

---

FORSCHUNGSSTELLE FÜR ARBEITSMARKT- UND INDUSTRIEÖKONOMIK (FAI)  
UNIVERSITÄT BASEL, PETER MERIAN-WEG 6, CH-4002 BASEL, (061) 207 33 76

---

Die Auswirkungen eines Wegfalls des Gesamtarbeitsvertrags im Bauhauptgewerbe

George Sheldon

Expertise erstellt im Auftrag des Schweizer Baumeisterverbands (SBV)

Basel

14. September 2021

**Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Bericht gelten selbstverständlich für beide Geschlechter.**

# Gliederung

Executive Summary .....	ii
Verzeichnis der Abbildungen .....	iv
Verzeichnis der Tabellen .....	v
1. Hintergrund.....	1
2. Auswirkung auf die Effektivlöhne .....	2
2.1. Datenbasis .....	2
2.2. Verteilung der Effektivlöhne.....	5
2.3. Hierarchische Struktur der Effektivlöhne .....	10
2.4. Auswirkung der Mindestlöhne auf die Effektivlöhne.....	12
3. Auswirkung auf das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften.....	18
4. Auswirkung auf die Umsätze .....	20
5. Auswirkung auf die Gewinnmargen.....	23
6. Auswirkung auf die ausländische Konkurrenz .....	25
7. Zusammenfassung und Fazit.....	26
Literatur.....	28
Anhang.....	29
Anhang A: Mindestmonatslöhne nach Lohnklasse, Lohnregion und Jahr .....	30
Anhang B: Mittlere Monatslöhne nach Lohnklasse, Lohnregion und Jahr .....	31
Anhang C: Beschäftigte nach Lohnklasse, Lohnregion und Jahr .....	32
Anhang D: Tobit-Schätzungen der Regressionsgleichung in Kapitel 2.....	33

## Executive Summary

Der Schweizer Baumeisterverbands (SBV) hat die Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) am Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum (WWZ) der Universität Basel im Juni 2021 beauftragt, die Auswirkung eines möglichen Wegfalls des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) und der damit verbundenen Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe auf folgende Grössen zu untersuchen: (i) die Effektivlöhne in den sechs Lohnklassen Polier/Werkmeister, Vorarbeiter, Q, A, B und C, (ii) das Angebot und die Nachfrage in den Lohnklassen, (iii) die Bauumsätze bzw. das Marktvolumen, (iv) die Gewinnmargen der Betriebe sowie (v) die ausländische Konkurrenz.

Die empirische Grundlage der vorliegenden Studie bildet die Lohndatenbank des SBV für den Zeitraum 2004 bis 2020, welche die in den sechs Lohnklassen Beschäftigten erfasst, die dem Landesmantelvertrag (LMV) unterliegen. Die Auswertungen der Datenbank erbrachte die nachfolgenden Resultate.

Knapp 98 Prozent der in den sechs Lohnklassen Beschäftigten erhielten im Untersuchungszeitraum mehr als den ihnen kraft GAV zustehenden Mindestlohn. Dies erweckt zunächst den Eindruck, dass die Mindestlöhne im Hinblick auf die Lohnbildung im Bauhauptgewerbe weitgehend irrelevant sind. Doch der Schein täuscht.

So zeigt eine ökonometrische Auswertung, dass Erhöhungen der Mindestlöhne im Schnitt zu rund 80 Prozent auf die Effektivlöhne übertragen werden. Es besteht also doch eine enge Beziehung zwischen Mindestlöhnen und Effektivlöhnen, obwohl die überwiegende Mehrheit der in den sechs Lohnklassen Beschäftigten mehr als den ihnen kraft des GAV zustehenden Mindestlohn verdient. Das impliziert zugleich, dass die Arbeitgeber den Spielraum, den ihnen der GAV bietet, ausgehandelte Erhöhungen der Mindestlöhne an die Effektivlöhne nicht weiterzugeben, im Schnitt lediglich zu 20 Prozent ausschöpfen. Das mag darin begründet liegen, dass ein implizites Verständnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern besteht, das diese daran hindert, Mindestloohnerhöhungen an die Effektivlöhne doch nicht weiterzugeben und mit dem eingesparten Geld die Löhne knapper oder abwanderungswilliger Fachkräfte zu erhöhen.

Aufgrund der engen faktischen Beziehung zwischen Mindestlöhnen und Effektivlöhnen stellen diese eine ähnlich starre Lohnhierarchie dar wie die Mindestlöhne.

Eine starre Lohnhierarchie besitzt einen Vorteil gegenüber flexibleren Lohnsystemen: Die Löhne sind relativ fix, so dass das Angebot in Höhe des Mindestlohnes stark elastisch ist bzw. die Angebotskurve sich in dieser Höhe praktisch horizontal verläuft. In diesem Fall können Arbeitgeber die Beschäftigung bis zu einem gewissen Grad ausdehnen, ohne zu fürchten, dadurch Lohnsteigerungen auszulösen. Bei einem Wegfall des GAV ginge dieser Vorteil verloren. Als Folge dürfte die in Zukunft zu erwartende Beschäftigungsexpansion im Bauhauptgewerbe zu stärkeren Lohnsteigerungen führen als sonst. Auch die Planung und Budgetierung würden für Arbeitgeber dadurch erschwert.

Die Auswirkung steigender Baupreise infolge eines Wegfalls der Mindestlöhne auf die Umsätze hängt von der Preiselastizität der Nachfrage nach Bauleistungen ab. Ist diese grösser

gleich -1, gilt die Nachfrage als preisunelastisch und der Umsatz fällt trotz steigender Baupreise nicht. In diesem Fall lassen sich lohnbedingte Kostensteigerungen infolge eines Wegfalls des GAV ohne Umsatzverlust mittels Preiserhöhungen auf die Nachfrager nach Bauleistungen überwälzen.

Unsere Untersuchungen weisen darauf hin, dass die Preisnachfrageelastizität im Bauhauptgewerbe hierzulande im Beobachtungszeitraum auch unelastisch war. Zum einen bewegten sich Lohnbewegungen und Preisveränderungen stark parallel. Der Korrelationskoeffizient beträgt 91,2 Prozent. Zum anderen sind die Umsätze trotz Lohn- und Preissteigerungen in diesem Zeitraum gestiegen. Vor diesem Hintergrund dürften allfällig lohnbedingte Preissteigerungen die Entwicklung der Umsätze nicht beeinträchtigen

Die Auswirkung allfälliger durch einen Wegfall des GAV bewirkten Lohnsteigerungen auf die Gewinnmarge der Betriebe hängt unter sonst gleichbleibenden Bedingungen von der Entwicklung des Anteils der Lohnkosten der in den sechs Lohnklassen Beschäftigten am Umsatz. Die Entwicklung des Lohnkostenanteils wird ihrerseits durch die Entwicklung des Lohn-Baupreis-Verhältnisses und der Arbeitsproduktivität bestimmt. Da die Effektivlöhne und Baupreise stark korrelieren, hat sich deren Verhältnis im Beobachtungszeitraum kaum verändert. Es stieg gerade mal um 0,9 Prozent über die gesamten 17 Jahre, die der Beobachtungszeitraum umfasst. Dementsprechend zeigt eine Varianzzerlegung, dass der Rückgang des besagten Lohnkostenanteils im Zeitraum von 2004 bis 2020 um sechs Prozent zu 97,5 Prozent aus einer Erhöhung der Arbeitsproduktivität und lediglich zu 2,5 Prozent aus einer Zunahme des Lohn-Preis-Verhältnisses resultierte. Das heisst, die bislang bestehende hohe Korrelation zwischen Lohn- und Baupreisveränderungen bzw. die damit implizierte preisunelastische Nachfrage nach Bauleistungen, welche eine Überwälzung von Lohnerhöhungen auf die Baupreise bzw. die Nachfrager nach Bauleistungen ermöglicht, lässt erwarten, dass allfällige infolge eines Wegfalls des GAV erfolgende Lohnsteigerungen die Gewinnmarge der Betriebe kaum tangieren würden.

Ob ein Wegfall des GAV eine Abnahme oder eine Zunahme der ausländischen Konkurrenz bedeuten würde, lässt sich nicht abschliessend klären. Wenn der Mindestlohn wegfällt, verschwindet die Messlatte, an der festgestellt wird, ob die ausländische Konkurrenz gegen das Entsendegesetz (EntsG) verstösst oder nicht. Laut EntsG sind ausländische Betriebe dazu verpflichtet ihre in die Schweiz entsendeten Mitarbeiter mindestens den GAV-Mindestlohn zu bezahlen. Beim Wegfall des GAV könnten die ausländischen Firmen im Prinzip den entsendeten Arbeitskräften noch weniger bezahlen. Ausländische Baufirmen besitzen allerdings schon jetzt die Möglichkeit, die heimischen Firmen preislich zu unterbieten, da nur 2,4% des LMV-Personals erhalten nur den Mindestlohn.

Die entscheidende Frage ist, wie der Bund und die Kantone auf einen Wegfall des GAV reagieren würden. Das EntsG ermächtigt den Bund und die Kantone dazu, in Branchen ohne GAV, was bei einem Wegfall des GAV auf das Bauhauptgewerbe zutreffen würde, durch einen Normalarbeitsvertrag verbindliche Mindestlöhne einzuführen. Folglich wäre es aufgrund des EntsG eventuell gar nicht möglich, die Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe längerfristig abzuschaffen.

Vor diesem Hintergrund dürfte ein Wegfall der Mindestlöhne Umsätze, Margen und die ausländische Konkurrenz kaum tangieren. In Bezug auf diese Grössen sind die Vorteile eines Wegfalls der Mindestlöhne daher nicht unmittelbar zu erkennen..

## Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1:	Verteilung der im Bauhauptgewerbe Beschäftigten nach Lohnregion, 2008-2020	2
Abb. 2:	Beschäftigte und Lohnsummen nach Lohnklassen, 2008-2020 .....	4
Abb. 3:	Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Poliere/Werkmeister, 2008-2020.....	7
Abb. 4:	Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Vorarbeiter, 2004-2020 .....	7
Abb. 5:	Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Lohnklasse Q, 2004-2020 .....	8
Abb. 6:	Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Lohnklasse A, 2004-2020 .....	8
Abb. 7:	Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Lohnklasse B, 2004-2020 .....	9
Abb. 8:	Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Lohnklasse C, 2004-2020 .....	9
Abb. 9:	Verhältnis der mittleren Effektivlöhne zu ihren jeweiligen Mindestlöhnen nach Lohnklassen in Tieflohnregionen, 2004-2020 .....	10
Abb. 10:	Verhältnis der mittleren Effektivlöhne zu ihren jeweiligen Mindestlöhnen nach Lohnklassen in Mittellohnregionen, 2004-2020 .....	11
Abb. 11:	Verhältnis der mittleren Effektivlöhne zu ihren jeweiligen Mindestlöhnen nach Lohnklassen in Hochlohnregionen, 2004-2020.....	11
Abb. 12:	Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Prozent auf den <u>relativen</u> Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Tieflohnregionen, 2004-2020 .....	15
Abb. 13:	Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Prozent auf den <u>relativen</u> Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Mittellohnregionen, 2004-2020.....	15
Abb. 14:	Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Prozent auf den <u>relativen</u> Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Hochlohnregionen, 2004-2020.....	16
Abb. 15:	Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Franken auf den <u>absoluten</u> Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Tieflohnregionen, 2004-2020.....	16
Abb. 16:	Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Franken auf den <u>absoluten</u> Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Mittellohnregionen, 2004-2020 .....	17
Abb. 17:	Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Franken auf den <u>absoluten</u> Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Hochlohnregionen, 2004-2020.....	17
Abb. 18:	Entwicklung der Beschäftigung im Bauhauptgewerbe, 2004-2020 .....	19
Abb. 19:	Entwicklung der Baupreise, Mindestlöhne und Durchschnittslöhne im Bauhauptgewerbe, 2004-2020.....	22
Abb. 20:	Entwicklung der Gesamtumsätze und Lohnkosten im Bauhauptgewerbe, 2004-2020.....	22
Abb. 21:	Entwicklung des Lohnkostenanteils im Bauhauptgewerbe, 2004-2020.....	24

## Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1: Kantonale Zusammensetzung der Lohnregionen.....	3
---------------------------------------------------------	---

# 1. Hintergrund

Die vorliegende Expertise geht aus einer Anfrage des Schweizer Baumeisterverbands (SBV) von Anfang Juni 2021 an die Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) am Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrum (WWZ) der Universität Basel hervor. Das Anliegen des SBV bestand darin, die Auswirkung eines Wegfalls des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) und der damit verbundenen Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe, bestehend aus den Branchen Hochbau und Tiefbau, auf folgende Grössen von der FAI untersuchen und analysieren zu lassen:

- die Effektivlöhne nach Lohnklassen,
- das Angebot und die Nachfrage in den verschiedenen Lohnklassen,
- die Bauumsätze bzw. das Marktvolumen,
- die Gewinnmargen der Betriebe sowie
- die ausländische Konkurrenz.

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse unserer Untersuchungen.

Die Arbeit gliedert sich in der Reihenfolge der obigen Untersuchungsbereiche. *Kapitel 2* beschreibt die Datenbasis der vorliegenden Studie und untersucht den Effekt von Mindestlohn-erhöhungen auf die Effektivlöhne ökonometrisch. *Kapitel 3* analysiert, wie sich ein Wegfall der Mindestlöhne vor diesem Hintergrund auf die Nachfrage und das Angebot auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte im Bauhauptgewerbe auswirken könnte. Gestützt auf eine Untersuchung der Auswirkung vergangener Lohn- und Preisveränderungen auf die Umsätze im Bauhauptgewerbe, prüft *Kapitel 4*, inwiefern ein Wegfall der Mindestlöhne die Entwicklung der Umsätze im Bauhauptgewerbe tangieren dürfte. *Kapitel 5* tut das Gleiche in Bezug auf die Gewinnmargen der Betriebe. *Kapitel 6* analysiert die Auswirkung eines Wegfalls der Mindestlöhne auf die ausländische Konkurrenz vor dem Hintergrund des Schweizerischen Entsendegesetzes, das die Geschäftsmöglichkeiten ausländischer Baubetriebe hierzulande regelt. Am Ende fasst *Kapitel 7* unsere Ergebnisse zusammen und zieht ein Fazit.

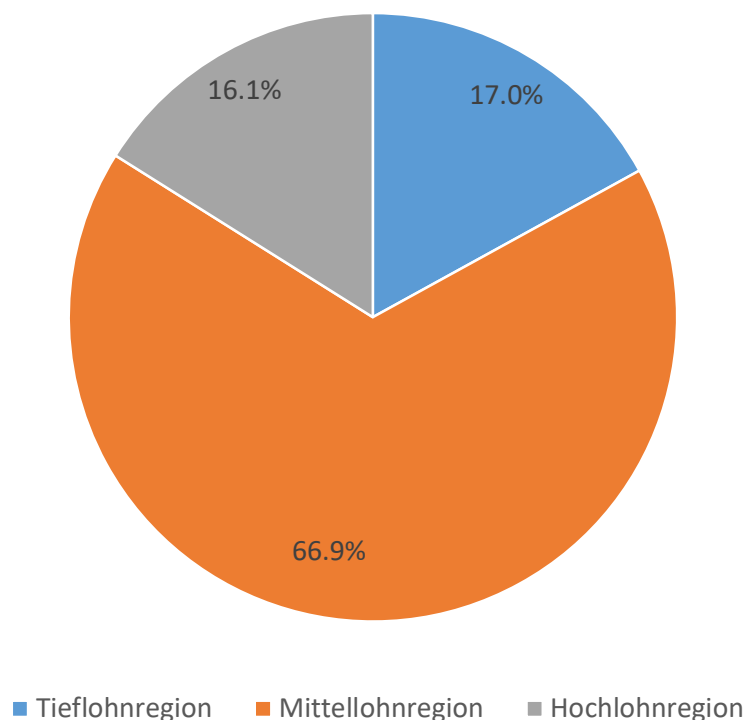
## 2. Auswirkung auf die Effektivlöhne

### 2.1. Datenbasis

Da der SBV einen Zeitraum ohne GAV nicht kennt, beruht die im vorliegenden Kapitel durchzuführende Untersuchung auf einer Analyse der Auswirkung bisheriger Veränderungen der Mindestlöhne auf die Effektivlöhne. Dabei stützen wir uns auf die Lohndatenbank des SBV, welche jahresbezogene Individualangaben zu den ausbezahlten Monatsgehältern und den jeweils geltenden Mindestlöhnen von knapp 626 Tausend der im Zeitraum 2004 bis 2020 in den sechs Lohnklassen Beschäftigten enthält. Neben individuellen Lohnangaben umfasst die Datenbank auch Informationen über die Lohnklasse der betreffenden Person, ihre Nationalität, ihr Alter und den Kanton des beschäftigenden Betriebs. Die Datenbank enthält aber keine Angaben zu den individuell geleisteten Arbeitszeiten. Nach Auskunft des SBV arbeite jedoch fast jeder Angestellte in Vollzeit, so dass die geleisteten Arbeitszeiten kaum nach Personen variieren dürften. Die erfassten Individuen tragen zudem keine Personennummer, so dass eine Verfolgung der Lohnentwicklung eines Individuums im Zeitablauf nicht möglich ist.

