

# **Vorschlag**

## **für eine Definition des Begriffs der wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung**

im Sinne der Artikel 1a AVEG und 360a OR

Observatoire genevois du marché du travail (OGMT)

Novembre 2008

<b>Herausgeber</b>	Kantonales Amt für Statistik (Office cantonal de la statistique - OCSTAT), Genf
<b>Verantwortlich</b>	Dominique Frei, Direktor des OCSTAT
<b>Redaktion</b>	Ingrid Unterlerchner, Rechtsanwältin beim OCIRT Yves Flückiger, Professor an der Universität Genf Giovanni Ferro-Luzzi, Privatdozent an der Universität Genf Roman Graf, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Genf Dominique Frei, Direktor des OCSTAT (Vorwort)
<b>Übersetzung</b>	Veronika Westphal, Lausanne
<b>Realisierung</b>	Francine Depauw, OCSTAT
<b>Umschlags-Illustration</b>	OCSTAT
<b>Druck</b>	Atar Roto Presse, Genève
<b>Preis</b>	20 CHF
<b>Auflage</b>	600 Exemplare
<b>©</b>	OGMT, Genf 2003. Nachdruck / Reproduktion unter Nennung der Quelle erlaubt
<b>Auskunft</b>	ogmt@etat.ge.ch Tel. +41 22 388 75 00  Alle vom OGMT verfassten Dokumente sind auf der Webseite <a href="http://www.ge.ch/ogmt">www.ge.ch/ogmt</a> erhältlich  Die Originalversion dieser Broschüre ist unter dem Titel « Proposition d'une définition de la notion de sous-enchère salariale abusive et répétée au sens des articles 1a LECCT et 360a CO » erhältlich.

Das OGMT dankt dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO für die Finanzierung der deutschen Übersetzung der Broschüre.

**Vorschlag für eine Definition des Begriffs der wiederholten  
missbräuchlichen Lohnunterbietung  
im Sinne der Artikel 1a AVEG und 360a OR**

Vorwort .....	3
Einleitende Bemerkungen .....	5
1. Regulierung des Arbeitsmarktes .....	5
2. Der „übliche“, bzw. der orts- und branchenübliche Lohn .....	7
2.1 Der Begriff des orts- und branchenüblichen Lohns .....	7
2.2 Abgrenzung gegenüber dem Begriff des Mindestlohns .....	8
3. Definition der drei Komponenten des Begriffs der wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung .....	9
3.1 Der Begriff der Lohnunterbietung .....	9
3.2 Das Kriterium des Missbrauchs .....	9
3.3 Das Kriterium der Wiederholung .....	9
4. Sachverhalte und Regulierungsmöglichkeiten .....	10
4.1 Fälle nicht wiederholter und nicht missbräuchlicher Lohnunterbietung .....	10
4.2 Fälle nicht wiederholter aber missbräuchlicher Lohnunterbietung .....	10
4.3 Fälle wiederholter und missbräuchlicher Lohnunterbietung .....	10
5. Schlussfolgerung .....	11
Anhang I    Schematische Darstellung des Verfahrens zur Feststellung und Regulierung in Fällen wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung .....	13
Anhang II    Artikel 1a AVEG und 360a OR .....	14
Anhang III    Abkürzungsverzeichnis .....	15



## Vorwort

Das Genfer Arbeitsmarkt-Monitoring (*Observatoire genevois du marché du travail - OGMT*) ist ein technisches Gremium, das 2001 mit der Unterstützung der Sozialpartner vom Staatsrat ins Leben gerufen wurde. Das OGMT greift auf die Kompetenzen der drei beteiligten Partner zurück: des kantonalen statistischen Amtes (*Office cantonal de la statistique – OCSTAT*), des Laboratoriums für angewandte Ökonomie der Universität Genf (*Laboratoire d'économie appliquée – LEA*) und des Kantonalen Amts für Gewerbeaufsicht und Arbeitsbeziehungen (*Office cantonal de l'inspection et des relations du travail – OCIRT*). Als Anlaufstelle des OGMT gewährleistet das kantonale statistische Amt zugleich dessen Sekretariat und die Wartung sowie Bearbeitung seiner Webseite. Das OGMT ist dem Aufsichtsrat für den Arbeitsmarkt angegliedert (*Conseil de surveillance du marché de l'emploi – CSME*) der als kantonale tripartite Kommission die politisch zuständige Behörde für Arbeitsmarktfragen im Kanton Genf ist.

Auftrag, Rolle, Aufbau und Funktionsweise des OGMT sind seit 2004 im Gesetz über die Arbeitsaufsicht und die Arbeitsbeziehungen verankert (*Loi sur l'inspection et les relations du travail – LIRT*). Dabei handelt es sich um eines der im Rahmen der flankierenden Massnahmen geschaffenen Instrumente, die in den Bilateralen Abkommen über die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der Europäischen Union vorgesehen sind. Die flankierenden oder Begleitmassnahmen bilden die Grundlage für eine erleichterte Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Gesamtarbeitsverträge und bieten eine Möglichkeit, Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen zu erlassen, sofern eine missbräuchliche und wiederholte Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne festgestellt wird<sup>1</sup>.

Die Begriffe *üblicher Lohn* und *missbräuchliche und wiederholte Lohnunterbietung* bilden den Kern der flankierenden Massnahmen zur Regulierung des Arbeitsmarktes. Seit seiner Gründung beschäftigt sich das OGMT mit dem ersten Begriff, der zweite ist Gegenstand der vorliegenden Analyse.

Ausgehend von einer vom LEA entwickelten ökonomischen Gleichung entwickelte das OGMT eine Methode zur Berechnung der *üblichen Löhne*, die „Schätzungsmethode für individualisierte orts- und branchenübliche Löhne“ (bezogen auf die Ergebnisse) oder „Methode der Lohngleichung“ (bezogen auf das angewandte Rechnungsmodell). Diese Methode wurde in einer Veröffentlichung des OGMT im Jahr 2003 vorgestellt (*Vorschlag für eine Berechnung der orts- und branchenüblichen Löhne*). Angesichts der Bedeutung dieser Methode finanzierte das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) die Übersetzung ins Deutsche, seither wird diese Methode von mehreren Kantonen angewendet.

Der andere zentrale Begriff der *missbräuchlichen und wiederholten Lohnunterbietung* wurde vom Gesetzgeber nicht definiert, weil er relativ ist und es Aufgabe der tripartiten Kommissionen ist, Missbrauchssituationen und ihr jeweiliges Ausbreitungspotenzial festzustellen.

