tel avantage compétitif ne peut être obtenu que si l'entreprise adopte un tel comportement abusif à la majeure partie de son personnel. De surcroît, une telle attitude risque clairement d'entraîner les autres entreprises dans une voie de sous-enchère afin de pouvoir conserver leur compétitivité. Cet effet probable de propagation, si aucune mesure n'est adoptée, range ce cas parmi les pratiques de sous-enchère abusive ayant une forte probabilité de se répéter.
- Des effets abusifs lorsque l'entreprise qui recourt à une sous-enchère a une position dominante sur le marché du travail de la région ou du canton ou lorsque la sous-enchère pratiquée par un employeur a des effets en chaîne et met sous pression l'ensemble des salaires d'une branche.

Toutes ces situations ont en commun de provoquer une pression sur les salaires. Les difficultés économiques d'une entreprise ne représentent pas une raison objective pour justifier le recours à une sous-enchère salariale car cela reviendrait à autoriser un comportement à certaines entreprises qui ne le serait pas pour une entreprise économiquement saine. De telles différences de traitement pourraient d'ailleurs faire l'objet d'une procédure juridique ouverte au titre de la Loi fédérale contre la concurrence déloyale (LCD, RS 241).

De surcroît, il convient de rappeler que la notion de sous-enchère abusive et répétée repose certes sur un comportement adopté par les employeurs mais aussi et toujours sur le montant du salaire pratiqué par rapport au salaire usuel. Le comportement est donc une condition nécessaire mais qui n'est pas suffisante pour déterminer un abus répété. En effet, si un comportement a pour effet d'exercer une pression à la baisse des salaires, il n'est pas encore constitutif d'une sous-enchère abusive et répétée si l'employeur verse une rémunération qui se trouve à l'intérieur de la fourchette salariale usuelle par rapport au profil des personnes employées.

Une pression à la baisse des salaires peut donc avoir lieu sans qu'elle soit abusive pour autant que la pratique salariale demeure dans la fourchette usuelle. Ce processus dynamique peut cependant conduire à ce que, lors d'une période ultérieure, et suite à la pression à la baisse exercée sur les salaires, une rémunération soit considérée comme usuelle alors qu'elle se situait clairement au-dessous de la fourchette salariale estimée au cours des années antérieures. C'est la raison pour laquelle la définition d'un seuil absolu de salaire exprimé en francs (cf. point 2) en-dessous duquel toute rémunération est abusive est importante car elle forme une limite inférieure à cette dynamique du marché.

Dans le cas où une sous-enchère abusive et répétée devait être avérée, toutes les formes d'actions (Prud'hommes, LCD...) mentionnée sous les points 1 et 2 demeurent évidemment ouvertes, mais d'autres mesures sont alors susceptibles d'être actionnées. En particulier, si les tentatives d'accord avec le ou les employeurs concernés échouent (art 360b al. 3 CO), alors les Commissions tripartites peuvent proposer au Conseil d'Etat (voir au Conseil fédéral) une extension facilitée d'une Convention collective de travail (CCT)², ou l'adoption d'un contrat-type de travail avec salaire minima obligatoires (art 360a du Code des obligations, CO, RS 221).

[...]

²Voir art.1a de la Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, LECCT, RS 221.215.311)