Die in der Lohndatenbank enthaltenen Mindestlöhne gliedern sich nach drei Regionen und sechs Lohnklassen. Rund zwei Drittel der Beschäftigten in der Lohndatenbank arbeiten in Regionen, in denen mittelhohe Mindestlöhne gelten, während sich die restlichen Beschäftigten zu jeweils rund der Hälfte auf Regionen mit den tiefsten bzw. höchsten Mindestlöhnen aufteilen (vgl. *Abbildung 1*).

*Abb. 1: Verteilung der im Bauhauptgewerbe Beschäftigten nach Lohnregion, 2008-2020*



Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

Auf Basis der Mindestlohnhöhen und des Kantons des beschäftigenden Betriebs lassen sich die Kantone in Tief-, Mittel- und Hochlohnkantone einteilen (vgl. *Tabelle 1*). Die Grenzen der Lohnregionen folgen allerdings nur zum Teil den Kantonsgrenzen. Dies trifft zum einen auf die Kantone Appenzell-Innerrhoden (AI), Appenzell-Ausserrhoden (AR), Glarus (GL), Luzern (LU), Nidwalden (NW), Obwalden (OW), St. Gallen (SG), Schaffhausen (SH), Schwyz (SZ), Uri (UR) und Zug (ZG) zu, die sowohl Tief- als auch Mittellohnregionen umfassen, sowie zum anderen auf die Kantone Aargau (AR), Genf (GE) und Waadt (VD), die sowohl Mittel- als auch Hochlohngebiete enthalten. Bei den verbleibenden Kantonen gelten im Tessin (TI) ausschliesslich die tiefsten Mindestlöhne, während in den Kantonen Bern (BE), Freiburg (FR), Jura (JU), Neuenburg (NE), Solothurn (SO), Thurgau (TG), Wallis (VS) und Zürich (ZH) einzig mittelhohe Mindestlöhne zur Anwendung kommen. In den Kantonen Basel-Landschaft (BL) und Basel-Stadt (BS) hingegen sind allein die höchsten Mindestlöhne massgebend.

*Tab. 1: Kantonale Zusammensetzung der Lohnregionen*

Tieflohnkantone	Mittellohnkantone	Hochlohnkantone
AI, AR, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SZ, <b>TI</b> , UR, ZG	AG, AI, AR, <b>BE</b> , <b>FR</b> , GE, GL, GR, <b>JU</b> , LU, <b>NE</b> , NW, OW, SG, SH, <b>SO</b> , SZ, <b>TG</b> , UR, VD, <b>VS</b> , ZG, <b>ZH</b>	AG, <b>BL</b> , <b>BS</b> , GE, VD

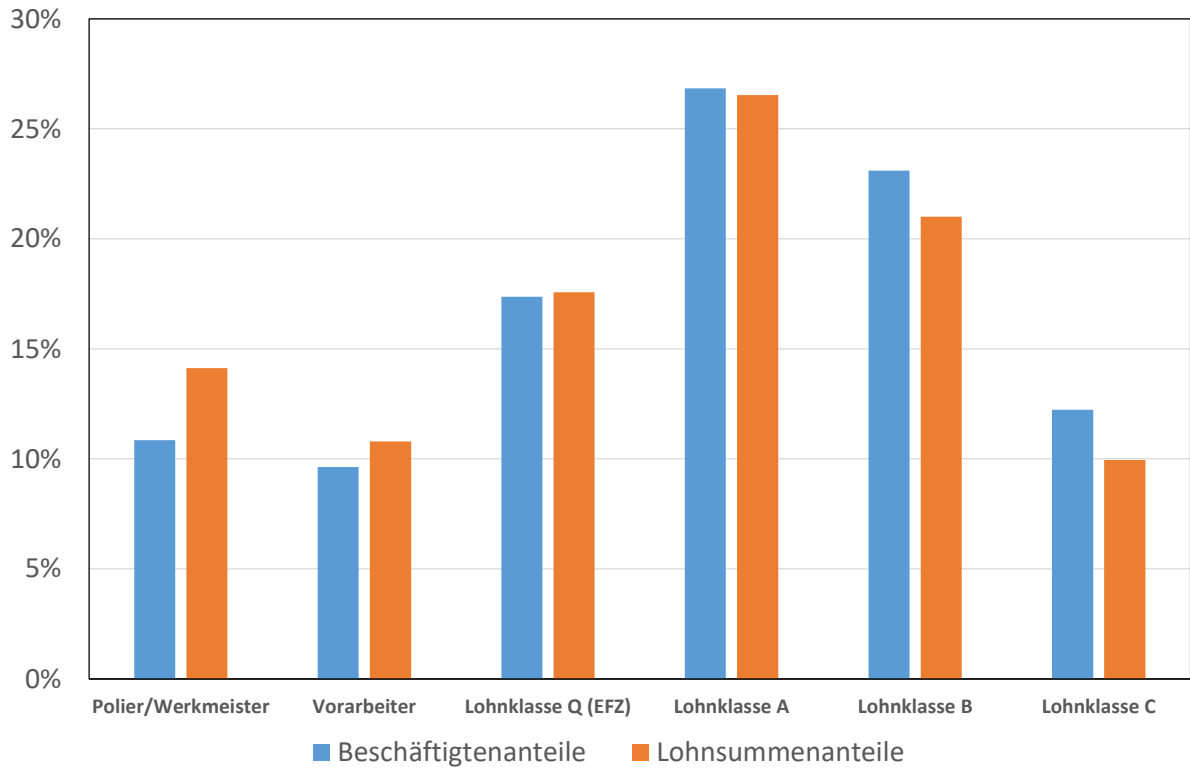
Kantone, die eine einzige regionale Lohnklasse umfassen, erscheinen in der Tabelle in Fettdruck.

Im Gegensatz zu den Lohnregionen orientieren sich die Lohnklassen am Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Dabei wird in absteigender Reihenfolge zwischen Polieren und Werkmeistern, Vorarbeitern, Angestellten mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ bzw. Lohnklasse Q) sowie Arbeitenden der Lohnklasse A, B und C unterschieden.

*Abbildung 2* zeigt, wie sich die im Bauhauptgewerbe Beschäftigten auf die sechs Lohnklassen verteilen (blaue Säulen), und vergleicht dies mit deren Anteilen an der Gesamtlohnsumme (orange Säulen). Wie in der Grafik zu erkennen ist, befinden sich die meisten im Bauhauptgewerbe Beschäftigten in den Lohnklassen Q, A und B. Auf diese drei Lohnklassen entfallen rund zwei Drittel der Beschäftigten.

Ein Vergleich der Beschäftigten- und Lohnsummenanteile zeigt ferner, dass Poliere und Werkmeister, Vorarbeiter sowie Arbeiter mit einem EFZ (Lohnklasse Q) an der Gesamtbeschäftigung einen kleineren Anteil bilden, als sie dies an der Gesamtlohnsumme tun. Das liegt an den höheren Effektivlöhnen der in diesen Lohnklassen Beschäftigten. Trotzdem entfallen die grössten Lohnsummenanteile aufgrund ihrer hohen Beschäftigtenanteilen dennoch auf die Arbeitskräfte in den Lohnklassen Q, A und B.

Abb. 2: Beschäftigte und Lohnsummen nach Lohnklassen, 2008-2020



Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

## 2.2. Verteilung der Effektivlöhne

Im Folgenden untersuchen wir die Verteilung der Abstände der Effektivlöhne der Beschäftigten von ihren jeweils geltenden Mindestlöhnen. Dies geschieht getrennt nach den sechs Lohnklassen. Die Betrachtung dient dazu, erste Hinweise hinsichtlich der Bedeutung der Mindestlöhne für die Lohnbildung im Bauhauptgewerbe zu erhalten.

Bei den Effektivlöhnen handele es sich gemäss Informationen des SBV um Brutto-Monatslöhne ohne Spesen, Zulagen, den Anteil des 13. Monatslohns und Ferienanteile. Löhne von Teilzeit-Angestellten oder IV-Bezüglern seien nicht darin enthalten. Da nach Auskunft des SBV fast jeder Angestellte in Vollzeit arbeite, sollten Monatslohnunterschiede nicht die Folge von Arbeitszeitunterschieden sein.

Die nachfolgenden Abbildungen messen auf den horizontalen Achsen die relative Abweichung der Effektivlöhne der Beschäftigten einer Lohnklasse von den jeweils für sie geltenden Mindestlöhnen. Die Abweichungen werden relativ statt absolut gemessen, um dem Tatbestand Rechnung zu tragen, dass die Mindestlöhne innerhalb der gleichen Lohnklasse nicht einheitlich sind, sondern nach Lohnregion streuen. Durch das Abstellen auf relative Abstände wird der verzerrende Effekt unterschiedlicher Mindestlöhne eliminiert.

Aus dem Vergleich der verschiedenen Abbildungen ist mehrerlei zu erkennen. Zum einen fällt auf, dass die überwiegende Mehrzahl der im Bauhauptgewerbe Beschäftigten mehr als den Mindestlohn verdienen. Der Anteil derjenigen, die lediglich den Mindestlohn erhalten, streut von 0,7 Prozent bei Polieren und Werkmeistern (vgl. *Abbildung 3*) bis 4,2 Prozent bei Vorarbeitern (vgl. *Abbildung 4*). Insgesamt verdienen nur 2,4 Prozent aller Beschäftigten den ihnen zustehenden Mindestlohn. Das spricht zunächst nicht dafür, dass die Mindestlöhne in der Praxis grosse Relevanz besitzen.

Zum anderen ist in den Grafiken zu erkennen, dass die relative Abweichung der Effektivlöhne von den zugehörigen Mindestlöhnen zum Teil stark streut. Am stärksten trifft dies in der Lohnklasse der Poliere und Werkmeister zu (*Abbildung 3*). Dies ist unter anderem auch an den in den Abbildungen angegebenen Medianwerten erkennbar. Der Median gibt den Wert an, unterhalb und oberhalb dessen jeweils die Hälfte aller Beobachtungen sich befindet. Demnach liegt die Hälfte der ausbezahlten Monatslöhne bei den Polieren und Werkmeistern mehr als 20 Prozent über dem zugehörigen Mindestlohn. Am wenigsten weichen die Effektivlöhne von den geltenden Mindestlöhnen in der Lohnklasse C. Dort zeigt der Median, dass die Hälfte der in dieser Lohnklasse ausbezahlten Löhne den relevanten Mindestlohn höchstens um 5,8 Prozent übersteigt.

Die deutlich breitere Streuung der Effektivlöhne bei Polieren und Werkmeistern könnte ein Zeichen dafür sein, dass bei ihnen grössere lohnrelevante Qualitätsunterschiede bestehen als bei anderen Beschäftigten. Zugleich könnte sie bedeuten, dass der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bei Polieren und Werkmeistern besonders stark ist. Lohnzuschläge dienen in diesem Fall dem Anwerben oder der Bindung knapper Fachkräfte.

Die Abbildungen zeigen ferner, dass die mittlere Abweichung der Effektivlöhne von den entsprechenden Mindestlöhnen («Mittelwert») in allen Abbildungen die mediane Abweichung übersteigt. Das bedeutet, dass alle Verteilungen linkssteil-rechtschief sind bzw. dass bei mehr

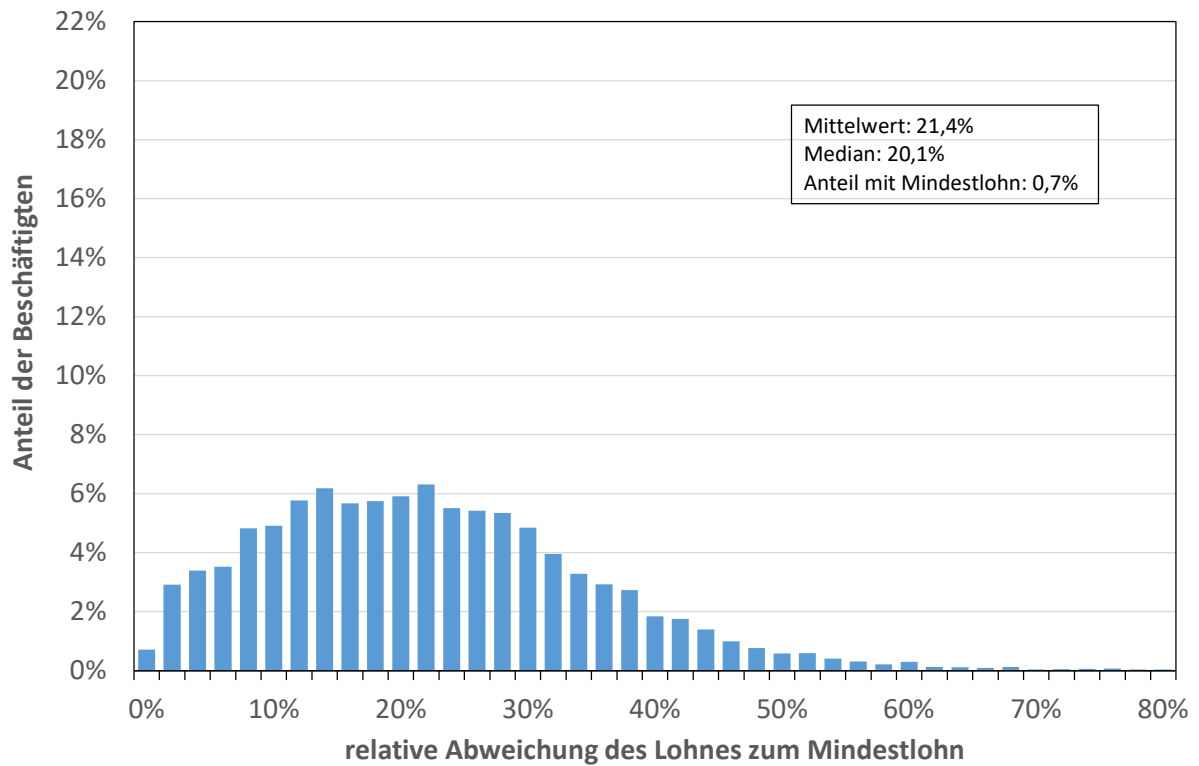
als der Hälfte aller Beschäftigten der Zuschlag auf den Mindestlohn weniger als der Durchschnittszuschlag beträgt. Mit anderen Worten: Überdurchschnittliche Zuschläge kommen seltener vor.

Die Differenz zwischen dem gezahlten Effektivlohn und dem zugehörigen Mindestlohn, die wir hier untersuchten, wird in der Arbeitsmarktliteratur «wage drift» genannt.<sup>1</sup> Sie wird in der Regel von den Gewerkschaften ungern gesehen, da sie deren Möglichkeit senkt, höhere Löhne durchzusetzen, denn es bleibt grundsätzlich allein Sache der Arbeitgeber, ausgehandelte Mindestloohnerhöhungen auf die ausbezahlten Effektivlöhne zu übertragen.