Um die Umsetzung der Begleitmassnahmen durch den CSME zu erleichtern, beabsichtigte das OGMT, diesen Begriff mittels einer methodischen Analyse und ausgehend von einem zweifachen, ökonomisch und juristisch ausgerichteten Ansatz zu klären. Diese systematische Methode erlaubt es, das Feststellungsverfahren einer wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung nachzuverfolgen und in einem Diagramm zusammenzufassen (siehe Anhang I). Die vorliegende Analyse setzt verschiedene Arten der Lohnunterbietung sowie ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt im Zusammenhang zu den jeweils zur Verfügung stehenden Regulierungsmitteln. Damit trägt das OGMT zur Klärung des Begriffs der wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung im Sinne von Artikel 1a AVEG und 360a OR sowie zur Bestimmung der wirtschaftlichen Umstände bei, welche eine Anwendung dieser Regelungen erlauben.

---

<sup>1</sup> Die Tätigkeit des OGMT ist nicht auf die Anwendung der flankierenden Massnahmen beschränkt, denn seine Beobachtungen erlauben im Rahmen des durch das jeweilige kantonale Gesetz geregelten öffentlichen Beschaffungswesens für Leistungen und Güter darüber hinaus auch die Ermittlung der in bestimmten Branchen geltenden professionellen Usancen .

Mit dem „Vorschlag für eine Berechnung der orts- und branchenüblichen Löhne“ und dem „Vorschlag einer Definition des Begriffs der wiederholten und missbräuchlichen Lohnunterbietung“ leistet das OGMT seinen Beitrag, die Anwendung der Begleitmassnahmen zu vereinfachen, indem es diese beiden zentralen Begriffe konkretisiert.

Der kurz, übersichtlich und synthetisch präsentierte Vorschlag beanspruchte eine lange Reifezeit. Darum sei an dieser Stelle allen seinen Autoren herzlich gedankt:

Ingrid Unterlerchner vom OCIRT, Giovanni Ferro-Luzzi, Yves Flückiger und Roman Graf von der Universität Genf sowie:

Christian Ducret und Daniel Golaz vom OCIRT und Didier Benetti und Roland Rietschin vom OCSTAT, die das vorliegende Dokument innerhalb des OGMT eingehend diskutierten und aktiv zu seinem Entstehen beitrugen.

Um die Qualität des Vorschlags und seine zukünftige Bedeutung als konstruktive und zuverlässige Referenz zu gewährleisten, legte das OGMT das Vorprojekt einer Expertenkommission<sup>2</sup> zur Zustimmung vor. Erst dann wurde es dem CSME unterbreitet, das die endgültige Fassung einstimmig verabschiedete. Sowohl die konsultierten Experten als auch die im CSME vertretenen Sozialpartner trugen massgeblich und konstruktiv zum Zustandekommen des Dokuments in seiner endgültigen Fassung bei. Dafür möchte ich ihnen an dieser Stelle aufrichtig danken.

Dominique Frei

Direktor des OCSTAT  
Vorsteher des OGMT

---

<sup>2</sup> Die Expertenkommission setzte sich zusammen aus Gabriel Aubert, Professor an der Universität Genf, Serge Gaillard, Leiter der Direktion für Arbeit im SECO, Christian Goumaz, Generalsekretär des „Département de la solidarité et de l'emploi“ in Genf und Jean-Bernard Waeber, Rechtsanwalt in Genf.

## Einleitende Bemerkungen

Im Zuge der Öffnung des Schweizer Arbeitsmarktes wurden das Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen (nachfolgend: AVEG) und das Obligationenrecht (nachfolgend: OR) vom Gesetzgeber revidiert. Als flankierende Massnahme zum Freizügigkeitsabkommen (nachfolgend: FZA) wurden die Artikel 1a AVEG und 360a OR angenommen<sup>3</sup>. Diese Gesetzesbestimmungen erlauben gemäss ihrem Wortlaut bei *wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung* Mindestlöhne durch allgemeinverbindlich erklärte Gesamt- bzw. Normalarbeitsverträge einzuführen. Der Begriff, der im Hinblick auf die Umsetzung der Regulierungsmechanismen von zentraler Bedeutung ist, wurde bisher noch nicht klar definiert. Anlässlich der Session der Eidgenössischen Räte im August 1999 äusserte auch Bundesrat Pascal Couchepin die Meinung, dass sich der Begriff an und für sich nicht definieren lasse:

*„Nous nous sommes efforcés de définir un abus, et je suis arrivé à la conclusion que j’ai présentée l’autre jour à un groupe que l’abus, c’est comme le mal en théologie: impossible à définir. [...] Par contre, chacun sait ce qu’est le mal; chacun sait lorsqu’on est sur le terrain de la réalité sociale ce que peut être un abus salarial qui aurait pour effet de provoquer un effondrement des salaires dans une région. C’est à cela que nous visons.“*<sup>4</sup> [Sinngemäss: Wir haben uns bemüht, einen Missbrauch zu definieren, und ich bin zu dem Schluss gelangt, den ich auch kürzlich vor einer Gruppe vortrug, dass es sich mit dem Missbrauch so verhält wie mit dem Bösen in der Theologie: er lässt sich nicht definieren. [...] Aber jeder weiss, was das Böse ist. Jeder weiss in der konkreten gesellschaftlichen Realität, was ein Lohnmissbrauch ist, der zu einem Einbruch der Löhne und Gehälter in einer Region führen würde. Genau das haben wir im Sinn. – (Nicht offizielle Übersetzung).]

Aus den Materialien und Vorarbeiten geht hervor, dass der Gesetzgeber bewusst auf eine legalistische Definition verzichtete, um den lokalen Behörden und insbesondere der tripartiten Kommission, die diesbezüglich eine entscheidende Rolle spielt, einen breiten Auslegungs- und Ermessensspielraum zu überlassen. Schliesslich ist sie es, die vom Gesetzgeber die Zuständigkeit für die Beobachtung des Arbeitsmarktes und für die Identifizierung seiner Unzulänglichkeiten erhielt und darüber hinaus Regulierungsvorschläge einzubringen hat. Mit dem Rückgriff auf einen indeterminierten Rechtsbegriff verfolgte der Gesetzgeber die ausdrückliche Absicht, praktische Lösungen zu begünstigen, um den neuen Rechtsinstrumenten die nötige Flexibilität für ihre Anwendung auf konkrete Fälle zu geben<sup>5</sup>.

Punkt 1 und 2 des Dokuments sind der Problematik der Arbeitsmarktregulierung sowie dem Begriff des „üblichen“ Lohns gewidmet. Die drei Komponenten des Begriffs der wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung werden unter Punkt 3 definiert. Die unterschiedlichen Sachverhalte, die im Arbeitsmarkt auftreten können, sowie die den Behörden und Privatpersonen zur Verfügung stehenden Regulierungsmöglichkeiten sind Gegenstand von Punkt 4, während Punkt 5 abschliessend an die Komplexität der zu berücksichtigenden Faktoren erinnert, welche den breiten Ermessensspielraum der tripartiten Kommissionen rechtfertigt. Die Etappen des Verfahrens zur Feststellung einer wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung werden im Anhang I in einem methodologischen Schema zusammengefasst.

