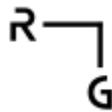


Bericht zu branchenüblichen Mindeststandards im Postmarkt

2021/22



Roman GRAF

im Auftrag der
POSTCOM, Bern

Genf den 21. Juni 2022

Auftragnehmer:

Roman GRAF
Rue du Stand 3bis
1204 Genève
☎ +41 (0)22 510 22 41
✉ rg@roman-graf.ch
🌐 www.roman-graf.ch

Mandantin:

PostCom
Monbijoustrasse 51A
CH-3003 Bern
☎ +41 (0)58 462 51 33
✉ michel.noguet@postcom.admin.ch
🌐 www.postcom.admin.ch

Zusammenfassung

Mit der neuen Postgesetzgebung vom 1. Oktober 2012 wurde das Konzessionssystem durch die Meldepflicht für alle Anbieterinnen von Postdiensten abgelöst. Seit diesem Zeitpunkt muss jedes Unternehmen, das in eigenem Namen gewerbsmässig Postdienste anbietet, sich bei der *Eidgenössischen Postkommission, PostCom*, registrieren.

Der Postmarkt umfasst adressierte Pakete mit einem Gewicht bis 30 Kilogramm, adressierte Briefe bis 2 Kilogramm und Zeitungen und Zeitschriften. Seit der neuen Postgesetzgebung sind Express, Kuriere und Velokuriere ebenfalls Teil des Postmarktes. Das Monopol der *Post AG* hat sich schrittweise bis auf Briefe unter 50 Gramm reduziert.

Im Rahmen der etappenweisen Öffnung des Postmarktes, die 2004 mit der vollständigen Liberalisierung des Paketmarktes einsetzte, soll die Kontrolle, dass die Anbieterinnen die gesetzlich verlangten branchenüblichen Arbeitsbedingungen einhalten¹, Lohndumping und unlauteren Wettbewerb verhindern.

Zu diesem Zweck wurde nach den Untersuchungen von 2010 und 2017 diese dritte Studie 2021 in Auftrag gegeben. Im Rahmen von zwei zeitlich und inhaltlich abgestuften *Online-Erhebungen* wurden die für den Postmarkt relevanten Unternehmen in der ersten (E1) identifiziert und deren Mindestarbeitsbedingungen und individuellen Löhne in der zweiten Erhebung (E2) erfasst. Die auf der Lohnstrukturerhebung 2020 des Bundesamtes für Statistik basierende Analyse umfasst rund 26 000 für die Postmarktstudie ergänzte individuelle Lohndaten aus dem operativen Bereich von 70 bei der *PostCom* registrierten Unternehmen.

Mit Hilfe einer konsultativen Gruppe zusammengesetzt aus VertreterInnen der Sozialpartner wurden anfänglich vier Funktionsgruppen für Angestellte definiert, welche die lohnbestimmende Segmentierung der Tätigkeiten im operativen Bereich des Postmarktes abbilden soll.

Die Studie hat zum Ziel, wichtige Referenzwerte und Informationen zur Diskussion der erstmaligen Anpassung der am 1. Januar 2019 etablierten Mindeststandards, welche am 1. Januar 2023 in Kraft tritt, zu liefern. Dies erfordert normative Entscheidungen, die nicht von der Statistik getroffen werden können. Jedoch kann die Studie helfen, Konsequenzen aufzuzeigen, da Vor- und Nachteile solcher Entscheidungen aufgrund des gesammelten Zahlenmaterials besser evaluiert werden können.

¹siehe SR 783.0, Postgesetz, Artikel 5 Absatz 2 lit. b.

Erkenntnisse

Der erfasste operative Bereich des Postmarktes wurde aufgrund der gelieferten individuellen Lohndaten schliesslich in drei und nicht vier Funktionsgruppen aufgeteilt. Dies, weil Firmen mit *Food*-Kurieren für diese zu wenig verwertbare Daten lieferten, um damit eine eigene und aussagekräftige Lohnkategorie bilden zu können. 39 *Food*-Kurier Daten wurden daher der Funktionsgruppe *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* zugeordnet, weil deren Tätigkeit wie definiert ebenfalls einen Kundenkontakt bedingt.

Die *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* repräsentiert mit 49.1% knapp die Hälfte der Beschäftigten und entspricht mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 84% 66.1% der Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ, 42 Stunden). Mit 3 von 10 Beschäftigten (30.6%), jedoch mit einem Beschäftigungsgrad von 21% (rund 9 Stunden pro Woche) besetzt die *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* nur 1 von 10 Stellen in VZÄ (10.4%). Jeder fünfte Beschäftigte (20.1%) wurde der Gruppe *Einfache betriebliche Logistikfunktionen* zugeordnet. Mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 73% entspricht diese Gruppe nicht ganz einem Viertel der Stellen in VZÄ (23.4%).

Hinsichtlich der Repräsentativität der Studie muss darauf hingewiesen werden, dass die wichtigsten *Marketplayer* erfasst wurden, jedoch diesmal auf die Erhebung der Subunternehmer verzichtet wurde, da diese in der vorherigen Studie nicht in der Lage waren, die geforderten Daten in genügender Anzahl oder Qualität zu liefern, was dazu führte, dass deren Löhne nur 2.3% der Stellen in VZÄ entsprachen. Das damalige Ausmass der Untervertretung und das aktuelle Fehlen der Subunternehmen kann aufgrund fehlender Informationen nicht beziffert werden. Diese sind als Kleinfirmen ohne Personalwesen und womöglich mit ungenügenden Sprachkenntnissen mit der Lieferung von Informationen und Daten eher überfordert als etablierte mittlere und grosse Firmen.

Auffallend ist, dass Beschäftigte in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* nur in 13 von 70 Firmen beobachtet werden. Diese unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich Beschäftigungsgrad, sondern auch hinsichtlich Alter, Dienstalter, Lohnniveau und Streuung klar von den anderen Funktionsgruppen. So wurde fast ein Fünftel der Beschäftigten (18.5%) in dieser Gruppe von der Analyse ausgeschlossen, da sich diese bereits im Pensionsalter befanden. Das Anstellungsalter (Alter-Dienstalter) liegt auch nach Ausschluss der über 65-Jährigen, aufgrund des geringeren durchschnittlichen Dienstalters von 6 Jahren², mit 42 Jahren 10 bis 13 Jahre über jenem der beiden anderen Kategorien.

Das Durchschnittsalter der analysierten Beschäftigten beträgt wie in der Studie von 2017 (LSE 2016) 46 Jahre.

²16 und 12 Jahre sind es in der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* respektive in den *Einfachen betrieblichen Logistikfunktionen*.