---

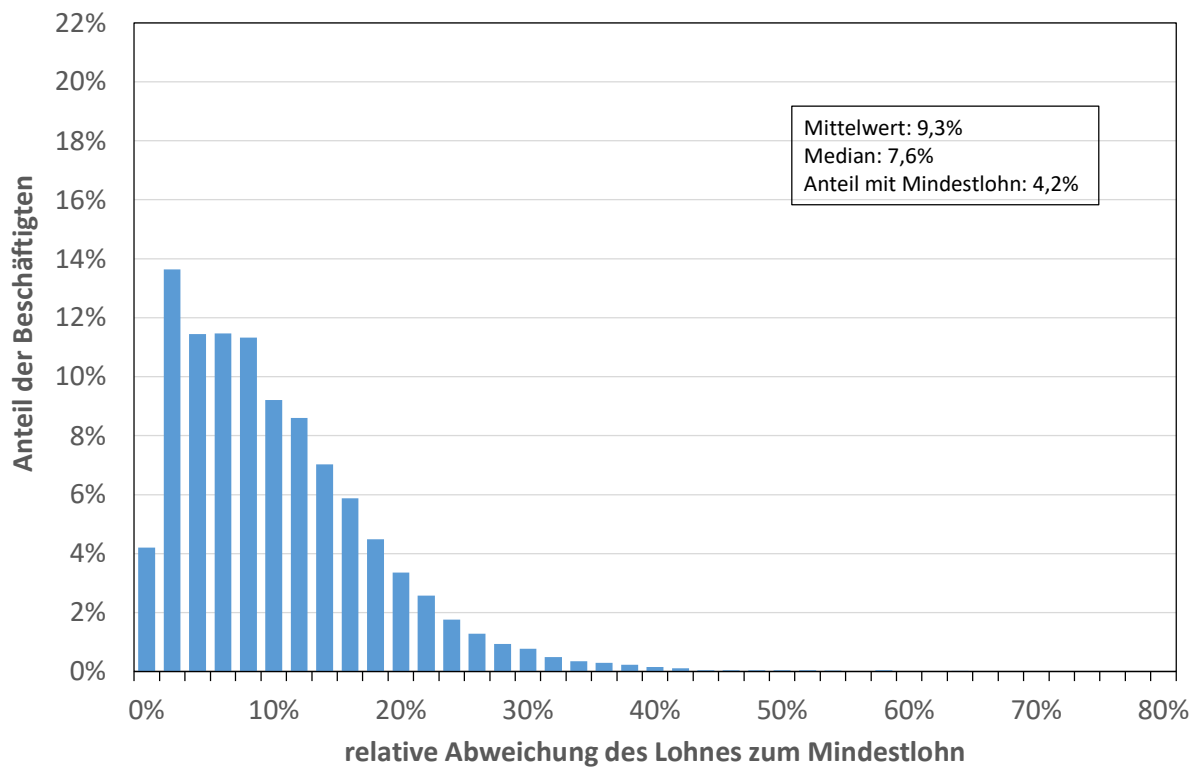
<sup>1</sup> Vgl. etwa CARDOS/PORTUGAL (2003).

Abb. 3: Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Poliere/Werkmeister, 2008-2020



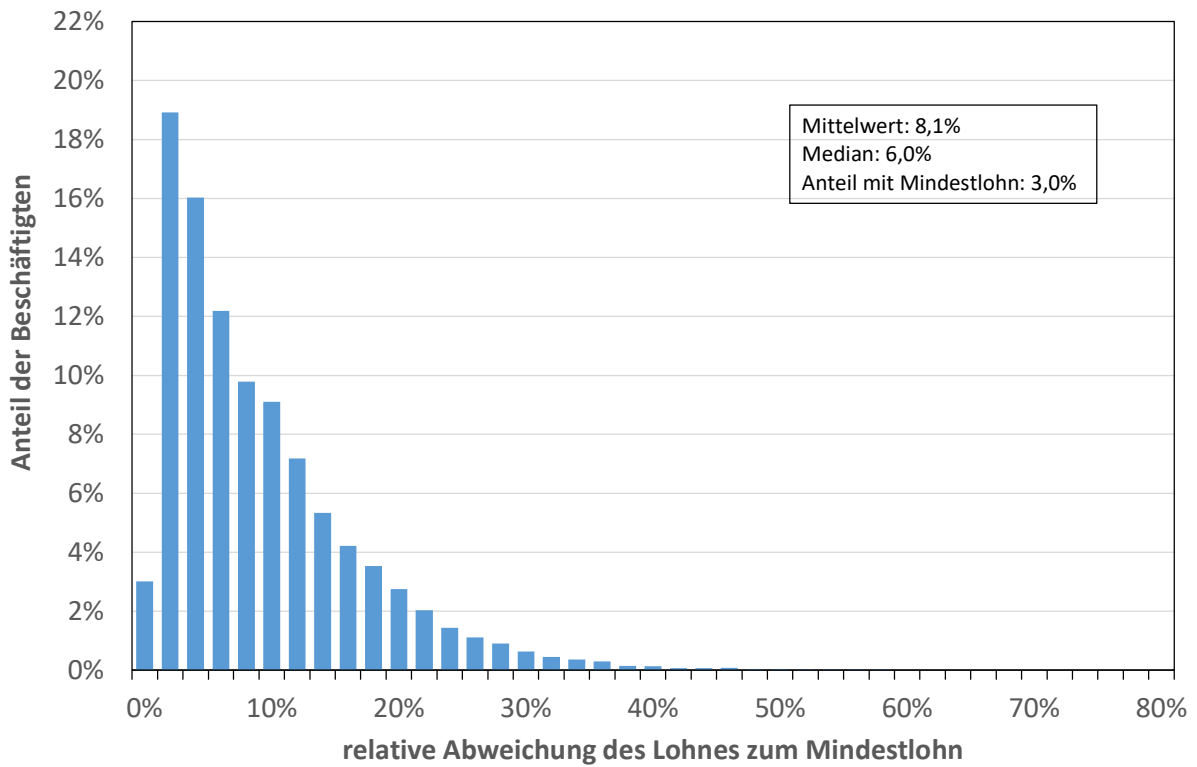
Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

Abb. 4: Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Vorarbeiter, 2004-2020



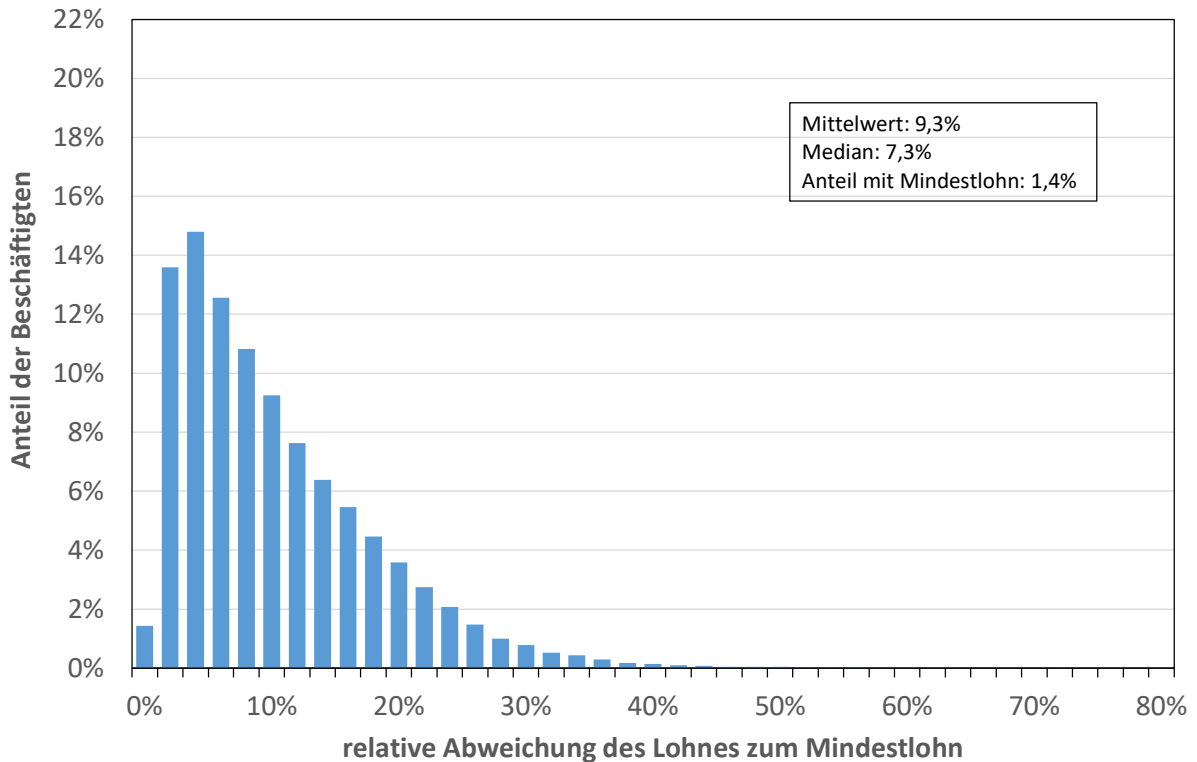
Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

Abb. 5: Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Lohnklasse Q, 2004-2020



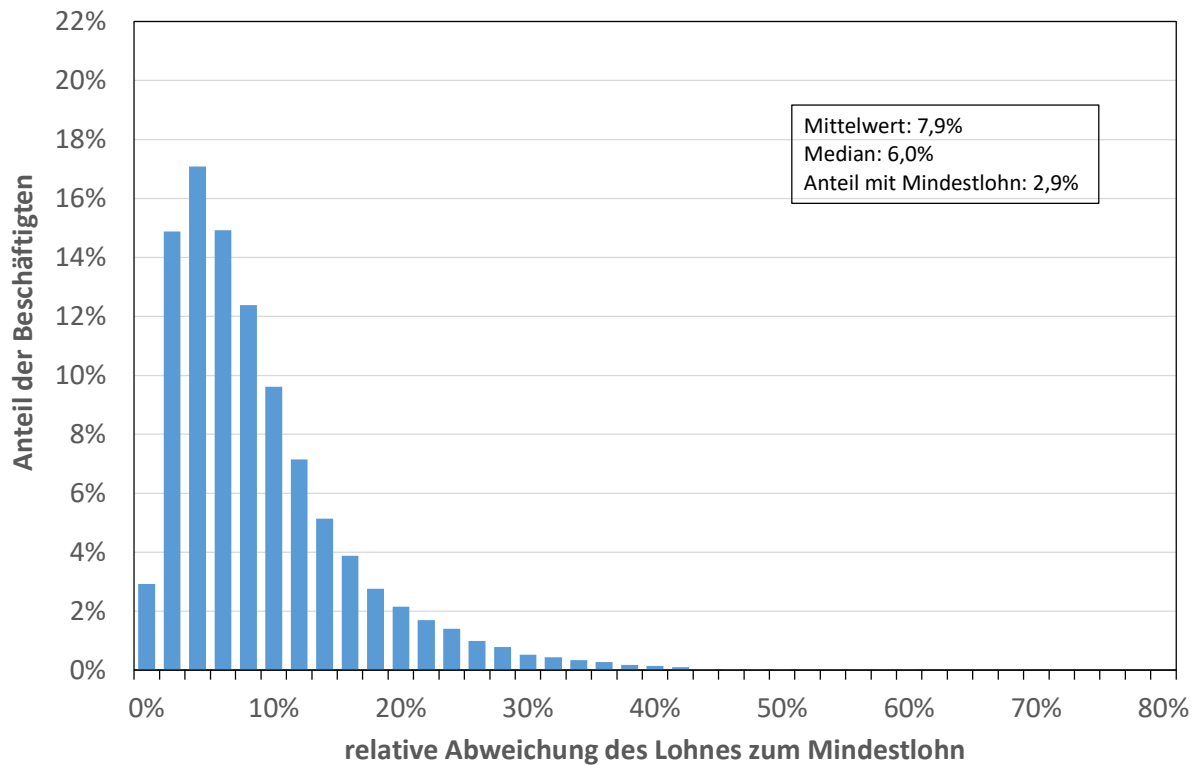
Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

Abb. 6: Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Lohnklasse A, 2004-2020



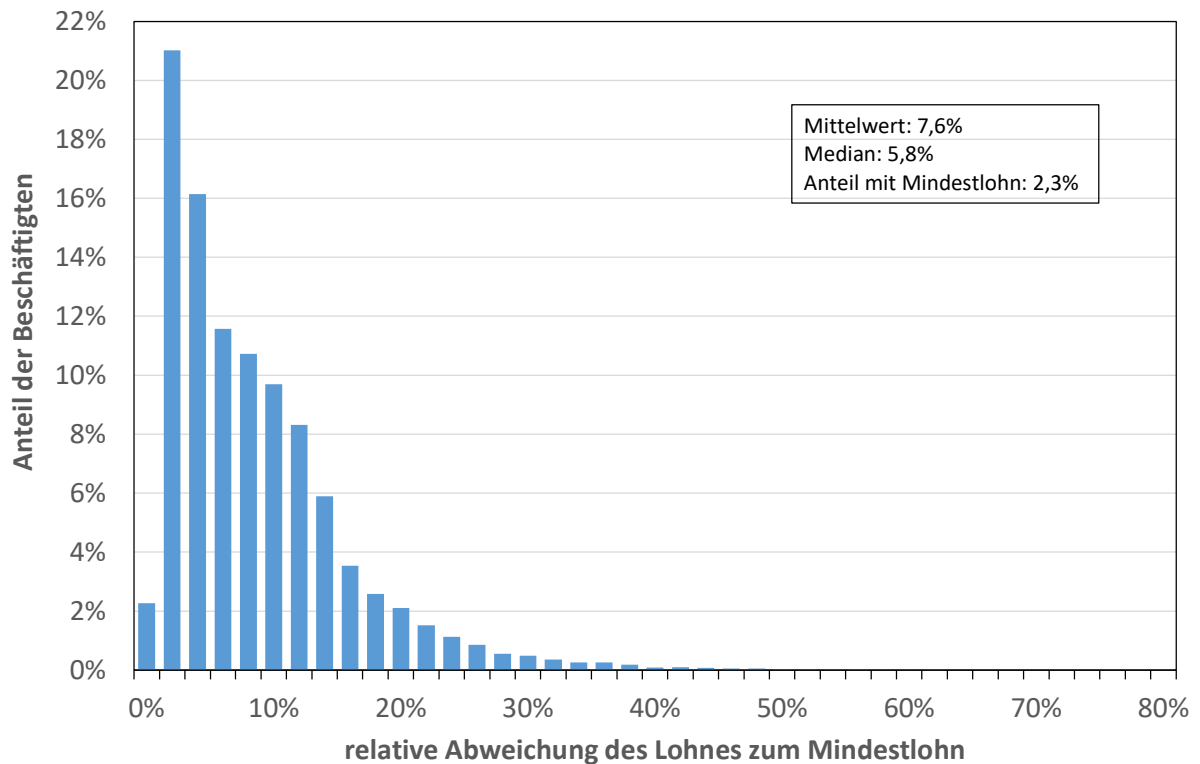
Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

Abb. 7: Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Lohnklasse B, 2004-2020



Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

Abb. 8: Verteilung der relativen Aufschläge auf den Mindestlohn, Lohnklasse C, 2004-2020

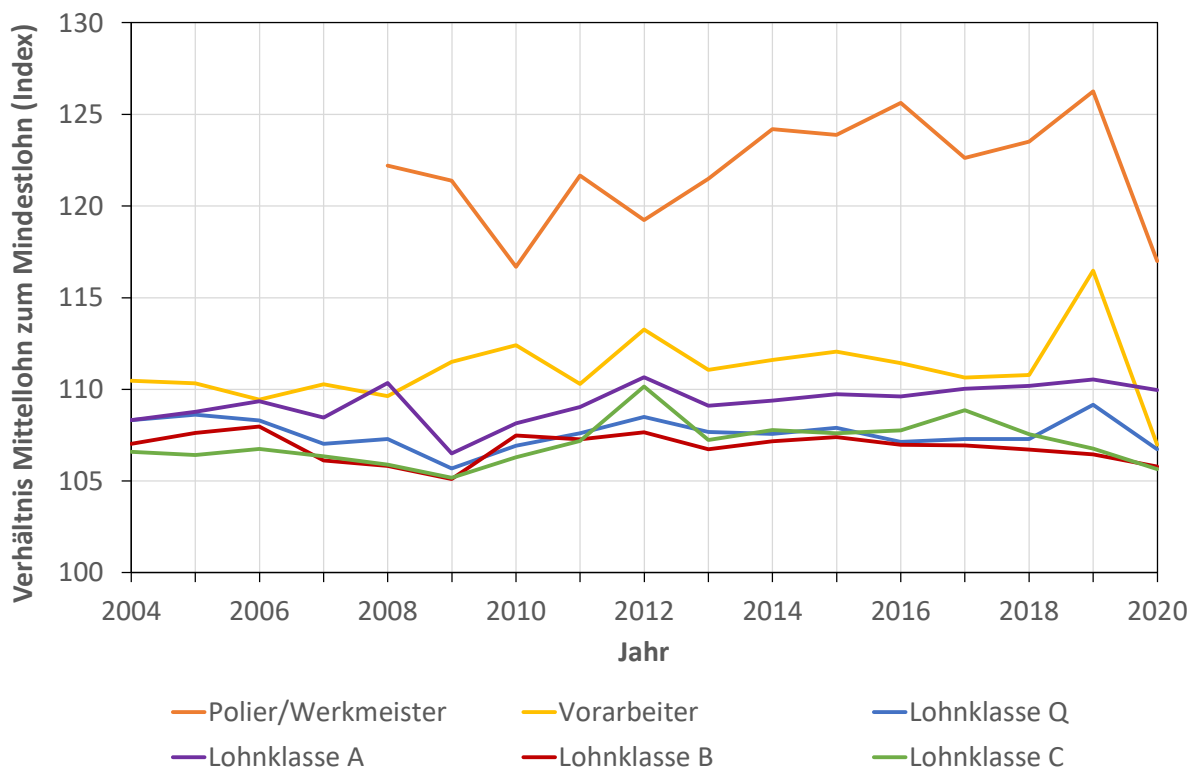


Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

### 2.3. Hierarchische Struktur der Effektivlöhne

Die Abbildungen im vorigen Abschnitt erwecken den Eindruck, dass die Mindestlöhne im Lohnbildungsprozess relativ irrelevant sind, denn die überwiegende Mehrzahl (knapp 98 Prozent) der Beschäftigten verdient mehr als den ihnen zustehenden Mindestlohn. Der Eindruck kann aber täuschen. Wenn man – wie in den nachfolgenden Grafiken – das Verhältnis der durchschnittlichen Effektivlöhne zu ihren jeweiligen Mindestlöhnen nach Lohnklasse und Lohnregion im Zeitablauf vergleicht, entsteht ein völlig anderes Bild. Wie zu sehen ist, verlaufen die Kurven – mit Ausnahme vielleicht stellenweise jene in Tieflohnregionen (*Abbildung 9*) – weitgehend parallel und waagrecht, was für eine relativ rigide Hierarchie auch bei den Effektivlöhnen spricht. Diese deutet darauf hin, dass relative Erhöhungen der Mindestlöhne zu einem grossen Teil an die Effektivlöhne weitergegeben werden, obwohl der GAV die Arbeitgeber in der Regel nicht dazu verpflichtet. Dies legt die Vermutung nahe, dass Veränderungen der Mindestlöhne doch einen bedeutenden Einfluss auf die Effektivlöhne ausüben. Dies bestätigen wir im nächsten Abschnitt noch ökonomisch.