## 1. Regulierung des Arbeitsmarktes

Das OGMT beabsichtigt vorerst die Zweckmässigkeit der gesetzlichen Bestimmungen zur Regulierung des Arbeitsmarktes darzulegen. Tatsächlich ist es so, dass in einem sich selbst überlassenen Markt die optimale Zuweisung der Ressourcen, welche die Maximierung der Wohlfahrt der Gesellschaft garantiert, nicht immer gelingt. Durch den Eingriff des Staats lassen sich diese

<sup>3</sup> Siehe Anhang II, Artikel 1a AVEG und 360a OR.

<sup>4</sup> Amtliches Bulletin des Ständerates, Session August 1999, S. 666 (nachfolgend: Amtl.Bull. SR 1999 666).

<sup>5</sup> Siehe Erklärung von Bundesrat Couchepin, Amtl.Bull. SR 1999 665 und 673, insbesondere: "ces dispositions [...] ne visent pas le but de poursuivre des abus de droit, mais de poursuivre des abus qui provoquent l'effondrement des salaires" [sinngemäss: diese Bestimmungen [...] haben nicht zum Ziel, Rechtsmissbräuche zu ahnden, sondern Missbräuche zu verfolgen, die zum Einbruch der Löhne führen. – (Nicht offizielle Übersetzung).]

Verzerrungen im Interesse des Gemeinwohls korrigieren<sup>6</sup>. In diesem Zusammenhang kann auf das Kartellgesetz verwiesen werden. Dieses Regelwerk kann verhindern, dass marktmächtige Unternehmen ihre Marktposition missbrauchen, um gegenüber den Konsumenten höhere Preise durchzusetzen als jene, die sich im Spiel des freien Wettbewerbs bilden würden. Die auf einem Markt praktizierten Preise sind folglich nicht immer Ausdruck eines gut funktionierenden Marktes.

Was für einen einfachen Markt gilt, etwa dem eines Produktes, gilt umso mehr für den Arbeitsmarkt. Dieser kann nämlich durch fehlende Homogenität und Transparenz oder durch Marktbeherrschung der Arbeitgeber sowie begrenzte Mobilität der Arbeitnehmer geprägt sein. Diese potenziellen Unzulänglichkeiten des Arbeitsmarktes stehen seinem reibungslosen Funktionieren im Wege. Das Marktgeschehen kann auch durch Segmentierung des Arbeitsmarktes<sup>7</sup> oder monopsonistische Macht<sup>8</sup> bestimmter Unternehmen verzerrt werden. Diese Unzulänglichkeiten können verstärkt werden, wenn sich der Schweizer Arbeitsmarkt einem viel grösseren Arbeitskräftepool öffnet, sodass ein regulierendes Eingreifen des Staates erforderlich wird.

Auf dem Arbeitsmarkt können derartige Marktversagen Lohnungleichheiten verstärken, die Kaufkraft der Arbeitnehmer schwächen, zu Arbeitslosigkeit führen und auf diese Weise den sozialen Frieden gefährden. Letztendlich wirken sich diese Unzulänglichkeiten auch auf die Wirtschaft des Landes aus. Sie können zu einem bedeutenden Rückgang des allgemeinen Reallohniveaus führen und damit der Entwicklung von Sektoren mit grosser Wertschöpfung entgegen wirken. Bei zu niedrigen Löhnen verliert der Schweizer Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitskräfte an Attraktivität. Artikel 1a AVEG und 360a OR erlauben somit nicht nur das Verfolgen eines sozialpolitischen, sondern auch eines wirtschaftspolitischen Zieles<sup>9</sup>. Durch ihre Anwendung kann vermieden werden, dass der Wettbewerb über die Löhne ausgetragen wird. Zusätzlich kann die Entwicklung von Industriebranchen mit hoher Wertschöpfung, welche der Schweizer Wirtschaft einen entscheidenden Vorteil gegenüber anderen Ländern geben, gefördert werden.

An dieser Stelle gilt es dennoch daran zu erinnern, dass der Sinn dieser neuen Rechtsinstrumente nicht in einer generellen Festsetzung von Mindestlöhnen auf unbestimmte Dauer liegt<sup>10</sup>. Tatsächlich kann die Regelung nur im Fall signifikanten Missbrauchs und nur während einer begrenzten Zeit zur Anwendung kommen, d.h. bis auf dem Referenzmarkt wieder eine normale Situation hergestellt ist.

<sup>6</sup> Etienne Grisel, *Liberté économique*, Ed. Stämpfli, Bern, 2006, N 230.

<sup>7</sup> Der Begriff der Segmentierung beschreibt eine Situation, bei der die auf dem Arbeitsmarkt erfassten Arbeitsplätze in mehrere, klar durch gesetzliche, institutionelle oder wirtschaftliche Schranken von einander getrennte Segmente unterteilt sind, welche die Arbeitskräfte daran hindern, frei von einem Segment ins andere zu wechseln. Als Beispiel kann die Segmentierung in zwei Unter-Arbeitsmärkten genannt werden, bei denen sich das erste Segment durch hoch entlohnte Arbeitsplätze, geringes Arbeitslosigkeitsrisiko, gute Aufstiegsmöglichkeiten und eine starke Lohnprogression aufgrund von Dienstalder oder Erfahrung auszeichnet. Das sekundäre Segment dagegen ist durch gering entlohnte Arbeitsplätze, starke Arbeitskräftefluktuation, ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet.

<sup>8</sup> Ein Unternehmen verfügt über ein Monopson, wenn es als einziges am lokalen Arbeitsmarkt Arbeitskräfte mit bestimmten Qualifikationen einstellt; etwa ein grosses Spital, das einziger Nachfrager der Region nach medizinischen Arbeitskräften ist (z.B. Pflegekräfte, Krankenschwestern, Anästhesisten). Ein Unternehmen verfügt über monopsonistische Macht im weiteren Sinn, wenn es den Lohn der Arbeitnehmer drücken kann, ohne Gefahr zu laufen, alle Angestellten zu verlieren; etwa eine Fabrik in einem entlegenen Tal, die in der Region als einziger Nachfrager von entlohnten Arbeitsplätzen auftritt.

<sup>9</sup> Siehe die Erklärung von Bundesrat Couchepin, Amtl.Bull. SR 1999 664: "Ces mesures d'accompagnement visent aussi à éviter que l'on transforme occasionnellement la Suisse en une place de travail bon marché, où les activités à moindre valeur ajoutée reviennent [...] La Suisse ne doit pas devenir un pays où la compétition se fait à travers le salaire". [Sinngemäss: Die flankierenden Massnahmen sollen auch verhindern, dass die Schweiz in ein Billiglohnarbeitsmarkt verwandelt wird, auf dem die Tätigkeiten mit geringer Wertschöpfung wieder kommen [...] Die Schweiz darf nicht zu einem Land werden, wo der Wettbewerb über den Lohn ausgetragen wird." – (Nicht offizielle Übersetzung).]