Im erhobenen Postmarkt liegt der standardisierte Brutto-Medianlohn³ (x12) für eine Vollzeitanstellung (42 Wochenstunden) bei CHF 5 552 pro Monat. Nach Ausschluss der 10% tiefsten sowie der 10% höchsten Löhne bewegen sich die Löhne der 80% restlichen Angestellten in einer Spanne zwischen CHF 4 053 und CHF 6 426. Mit einem standardisierten Monatslohn von mindestens CHF 4 184 verdienen die 10% am meisten verdienenden in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* immer noch weniger als die jeweiligen 90% der Beschäftigten in der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* sowie in den *Einfachen betrieblichen Logistikfunktionen*, welche mindestens CHF 4 749 respektive CHF 4 483 verdienen.

Da ein Teil dieser Differenzen auf die unterschiedliche Arbeitnehmerstruktur sowie die Lohnpraxis einzelner Unternehmen zurückgeführt werden kann, hält die an der Universität Genf entwickelte und hier angewandte Methode die Unterschiede in der Arbeitnehmerstruktur konstant. Die Methode erlaubt, den Einfluss einzelner individueller und lohnbestimmender Merkmale über ein Regressionsverfahren zu isolieren und zu beziffern sowie eine durchschnittliche Streuung der Löhne für identische Lohnprofile in den verschiedenen Unternehmen zu berechnen (Unternehmenseffekt).

Die mit diesem Verfahren etablierte Lohngleichung integriert die verschiedenen Funktionsgruppen, das Alter und das Dienstalter. Sie zeigt auf, dass - z.B. bei einem sonst identischen Profil - Beschäftigte in *Einfachen betrieblichen Logistikfunktionen* 5.7% weniger verdienen als in der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt*, während in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* durchschnittlich je nach Unternehmen 7.9%-30.2% weniger bezahlt wird als in der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt*. Das Alter dient als Annäherung für die Berufserfahrung (Alter-15). So wachsen die Löhne in den ersten zehn Berufsjahren jährlich rund 1.2% und in den Jahren 10-20 im Schnitt nur noch rund 0.4% pro Jahr.

Nach Vorgabe der Postverordnung⁴ richtet sich der Fokus der Studie neben den Löhnen auf die Mindeststandards für die Arbeitszeit und den Ferienanspruch. Die vorherrschenden Standards wurden analog zum jährlichen *PostCom-Reporting* erhoben und lassen sich aufgrund der gelieferten Lohndaten getrennt nach Funktionsgruppen, Betrieben sowie Arbeitsvolumen gewichten. So ist es möglich, unterschiedlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen, die einem bestimmten Standard entsprechen, Rechnung zu tragen.

Mehr als 90% der Beschäftigten arbeiten in Firmen mit einer Wochenarbeitszeit von höchstens 42.5 Stunden. Je nach Funktionsgruppe wird aber in 15%-40% der Firmen mehr als 42.5 Stunden und bis zu 45 Stunden pro Woche gearbeitet. Insgesamt haben 35% der Firmen mindestens eine Wochenarbeitszeit von 44 Stun-

³Der Medianlohn ist der Lohn, der die nach Höhe sortierten Löhne der Beschäftigten in zwei gleich grosse Gruppen teilt: Die eine Hälfte verdient somit mehr und die andere Hälfte weniger als den Medianlohn.

⁴siehe SR 783.0, Artikel 61, Absatz 1 Bst. a bis c.

den.

In der aktuellen Studie wurde der Mindestferienanspruch nicht nach Funktionsgruppen, sondern nach Alters- und Dienstaltersgruppen analysiert. Unabhängig der Altersgruppe profitieren 84.8% bis 97.6% der Beschäftigten von mindestens 5 Wochen Ferien pro Jahr und somit von 5 Tagen mehr als das gesetzliche Minimum. Dies wird aber erst für Personen ab 50 respektive ab 60 Jahren von 75.4% respektive 81.2% der ArbeitgeberInnen und somit von klar mehr als der Hälfte gewährleistet. Für Personen im Alter zwischen 20-49 beträgt dieser Anteil etwas mehr als ein Viertel (28.6%) der ArbeitgeberInnen.

Auf Ebene der Dienstaltersgruppen gibt es auch für eine lange Betriebszugehörigkeit keine klare Mehrheit von ArbeitgeberInnen, welche mehr als das gesetzliche Minimum an Ferien ermöglichen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	I
1 Ausgangslage	5
2 Aufbau Bericht	5
3 Vorgehen zur Erhebung der relevanten Daten	6
3.1 Identifikation der Unternehmen in E1	6
3.2 Gegenüber 2017 keine Subunternehmer in der aktuellen Erhebung von 2021	7
3.3 E1 Antwortquote 81.2%	9
3.4 110 von 208 (55.2%) Unternehmen relevant für E2	9
3.5 Beschäftigte nach Funktionsgruppen gemässe Angabe in E1	10
3.6 Erhebung der individuellen Lohndaten in E2	11
3.6.1 Antwortquote von 83.6% in E2	12
3.6.2 Ausschluss von Ausreissern (Outliers)	12
3.6.3 Gewichtung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	13
3.6.4 Unternehmen in der Lohnanalyse	14
3.6.5 Funktionsgruppen in der bereinigten Lohnanalyse	16
3.6.6 Geographische Verteilung der VZÄ-Stellen	18
4 Der standardisierte Monatslohn in E2 und Definitionen	20
4.1 Der Monatslohn im Sinne der LSE 2020	20
4.1.1 Der standardisierte Monatslohn im Postmarkt	20
4.2 Definition von Median-, Quartil, Dezil- und Perzentilwerten	22
4.2.1 Lohnspanne im erfassten Postmarkt 2020	22
5 Beschrieb lohnbestimmender Merkmale in E2	24
5.1 Alter	24

5.2	Dienstalter	27
5.3	Funktionsgruppen	29
5.4	Stundenlöhne nach Funktions- und Dienstaltersgruppen	30
6	Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene 2020 in E2	35
6.1	Mindeststandards nach Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteilen . . .	35
6.2	Wöchentliche Regelarbeitszeit nach Funktionsgruppen	35
6.3	Mindest-Ferienanspruch nach Alter und Dienstalter	38
6.3.1	Alter	39
6.3.2	Dienstalter	42
7	Berechnung der üblichen Löhne 2020 mit E2	47
7.1	Die Methode der Lohngleichung	47
7.2	Der Unternehmenseffekt	48
7.3	Tiefste Löhne in der Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt . .	49
7.4	Einfache betriebliche Logistikfunktionen	50
7.5	Berufserfahrung (Alter) und Dienstalter	50
7.6	Lohnprofile mit Alter 20	51
7.7	Lohnprofile mit Alter 25	53
	Anhang	54
	Abkürzungen	59