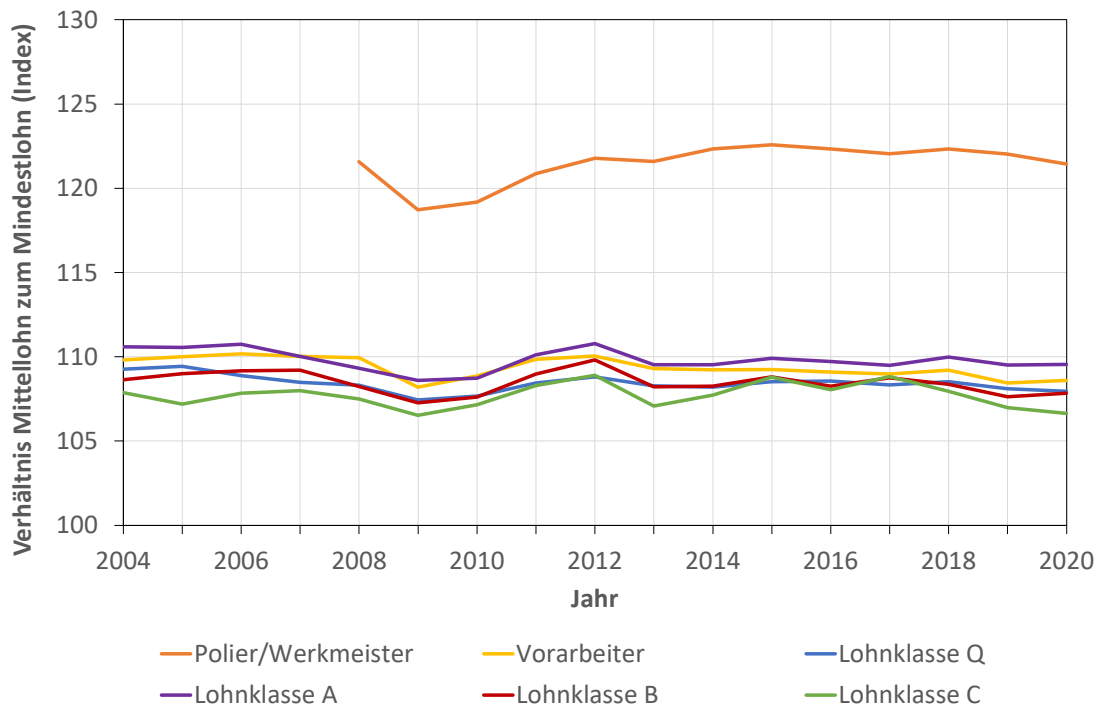
Abb. 9: Verhältnis der mittleren Effektivlöhne zu ihren jeweiligen Mindestlöhnen nach Lohnklassen in Tieflohnregionen, 2004-2020<sup>2</sup>



Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

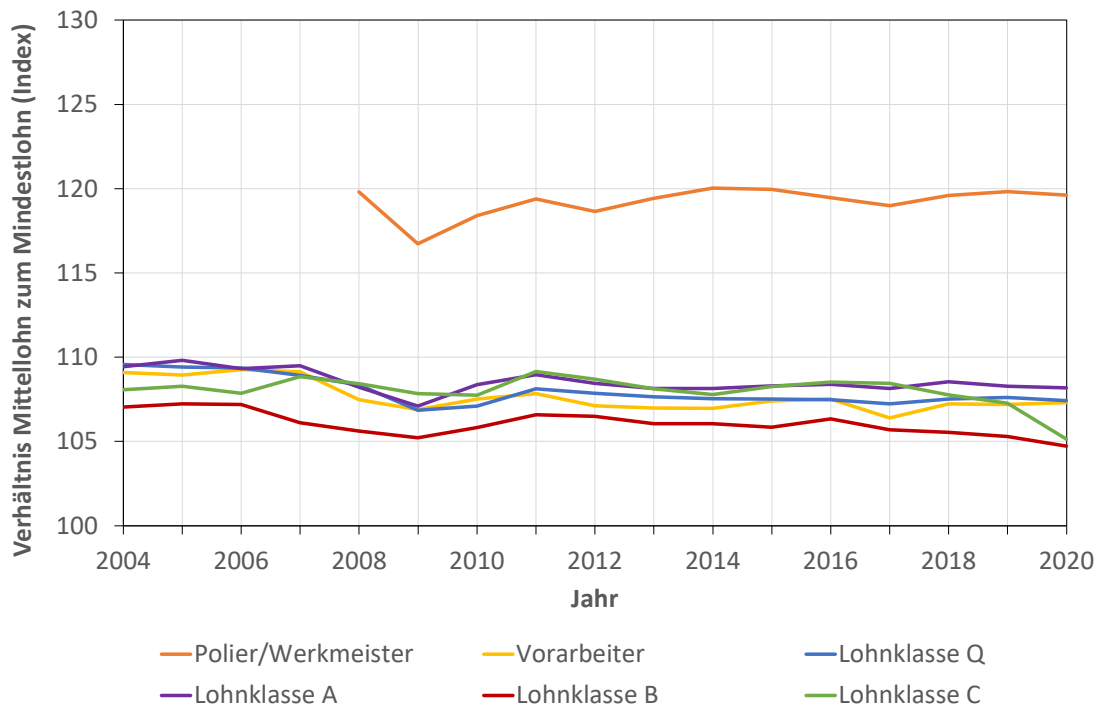
<sup>2</sup> Ein Index- bzw. Ordinatewert von bspw. 120 bedeutet, dass der mittlere Effektivlohn in der betreffenden Lohnklasse den entsprechend Mindestlohn um 20 Prozent übersteigt. Daten für die Lohnklasse der Poliere und Werkmeister liegen erst ab 2008 vor, weshalb die entsprechende Kurve erst 2008 beginnt.

Abb. 10: Verhältnis der mittleren Effektivlöhne zu ihren jeweiligen Mindestlöhnen nach Lohnklassen in Mittellohnregionen, 2004-2020<sup>3</sup>



Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

Abb. 11: Verhältnis der mittleren Effektivlöhne zu ihren jeweiligen Mindestlöhnen nach Lohnklassen in Hochlohnregionen, 2004-2020<sup>4</sup>



Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

<sup>3</sup> Vgl. Fn. 1.

<sup>4</sup> Vgl. Fn. 1.

## 2.4. Auswirkung der Mindestlöhne auf die Effektivlöhne

Im Folgenden untersuchen wir ökonometrisch, inwiefern Veränderungen der Mindestlöhne einen Einfluss auf die ausbezahlten Effektivlöhne ausüben. Unserer Analyse stützt sich dabei auf die folgende Regressionsgleichung:

$$y_{it} = \alpha + \beta_1 \cdot \text{Alter}_{it} + \beta_2 \cdot \text{Alter}_{it}^2 + \beta_3 \cdot \text{CH}_{it} + \gamma \cdot T_t + \delta \cdot \Delta \text{ML}_{it} + \varepsilon_{it}$$

wobei:  $y_{it}$  = relative bzw. absolute Abweichung des Effektivlohns der Person  $i$  von ihrem im Jahr  $t$  massgebenden Mindestlohn,

$\text{Alter}$  = Alter der Person,

$\text{CH}$  = 1, wenn die Person die Schweizer Nationalität besitzt, sonst 0,

$T$  = Trendvariable,

$\Delta \text{ML}$  = relative bzw. absolute Veränderung des Mindestlohns,

$\alpha$  = zu schätzende Konstante,

$\beta$  = zu schätzender Einfluss des Alters bzw. der Nationalität auf  $y$ ,

$\gamma$  = zu schätzende Trendentwicklung von  $y$  im Beobachtungszeitraum,

$\delta$  = zu schätzender Einfluss von relativen bzw. absoluten Veränderungen des betreffenden Mindestlohns auf  $y$ ,

$t$  = 2004 (bzw. bei Polieren und Werkmeistern 2008) bis 2020,

$\varepsilon$  = Zufallsvariable, welche die Auswirkung nicht berücksichtigter Einflussfaktoren auffangen soll.

Da die Linkhandvariable  $y$  im Widerspruch zu den Grundannahmen des linearen Regressionsmodells nie negativ werden kann und zudem zuweilen null beträgt, sind die Werte der Zufallsvariablen  $\varepsilon$  nicht – wie das lineare Regressionsmodell unterstellt – unabhängig und identisch verteilt. Vielmehr variiert der Erwartungswert und die Varianz von  $\varepsilon$  mit den Werten der Rechthandvariablen. In diesem Fall führt eine Schätzung der Koeffizienten in der obigen Regressionsgleichung mit dem herkömmlichen Kleinstquadratverfahren zu verzerrten Ergebnissen, welche die wahre Einflussstärke unterschätzen. Aus diesem Grund wird die obige Gleichung mit dem sogenannten Tobit-Ansatz und dem Maximum-Likelihood-Verfahren geschätzt, das im vorliegenden Fall unterstellt, dass  $\varepsilon$  normalverteilt ist. Das Vorgehen liefert auch eine Schätzung der Standardabweichung  $\sigma$  von  $\varepsilon$ .

Im Folgenden werden die Koeffizienten der obigen Gleichung getrennt nach den drei Lohnregionen und sechs Lohnklassen geschätzt. Dazu werden  $y$  und  $\Delta \text{ML}$  sowohl in relativen (wie in *Abschnitt 2.3*) als auch in absoluten Abweichungen gemessen. Somit ergeben sich insgesamt 36 (= 3 x 6 x 2) zu schätzende Gleichungen. Die detaillierten Schätzergebnisse erscheinen in Anhang. Im Folgenden beschränken wir uns auf die Ergebnisse betreffend den Parameter  $\delta$ , der den uns interessierenden Einfluss von Erhöhungen der Mindestlöhne auf die Effektivlöhne misst.

Es ist zu erwarten, dass die Schätzungen von  $\delta$  zwischen -1 und 0 streuen. Ein Wert von -1 bedeutet, dass eine Erhöhung des betreffenden Mindestlohnes um einen Prozentpunkt (*Abbildungen 12 – 14*) bzw. einen Franken (*Abbildungen 15 – 17*) die durchschnittliche relative resp. absolute Abweichung des effektiven Monatslohns von dessen entsprechenden Mindestlohn um genau diesen Betrag verkürzt. In diesem Fall erhöht sich nur der Mindestlohn. Die Effektivlöhne hingegen bleiben unverändert, so dass der Abstand der Effektivlöhne zu ihren jeweiligen Mindestlöhnen durchschnittlich im Umfang der Mindestlohnerhöhung abnimmt. In diesem Fall hat eine Mindestlohnerhöhung im Schnitt keine Auswirkung auf die Effektivlöhne.

Beträgt der Parameter  $\delta$  hingegen 0, bedeutet das, dass der relative bzw. absolute Abstand der Effektivlöhne zu ihren zugehörigen Mindestlöhnen im Mittel unverändert bleibt. Dies impliziert, dass Erhöhungen der Mindestlöhne im Schnitt eins zu eins auf die Effektivlöhne weitergegeben werden. In diesem Fall würden sich die im vorigen Abschnitt erscheinenden Kurven, wie dort auch zu sehen ist, im Zeitablauf parallel und seitwärts bewegen.

Die nachfolgenden Grafiken präsentieren die erzielten Punktschätzungen (rote Punkte) von  $\delta$  zusammen mit den zugehörigen 95%-igen Vertrauensintervallen (blaue Geraden), innerhalb derer die wahren zu schätzenden Werte mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegen. Eine Abbildung gibt die geschätzten Werte von  $\delta$  für eine einzelne Lohnregion wieder. Die *Abbildung 12* bis *14* beziehen sich auf die relativen und die *Abbildung 15* bis *17* auf die absoluten in Franken gemessenen Abweichungen der Effektivlöhne von ihren jeweiligen Mindestlöhnen. Die in einer Abbildung erscheinenden Schätzungen sind nach Lohnklassen unterteilt. Die Lohnklasse «Mittel» entspricht dem mit den Beschäftigtenanteilen gewichteten Durchschnitt der in der jeweiligen Grafik erscheinenden Parameterschätzungen.

Lässt man sich die Abbildungen Revue passieren, so ist an den Werten für die Lohnklasse «Mittel» zu erkennen, dass die Schätzungen von  $\delta$  im Durchschnitt recht einheitlich um etwa -0,20 liegen. Das bedeutet, dass eine Erhöhung der Mindestlöhne um ein Prozent (*Abbildungen 12 bis 14*) bzw. einen Franken (*Abbildungen 15 bis 17*) den Abstand der durchschnittlichen Effektivlöhne von ihren jeweiligen Mindestlöhnen um lediglich 0,2 Prozentpunkte bzw. 0,20 Franken verkürzt. Oder anders ausgedrückt: Erhöhungen der Mindestlöhne werden im Schnitt zu rund 80 Prozent auf die Effektivlöhne übertragen. Es besteht also doch eine starke empirische Beziehung zwischen den Mindestlöhnen und den Effektivlöhnen, obwohl knapp 98 Prozent (vgl. *Abschnitt 2.2*) aller im Bauhauptgewerbe Beschäftigten mehr als die im GAV vereinbarten Mindestlöhne verdienen. Es existiert demnach scheinbar ein implizites Verständnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das Letztere erwarten lässt, dass Mindestlohnerhöhungen stets einen deutlichen Niederschlag in ihren Effektivlöhnen finden werden. Zugleich bedeutet das, dass die Arbeitgeber den Spielraum, den ihnen der GAV bietet, ausgehandelte Lohnerhöhungen an die Effektivlöhne nicht weiterzugeben, im Schnitt nur zu 20 Prozent ausschöpfen. Dieser Spielraum könnte dazu verwendet werden, knappe oder abwanderungswillige Fachkräfte durch höhere Löhne an den Betrieb zu binden.

Die Verbindung zwischen der Mindestlohn- und Effektivlohnentwicklung ist allerdings nicht in allen Lohnklassen gleich stark. Dies ist an der unterschiedlichen Breite der Vertrauensintervalle der Parameterschätzungen zu erkennen. Dort, wo die Vertrauensintervalle breiter ausfallen, ist die Verbindung schwächer. Das trifft in erster Linie bei Polieren, Werkmeistern und

Vorarbeitern in Tief- und Hochlohnregionen zu. Die breiteren Vertrauensintervalle sind allerdings auch zum Teil auf die kleineren Fallzahlen in diesen Fällen zurückzuführen.<sup>5</sup>

Dass Tarifvereinbarungen, die lediglich eine Minderheit von Löhnen betreffen, Auswirkungen auf eine Mehrheit der Gehälter haben, ist in der Arbeitsmarktliteratur im Übrigen nicht unbekannt. Zum Beispiel handeln die neun Prozent der Beschäftigten in Frankreich, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, Löhne aus, welche die Löhne von 94 Prozent der dortigen Beschäftigten beeinflussen.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Die Fallzahlen finden sich bei den Schätzergebnissen in Anhang.