<sup>10</sup> Siehe auch Erklärung von Bundesrat Couchepin, Amtl.Bull. SR 1999 731 : "Le but des nouvelles dispositions [...] vise à permettre une intervention étatique permettant de rétablir la situation. Il n'est en aucun cas question de permettre la fixation générale et préventive de salaires minimaux dans toutes les branches qui ne connaissent pas une convention collective de travail contenant des dispositions relatives aux salaires".

[Sinngemäss: Ziel der neuen Bestimmungen [...] ist es, ein staatliches Eingreifen zu ermöglichen, das es erlaubt, die Situation wiederherzustellen. Es geht in keinsten Weise darum, eine generelle, präventive Festsetzung von Mindestlöhnen in allen Branchen zuzulassen, die keinen Gesamtarbeitsvertrag mit Mindestlohnbestimmungen haben. – (Nicht offizielle Übersetzung).]

Es mag sinnvoll sein, ebenfalls daran zu erinnern, dass die neuen Artikel der AVEG bzw. des OR zwar im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum FZA ausgearbeitet wurden, jedoch unabhängig vom Ursprung des Marktversagens angewendet werden können. Die Öffnung des Schweizer Arbeitsmarktes muss also keineswegs Ursache des Marktversagens sein.

## 2. Der „übliche“, bzw. der orts- und branchenübliche Lohn

Gemäss Wortlaut von Artikel 1a AVEG und 360a OR bildet der übliche (auch: orts- und branchenübliche) Lohn den Referenzwert, mit dem eine Lohnunterbietung überprüft werden muss. Für die Beurteilung eines jeden Falles wird daher ein entsprechender Vergleich durch die tripartite Kommission erforderlich.

Da somit dem orts- und branchenüblichen Lohn eine Schlüsselrolle zufällt, hat das Genfer OGMT seit seiner Gründung im Januar 2002 und im Vorfeld des Inkrafttretens des FZA und seiner Begleitmassnahmen eine vertiefte Studie durchgeführt. Sie mündete in der Entwicklung einer Methode auf der Basis einer – objektiven – Beobachtung, die seither von fünf weiteren Kantonen übernommen wurde<sup>11</sup>. Das OGMT hat die Methode in einer 2003 herausgegebenen Publikation vorgestellt<sup>12</sup>. Im Folgenden soll kurz auf ihre wesentlichen Aspekte und den entscheidenden Unterschied zwischen üblichem Lohn und Mindestlohn eingegangen werden.

### 2.1 Der Begriff des orts- und branchenüblichen Lohns

Die Methode des OGMT zur Berechnung der orts- und branchenüblichen Löhne fusst auf einer ökonometrischen Gleichung, die vom Laboratorium für angewandte Ökonomie der Universität Genf (*Laboratoire d'économie appliquée – LEA*) entwickelt wurde<sup>13</sup>. Sie stützt sich auf die multivariate Analyse von statistischen Referenzdaten, nämlich der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung<sup>14</sup> (nachfolgend: LSE). Die alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik (BFS) durchgeführte Erhebung verfolgt die Entwicklung des Arbeitsmarktes. Um über repräsentative Daten zu verfügen, wurde die Stichprobe der teilnehmenden Unternehmen des Privatsektors für den Kanton Genf ausgeweitet<sup>15</sup>, wodurch die Voraussetzungen für die konkrete Anwendung der Methode des OGMT<sup>16</sup> erfüllt waren.

Im Rahmen der multivariaten Analyse kommen alle in der Lohnstrukturerhebung verfügbaren und üblicherweise von den Arbeitgebern bei der Lohnfestsetzung verwendeten Kriterien zur Anwendung: *Tätigkeitsgebiet, für die Arbeitsstelle gefordertes Qualifikationsniveau, berufliche Stellung, Ausbildungsniveau, Dienstalter und Alter* (als Ersatz für die berufliche Erfahrung). Anhand der ökonometrischen Gleichung kann der Einfluss jedes einzelnen Parameters bemessen und damit das individuell beobachtete Lohnniveau unter Berücksichtigung der *Merkmale des jeweiligen Arbeitnehmers, der Arbeitsstelle und des Unternehmens* berechnet werden. Das heisst: Nach der Methode des OGMT gibt es nicht einen orts- und branchenüblichen Lohn für eine bestimmte Arbeitnehmer-Kategorie sondern jeweils für jedes individuelle Qualifikationsprofil.

---

<sup>11</sup> Waadt, Neuenburg, Luzern, Basel-Stadt und Freiburg.

<sup>12</sup> OGMT, „Vorschlag für eine Berechnung der orts- und branchenüblichen Löhne“, Hrsg. OGMT, Genf 2003. Das Dokument ist auf der Webseite des OGMT ( <http://www.geneve.ch/ogmt/welcome.asp> ) auf Französisch und Deutsch erhältlich.

Der vom OGMT seit Dezember 2006 Lohnrechner richtet sich ausschließlich an die breite Öffentlichkeit und liefert keine Bezugswerte für die Berechnung des orts- und branchenüblichen Lohns.

<sup>13</sup> Das Laboratorium für angewandte Ökonomie ist der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Genf angegliedert. Es wurde 1991 zur Beantwortung von Anfragen aus der Verwaltung sowie von privaten und öffentlichen Verbänden und Unternehmen zu konkreten Wirtschaftsfragen gegründet.

<sup>14</sup> Seit 1994 wird die Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LES) alle zwei Jahre durchgeführt. Ihre Ergebnisse sind auf der Webseite des Bundesamtes für Statistik abrufbar: (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04.html> ).

<sup>15</sup> Mit über 75'000 Arbeitnehmern erfasst die Stichprobe mehr als ein Drittel der Beschäftigten des Privatsektors.

<sup>16</sup> Wenn man für die Berechnung des orts- und branchenüblichen Lohns jedoch über keine bestehenden Referenzdaten verfügt, werden diese direkt vor Ort im Rahmen der Beobachtung des Arbeitsmarktes erhoben (siehe zum Beispiel die Untersuchungen im Gemüsefrischhandels- und Kosmetiksektor).

Dieser individualisierte orts- und branchenübliche Lohn wird dann in Form einer Bandbreite oder Lohnschere ausgedrückt, welche die unterschiedlichen Entlohnungspraktiken der Unternehmen der jeweiligen Branche berücksichtigt<sup>17</sup>.