Tabellenverzeichnis

1	Anzahl in E1 kontaktierte Firmen nach Meldepflicht	7
2	Kontaktierte Unternehmen nach Meldepflicht und Kanton in E1 . .	9
3	Antwortquote nach Meldepflicht	9
4	Angestellte im operativen Bereich (Oktober 2020)	10
5	Definition Funktionsgruppen LSE 2020	11
6	Anzahl Beschäftigte nach Funktionen (Angabe in E1)	11
7	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Meldepflicht des Unternehmens	16

8	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Funktionsgruppen E2	16
9	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Arbeitskanton	18
10	Definition Berufsgruppen LSE 2016	23
11	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Altersgruppen	24
12	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Dienstaltersgruppen	27
13	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Funktionsgruppen	29
14	Funktionsgruppen: Alter, Dienstalter und Anstellungsalter	30
15	Total: Stundenlohnverteilung nach Dienstaltersgruppen	33
16	Zustell. und Abhol. mit Kk: Stundenlohnverteilung nach Dienstalter	33
17	Einfache Zustell. ohne Kk: Stundenlohnverteilung nach Dienstalter	34
18	Einfache betr. Logistik: Stundenlohnverteilung nach Dienstalter .	34
19	Perzentile der wöchentlichen Regelarbeitszeit im erhobenen Postmarkt (Abb. 14)	38
20	Mindestferienanspruch, Alter weniger als 20	39
21	Mindestferienanspruch, Alter 20 bis 49	40
22	Mindestferienanspruch, Alter 50 bis 59	42
23	Mindestferienanspruch, Alter ab 60	42
24	Mindestferienanspruch, 0-4 Dienstjahre	43
25	Mindestferienanspruch, 5-9 Dienstjahre	44
26	Mindestferienanspruch, 10-19 Dienstjahre	45
27	Mindestferienanspruch, 20 und mehr Dienstjahre	46
28	Lohnprofil: Zustellung und Abholung mit Kk., Alter=20, Dienstjahre=0	52
29	Lohnprofil: Einfache Zustellung ohne Kk., Alter=20, Dienstjahre=0	52
30	Lohnprofil: Einfache betriebliche Logistik, Alter=20, Dienstjahre=0	52
31	Lohnprofil: Zustellung und Abholung mit Kk., Alter=25, Dienstjahre=0	53
32	Lohnprofil: Einfache Zustellung ohne Kk., Alter=25, Dienstjahre=0	53
33	Lohnprofil: Einfache betriebliche Logistik, Alter=25, Dienstjahre=0	53
34	Koeffizienten der Lohngleichung	55

Abbildungsverzeichnis

1	Kontaktierte Firmen-Hauptsitze nach Meldepflicht	8
2	Darstellung der Ausreisser nach Alter	14
3	Anzahl Beschäftigte nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalenten	15
4	Anzahl erhobene und bereinigte Daten	17
5	Arbeitsort (gemäss Postleitzahl)	19
6	Monatslohn (MBLSOZ, 42h) im Postmarkt 2020	23
7	Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Altersgruppen	26
8	Anteil der Funktionen nach Altersgruppen	26
9	Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Dienstaltersgruppen	28
10	Anteil der Funktionen nach Dienstaltersgruppen	28
11	Lohnverteilung (MBLSOZ, 42h) nach Funktionsgruppen	32
12	Anteil der Funktionen gemäss Lohnsegmenten	33
13	Wöchentliche Regelarbeitszeit nach Funktionsgruppen	37
14	Wöchentliche Regelarbeitszeit im erhobenen Postmarkt 2020	38
15	Mindestferienanspruch, Alter 20 bis 49	40
16	Mindestferienanspruch, Alter 50 bis 59	41
17	Mindestferienanspruch, Alter ab 60	41
18	Mindestferienanspruch, 0-4 Dienstjahre	43
19	Mindestferienanspruch, 5-9 Dienstjahre	44
20	Mindestferienanspruch, 10-19 Dienstjahre	45
21	Mindestferienanspruch, 20 und mehr Dienstjahre	46
22	Verteilung der regionalisierten Unternehmenseffekte	56
23	Standardisierter Lohn (mbls) nach Alter und Funktionsgruppe	57
24	Standardisierter Lohn (mbls) nach Dienstalter und Funktionsgruppe	57
25	Lohnzuwachs nach Erfahrung	58
26	Lohnzuwachs nach Dienstalter	58

1 Ausgangslage

Gemäss der Postgesetzgebung hat die *Eidgenössische Postkommission* (hiernach *PostCom*) den gesetzlichen Auftrag⁵, die branchenüblichen Arbeitsbedingungen in Form von Mindeststandards im weitgehend liberalisierten Postmarkt festzulegen. Um diese Aufgabe zu erfüllen, hat die *PostCom* Roman Graf beauftragt, eine Studie über die branchenüblichen Arbeitsbedingungen durchzuführen.

Diese 2021/22 durchgeführte Studie ist die dritte von Roman Graf bereits 2010⁶ und 2017⁷ realisierten Untersuchungen im Postsektor. Die aktuelle Studie hat zum Ziel, nützliche Informationen zu bestehenden Arbeitsbedingungen zu liefern, die es ermöglichen, die am 1. Januar 2019 in Kraft getretene *Verordnung der Postkommission über die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im Bereich der Postdienste* für den 1. Januar 2023 anzupassen.

Die Mindeststandards sollen Angestellte vor Lohndumping schützen, die keinen gesamtarbeitsvertraglichen Schutz geniessen, müssen aber gleichzeitig auch den Markteintritt von neuen Anbieterinnen ermöglichen. Die Sozialpartner können darüber hinaus andere Bedingungen vereinbaren.

Die Arbeiten im Rahmen dieser Studie wurde von einer Konsultativgruppe mit VertreterInnen der Sozialpartner begleitet. Der Bericht beschränkt sich, eine rein statistische Gesamtübersicht der Arbeitsbedingungen für den Referenzmonat Oktober 2020 zu liefern.

2 Aufbau Bericht

Im nachfolgenden dritten Abschnitt wird kurz das Vorgehen zur Identifikation der für den Postsektor relevanten Unternehmen sowie die Erhebung der für den Bericht analysierten Daten erläutert. Dieses beinhaltet ebenfalls einen Beschrieb der erfassten Daten sowie deren Bereinigung und Gewichtung. Der vierte Abschnitt (S. 20) definiert den im Postmarkt erhobenen Monatslohn sowie einige statistische Indikatoren.

Danach werden im fünften Kern-Abschnitt (S. 24) anhand der rund 26 000 gelieferten individuellen Lohndaten aus 70 Unternehmen lohnbestimmende Merkmale wie das Alter, das Dienstalter und die Funktionsgruppen im operativen Bereich des Postmarktes analysiert. Im vorletzten und sechsten Abschnitt (S. 35) werden Arbeitsbedingungen für Funktionsgruppen (wöchentliche Arbeitszeit) sowie der

⁵ Artikel 61, Absatz 2, Postverordnung.