<sup>6</sup> Vgl. SCHNABEL (2020).

Abb. 12: Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Prozent auf den relativen Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Tieflohnregionen, 2004-2020<sup>7</sup>

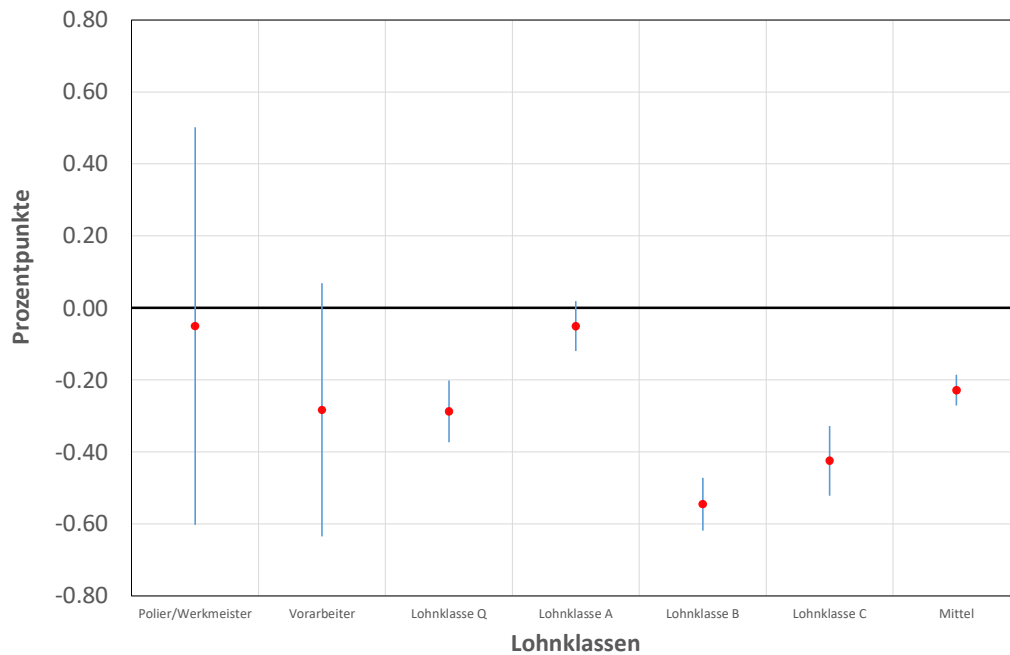
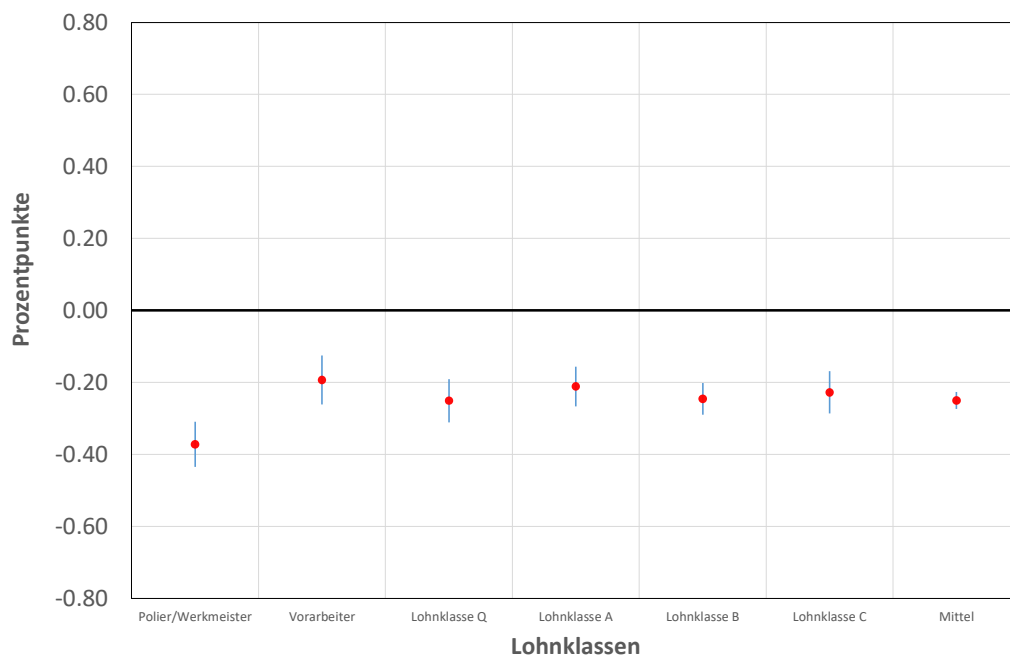


Abb. 13: Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Prozent auf den relativen Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Mittellohnregionen, 2004-2020<sup>8</sup>



<sup>7</sup> Es handelt sich hier und in den nachfolgenden Abbildungen um Schätzungen der in der in der Regressionsgleichung erscheinenden Parameter  $\delta$  für die sechs Lohnklassen (horizontale Achse) sowie deren Durchschnitt («Mittel»). Die roten Punkte in den Abbildungen geben die Punktschätzungen der jeweiligen Lohnklasse an. Die dazugehörigen blauen Linien grenzen 95%-ige Vertrauensintervalle ab, innerhalb derer die wahren Werte mit 95%-iger Wahrscheinlichkeit liegen. Je kürzer die Linien ausfallen, desto präziser ist eine Punktschätzung.

<sup>8</sup> Vgl. Fn. 7.

Abb. 14: Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Prozent auf den relativen Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Hochlohnregionen, 2004-2020<sup>9</sup>

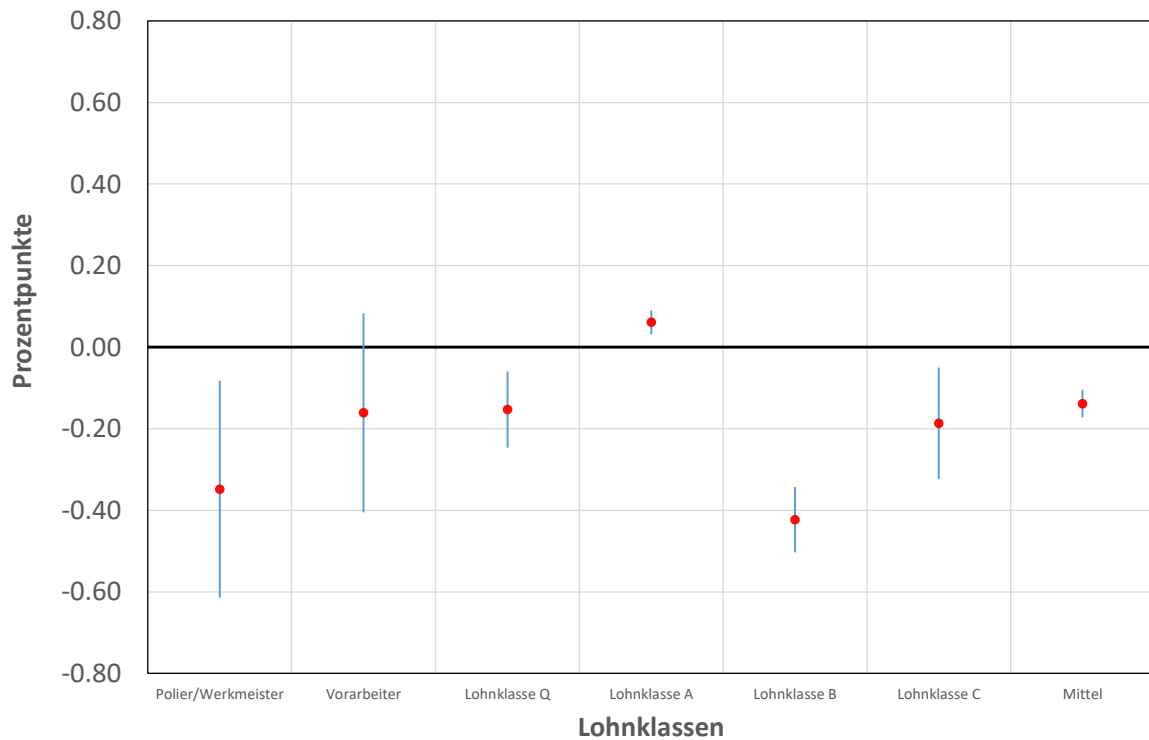
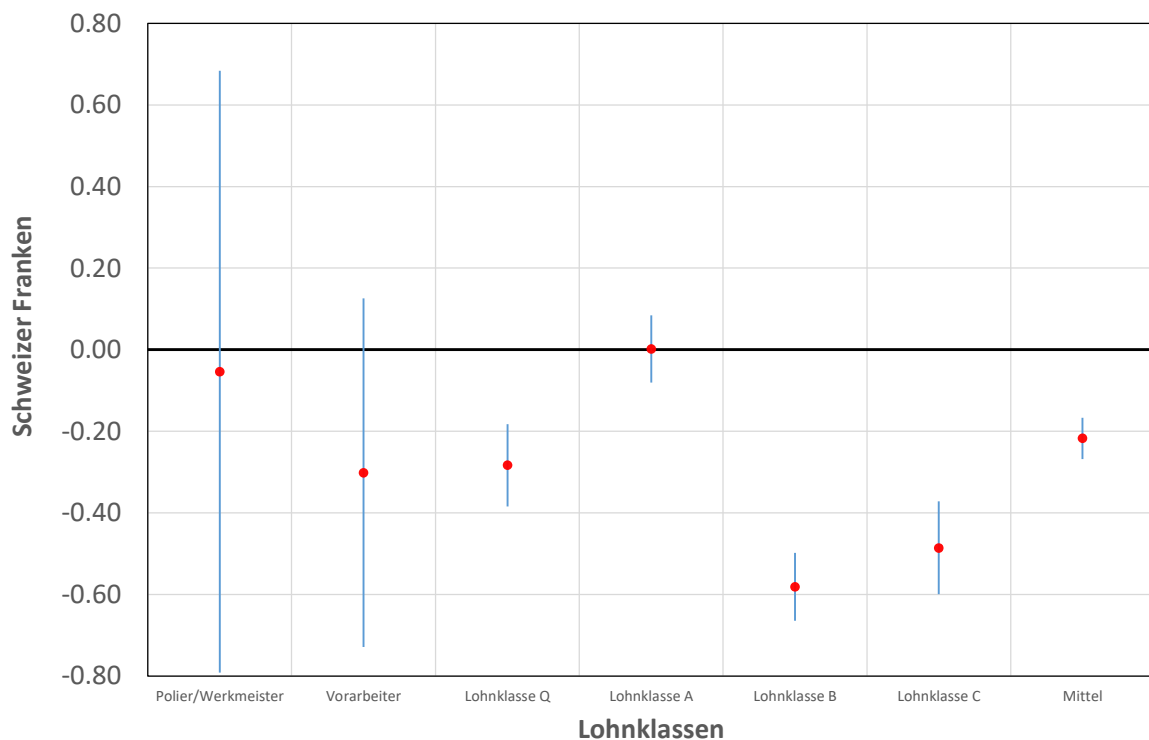


Abb. 15: Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Franken auf den absoluten Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Tieflohnregionen, 2004-2020<sup>10</sup>



<sup>9</sup> Vgl. Fn. 7.

<sup>10</sup> Vgl. Fn. 7.

Abb. 16: Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Franken auf den absoluten Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Mittellohnregionen, 2004-2020<sup>11</sup>

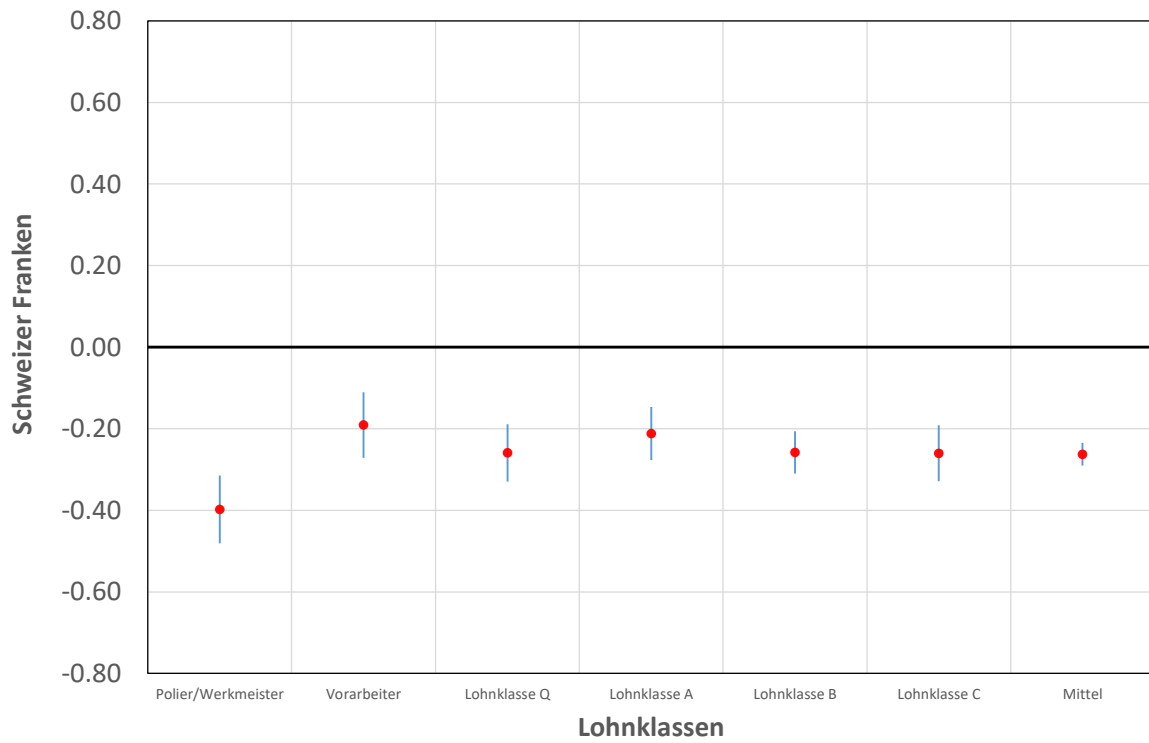
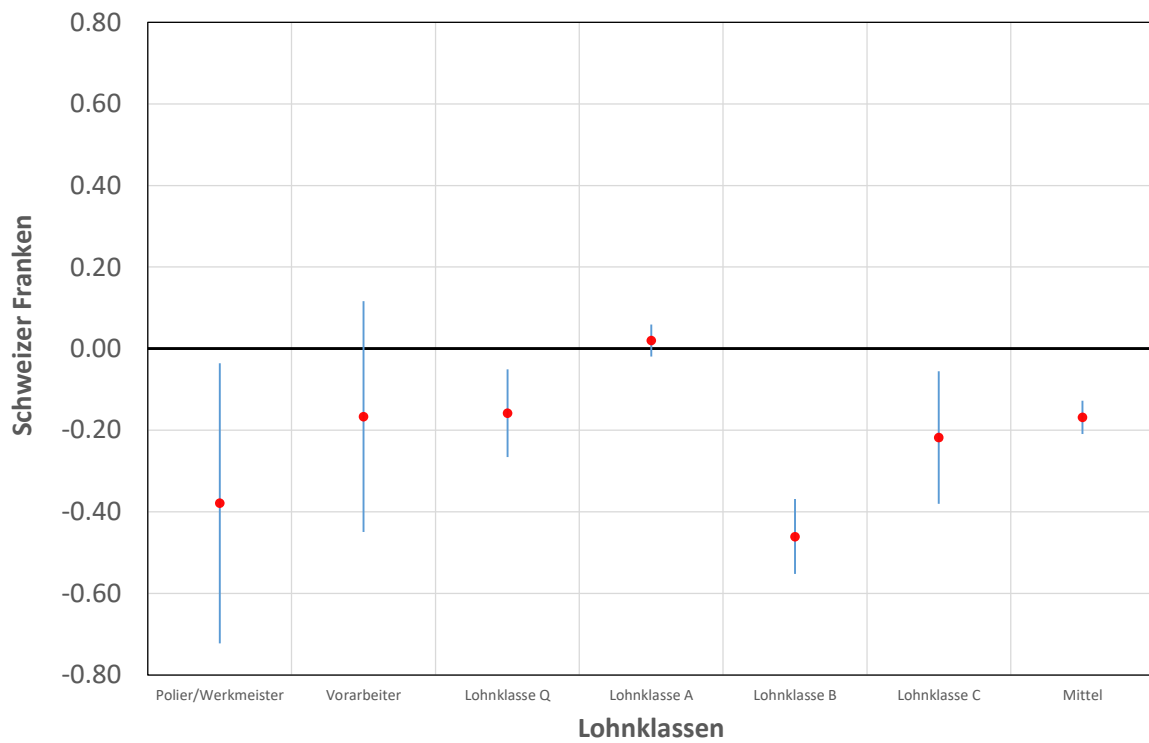


Abb. 17: Auswirkung einer Erhöhung des Mindestlohns um einen Franken auf den absoluten Aufschlag auf den Mindestlohn nach Lohnklassen in Hochlohnregionen, 2004-2020<sup>12</sup>



<sup>11</sup> Vgl. Fn. 7.