Alle zwei Jahre wird die Schere der üblichen Löhne unter Berücksichtigung der allgemeinen und der branchenspezifischen konjunkturellen Entwicklung aktualisiert. Hierbei ist darauf zu verweisen, dass eine eventuelle Senkung des orts- und branchenüblichen Lohns nicht notwendigerweise auf den Verzicht der Anwendung oder der Veränderung von üblichen Kriterien zur Lohnfestsetzung zurückzuführen ist<sup>18</sup>. Tatsächlich können auch andere konjunkturelle oder strukturelle Faktoren die Lohnentwicklung beeinflussen und zwar ebenso nach oben wie nach unten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass nach der Methode des OGMT der orts- und branchenübliche Lohn auf der Grundlage der in der LSE verfügbaren und üblicherweise zur Lohnfestsetzung herangezogenen Kriterien bemessen wird. Er liegt innerhalb einer Bandbreite, die durch einen Prozentsatz angegeben wird, der mit der Homogenität der untersuchten Gehaltspraktiken variiert. Gemäss der Methode des OGMT gibt es also ebenso viele orts- und branchenübliche Löhne (oder Lohnscheren) in einem Unternehmen wie es Beschäftigte oder individuelle Profile gibt. Das Verfahren des OGMT unterscheidet sich diesbezüglich vom klassischen Berechnungsansatz, der die Abweichungen von einem Medianlohn ermittelt. Der Vorteil der multivariaten Analyse liegt darin, dass sie eine Bemessung der üblichen Löhne auf individueller Basis erlaubt und somit die Untersuchung konkreter Fälle durch die tripartite Kommission erleichtert.

## 2.2 Abgrenzung gegenüber dem Begriff des Mindestlohns

Der Begriff des orts- und branchenüblichen Lohns darf nicht mit dem Mindestlohn verwechselt werden, der in einem Gesamtarbeitsvertrag, einem Normalarbeitsvertrag (NAV) oder einer Kantonalen Weisung über die branchenüblichen Mindestarbeitsbedingungen festgelegt werden kann<sup>19</sup>.

Dies erklärt sich durch die Tatsache, dass Mindestlöhne, selbst jene, die auf Grund einer Erhebung festgelegt werden, das individuelle Profil der betroffenen Arbeitnehmer nicht oder nur in geringem Masse berücksichtigen. Sie beziehen sich zudem auf ein Minimum, das im Prinzip nur im Zeitpunkt der Einstellung zur Anwendung kommt. Und schliesslich werden diese Beträge nicht immer aktualisiert und bestimmen nicht notwendigerweise die Lohnpolitik der Unternehmen. Aus diesen Gründen entsprechen sie nicht zwangsweise den in einer Branche effektiv praktizierten Löhnen<sup>20</sup>.

Bei der Überprüfung der Anwendungsbedingungen von Artikel 1a AVEG bzw. 360a OR muss sich die tripartite Kommission auf die orts- und branchenüblichen Löhne beziehen. Eventuelle Mindestlöhne werden ihrerseits erst am Ende des Verfahrens berücksichtigt. Daraus ergibt sich, dass der orts- und branchenübliche Lohn, mit dem die suspekte Lohnpraxis verglichen wird, unter Umständen über dem verbindlichen Mindestlohn liegen kann, der von der tripartiten Kommission in Anwendung der oben erwähnten Artikel schliesslich festgesetzt wird.

<sup>17</sup> Die nach der Methode des OGMT errechnete Bandbreite der Gehaltsschere variiert in Funktion von der Homogenität der auf einem gegebenen Markt beobachteten Lohnpraktiken.

<sup>18</sup> Statistisch gesehen würde die Abkehr von den üblichen Lohnfestsetzungskriterien zu einer erheblichen Änderung der diesen Kriterien zugewiesenen Werte führen.

<sup>19</sup> Die kantonalen Weisungen werden vom Genfer Amt für Arbeitsinspektion und Arbeitsbeziehungen (OCIRT) ausgestellt und legen die Mindestarbeitsbedingungen fest, die von Unternehmen eingehalten werden müssen, die für das öffentliche Beschaffungswesen tätig sind und/ oder bewilligungspflichtige ausländische Arbeitskräfte beschäftigten (ausländische Arbeitnehmer, die nicht unter das FZA fallen).

<sup>20</sup> Der Vorschlag des OGMT weicht diesbezüglich von der ursprünglichen Verfahrensweise des SECO ab, die Mindestlöhne als mögliche Quelle für die Berechnung des üblichen Lohns heranzuziehen. Siehe dazu die Kursunterlagen der Ausbildungstagungen 2004 für die Mitglieder der tripartiten Kommissionen des Bundes und der Kantone „Definition der Üblichkeit und des Missbrauchs im Sinne von Artikel 360a OR und 1a AVEG“, namentlich auf S. 3.

Das Verfahren des OGMT unterscheidet sich auch von dem Schema, welches der SGB-Zentralsekretär Daniel Oesch im Rahmen der Ausbildungsveranstaltung für „FlaM-Inspektoren“ des SECO am 11. und 12. Dezember 2006 präsentierte.

### **3. Definition der drei Komponenten des Begriffs der wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung**

#### **3.1 Der Begriff der Lohnunterbietung**

Der Begriff der Lohnunterbietung definiert sich in jedem Fall im Verhältnis zum orts- und branchenüblichen Lohn und resultiert aus dem Vergleich mit dessen Wert. Er bezeichnet jede Situation, bei der eine Person einen Lohn erhält, der unterhalb dem *unteren Wert der Lohnschere* liegt, die, wie bereits dargelegt, aufgrund des Profils der Person und der Lohnpraktiken der Unternehmen der entsprechenden Branche berechnet wird. Ebenfalls eine Situation der Lohnunterbietung stellt die Entlohnung unterhalb des von einem Gesamt- oder einem Normalarbeitsvertrag vorgeschriebenen Minimums dar.

#### **3.2 Das Kriterium des Missbrauchs**

Missbrauch liegt bei einer signifikanten Abweichung vom orts- und branchenüblichen Lohn (a) oder von einer Rechtssituation (b) vor.

a) Man kann von einer signifikanten Abweichung im Verhältnis zum orts- und branchenüblichen Lohn sprechen, wenn der Unterschied zwischen der Entlohnung durch das Unternehmen und dem orts- und branchenüblichen Lohn derart ist, dass kein Zweifel besteht, dass der Betrag die übliche Lohnung, im Hinblick auf die statistischen Daten, signifikant unterschreitet. In Franken ausgedrückt (absolute Zahlen) muss diese Differenz dagegen, laut dem Willen des Gesetzgebers nicht erheblich sein.<sup>21</sup> Statistisch gesehen sollte die Differenz prozentual zum unteren Wert der Lohnschere ausgedrückt werden. Dieser Prozentsatz kann nicht im Voraus festgelegt werden, denn er ist von der Qualität der durchgeführten Schätzung und der mehr oder weniger grossen Homogenität der Lohnpraktiken in der jeweiligen Branche tätigen Unternehmen abhängig. Je höher die Qualität (Präzision) der Schätzung des orts- und branchenüblichen Lohns ist, desto gleichmässiger ist auch die Verteilung der Löhne und desto eindeutiger kann bereits eine minimale Abweichung als missbräuchlich bezeichnet werden. Diese Auslegung entspricht dem Willen des Gesetzgebers, welcher der tripartiten Kommission einen breiten Ermessensspielraum zugestanden hat. Dabei stellt bereits die Zusammensetzung der Kommission eine Gewähr gegen jede Gefahr eines Ermessensmissbrauchs dar.

b) Jeder Lohnunterschied ist dann als missbräuchlich zu bezeichnen, wenn er eine illegale Situation schafft, insbesondere in dem Fall, wo das Unternehmen durch einen Gesamtarbeitsvertrag gebunden ist, aber einen Lohn bezahlt, der unter dem vertraglichen Minimum liegt. Unabhängig vom Ausmass der beobachteten Differenz liegt Missbrauch immer dann vor, wenn der Lohn unter den vorgeschriebenen Minima liegt.