⁶ *Étude sur les conditions usuelles de travail dans le marché des colis libéralisé*, Roman Graf et Prof. Yves Flückiger, Projet mandaté par POSTREG, Berne, janvier 2010.

⁷ *Bericht zu branchenüblichen Mindeststandards im Postmarkt 2015/16*, Roman Graf und Prof. Yves Flückiger, im Auftrag der *PostCom*, Bern, November 2017.

Mindestferienanspruch auf Betriebsebene für verschiedene Alters- und Dienstaltersgruppen untersucht.

Im letzten Abschnitt (S. 47) werden anhand eines ökonometrischen Modells, das im Anhang (S. 54) beschrieben wird, die Löhne für Anstellungsprofile von Funktionsgruppen im operativen Bereich des Postmarktes geschätzt.

3 Vorgehen zur Erhebung der relevanten Daten

Zwischen Anfang Juli 2021 und Ende Januar 2022 wurden zwei Erhebungen durchgeführt. Beide Erhebungen beziehen sich auf den Referenzmonat Oktober 2020, weil dieser dem Referenzmonat der offiziellen Lohnstrukturerhebung (LSE 2020) des Bundesamtes für Statistik (BFS) entspricht, welche als Erhebungsgrundlage der zweiten Erhebung dient.

Die erste durchgeführte Erhebung (**E1**) diente dazu, die für die üblichen Arbeitsbedingungen im Postmarkt gemäss Kriterien der Postverordnung relevanten Unternehmen zu identifizieren.

Die zweite anfangs November 2021 gestartete Erhebung (**E2**) erfasste einerseits Arbeitsbedingungen (Mindestferienanspruch) auf Unternehmensebene und forderte andererseits die Lieferung individueller Lohndaten der Arbeitnehmer im operativen Bereich.

Die im Rahmen der Erhebungen genutzten Erhebungsunterlagen können auf dem Portal der *PostCom* konsultiert werden⁸.

Im Rahmen dieser Umfragen wurden folgende Anzahl Firmen kontaktiert.

E1 Identifikation der im Postmarkt tätigen Unternehmen: 208 Unternehmen;

E2 Erhebung der Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene sowie individuellen Daten gemäss LSE 2020: 110 Unternehmen.

3.1 Identifikation der Unternehmen in E1

Im Rahmen der ersten Umfrage mussten die für den Postmarkt relevanten Unternehmen identifiziert werden. Als relevante Unternehmen gelten bei der *PostCom* registrierte Unternehmen. Jedes Unternehmen, das im eigenen Namen als gewerbmässige Postdiensteanbieterin am Markt auftritt, hat sich innerhalb von zwei Monaten nach seiner Betriebsaufnahme bei der *PostCom* zu registrieren. Postdiensteanbieterinnen befördern adressierte Pakete bis 30 kg, adressierte Briefe bis 2 kg, Zeitungen und Zeitschriften sowie Kurier- und Expresssendungen. Bei Umsätzen von 500'000 Franken oder höher sind sie der ordentlichen Meldepflicht, bei

⁸<https://www.postcom.admin.ch/de/postmaerkte/mindeststandards>.

Umsätzen unter 500'000 Franken der vereinfachten Meldepflicht unterstellt (vgl. Art. 4 PG und Art. 3 ff. VPG). Für die eigentliche Erhebung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen im Postmarkt (Referenzmarkt) sind aber gemäss der Postverordnung (VPG) *ordentlich* und *vereinfacht* registrierte Unternehmen nur relevant, wenn sie über Angestellte mit einem direkten Arbeitsverhältnis im operativen Bereich verfügen (siehe auch Abschnitt 3.5, S. 10).

3.2 Gegenüber 2017 keine Subunternehmer in der aktuellen Erhebung von 2021

Im Gegensatz zur vorherigen Erhebung von 2017 wurde bewusst auf die Erhebung der Subunternehmer verzichtet, da diese damals grösstenteils nicht in der Lage waren, die benötigten Informationen zu liefern und die registrierten Unternehmen bereits 2017 mehr als 98% der verwertbaren Lohndaten lieferten. 2017 wurden anfänglich 785 Subunternehmer kontaktiert, wobei 58 schliesslich 458 verwertbare Lohndaten lieferten, was 1.6% der in die Lohnanalyse einflussenden Daten entsprach.

Im Rahmen der aktuellen und ersten Erhebung wurden 208 Unternehmen kontaktiert, davon sind ein Viertel *ordentlich* (25.0%) und drei Viertel *vereinfacht* (75%) bei der *PostCom* registriert.

Tabelle 1: Anzahl in E1 kontaktierte Firmen nach Meldepflicht

	n	%
ord	52	25.0
ver	156	75.0
Total	208	100.0

Ordentlich (N=52)



Vereinfacht (N=156)



Abbildung 1: Kontaktierte Firmen-Hauptsitze nach Meldepflicht

Tabelle 2: Kontaktierte Unternehmen nach Meldepflicht und Kanton in E1

Variable	Levels	n _{Ord}	% _{Ord}	n _{Ver}	% _{Ver}	n _{all}	% _{all}
Kanton	Aargau	3	5.8	12	7.7	15	7.2
	Basel-Landschaft	4	7.7	11	7.0	15	7.2
	Basel-Stadt	8	15.4	8	5.1	16	7.7
	Bern/Berne	5	9.6	21	13.5	26	12.5
	Fribourg/Freiburg	0	0.0	1	0.6	1	0.5
	Genève	5	9.6	11	7.0	16	7.7
	Graubünden/Grischun/Grigioni	0	0.0	3	1.9	3	1.4
	Jura	1	1.9	2	1.3	3	1.4
	Luzern	3	5.8	3	1.9	6	2.9
	Neuchâtel	0	0.0	4	2.6	4	1.9
	Sankt Gallen	3	5.8	14	9.0	17	8.2
	Schaffhausen	2	3.9	3	1.9	5	2.4
	Schwyz	0	0.0	2	1.3	2	1.0
	Solothurn	2	3.9	6	3.9	8	3.9
	Thurgau	0	0.0	3	1.9	3	1.4
	Ticino	3	5.8	5	3.2	8	3.9
	Valais/Wallis	0	0.0	6	3.9	6	2.9
	Vaud	1	1.9	6	3.9	7	3.4
	Zug	1	1.9	3	1.9	4	1.9
	Zürich	11	21.1	32	20.5	43	20.7
all		52	100.0	156	100.0	208	100.0

3.3 E1 Antwortquote 81.2%

4 von 5 Unternehmen (81.2%, N=169, Tabelle 3) haben auf E1 geantwortet.

E1 diente dazu, die für die Festlegung der Mindeststandards im Postsektor relevanten Unternehmen sowie lohnbestimmende Merkmale für die Marktsegmentierung zu identifizieren.