<sup>12</sup> Vgl. Fn. 7.

### 3. Auswirkung auf das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften

Wie im vorigen Kapitel zu sehen war, bilden die Mindestlöhne einen Eckpfeiler des Lohnbildungsprozesses im Bauhauptgewerbe, obwohl nur 2,4 Prozent der in diesem Sektor Beschäftigten lediglich die im GAV ausgehandelten Mindestlöhne erhalten. Aufgrund ihrer Bedeutung hätte ein Wegfall des GAV und der damit verbundenen Mindestlöhne folglich nicht lediglich eine Verschiebung bestehender Nachfrage- und Angebotskurven zur Folge, sondern er dürfte den gesamten Lohnbildungsprozess aus den Angeln heben. Dies könnte zu grundlegenden Verhaltensänderungen führen, die sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes Folgen für die Lohnbildung hätten. Unter diesen Umständen ist es schwierig voraussagen, wie sich ein Wegfall der Mindestlöhne auf die ausbezahlten Löhne auswirken würde. Unseres Erachtens können zwei Arbeitsmarktmodelle in diesem Zusammenhang Abhilfe leisten. Auf der Angebotsseite sind es das Mindestlohnmodell<sup>13</sup> und auf der Nachfrageseite das Modell effizienter Löhne<sup>14</sup>.

Aufgrund der starken empirischen Beziehung, die zwischen den Mindest- und Effektivlöhnen besteht, lassen sich die Effektivlöhne im Bauhauptgewerbe letztlich als ein System von Mindestlöhnen auffassen, das in den Abbildungen in *Abschnitt 2.3* auch klar zu erkennen ist. Mindestlöhne haben den Vorteil, dass die Löhne fix sind und das Angebot in der Höhe des Mindestlohnes daher vollkommen elastisch ist bzw. die Angebotskurve in dieser Höhe horizontal verläuft. In diesem Fall können Arbeitgeber die Beschäftigung bis zu einem gewissen Grad ausdehnen, ohne zu fürchten, dadurch Lohnsteigerungen auszulösen. Doch, wenn die Effektivlöhne durch den Wegfall der Mindestlöhne nicht mehr in einem System von Mindestlöhnen eingebunden sind, fällt dieser Vorteil weg. Die Angebotskurven werden in den einzelnen Lohnklassen und Lohnregionen dadurch steiler. Eine Ausdehnung der Beschäftigung würde folglich einen Anstieg der Effektivlöhne nach sich.

Angesichts der niedrigen Zinsen, der zunehmenden Zahl der Einpersonenhaushalte, der wachsenden Bevölkerungszahl und des steigenden Wohlstands ist mit einer Ausweitung der Beschäftigung im Bauhauptgewerbe hierzulande in Zukunft auch zu erwarten. Zumindest im Zeitraum 2004 bis 2020 traf dies zu (vgl. *Abbildung 18*). Aber wie viel steiler die Angebotskurven werden bzw. die Löhne dabei steigen würden, lässt sich anhand unserer Modellbetrachtung nicht bestimmen. Nur qualitative Aussagen sind hier möglich.

Sofern sich die Arbeitskräfte bei einem Wegfall der Mindestlöhne sehr betriebstreu blieben und die Arbeitgeber daraus lokale Marktmacht zufiele, käme das sogenannte Monopsonmodell<sup>15</sup> zur Anwendung, das ein Absinken der Effektivlöhne bei einem Wegfall der Mindestlöhne erwarten liesse. Angesichts der Vielzahl der Betriebe im Bauhauptgewerbe und der kurzen Distanzen in der Schweiz ist allerdings nicht davon auszugehen, dass das Monopsonmodell einen wirklichkeitsnahen Analyserahmen bietet.

Auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ist auf Basis der Effizienzlohntheorie ebenfalls damit zu rechnen, dass ein Wegfall der Mindestlöhne zu einem steileren Kurvenverlauf führt,

---

<sup>13</sup> Vgl. hierzu etwa BORJAS (2013), S. 115 ff.

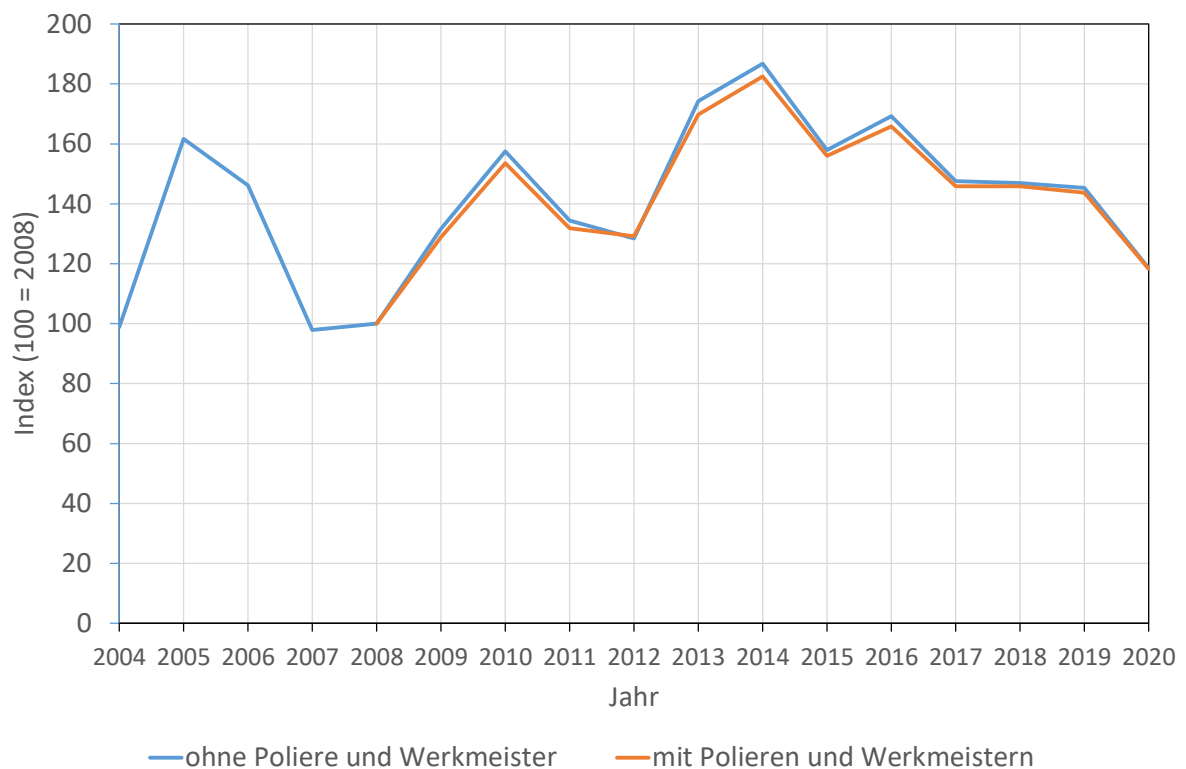
<sup>14</sup> Vgl. hierzu etwa BORJAS (2013), S. 484 ff.

<sup>15</sup> Vgl. hierzu etwa BORJAS (2013), S. 189 ff.

diesmal in Bezug auf die Nachfragekurve. In Normalfall erklärt sich der rechts abfallende Verlauf der Nachfragekurve durch das abnehmende Grenzprodukt der Arbeit, das sich mit einer Ausdehnung der Beschäftigung bei einer gegebenen Produktionskapazität einhergeht. Dabei handelt es sich um einen rein produktionstechnischen Zusammenhang.

Das Effizienzlohnmodell sieht das anders. Hier hängt die Arbeitsproduktivität des Einzelnen nicht alleine von der Produktionstechnologie ab, sondern auch vom Lohn. Demnach rufen höhere Löhne grössere Anstrengungen hervor. Infolgedessen verläuft die Nachfragekurve steiler als beim Standardmodell, das vom motivationssteigernden Effekt höherer Löhne abstrahiert. Wird ein Wegfall des GAV von den Beschäftigten als einen Vertrauensbruch angesehen, könnte dies die Beschäftigten demotivieren, was zum Ausgleich höhere Löhne erfordern würde. Das Effizienzlohnmodell lässt folglich ebenfalls erwarten, dass ein Wegfall des GAV bei sonst gleichbleibenden Bedingungen einen Anstieg des allgemeinen Lohnniveaus zur Folge hätte. Und auch hier lassen sich diese Effekte nicht quantifizieren.

Abb. 18: Entwicklung der Beschäftigung im Bauhauptgewerbe, 2004-2020



Quelle: Lohndatenbank des SBV, eigene Berechnungen

## 4. Auswirkung auf die Umsätze

Höhere Effektivlöhne infolge eines Wegfalls der Mindestlöhne dürften höhere Baupreise hervorrufen. Ob diese die Umsätze tangieren, hängt von der Preiselastizität der Nachfrage nach Bauleistungen ab. Die Preisnachfrageelastizität misst im vorliegenden Fall die relative Veränderung der Nachfrage nach Bauleistungen in Reaktion auf eine relative Erhöhung der Preise für Bauleistungen. Im Normalfall und auch hier ist die Nachfrage nach Bauleistungen negativ geneigt bzw. rechts abfallend: Steigende Baupreise senken die Nachfrage nach Bauleistungen.

Wenn die Preiselastizität der Nachfrage nach Bauleistungen  $-1$  beträgt, verändert sich der Umsatz trotz steigender Preise nicht, da in diesem Fall die nachgefragte Menge an Bauleistungen um die gleiche Rate fällt, wie der Preis steigt. Die beiden Veränderungen heben sich in diesem Fall gegenseitig auf und der Umsatz bleibt konstant.

Beträgt die Preisnachfrageelastizität hingegen mehr (weniger) als  $-1$ , gilt die Nachfrage als preisunelastisch (preiselastisch) und der Umsatz steigt (schrumpft) infolge einer Preiserhöhung, da der negative Mengeneffekt die Preissteigerung in diesem Fall unterschreitet (übertrifft). Ist die Preisnachfrageelastizität grösser  $-1$ , lassen sich Kostensteigerungen im Bauhauptgewerbe auf die Nachfrager nach Bauleistungen ohne Umsatzverluste überwälzen.

Ausländische empirische Untersuchungen der Preisnachfrageelastizität im Baubereich beschränken sich im Baugewerbe auf den Wohnbaubereich<sup>16</sup>. Diese zeigen, dass die Nachfrage nach Wohnraum kurzfristig knapp unter null liegt und langfristig bei rund  $-0,4$  zum Stehen kommt. Demnach ist zumindest die Nachfrage nach Wohnraum preisunelastisch. Der Grund liegt vermutlich darin, dass Wohnen ein Grundbedürfnis darstellt. Vor diesem Hintergrund müssten sich allfällige Kostensteigerungen zumindest im Wohnbaubereich ohne Umsatzverluste auf die Nachfrager nach Bauleistungen überwälzen lassen.

Die Preisnachfrageelastizität nach anderen Bauformen lassen sich nicht im Rahmen dieser Expertise ökonomisch schätzen. Als Ersatz kann aber die Lohnkostenentwicklung im Bauhauptgewerbe mit der Umsatz- und Baupreisentwicklung verglichen werden, um Hinweise darauf zu bekommen, inwiefern die Preisnachfrageelastizität ganz allgemein im Bauhauptgewerbe hierzulande unelastisch ist. Dazu dienen die folgenden beiden Abbildungen.

*Abbildung 19* zeigt, wie sich die Baupreise, Mindestlöhne und Durchschnittslöhne im Zeitraum von 2004 bis 2020 entwickelten. Wie in der Grafik zu erkennen ist, hielten sich Lohn- und Preissteigerungen, über den gesamten Zeitraum hinweg betrachtet, in etwa die Waage. Die Korrelation zwischen beiden Reihen beträgt 91,2 Prozent. Bis zum Ausbruch der Finanzkrise 2008 stiegen die Baupreise zwar stärker an als die Löhne, aber dafür traf danach das Gegenteil ein. Gesamthaft betrachtet deutet der Befund darauf hin, dass sich Lohnsteigerungen auf die Nachfrager nach Bauleistungen durch Preissteigerungen weitgehend überwälzt werden können.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Vgl. als Übersicht etwa HILBER (2007).

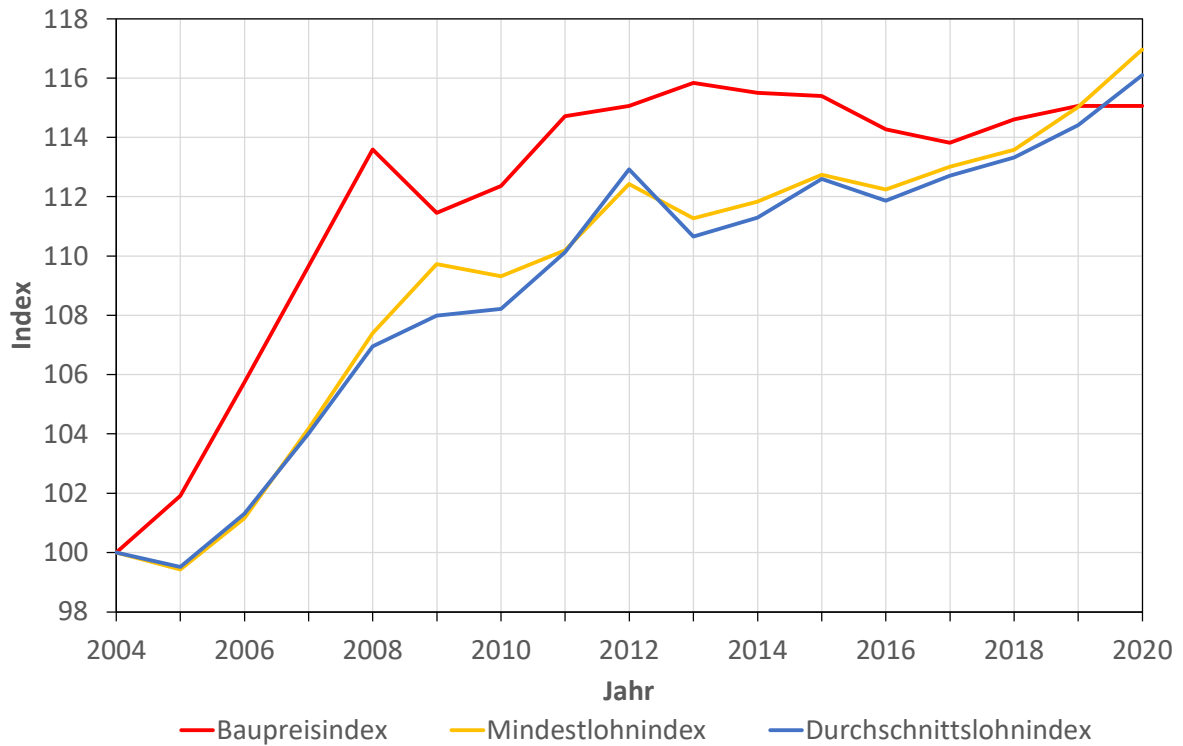
<sup>17</sup> Man merke, dass die Fähigkeit, Kostensteigerungen über Preiserhöhungen auf die Nachfrager abzuwälzen, ausschliesslich von der Elastizität der Nachfrage abhängt. Das Ausmass der Überwälzung wird jedoch auch durch die Konkurrenzsituation zwischen den Anbietern bestimmt. Auf Konkurrenzmärkten steigt der Preis höchstens (d.h., wenn die Nachfrage vollkommen unelastisch ist) relativ gleich stark wie die Kosten an. Auf

Man merke in *Abbildung 19*, wie stark sich die Effektivlöhne und Mindestlöhne parallel entwickeln. Die Korrelation zwischen beiden Reihen beträgt dementsprechend 99,5%. Die starke Verbindung zwischen beiden Reihen liefert einen weiteren Beleg für die in *Abschnitt 2.4* gemachten Feststellung, dass Mindestloohnerhöhungen an die Effektivlöhne weitgehend übertragen werden.