Hier muss daran erinnert werden, dass wirtschaftliche Schwierigkeiten eines Unternehmens eine Lohnpraxis missbräuchlicher Lohnunterbietung unter keinen Umständen rechtfertigen, da dies hiesse, bestimmten Unternehmen ein Verhalten zu gestatten, welches wirtschaftlich gesunden Unternehmen untersagt ist.<sup>22</sup>

#### **3.3 Das Kriterium der Wiederholung**

Wiederholung setzt voraus, dass die Praxis mehr als ein Mal vorkommt. Diese Bedingung ist erfüllt, wenn die Lohnunterbietung von mehreren Unternehmen oder aber von einem einzigen Unternehmen mit marktbeherrschender Position<sup>23</sup> gegenüber mehreren Arbeitnehmern praktiziert wird.

<sup>21</sup> Siehe Amtl. Bull. NR 1999 S.1609ff.

<sup>22</sup> Derartige Ungleichbehandlungen könnten zudem im Rahmen eines rechtlichen Verfahrens, gestützt auf das Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb angefochten werden.

<sup>23</sup> Ein Unternehmen hat dann eine marktbeherrschende Position als Arbeitgeber, wenn es Arbeitsbedingungen und/oder Entlohnungsbedingungen festlegen kann, ohne dass diese Fähigkeit durch das übliche Spiel von Angebot und Nachfrage eingeschränkt wird. Dieser Sachverhalt kann insbesondere aus Absprachen zwischen

## 4. Sachverhalte und Regulierungsmöglichkeiten

### 4.1 Fälle nicht missbräuchlicher und nicht wiederholter Lohnunterbietung

Bei nicht missbräuchlicher und nicht wiederholter Lohnunterbietung liegt der Lohn einer von einem bestimmten Unternehmen beschäftigten Person unter dem ihrem Profil entsprechenden orts- und branchenüblichen Lohn, jedoch nicht in signifikanter Masse. Für diesen Fall der Lohnunterbietung ist keine staatliche Regulierung vorgesehen.

Liegt zudem keine illegale Situation vor (Verstoss gegen einen GAV, NAV, das Gleichstellungsgesetz, die Ausländerregelung o.Ä.), bleibt nur die Möglichkeit der indirekten Regulierung des Marktes über die Mobilität des Arbeitnehmers, der das Unternehmen wechseln kann, um sein Profil aufzuwerten.

### 4.2 Fälle nicht wiederholter aber missbräuchlicher Lohnunterbietung

Auch wenn der von einer Person in einem bestimmten Unternehmen bezogene Lohn eine gemäss obiger Definition signifikante Abweichung aufweist, entsteht daraus angesichts des isolierten Charakters des Phänomens noch keine Gefahr für den Arbeitsmarkt. Dem entsprechend ist für diesen Fall keine staatliche Regulierung vorgesehen.

Wird aber die Lohnunterbietung als missbräuchlich eingeschätzt, weil eine illegale Situation vorliegt (zur Erinnerung: bei einem Verstoss gegen einen GAV, NAV, das Gleichstellungsgesetz, die Ausländerregelung u.Ä.), ist die Wiederherstellung einer rechtskonformen Situation auf dem Weg der individuellen Klage und insbesondere durch die Anrufung des Arbeitsgerichtes möglich. In besonders schweren Fällen der Lohnunterbietung besteht darüber hinaus die Möglichkeit eines staatlichen Eingreifens auf strafrechtlichem Wege (Art. 157 StGB: „Wucher“).

### 4.3 Fälle wiederholter und missbräuchlicher Lohnunterbietung

Ist missbräuchliche Lohnunterbietung im Sinne von Punkt 3.1 und 3.2 gegeben und handelt es sich dabei nicht mehr nur um ein isoliertes, sondern um ein wiederholtes Phänomen im Sinne von Punkt 3.3, sind die Anwendungsbedingungen von Artikel 1a AVEG und 360a OR „a priori“ erfüllt und ein Eingreifen der tripartiten Kommission ist möglich.

Jedoch kann das Eingreifen der tripartiten Kommission in Übereinstimmung mit Zweck und Ziel des Gesetzes und gemäss dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit nur dann auf eine zwingende Lohnregelung hinauslaufen, wenn das beobachtete Marktversagen *Druck auf die Löhne des relevanten Marktes ausüben kann*, also in der betroffenen Ortschaft, Industriebranche oder Profession.

Es gilt anzumerken, dass die Anwendung der neuen Bestimmungen nicht erfordert, dass das Risiko bereits realisiert ist, bevor ein Eingreifen der tripartiten Kommission in Betracht gezogen wird. Übereinstimmend mit dem präventiven Charakter der flankierenden Massnahmen genügt dazu die Feststellung, dass ein Absinken des Lohnniveaus wahrscheinlich oder, anders gesagt, dass das Risiko erwiesen ist<sup>24</sup>.

Das Vorhandensein eines solchen Risikos wird in Betracht der Dynamik des Arbeitsmarktes untersucht. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass eine *Lohnpraxis, die jenen, die sie*

---

Arbeitgebern resultieren (z. B. Absprachen über die Löhne und Gehälter) oder aus spezifischen Marktcharakteristiken (z.B. ein Markt, in dem nur wenige Arbeitgeber oder ein einziges Unternehmen mit Monopsonstellung tätig sind).

<sup>24</sup> Siehe die Erklärung von Bundesrat Couchepin, Amtl.Bull. 1999 673: *„Ce que nous voulons savoir, c'est si ce comportement répété constitue, à la fin, le risque de l'effondrement des salaires, et à ce moment-là on agira. S'il n'y a pas de risque d'effondrement des salaires [...], on s'abstiendra de le faire.“* [Sinngemäss: „Was wir wissen wollen, ist, ob dieses wiederholte Verhalten schlussendlich das Risiko des Einbruchs der Löhne in sich birgt. Dann, in diesem Moment, werden wir Massnahmen ergreifen. Wenn kein Risiko für einen Einbruch der Löhne besteht [...], verzichten wir darauf.“ – (Nicht offizielle Übersetzung.)]

*praktizieren, einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil verschafft*, zur Ausweitung tendiert, wenn keine Massnahme ergriffen wird. Schlussendlich werden die übrigen Unternehmen auf dem Referenzmarkt die Praxis nachahmen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. In den Materialien und Vorarbeiten nennt der Gesetzgeber einige Beispiele suspekter Lohnpraktiken<sup>25</sup>, darunter die Praxis, bei der Personal systematisch durch billigeres ersetzt oder nach Entlassungen Mitarbeiter zu niedrigeren Löhnen eingestellt werden. Die mit der Zeit gesammelten Erfahrungen werden sicherlich erlauben, weitere Praktiken zu identifizieren, die als verdächtig bezeichnet werden können.