Tabelle 3: Antwortquote nach Meldepflicht

Geantwortet	Ord (n = 52)	Ver (n = 156)	Total (n = 208)
Ja, % (n)	92.3 (48)	77.6 (121)	81.2 (169)
Nein	7.7 (4)	22.4 (35)	18.8 (39)

3.4 110 von 208 (55.2%) Unternehmen relevant für E2

Gemäss Angaben in E1 verfügen 106 Unternehmen und somit rund die Hälfte der kontaktierten Unternehmen im Referenzmonat Oktober 2020 über 30 764 Beschäftigte im operativen Bereich (siehe Tabelle 6 unten). Diese Unternehmen sind für E2

relevant, wo sie Angaben zu Mindeststandards auf Betriebsebene sowie individuelle Lohndaten ergänzt mit postsektorspezifischen Merkmalen liefern müssen.

Tabelle 4: Angestellte im operativen Bereich (Oktober 2020)

Angestellte im operativen Bereich	Ord (n = 48)	Ver (n = 87)	Total (n = 135)
Ja, % (n)	85.4 (41)	74.7 (65)	78.5 (106)
Nein	14.6 (7)	25.3 (22)	21.5 (29)

Das Sekretariat der *PostCom* hat ebenfalls neun nicht korrekt oder nicht (vollständig) antwortende, jedoch Postmarkt relevante Unternehmen identifiziert, die für E2 Informationen und Daten liefern müssen. Dabei handelt es sich um drei *ordentlich* und sechs *vereinfacht* registrierte Firmen. Es sind anfänglich 115 Firmen im Rahmen von E2 kontaktiert worden, aufgrund weiterer Abklärungen im Verlauf der Erhebung, wurden schliesslich 110 für E2 als relevant betrachtet.

Von diesen konnten jedoch aufgrund fehlender Angaben in E1 nur die erwähnten 106 in der nachfolgenden Statistik des Abschnittes 3.5 berücksichtigt werden.

3.5 Beschäftigte nach Funktionsgruppen gemässe Angabe in E1

Für die Erhebungen E1 und E2 wurden mit den Sozialpartnern in einer konsultativen Gruppe nachfolgende Definitionen für vier Funktionsgruppen ausgearbeitet, welche die Hauptsegmentierung des zu erhebenden Postsektors abbilden sollen (sh. Tab. 5 unten). Sie entsprechen der Vorgabe, dass nur Arbeitsbedingungen von operativen Mitarbeitenden untersucht werden sollen, die im Bereich der Annahme, Abholung, Sortierung, des Transports und der Zustellung von Postsendungen tätig sind. Nicht Gegenstand der Untersuchung sind jedoch Arbeitsbedingungen in leitenden und administrativen Funktionen sowie von Führerinnen und Führern von Fahrzeugen über 3.5 Tonnen.

Im Rahmen der ersten Erhebung E1 mussten die sondierten Unternehmen vorerst nur angeben, in welchen Funktionsgruppen sie im Referenzmonat Oktober 2020 über direkt angestelltes Personal verfügten und wie gross deren jeweilige Anzahl (pro Kopf) war, währenddem sie in der zweiten Erhebung E2 aufgefordert wurden, für diese individuelle Lohndaten gemäss Vorgaben der Lohnstrukturerhebung 2020 des Bundesamtes für Statistik (BFS) zu liefern.

Ist der administrative Aufwand für die Angabe der Anzahl Beschäftigten pro Funktionsgruppe in E1 eher gering, so ist dieser für die Lieferung der individuellen BFS-Lohndaten relativ gross. Zudem mussten diese noch für die *PostCom*-Studie ergänzt werden. Das Abstützen auf eine bestehende Umfrage hat zum Ziel, den administrativen Aufwand für einen Grossteil der Unternehmen, welche gemäss Angaben in E1 zu mehr als 60% bereits Daten ans BFS liefern, möglichst gering zu halten.

Tabelle 5: Definition Funktionsgruppen LSE 2020

Geben Sie bitte die **Haupttätigkeit** der Angestellten im operativen Bereich mit folgenden Funktionen-Codes an.

- 1** = Zustellung und Abholung **mit** Kundenkontakt
(Briefe, Pakete, Express-Kurier, Velokuriere, etc.)
- 2** = Einfache Zustellung **ohne** Kundenkontakt
(Zeitungsfrühzustellung, Zustellung von adressierten Werbedrucksachen, etc.)
- 3** = Einfache betriebliche Logistikfunktionen
(Sortierung, Entladung, etc.)
- 4** = *Food*-Kuriere

Die nachfolgende Auswertung der Angaben von E1 erlaubt zu eruieren, wie viele individuelle Lohndaten im Idealfall für E2 geliefert werden und wie sich diese auf die Funktionsgruppen verteilen (sh. Tab. 6).

Rund die Hälfte der Beschäftigten (46.9%) werden von 80 der 106 antwortenden Firmen der Funktion *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* und rund ein Drittel (31,7%) von einer Minderheit von 29 Firmen der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* zugeordnet.

In 52 Firmen besetzen insgesamt 19.1% der Angestellten im erhobenen Postsektor *Einfache betriebliche Logistikfunktionen* und 20 Firmen geben an, insgesamt 707 *Food*-Kuriere zu beschäftigen (2.3%).

Tabelle 6: Anzahl Beschäftigte nach Funktionen (Angabe in E1)

	Anzahl	%	Firmen
Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt	14415	46.9	80
Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt	9762	31.7	29
Einfache betriebliche Logistikfunktionen	5880	19.1	52
Food-Kurier	707	2.3	20
Total	30764	100.0	

3.6 Erhebung der individuellen Lohndaten in E2

Für die zweite Erhebung, die im Januar 2022 nach dreimonatiger Laufzeit beendet war, wurden die Unternehmen über eine *Online*-Umfrage aufgefordert, individuelle Lohndaten, wie sie bereits im Rahmen der Lohnstrukturerhebung 2020 dem *Bundesamtes für Statistik* (BFS) zur Verfügung gestellt werden müssen, zu ergänzen und zu liefern.

Die Erhebung der individuellen Lohndaten, welche von den Unternehmen auch die Angabe des jeweiligen Beschäftigungsgrades und der Stundenzahl verlangt, erlaubt nicht nur die Berechnung von standardisierten Löhnen, sondern dient ebenfalls dazu, die Antworten auf Firmenebene (Anzahl Ferientage) nach Stellenprozenten zu gewichten (sh. auch Abschnitt 3.6.3).