---

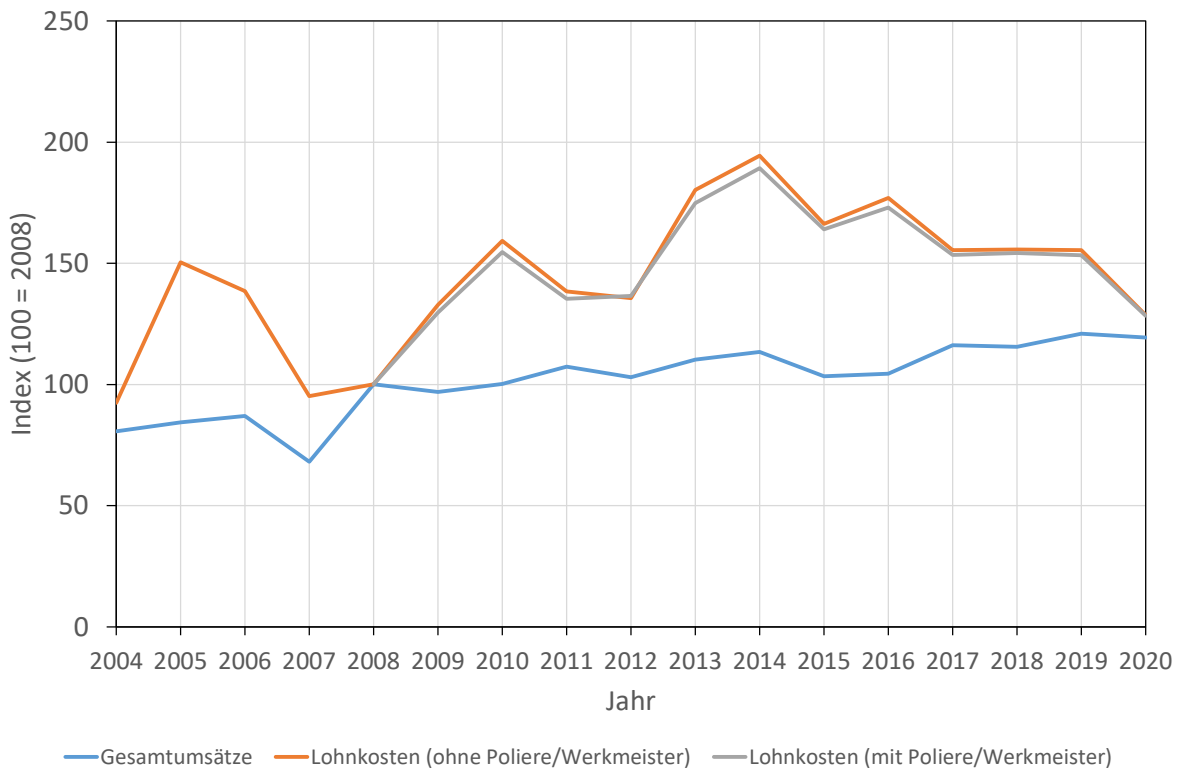
monopolistischen Märkten hingegen nehmen die Preise sogar überproportional zu den Kostensteigerungen zu. Doch wie stark dieser Aufschlag ausfällt, hängt auch hier von der Preiselastizität der Nachfrage ab: Je unelastischer die Nachfrage, desto grösser der Aufschlag. Vgl. hierzu CARLTON/PERLOFF (2005), S. 277 ff. Übrigens, dass der Preisindex in *Abbildung 19* nicht steiler ansteigt als der Lohnindex bzw. nicht überproportional, spricht für die kompetitive Situation auf dem Markt für Bauleistungen hierzulande.

Abb. 19: Entwicklung der Baupreise, Mindestlöhne und Durchschnittslöhne im Bauhauptgewerbe, 2004-2020



Quelle: Mindestlohnindex, Durchschnittslohnindex (Lohndatenbank des SBV), Baupreisindex (BFS), eigene Berechnungen

Abb. 20: Entwicklung der Gesamtumsätze und Lohnkosten im Bauhauptgewerbe, 2004-2020



Quelle: SBV, eigene Berechnungen

## 5. Auswirkung auf die Gewinnmargen

Im Folgenden wird die Auswirkung eines Wegfalls des GAV bzw. der damit verbundenen Mindestlöhne auf die Gewinnmarge untersucht. Letztere ist definiert als das Verhältnis zwischen dem operativen Gewinn (Umsatz minus Aufwand) und dem Umsatz.

$$\text{Gewinnmarge} = \frac{\text{Gewinn}}{\text{Umsatz}} = 1 - \frac{\text{Aufwand}}{\text{Umsatz}}$$

Da Angaben über sämtliche Aufwendungen im Bauhauptgewerbe uns nicht zu Verfügung stehen, beschränken wir uns in der Folge auf die Personalaufwendungen in den sechs Lohnklassen und betrachten dabei in *Abbildung 21* die Entwicklung des Anteils der Lohnkosten am Umsatz. Dabei zerlegen wir den Lohnkostenanteil wie folgt:

$$\text{Lohnkostenanteil} = \frac{\text{Lohnkosten}}{\text{Umsatz}} = \frac{w \cdot L}{p \cdot Q} = \frac{w}{p} \cdot \left( \frac{Q}{L} \right)^{-1}$$

wobei:  $w$  = durchschnittlicher Effektivlohn

$L$  = Anzahl der Beschäftigten,

$p$  = Baupreisindex,

$Q$  = Summe der Bauleistungen.

Demnach entspricht  $Q/L$  der Arbeitsproduktivität.

Wie an der obigen Gleichung zu erkennen ist, nimmt der Lohnkostenanteil zu bzw. unter sonst gleichbleibenden Bedingungen die Gewinnmarge ab, wenn:

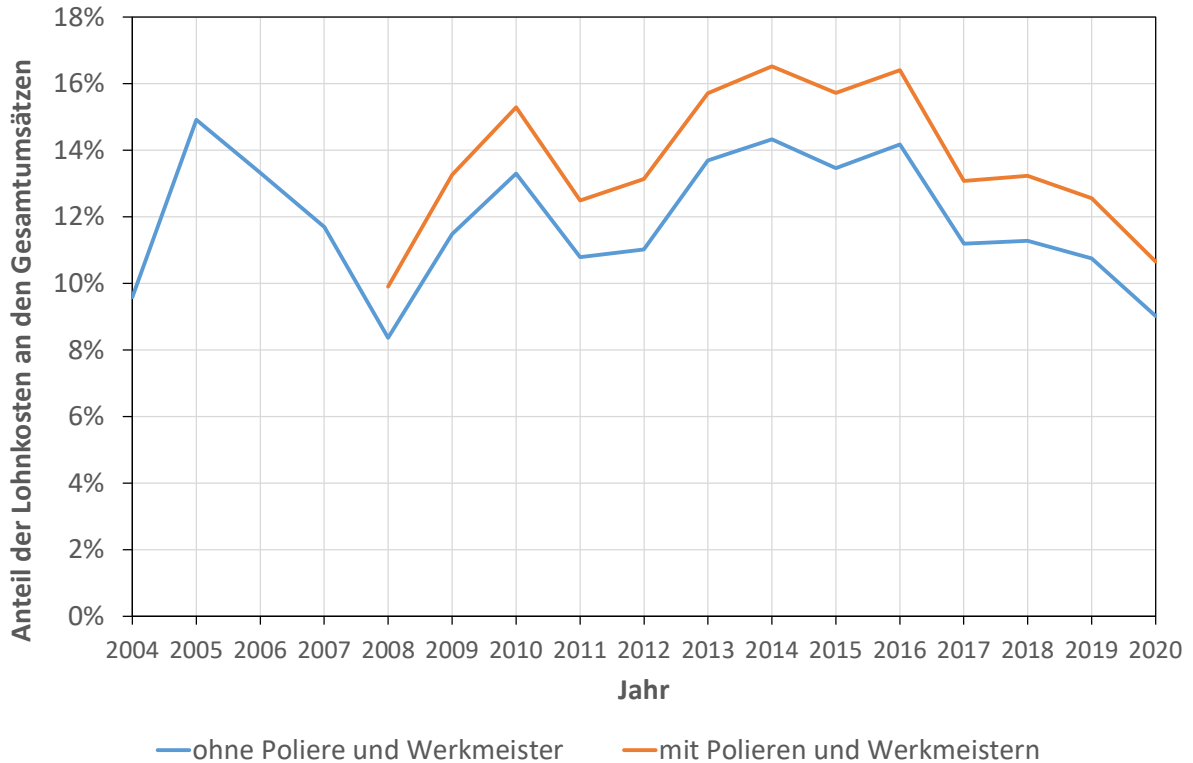
- das Lohn-Baupreis-Verhältnis ( $w/p$ ) steigt und/oder
- die Arbeitsproduktivität ( $Q/L$ ) fällt.

Aufgrund der im vorigen Kapitel festgestellten niedrigen Preiselastizität der Nachfrage nach Bauleistungen dürften allfällige infolge eines Wegfalls der Mindestlöhne verursachte Erhöhungen der Effektivlöhne durch entsprechende Preiserhöhungen weitgehend auf die Nachfrager nach Bauleistungen überwältzt werden. In diesem Fall würde sich das Lohn-Baupreis-Verhältnis ( $w/p$ ) im Zeitablauf kaum verändern und die Auswirkung eines Wegfalls des GAV bzw. der damit verbundenen Mindestlöhne auf die Gewinnmarge unter sonst gleichbleibenden Bedingungen folglich vernachlässigbar klein ausfallen.

Zwei Ergebnisse sprechen für dieses Szenario. Zum einen stieg das Lohn-Baupreis-Verhältnis zwischen 2004 und 2020 bzw. über die 17 Jahre, welche diese Zeitspanne umfasst, lediglich um 0,9 Prozent, was für eine stark parallele Entwicklung von Baulöhnen und Baupreisen spricht. Zum anderen ist der Rückgang des Lohnkostenanteils im Zeitraum von 2004 bis 2020 um sechs Prozent (vgl. *Abbildung 21*) zu 97,5 Prozent auf Veränderungen der Arbeitsproduktivität und lediglich zu 2,5 Prozent auf Veränderungen des Lohn-Preis-Verhältnisses zurückzu-

führen.<sup>18</sup> Dies lässt ebenfalls erwarten, dass allfällige durch den Wegfall der Mindestlöhne erfolgende Lohnerhöhungen durch Baupreiserhöhungen und ohne Margenverluste auf die Nachfrager nach Bauleistungen überwälzen liessen.

Abb. 21: Entwicklung des Lohnkostenanteils im Bauhauptgewerbe, 2004-2020



Quelle: SBV, eigene Berechnungen

<sup>18</sup> Die Zerlegung beruht auf dem Varianzsatz, wonach die Varianz einer Summe gleich der Summe der Kovarianzen der Summanden mit ihre Summe ist:  $\text{Var}(X+Y) = \text{Cov}(X, X+Y) + \text{Cov}(Y, X+Y)$ . Davor haben wir die Reihen für das Lohn-Baupreis-Verhältnis und der Arbeitsproduktivität logarithmiert, um deren Produkt in eine Summe umzuformen.

## 6. Auswirkung auf die ausländische Konkurrenz

Die im Entsendegesetz (EntsG) festgelegten sogenannten flankierenden Massnahmen, die im Juni 2004, zwei Jahre nach der Einführung der Personenfreizügigkeit mit der EU, in Kraft traten, schränken die ausländische Konkurrenz hierzulande ein. Die Massnahmen umfassen dabei drei grundlegende Elemente:<sup>19</sup>

- Die von einem ausländischen Unternehmen für eine Dienstleistung vorübergehend in die Schweiz entsandten Arbeitskräfte unterstehen den in der Schweiz geltenden minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen.
- Bei wiederholtem gesetzeswidrigem Lohnunterbietungen können die in den GAV verankerten Bestimmungen zu den Mindestlöhnen und zur Arbeitszeit einfacher ausgeweitet werden.
- In Branchen ohne GAV sind der Bund und die Kantone bei wiederholten Missbrauchsfällen befugt, durch einen Normalarbeitsvertrag (NAV) verbindliche Mindestlöhne in diesen Branchen einzuführen.

Darüber hinaus sind ausländische Baufirmen im EU/EFTA-Raum bei der Entsendung von Arbeitskräften in die Schweiz dazu verpflichtet, dies den Behörden acht Tage im Voraus zu melden und eine Kautions zu hinterlegen, um die Zahlung allfälliger Bussen wegen Verstösse gegen die flankierenden Massnahmen zu garantieren.

Massgebend im vorliegenden Zusammenhang ist zunächst die gesetzliche Verpflichtung, dass ausländische Unternehmen ihren in die Schweiz entsandten Arbeitskräften mindestens die im GAV verankerten Mindestlöhne zu bezahlen. Dies dürfte ausländische Baufirmen allerdings kaum daran hindern, im Schweizer Bausektor tätig zu werden, da – wie in *Abschnitt 2.2* festzustellen war – knapp 98 Prozent der hierzulande im Bauhauptgewerbe Beschäftigten mehr als den ihnen zustehenden GAV-Mindestlohn erhalten. Demzufolge besitzt die ausländische Konkurrenz bereits jetzt genügend Raum, durch die Zahlung den GAV-Mindestlohn die Konkurrenz hierzulande preislich zu unterbieten. Dass sie dies scheinbar nicht im grösseren Masse tun, mag daran liegen, dass die erforderliche 8-tägige Voranmeldung und die Hinterlegung einer Kautions in der Praxis als die grösseren Hürden erweisen. Die Kritik der EU-Kommission an den flankierenden Massnahmen erweckt zumindest diesen Eindruck.

Man merke, dass die flankierenden Massnahmen auch vorsehen, in Branchen ohne GAV, was bei einem Wegfall des GAV auf das Bauhauptgewerbe zutreffen würde, durch einen NAV verbindliche Mindestlöhne einzuführen. Folglich wäre es eventuell gar nicht möglich, die Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe längerfristig abzuschaffen.

---

<sup>19</sup> Vgl. Entsendegesetz (EntsG).

## 7. Zusammenfassung und Fazit

Unsere Resultate lassen sich nun wie folgt kurz zusammenfassen:

- Obwohl nur 2,4 Prozent der in einer der sechs Lohnklassen des GAV des Bauhauptgewerbes Beschäftigten lediglich den ihnen zustehenden Mindestlohn verdienen, üben Erhöhungen der Mindestlöhne einen starken Einfluss auf die Effektivlöhne aus. Im Durchschnitt werden Mindestlohnerhöhungen zu 80 Prozent auf die Effektivlöhne übertragen. Die 80 Prozent implizieren zugleich, dass die Arbeitgeber den Spielraum, den ihnen der GAV bietet, ausgehandelte Erhöhungen der Mindestlöhne an die Effektivlöhne nicht weiterzugeben, im Schnitt lediglich zu 20 Prozent ausschöpfen. Diesen Spielraum könnten die Arbeitgeber dazu verwenden, um knappe oder abwanderungswillige Fachkräfte durch höhere Löhne an den Betrieb zu binden.
- Die enge Beziehung, die zwischen Mindestlöhnen und Effektivlöhnen besteht, legt das Vorhandensein eines impliziten Verständnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nahe, das durch einen Wegfall des GAV und der damit verbundenen Mindestlöhne aus den Angeln gehoben werden könnte. Die Folge wären vermutlich steiler verlaufende Angebots- und Nachfragekurven auf dem Arbeitsmarkt für Arbeitskräfte im Bauhauptgewerbe, die unter sonst gleichbleibenden Bedingungen höhere Effektivlöhne zur Folge hätten.
- Höhere Löhne dürften wegen der niedrigen Preiselastizität der Nachfrage nach Bauleistungen vermutlich nicht den Umsatz senken. Höhere Löhne liessen sich – wie schon in der Vergangenheit – durch höhere Baupreise und ohne Umsatzverlust auf die Nachfrager nach Bauleistungen überwälzen.
- Die Margen dürften durch Lohnsteigerungen auch nicht unter Druck geraten. Ob Lohnerhöhungen zu niedrigen Margen führen, hängt von der Entwicklung des Lohn-Baupreis-Verhältnisses ab. Aufgrund der niedrigen Preiselastizität der Nachfrage nach Bauleistungen entwickeln sich die Löhne und Baupreise stark parallel. Dies hat zur Folge, dass sich das Lohn-Baupreis-Verhältnis im Zeitablauf kaum verändert. Dementsprechend trugen Veränderungen des Lohn-Baupreis-Verhältnisses in der Vergangenheit lediglich 2,5 Prozent zur Erklärung der Entwicklung der Marge im Bauhauptgewerbe bei.
- Die ausländische Konkurrenz ist aufgrund des Entsendegesetzes verpflichtet, ihren in die Schweiz arbeitenden Mitarbeitern mindestens die GAV-Mindestlöhne zu bezahlen. Durch einen Wegfall der Mindestlöhne bestünde diese Einschränkung natürlich nicht mehr. Da aber die überwiegende Mehrzahl der in den sechs Lohnklassen hierzulande Beschäftigten ohnehin mehr als den Mindestlohn von ihrem inländischen Arbeitgeber erhalten, besitzen ausländische Betriebe bereits heute weitreichende Möglichkeiten heimische Betriebe bei der Entlohnung zu unterbieten. Ein Wegfall der Mindestlöhne dürfte nicht allzu viel daran ändern.
- Es ist allerdings zu beachten, dass das Entsendegesetz den Bund und die Kantone ermächtigt, in Branchen ohne GAV, was bei einem Wegfall des GAV auf das Bauhauptgewerbe zutreffen würde, durch einen Normalarbeitsvertrag verbindliche Mindestlöhne einzuführen. Folglich wäre es aufgrund des Entsendegesetzes eventuell gar nicht möglich, die Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe längerfristig abzuschaffen.