Entscheidend für die Anwendung einer flankierenden Massnahme ist *das Ausweitungspotenzial* der suspekten Praxis. Schliesslich verschlechtert die Praxis die Lage auf dem Referenzmarkt nur, wenn es zu einer Kettenreaktion kommt. Das Ausweitungspotenzial hängt von Faktoren wie Ausmass der festgestellten Lohnunterbietung, Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer und Grösse und Anzahl der beteiligten Unternehmen ab. Eine in mehreren Unternehmen verfolgte Praxis hat ein grösseres Ausweitungspotenzial als jene, die nur von einem einzigen Unternehmen ausgeübt wird. Die Praxis eines einzelnen Unternehmens hat in der Regel keinen Einfluss auf den gesamten Referenzmarkt.

In nur einem Unternehmen beobachtete Fälle missbräuchlicher Lohnunterbietung rechtfertigen daher im Prinzip, sogar wenn sie die Mehrheit der Mitarbeiter betreffen, noch keine Anwendung einer flankierenden Massnahme. Verfügt jedoch das fragliche Unternehmen über eine marktbeherrschende Position, kann seine suspekte Lohnpraxis Druck auf den gesamten Markt ausüben. Das beste Beispiel hierfür bieten Unternehmen mit Monopsonstellung<sup>26</sup>. Aufgrund der eingeschränkten Mobilität der Arbeitnehmer können sie Lohndruck ausüben, ohne dass der Wettbewerb auf dem Markt der von ihnen produzierten Güter Einfluss auf ihr Verhalten hat. Dies macht klar, dass die Marktmacht dieser Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt nicht dadurch begrenzt wird, dass sie auf dem Markt der erzeugten Güter oder Dienstleistungen zueinander im Wettbewerb stehen. In diesem Kontext funktioniert das Prinzip der Selbstregulierung des Marktes nicht. Daher ist es legitim, für solche Fälle, auch wenn der Missbrauch nur das Verhalten eines einzelnen Unternehmens gegenüber dem eigenen Personal betrifft, eine provisorische, aber verbindliche Regelung der Löhne vorzusehen.

Ist die tripartite Kommission mit einem Fall der wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung konfrontiert, hat sie bei der Ermittlung der Frage, ob die suspekte Lohnpraxis ein Risiko für den Referenzmarkt darstellt, alle Umstände zu berücksichtigen. Ergibt sich ein solches Risiko, muss sie die nötigen Massnahmen ergreifen, um den Markt zu stabilisieren. Das Prinzip der Selbstregulierung des Marktes erhält dann erst wieder Vorrang, wenn der Arbeitsmarkt stabilisiert und die normale Situation in der betroffenen Ortschaft, Branche oder Profession wieder hergestellt ist.

Es gilt hier daran zu erinnern, dass die Wiederherstellung einer rechtskonformen Situation auch durch den Weg der individuellen und/ oder kollektiven Klage möglich ist, wenn die missbräuchliche Lohnunterbietung einer illegalen Situation entstammt (siehe weiter oben unter Punkt 4.2).

## 5. Schlussfolgerung

Angesichts der zahlreichen Faktoren, welche die Auswirkungen einer suspekten Lohnpraxis auf einen gegebenen Referenzmarkt beeinflussen können, sowie der Vielzahl möglicher Kombinationen und der hohen Komplexität der wirtschaftlichen Interaktionen ist es unmöglich, die Sachverhalte, die einen Lohndruck verursachen können, abstrakt und erschöpfend zu definieren. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber den tripartiten Kommissionen einen breiten Ermessensspielraum eingeräumt

Dank dieses Freiraumes und in Übereinstimmung mit den Zielsetzungen der flankierenden Massnahmen sind die tripartiten Kommissionen befähigt, eine provisorische, aber zwingende Regulierung der Löhne vorzuschlagen, wenn sie eine Lohnpraxis feststellen, die negative Auswirkungen auf das Allgemeinwohl zu haben droht.

---

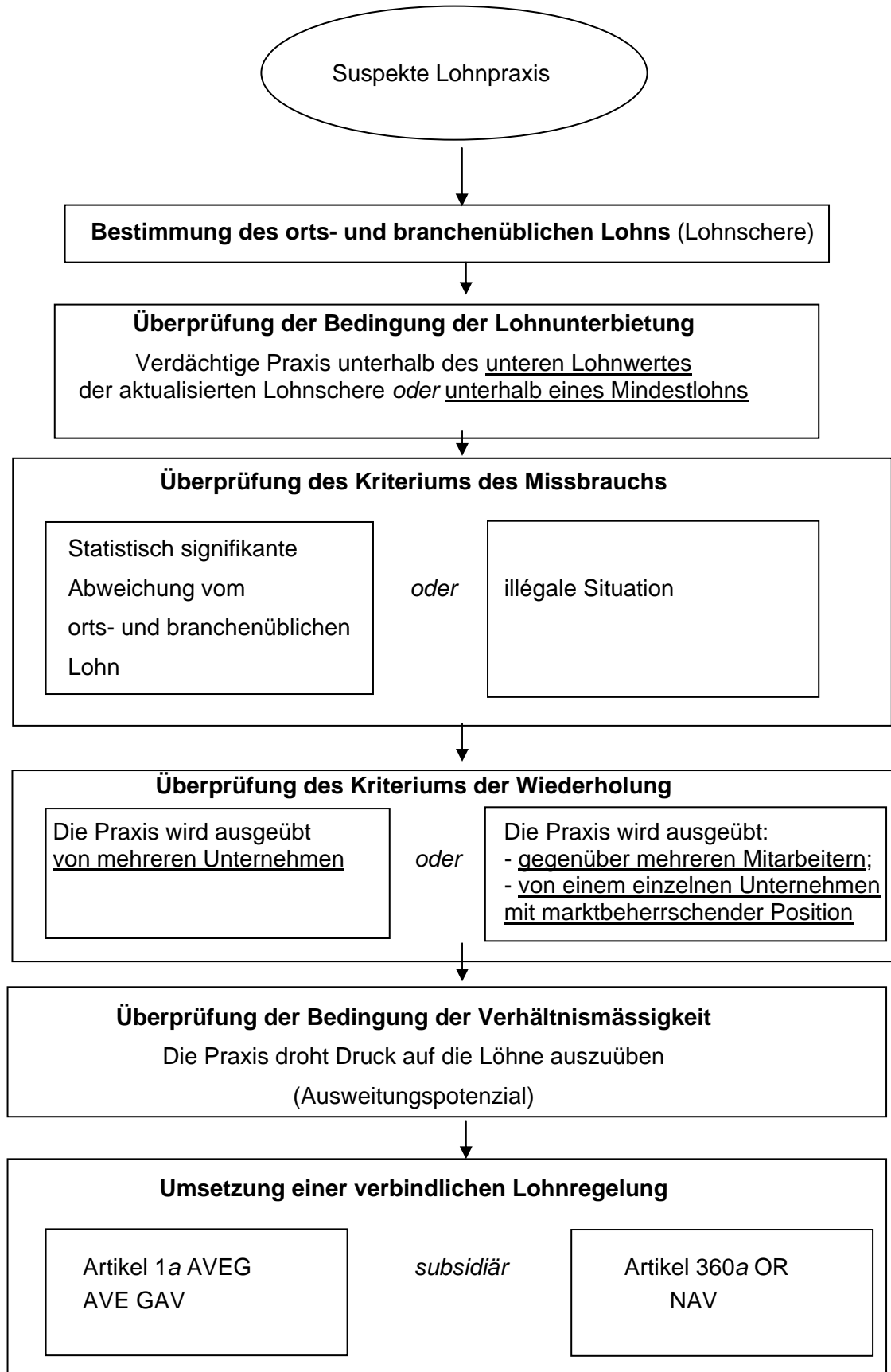
<sup>25</sup> Diese Beispiele werden in der vorangehend zitierten Veröffentlichung des SECO genannt.