3.6.1 Antwortquote von 83.6% in E2

Von den 110 Firmen haben 92 geantwortet und Excel-Datensätze geliefert, was einer Antwortquote von 83.6% entspricht. Diese Quote ist jedoch zu relativieren, da das Absenden des Fragebogens mit den Lohndaten, nicht bedeutet, dass letztere auch von verwertbarer Qualität sind (siehe unten). So haben Firmen teilweise leere Datensätze oder nicht die geforderten Lohndaten, sondern AHV-Auszüge sowie nicht vollständige Angaben geliefert, was die Anzahl der analysierbaren Datensätze nach Ausschluss von Extremwerten und der Angestellten im Pensionsalter (siehe Abschnitt 3.6.2) von den erwähnten 92 auf 70 verringert.

- 110 Unternehmen wurde im Rahmen von E2 kontaktiert, davon haben 92 (83.6%) geantwortet und Excel-Datensätze geliefert.
- **ordentlich** = 95,4% (42 von 44)
- **vereinfacht** = 83.3% (50 von 66)

In einem weiteren Schritt wurden die Lohndaten aus 70 Firmen auf einen Monatslohn von 42h standardisiert, da der grösste Teil der Beschäftigten in Betrieben arbeitet mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 42h bei Vollzeitbeschäftigung (sh. Abschnitt 6.2, S. 35).

3.6.2 Ausschluss von Ausreissern (Outliers)

Bevor Lohnanalysen erstellt werden können, ist es sinnvoll, den standardisierten Bruttolohn (siehe Kapitel 4.1.1, S. 21) zu untersuchen und eventuelle nicht oder wenig plausible Ausreisser, die durch falsche Angaben oder Standardisierungsfehler seitens der Unternehmer verursacht wurden, zu identifizieren und zu entfernen. Da es erstens keine objektiven Kriterien gibt, ab welchem Bruttolohn-Schwellenwert (kleiner als 2 000, 2 100, 2 200 CHF ... oder grösser als 10 000, 15 000, 25 000, 50 000 CHF ...), Löhne als nicht plausibel zu betrachten sind und zweitens der Zeitaufwand zu gross ist, um alle einzelnen Löhne individuell auf ihre Plausibilität zu untersuchen, wurden daher, je ein halbes Prozent (nach Vollzeitäquivalenten gewichtet, sh. Kapitel 3.6.3 unten) der tiefsten (kleiner als CHF 3296) sowie höchsten Löhne (grösser als CHF 7 086) aus der Erhebung entfernt, um spätere Berechnungen nicht nach oben oder nach unten zu verzerren.

Der Ausschluss von Extremwerten ist ein in der Statistik übliches Verfahren. Von 27 399 Lohndaten werden insgesamt 1550 Daten ausgeschlossen, davon werden nur 336 Lohnextremwerte für Personen bis 65 ausgeschlossen, die restlichen 1 214 Ausschlüsse erfolgen auch aufgrund des Alters. Angestellte im Pensionsalter werden nicht berücksichtigt, da deren Erwerbstätigkeit, die oft auf einem geringen Beschäftigungsgrad beruht, nicht mit jener der unter 65 jährigen verglichen werden kann. Im Gegensatz zu Personen im Pensionsalter, welche mit grosser Wahrscheinlichkeit AHV-Leistungen beziehen, muss die berufliche Tätigkeit der unter 65 jährigen, auch wenn es sich im Postmarkt um eine Nebentätigkeit handelt, zusammen mit einer möglichen Haupttätigkeit für die gesamten Lebenskosten reichen.

Der Ausschluss dieser Werte hat auf die beschreibende Statistik quasi keinen Einfluss, da auf Extremwerte wenig sensible Median sowie Perzentilwerte, jedoch keine Durchschnittswerte⁹ berechnet werden.

Die Abbildung 2 (S. 14), welche die standardisierten Löhne anhand des Alters darstellt, verdeutlicht, dass es sich bei den mit einem roten Punkt gekennzeichneten und ausgeschlossenen auf Vollzeit standardisierten Löhnen für Personen über 65 mehrheitlich um Werte handelt, die sich mit zunehmenden Alter immer mehr am unteren Rand der Lohnverteilung verdichten. Es bleiben schliesslich 25 849 Lohndaten aus 70 Unternehmen im Datensatz der LSE 2020, der für nachfolgende Berechnungen genutzt wird.¹⁰

3.6.3 Gewichtung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

Für Berechnungen der Löhne nach lohnbestimmenden Merkmalen werden die Lohndaten jeweils mit einem standardisierten Beschäftigungsgrad gewichtet, wie dies auch vom Bundesamt für Statistik auf Ebene der Lohnstrukturerhebung gemacht wird. Mit der Gewichtung wird verhindert, dass Firma 1, welche X Personen in Teilzeitbeschäftigung anstellt, gleichviel Einfluss auf die Lohnberechnungen hat wie die Firma 2 mit derselben Anzahl Personen, jedoch in Vollzeitbeschäftigung. Diese Gewichtung nach Vollzeitäquivalenten (abgekürzt: VZÄ; englisch: *Full Time Equivalent*, kurz: FTE) entspricht somit der effektiv erbrachten zeitlichen Arbeitsleistung eines Betriebes¹¹. Die VZÄ sind als standardisierte Vergleichsgrösse etabliert und entsprechen am ehesten dem Einfluss, den eine Firma, *ceteris paribus*¹²,

⁹Beispiel: Wenn von 25 Personen 20 je 4 000 und die restlichen 5 je 5 000 CHF (relative Extremwerte) verdienen, dann beträgt der Medianlohn 4 000 und der Durchschnittslohn 4 200 CHF $[(20 \times 4\,000 + 5 \times 5\,000) / 25 \text{ Pers.}]$, obwohl 4 von 5 Personen in Wirklichkeit weniger als der Durchschnitt von 4 200 CHF verdienen.

¹⁰In der Studie von 2017 konnten für die LSE 2016 28 234 Daten aus 106 Firmen analysiert werden. Davon waren 48 *ordentlich* und *vereinfacht* registrierte Unternehmen. Die restlichen 58 Subunternehmer entsprachen jedoch nur 458 Daten.

¹¹Beispiel: Zwei Teilzeitstellen mit je einem Beschäftigungsgrad von 50% ergeben die Arbeitsleistung von 1 VZÄ, d.h. sie haben zusammen dasselbe Gewicht wie eine einzelne Vollzeitstelle.