Vor diesem Hintergrund dürfte ein Wegfall der Mindestlöhne Umsätze, Margen und die ausländische Konkurrenz kaum tangieren. In Bezug auf diese Größen sind die Vorteile eines Wegfalls der Mindestlöhne deshalb nicht unmittelbar zu erkennen.

## Literatur

BORJAS, G. (2013), *Labor Economics*, New York: McGraw-Hill, 6. Auflage.

CARDOSO, A., P. PORTUGAL (2003), "Bargained Wages, Wage Drift and the Design of the Wage Setting System", IZA Discussion Paper No. 914, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.

CARLTON, D., J. PERLOFF (2005), *Modern Industrial Organization*, 4<sup>th</sup> international edition, Addison-Wesley.

HILBER, CH. (2007), «Der Einfluss von Preisänderungen auf Angebot und Nachfrage von Immobilien: Theorie, empirische Evidenz und Implikationen», *Zeitschrift für Immobilienökonomie*, 1/07, S. 5-20.

SCHNABEL, C. (2020), "Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants", IZA Discussion Paper No. 13465, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.

Anhang

## Anhang A: Mindestmonatslöhne nach Lohnklasse, Lohnregion<sup>20</sup> und Jahr

Jahr	Polier/Werkmeister			Vorarbeiter			Lohnklasse Q			Lohnklasse A			Lohnklasse B			Lohnklasse C		
	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN
2004				5205	5445	5685	4885	4955	5030	4695	4765	4835	4295	4420	4545	3895	3955	4020
2005				5225	5465	5705	4905	4975	5050	4715	4785	4855	4315	4440	4565	3915	3975	4040
2006				5305	5545	5785	4985	5055	5130	4795	4865	4935	4395	4520	4645	3995	4055	4120
2007				5411	5651	5891	5091	5161	5236	4901	4971	5041	4501	4626	4751	4101	4161	4226
2008	5720	5960	6200	5573	5821	6068	5244	5316	5393	5048	5120	5192	4636	4765	4894	4224	4286	4353
2009	6030	6285	6540	5713	5966	6219	5375	5449	5528	5174	5248	5322	4752	4884	5016	4330	4393	4462
2010	6030	6285	6540	5713	5966	6219	5375	5449	5528	5174	5248	5322	4752	4884	5016	4330	4393	4462
2011	6030	6285	6540	5713	5966	6219	5375	5449	5528	5174	5248	5322	4752	4884	5016	4330	4393	4462
2012	6030	6285	6540	5770	6026	6281	5429	5503	5583	5226	5300	5375	4800	4933	5066	4373	4437	4507
2013	6060	6316	6573	5799	6056	6312	5456	5531	5611	5252	5327	5402	4824	4958	5091	4395	4459	4530
2014	6060	6316	6573	5822	6080	6337	5478	5553	5633	5273	5348	5424	4843	4978	5112	4413	4477	4548
2015	6060	6316	6573	5822	6080	6337	5478	5553	5633	5273	5348	5424	4843	4978	5112	4413	4477	4548
2016	6060	6316	6573	5822	6080	6337	5478	5553	5633	5273	5348	5424	4843	4978	5112	4413	4477	4548
2017	6060	6316	6573	5822	6080	6337	5478	5553	5633	5273	5348	5424	4843	4978	5112	4413	4477	4548
2018	6060	6316	6573	5822	6080	6337	5478	5553	5633	5273	5348	5424	4843	4978	5112	4413	4477	4548
2019	6140	6396	6653	5902	6160	6417	5558	5633	5713	5353	5428	5504	4923	5058	5192	4493	4557	4628
2020	6220	6476	6733	5982	6240	6497	5638	5713	5793	5433	5508	5584	5003	5138	5272	4573	4637	4708

<sup>20</sup> TLOHN = Region mit den tiefsten Mindestlöhnen, MLOHN = Region mit mittleren Mindestlöhnen, HLOHN = Region mit den höchsten Mindestlöhnen

## Anhang B: Mittlere Monatslöhne nach Lohnklasse, Lohnregion<sup>21</sup> und Jahr

Jahr	Polier/Werkmeister			Vorarbeiter			Lohnklasse Q			Lohnklasse A			Lohnklasse B			Lohnklasse C		
	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN
2004				5750	5980	6202	5292	5413	5512	5086	5270	5291	4597	4802	4865	4151	4267	4344
2005				5765	6012	6215	5328	5445	5526	5129	5290	5332	4644	4839	4895	4166	4261	4375
2006				5806	6110	6321	5398	5504	5610	5243	5388	5395	4745	4934	4980	4265	4373	4444
2007				5967	6217	6429	5449	5599	5704	5316	5470	5519	4777	5052	5041	4361	4494	4600
2008	6990	7245	7428	6109	6399	6522	5627	5758	5844	5570	5597	5619	4906	5158	5169	4473	4607	4720
2009	7319	7461	7634	6369	6455	6647	5680	5855	5907	5511	5699	5700	4995	5240	5278	4554	4680	4812
2010	7036	7490	7743	6422	6495	6686	5747	5867	5921	5596	5706	5768	5107	5255	5309	4603	4707	4808
2011	7336	7597	7808	6302	6554	6707	5783	5909	5978	5642	5779	5799	5097	5323	5346	4641	4757	4871
2012	7189	7653	7759	6535	6631	6728	5891	5987	6022	5783	5871	5829	5168	5417	5395	4817	4832	4899
2013	7362	7680	7850	6440	6619	6753	5874	5989	6040	5730	5835	5842	5149	5365	5399	4713	4775	4898
2014	7527	7726	7889	6498	6641	6779	5893	6008	6057	5768	5857	5866	5190	5389	5421	4756	4823	4902
2015	7508	7742	7885	6524	6642	6806	5911	6026	6056	5786	5878	5874	5201	5417	5412	4748	4870	4923
2016	7613	7727	7852	6487	6633	6814	5868	6028	6055	5780	5868	5879	5181	5389	5436	4755	4837	4936
2017	7431	7708	7821	6441	6626	6742	5878	6016	6040	5802	5856	5866	5179	5414	5404	4804	4872	4932
2018	7485	7727	7862	6449	6640	6796	5878	6027	6056	5810	5882	5888	5168	5395	5396	4746	4833	4901
2019	7752	7805	7972	6874	6681	6879	6066	6090	6148	5917	5945	5960	5241	5443	5467	4797	4875	4964
2020	7278	7864	8054	6400	6776	6972	6017	6168	6223	5974	6033	6040	5293	5541	5521	4831	4945	4950

<sup>21</sup> TLOHN = Region mit den tiefsten Mindestlöhnen, MLOHN = Region mit mittleren Mindestlöhnen, HLOHN = Region mit den höchsten Mindestlöhnen

## Anhang C: Beschäftigte nach Lohnklasse, Lohnregion<sup>22</sup> und Jahr

Jahr	Polier-/Werkmeister			Vorarbeiter			Lohnklasse Q			Lohnklasse A			Lohnklasse B			Lohnklasse C		
	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN
2004				140	2439	110	1171	2270	874	2011	2704	1764	839	4835	1173	708	1945	493
2005				232	3290	198	1763	3767	1151	3599	4816	2217	1173	7800	1541	1537	4502	795
2006				191	2953	161	1676	3291	1275	3178	3845	2349	998	7256	1391	1405	3960	798
2007				175	2106	139	1225	2400	810	2197	2925	1474	980	4514	975	508	2237	573
2008	57	3103	117	157	2247	125	1177	2482	879	2128	3284	1504	836	4478	959	536	2387	570
2009	56	3358	157	142	2870	168	1345	3255	1233	2405	4230	2095	796	6184	1427	980	3481	648
2010	55	3885	165	176	3287	196	1737	3618	1440	3494	4573	2345	995	7440	1392	1634	4346	718
2011	58	3523	139	240	2927	157	1540	3646	1171	2802	4425	2201	891	5789	1439	720	3322	649
2012	59	4154	187	147	3233	202	1414	3553	1477	2363	4441	2634	352	5780	1544	294	2415	646
2013	84	4235	179	238	3663	187	1822	4455	1441	3485	5853	2736	876	7794	1683	1511	4773	860
2014	66	4664	222	205	4068	253	1890	4669	1722	3591	6098	3141	914	8453	1804	1691	5033	831
2015	82	4399	179	204	3703	195	1786	4201	1415	3138	5747	2845	870	6782	1646	789	3488	692
2016	87	4381	181	221	3879	214	1952	4233	1472	3592	5649	2851	861	7563	1528	1351	4002	810
2017	85	4128	171	225	3524	205	1813	4015	1399	3243	5026	2711	848	6325	1418	786	2926	576
2018	50	4273	172	217	3696	221	1867	4003	1362	3207	5166	2650	889	7300	1414	610	1922	376
2019	92	4075	147	141	3726	181	1400	3906	1318	2822	5426	2615	700	7627	1433	645	2059	512
2020	89	3598	149	180	2861	172	1441	3077	1155	2595	4572	2075	651	6104	995	505	1572	187

<sup>22</sup> TLOHN = Region mit den tiefsten Mindestlöhnen, MLOHN = Region mit mittleren Mindestlöhnen, HLOHN = Region mit den höchsten Mindestlöhnen

## Anhang D: Tobit-Schätzungen der Regressionsgleichung in Kapitel 2<sup>23</sup>

### relativer Einfluss

	Polier/Werkmeister			Verarbeiter			Lohnklasse Q			Lohnklasse A			Lohnklasse B			Lohnklasse C		
	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN
Konstante	0.192 ***	0.183 ***	0.169 ***	0.104 ***	0.094 ***	0.081 ***	0.077 ***	0.086 ***	0.083 ***	0.081 ***	0.098 ***	0.086 ***	0.077 ***	0.088 ***	0.074 ***	0.069 ***	0.078 ***	0.087 ***
Alter	0.015 ***	0.017 ***	0.018 ***	0.003 *	0.009 ***	0.009 ***	0.008 ***	0.007 ***	0.008 ***	0.006 ***	0.006 ***	0.004 ***	0.002 ***	0.006 ***	0.004 ***	0.005 ***	0.006 ***	0.008 ***
Alter <sup>2</sup>	-0.0001 ***	-0.0001 ***	-0.0002 ***	0.000	-0.0001	-0.0001 ***	-0.0001	-0.0001	-0.0001	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.0001	0.000	-0.0001	-0.0001 ***	-0.0001 ***
Schweizer	0.075 ***	0.001	0.020 ***	0.030 ***	0.005 ***	0.021 ***	0.035 ***	0.012 ***	0.026 ***	0.038 ***	0.013 ***	0.026 ***	0.010 ***	0.023 ***	0.028 ***	0.026 ***	0.022 ***	0.016 ***
Trend	0.0002	0.001 ***	0.001	-0.002	-0.001 ***	-0.001 ***	-0.001 ***	-0.001 ***	-0.001 ***	0.001 ***	-0.001 ***	-0.001 ***	-0.001 ***	-0.001 ***	-0.002 ***	-0.0001	-0.001 ***	-0.001 ***
relA Mindestlohn	-0.050	-0.372 ***	-0.348 **	-0.283	-0.193 ***	-0.161	-0.288 ***	-0.251 ***	-0.153 ***	-0.051	-0.211 ***	0.061 ***	-0.545 ***	-0.245 ***	-0.423 ***	-0.424 ***	-0.228 ***	-0.187 ***
σ	0.109 ***	0.095 ***	0.087 ***	0.084 ***	0.066 ***	0.055 ***	0.060 ***	0.063 ***	0.058 ***	0.068 ***	0.069 ***	0.061 ***	0.042 ***	0.067 ***	0.055 ***	0.057 ***	0.064 ***	0.066 ***
Stichprobengrösse	920	51 776	2 165	3 231	54 472	3 084	27 019	60 841	21 594	49 850	78 780	40 207	14 469	112 024	23 762	16 210	54 370	10 734

### absoluter Einfluss

	Polier/Werkmeister			Verarbeiter			Lohnklasse Q			Lohnklasse A			Lohnklasse B			Lohnklasse C		
	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN	TLOHN	MLOHN	HLOHN
Konstante	1285 ***	1272 ***	1209 ***	605 ***	565 ***	504 ***	409 ***	473 ***	459 ***	414 ***	519 ***	466 ***	358 ***	429 ***	370 ***	295 ***	344 ***	391 ***
Alter	113 ***	122 ***	141 ***	17.9 *	60.9 ***	60.6 ***	46.5 ***	42.4 ***	46.9 ***	32.4 ***	32.8 ***	19.5 ***	7.90 ***	32.0 ***	20.5 ***	23.5 ***	29.5 ***	38.0 ***
Alter <sup>2</sup>	-0.93 ***	-0.98 ***	-1.22 ***	-0.07	-0.49 ***	-0.46 ***	-0.38 ***	-0.30 ***	-0.34 ***	-0.25 ***	-0.24 ***	-0.07 ***	-0.03	-0.28 ***	-0.15 ***	-0.24 ***	-0.28 ***	-0.39 ***
Schweizer	552 ***	3.45	163 ***	192 ***	33.7 ***	148 ***	206 ***	72 ***	161 ***	218 ***	76 ***	159 ***	52.4 ***	128 ***	154 ***	125 ***	109 ***	87 ***
Trend	8.52	15.4 ***	10.3 **	3.53	-1.96 ***	-4.52 ***	0.16	-1.60 ***	-3.50 ***	7.80 ***	-0.29	-2.61 ***	-1.91 ***	-1.75 ***	-7.33 ***	2.55 ***	-0.47	-4.16 ***
absA Mindestlohn	-0.05	-0.40 ***	-0.38 **	-0.30	-0.19 ***	-0.17	-0.28 ***	-0.26 ***	-0.16 ***	0.002	-0.21 ***	0.02	-0.58 ***	-0.26 ***	-0.46 ***	-0.49 ***	-0.26 ***	-0.22 ***
σ	839 ***	762 ***	702 ***	565 ***	452 ***	383 ***	370 ***	393 ***	358 ***	405 ***	412 ***	366 ***	219 ***	372 ***	305 ***	278 ***	319 ***	340 ***
Stichprobengrösse	920	51 776	2 165	3 231	54 472	3 084	27 019	60 841	21 594	49 850	78 780	40 207	14 469	112 024	23 762	16 210	54 370	10 734

<sup>23</sup> Da Alter und Nationalität («Schweizer») in Abweichungen zu ihren jeweiligen Durchschnitten gemessen werden, entsprechen die Konstante dem Wert der Linkhandvariablen für eine hinsichtlich Alter und Nationalität Durchschnittsperson am Anfang der Beobachtungsperiode. Die Sternchen bedeuten, dass die jeweilige Schätzung sowie ihr Vorzeichen mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von höchstens 1% (\*\*\*) , 5% (\*\*) bzw. 10% (\*) gegen null (Nullhypothese) statistisch gesichert sind. Kein Stern heisst, dass die Irrtumswahrscheinlichkeit bei Ablehnung der Nullhypothese (kein Einfluss) 10% übersteigt.