<sup>26</sup> Siehe Fussnote Nr. 8, S.6.

Da die beanstandeten Praktiken unterschiedlichste Formen annehmen können, sollte der Ermessensspielraum der tripartiten Kommissionen unter Vorbehalt der oben ausgeführten Kriterien nicht über die rechtlichen Bestimmungen hinaus eingeschränkt werden. Die wichtigsten Etappen des in dieser Arbeit vorgeschlagenen Verfahrens sind in Anhang I schematisch zusammengefasst.

## Anhang I

### Schematische Darstellung des Verfahrens zur Feststellung und Regulierung in Fällen wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung



## Anhang II

### Auszug aus dem Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG - SR 221.215.311)

#### Art. 1a AVEG

*Stellt die tripartite Kommission nach Artikel 360b Obligationenrecht fest, dass in einer Branche oder einem Beruf die Orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne und Arbeitszeiten wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten werden, so kann sie mit Zustimmung der Vertragsparteien die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Bestimmungen über die minimale Entlohnung und die ihr entsprechende Arbeitszeit sowie die paritätischen Kontrollen des für die betreffende Branche geltenden Gesamtarbeitsvertrags beantragen.*

### Auszug aus dem Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Obligationenrecht (OR - SR 220).

#### Art. 360a OR

<sup>1</sup> *Werden innerhalb einer Branche oder einem Beruf die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten und liegt kein Gesamtarbeitsvertrag mit Bestimmungen über Mindestlöhne vor, der allgemein verbindlich erklärt werden kann, so kann die zuständige Behörde zur Bekämpfung oder Verhinderung von Missbräuchen auf Antrag der tripartiten Kommission nach Artikel 360b einen befristeten Normalarbeitsvertrag erlassen, der nach Regionen und gegebenenfalls Orten differenzierte Mindestlöhne vorsieht.*

<sup>2</sup> *Die Mindestlöhne dürfen weder dem Gesamtinteresse zuwiderlaufen noch die berechtigten Interessen anderer Branchen oder Bevölkerungskreise beeinträchtigen. Sie müssen auf regionalen oder betrieblichen Verschiedenheiten beruhenden Minderheitsinteressen der betroffenen Branchen oder Berufe angemessen Rechnung tragen.*

## Anhang III

### Abkürzungsverzeichnis

<b>Amtl.Bull. NR</b>	Amtliches Bulletin des Nationalrates
<b>Amtl.Bull. SR</b>	Amtliches Bulletin des Ständerates
<b>AVEG</b>	Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen
<b>AVE GAV</b>	allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag
<b>BFS</b>	Bundesamt für Statistik
<b>CSME</b>	Conseil de surveillance du marché de l'emploi (Aufsichtsrat für den Arbeitsmarkt, Genfer tripartite Kommission)
<b>FZA</b>	Freizügigkeitsabkommen
<b>GAV</b>	Gesamtarbeitsvertrag
<b>LEA</b>	Laboratoire d'économie appliquée de l'Université de Genève (Labor für angewandte Ökonomie der Universität Genf)
<b>LIRT</b>	Loi sur l'inspection et les relations du travail (Genf: Gesetz über Arbeitsinspektion und Arbeitsbeziehungen)
<b>LSE</b>	Lohnstrukturerhebung
<b>NAV</b>	Normalarbeitsvertrag
<b>OCIRT</b>	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (Genfer Amt für Arbeitsinspektion und Arbeitsbeziehungen)
<b>OCSTAT</b>	Office cantonal de la statistique (Genfer Amt für Statistik)
<b>OGMT</b>	Observatoire genevois du marché du travail (Genfer Arbeitsmarkt-Monitoring)
<b>OR</b>	Obligationenrecht
<b>SECO</b>	Staatssekretariat für Wirtschaft
<b>SR</b>	Systematische Rechtsammlung (Bundesrecht)
<b>StPO</b>	Strafprozessordnung





### **Office cantonal de la statistique (OCSTAT)**

82, route des Acacias  
Case postale 1735 1211 Genève 26  
Tel. +41 22 388 75 00  
Fax +41 22 388 75 10  
E-mail [statistique@etat.ge.ch](mailto:statistique@etat.ge.ch)  
Internet [www.ge.ch/statistique](http://www.ge.ch/statistique)

## **OCIRT**

### **Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)**

35, rue des Noirettes  
Case postale 1255 1211 Genève 26  
Tel. +41 22 388 29 29  
Fax +41 22 388 29 30  
E-mail [reception.ocirt@etat.ge.ch](mailto:reception.ocirt@etat.ge.ch)  
Internet [www.ge.ch/ocirt](http://www.ge.ch/ocirt)



### **Laboratoire d'économie appliquée (LEA) Université de Genève**

40, boulevard du Pont d'Arve 1211 Genève 4  
Tel. +41 22 379 89 10  
Fax +41 22 379 89 58  
E-mail [sandrine.gueniat@unige.ch](mailto:sandrine.gueniat@unige.ch)  
Internet [www.unige.ch/ses/lea](http://www.unige.ch/ses/lea)

## **CSME**

### **Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME)**

14, rue de l'Hôtel-de-Ville  
Case postale 3952 1211 Genève 3  
Tel. +41 22 327 04 79  
Fax +41 22 327 04 80



[ogmt@etat.ge.ch](mailto:ogmt@etat.ge.ch)

Kontakt :

**Office cantonal de la statistique (OCSTAT)**

82, route des Acacias 1227 Les Acacias • Case postale 1735 CH-1211 Genève 26  
Tel. +41 22 388 75 00 • Fax +41 22 388 75 10 • [statistique@etat.ge.ch](mailto:statistique@etat.ge.ch) • [www.ge.ch/statistique](http://www.ge.ch/statistique)