¹²„Unter sonst gleichen Bedingungen“. Eine bei Wirtschaftstheorien gebräuchliche Formulierung für die Konstanzhaltung von Prämissen und Grundannahmen bei der Variation einer oder weniger

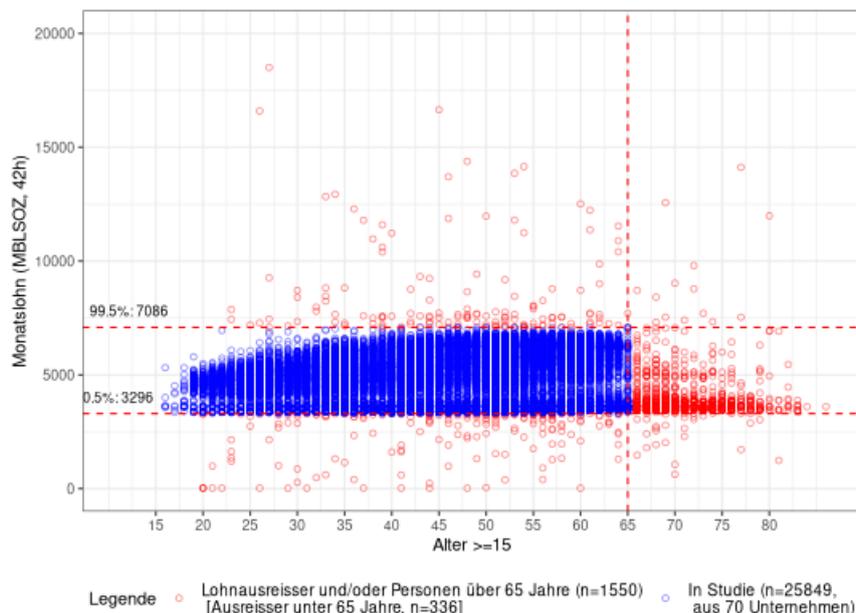


Abbildung 2: Darstellung der Ausreisser nach Alter

auf die Fixierung der Löhne im relevanten Markt hat.

Der Einfluss der Gewichtung nach VZÄ wird in der Abbildung 3 unten mit Hilfe der erfassten Daten im operativen Bereich (LSE 2020) illustriert. Das Lohnintervall A im unteren Lohnbereich (3600-3800] umfasst rund 2500 Beschäftigte (Köpfe) und das Lohnintervall B im oberen Lohnbereich (6200-6400] ebenfalls. Ohne VZÄ-Gewichtung (Graue Balken) würden das Lohnintervall A aufgrund der identischen Kopfanzahl denselben Einfluss auf die Lohnberechnungen ausüben, wie das Lohnintervall B, obwohl ersteres nur etwas mehr als 500 Vollzeitäquivalenten entspricht, da die 2 500 Beschäftigten in diesem Lohnbereich durchschnittlich rund 20% (oder kumuliert einen Tag pro Woche) arbeiten, währenddem im oberen Lohnbereich B durchschnittlich ungefähr ein 90% Pensum geleistet wird. Aus der Abbildung 3 wird somit auch ersichtlich, dass höhere Löhne nur über durchschnittlich höhere Arbeitspensen erreicht werden.

3.6.4 Unternehmen in der Lohnanalyse

Nach Datenbereinigung und Ausschluss der erwähnten Extremwerte können wie bereits erwähnt 70 Unternehmen¹³, für die 25 849 Angestellte im operativen Be-

variablen eines Modells. Wenn z.B. bei einem Experiment der Einfluss einer einzelnen Grösse (Ursache) auf eine andere Grösse (Wirkung) untersucht werden soll, indem alle anderen Ursachen für die Wirkung ausser acht gelassen werden, spricht man von der *Ceteris-paribus*-Annahme.

¹³siehe Wert des Totals in eckigen Klammern in der Tabelle 7.

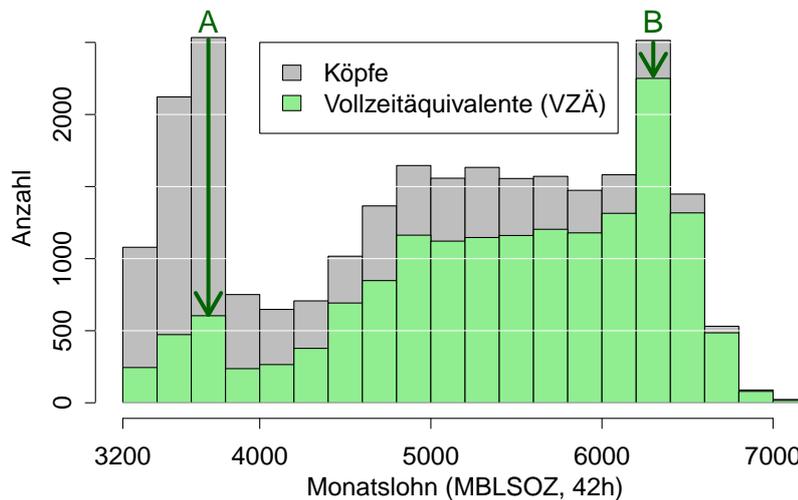


Abbildung 3: Anzahl Beschäftigte nach Köpfen und nach Vollzeitäquivalenten

reich tätig sind, in nachfolgenden Analysen berücksichtigt werden. Die 38 *ordentlich* registrierten Firmen repräsentieren mit 98.1% der VZÄ-Stellen klar die gewichtigsten Arbeitgeber, wobei die 32 *vereinfacht* registrierten Firmen nur 1.9% der VZÄ-Stellen darstellen (sh. Tabelle 7). Wie im Abschnitt 3.2 (S. 7) erwähnt, wurde in dieser Untersuchung aufgrund der Schwierigkeit in der vorherigen Studie genügend verwertbare Daten mit einem verhältnismässigen Aufwand erheben zu können, auf die Erhebung der Subunternehmer verzichtet. Die Subunternehmer entsprachen 2017 2.3% der VZÄ-Stellen (sh. auch Fussnote 10).

Wie bereits 2017 kann das Ausmass der damaligen Untervertretung sowie die gänzliche Abwesenheit der Subunternehmer in der aktuellen Studie aufgrund fehlender Informationen nicht beziffert werden. Möchte man diese auch nur stichprobenartig kontaktieren und erfassen, müssten deren Auftraggeber vorgängig in der Lage sein, die korrekte Anzahl der Beschäftigten im operativen Bereich ihrer Subunternehmer für die Erstellung des Stichprobenplans zu liefern. Dies löst jedoch auch nicht das Problem der oft fehlenden Ressourcen oder Sprachkenntnisse der Subunternehmer, die benötigt werden, um die gestellten Anforderungen in den Erklärungen zur Datenlieferung zu respektieren.

Die wichtigsten Marktplayer sind jedoch in der Analyse enthalten.

Tabelle 7: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Meldepflicht des Unternehmens

Merkmal	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
Meldepflicht des Unternehmens					
Ordentlich [38]	25188	97.4	15876.7	98.1	98.1
Vereinfacht [32]	661	2.6	302.5	1.9	100.0
Total [70]	25849	100.0	16179.3	100.0	

3.6.5 Funktionsgruppen in der bereinigten Lohnanalyse

Im Rahmen der ersten Erhebung E1 zur Identifikation der im Postsektor relevanten Unternehmen gaben die postmarktrelevanten Unternehmen an, über 30 764 Beschäftigte im operativen Bereich zu verfügen. Diese Unternehmen lieferten nachfolgend in E2 27 399 vollständige Daten von denen nach Ausschluss der Ausreisser und der rund 1 200 Personen im Pensionsalter wie oben erwähnt 25 849 in der Lohnanalyse berücksichtigt werden.

Sieht man von den *Food-Kurieren* und dem Ausschluss der über 65-Jährigen ab, stimmen die berechneten Anteile in der Angabe zu der Beschäftigtenanzahl in E1 relativ gut mit jenen in der bereinigten Lohnanalyse E2 überein. So entspricht der E1-Anteil der angegebenen Anzahl Beschäftigten in der Funktionsgruppe *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* mit 46.9% (sh. Tab. 6, S. 11 oben) dem E2-Anteil nach Datenbereinigung von 47.1% (sh. Tab. 8, S. 16 unten). Dies gilt auch für die *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* mit 31.7% (E1-Anteil) respektive 28.0% (E2-Anteil) sowie wie für *Einfache betriebliche Logistikfunktionen* mit 19.1% (E1) gegenüber 19.3% (E2).

Für die *Food-Kuriere*, welche in E1 gemäss antwortenden Unternehmen 707 Beschäftigten entsprechen, wurde jedoch mit nur 39 vollständigen und verwertbaren Lohndaten aus vier Firmen zu wenig Daten geliefert, um zuverlässige Lohnanalysen für diese Funktionsgruppe zu erstellen. Da es sich bei dieser Funktion um eine Tätigkeit *mit Kundenkontakt* handelt, wurden diese 39 Angestellten der Funktionsgruppe *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* zugeordnet (siehe Abschnitt 5.3, S. 29).

Tabelle 8: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Funktionsgruppen E2

Merkmal	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
Funktionsgruppen E2					
Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt [48]	12698	49.1	10700.6	66.1	66.1
Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt [13]	7915	30.6	1681.3	10.4	76.5
Einfache betriebliche Logistikfunktionen [25]	5197	20.1	3787.4	23.4	99.9
Food-Kuriere [4]	39	0.2	9.9	0.1	100.0
Total [70]	25849	100.0	16179.3	100.0	

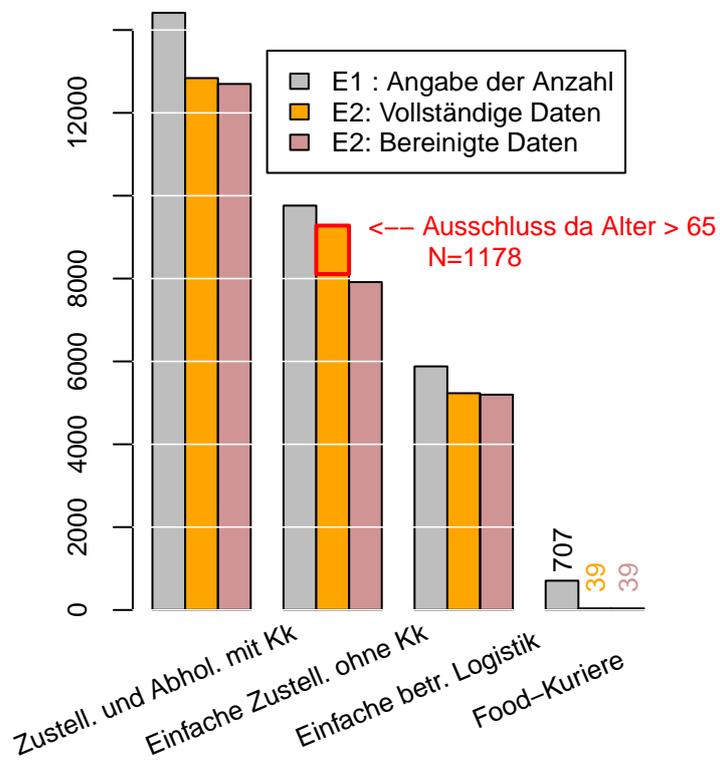


Abbildung 4: Anzahl erhobene und bereinigte Daten

3.6.6 Geographische Verteilung der VZÄ-Stellen

In der nachfolgenden Abbildung 5 wird die geographische Verteilung der Daten nach Postleitzahlen dargestellt. Die grösse der Punkte entspricht der Anzahl VZÄ, die sich unabhängig der Unternehmen für eine Postleitzahl kumulieren. Die Tabelle 9 addiert die VZÄ-Stellen nach Kantonen zusammen und ordnet diese nach der Anzahl Vollzeitstellen pro Kanton. Die Kolonne “%kum.” kumuliert diese Werte und lässt somit erkennen, dass die fünf Kantone ZH, BE, SG, VD und TI mit 54.2% mehr als die Hälfte der VZÄ-Stellen umfassen. Die eckigen Klammer ([]) beinhaltet die Anzahl unterschiedlicher Unternehmen pro Arbeitskanton, wobei natürlich ein Unternehmen in mehreren Kantonen tätig sein kann. Mit 23 unterschiedlichen Unternehmen und 19.1% der VZÄ-Stellen ist der Kanton Zürich der gewichtigste Kanton.

Tabelle 9: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Arbeitskanton

Merkmal Arbeitskanton	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
ZH [23]	4954	19.2	3096.8	19.1	19.1
BE [18]	3477	13.5	2129.3	13.2	32.3
SG [12]	4260	16.5	1337.2	8.3	40.6
VD [9]	1562	6.0	1265.3	7.8	48.4
TI [10]	1121	4.3	941.8	5.8	54.2
AG [12]	1072	4.1	886.2	5.5	59.7
SO [8]	950	3.7	791.1	4.9	64.6
LU [6]	1482	5.7	789.4	4.9	69.5
GE [14]	940	3.6	737.1	4.6	74.0
VS [9]	953	3.7	700.2	4.3	78.3
BL [8]	577	2.2	492.5	3.0	81.4
BS [11]	1056	4.1	491.3	3.0	84.4
FR [2]	544	2.1	431.5	2.7	87.1
GR [4]	684	2.6	401.8	2.5	89.6
TG [7]	445	1.7	338.0	2.1	91.7
SH [5]	372	1.4	273.8	1.7	93.3
NE [3]	396	1.5	270.7	1.7	95.0
SZ [3]	213	0.8	179.5	1.1	96.1
ZG [1]	186	0.7	161.4	1.0	97.1
JU [3]	173	0.7	139.1	0.9	98.0
AI [1]	123	0.5	93.4	0.6	98.6
GL [1]	74	0.3	60.5	0.4	98.9
NW [1]	58	0.2	44.7	0.3	99.2
OW [1]	55	0.2	43.5	0.3	99.5
UR [1]	67	0.3	42.4	0.3	99.7
AR [1]	55	0.2	41.0	0.3	100.0
Total [70]	25849	100.0	16179.3	100.0	

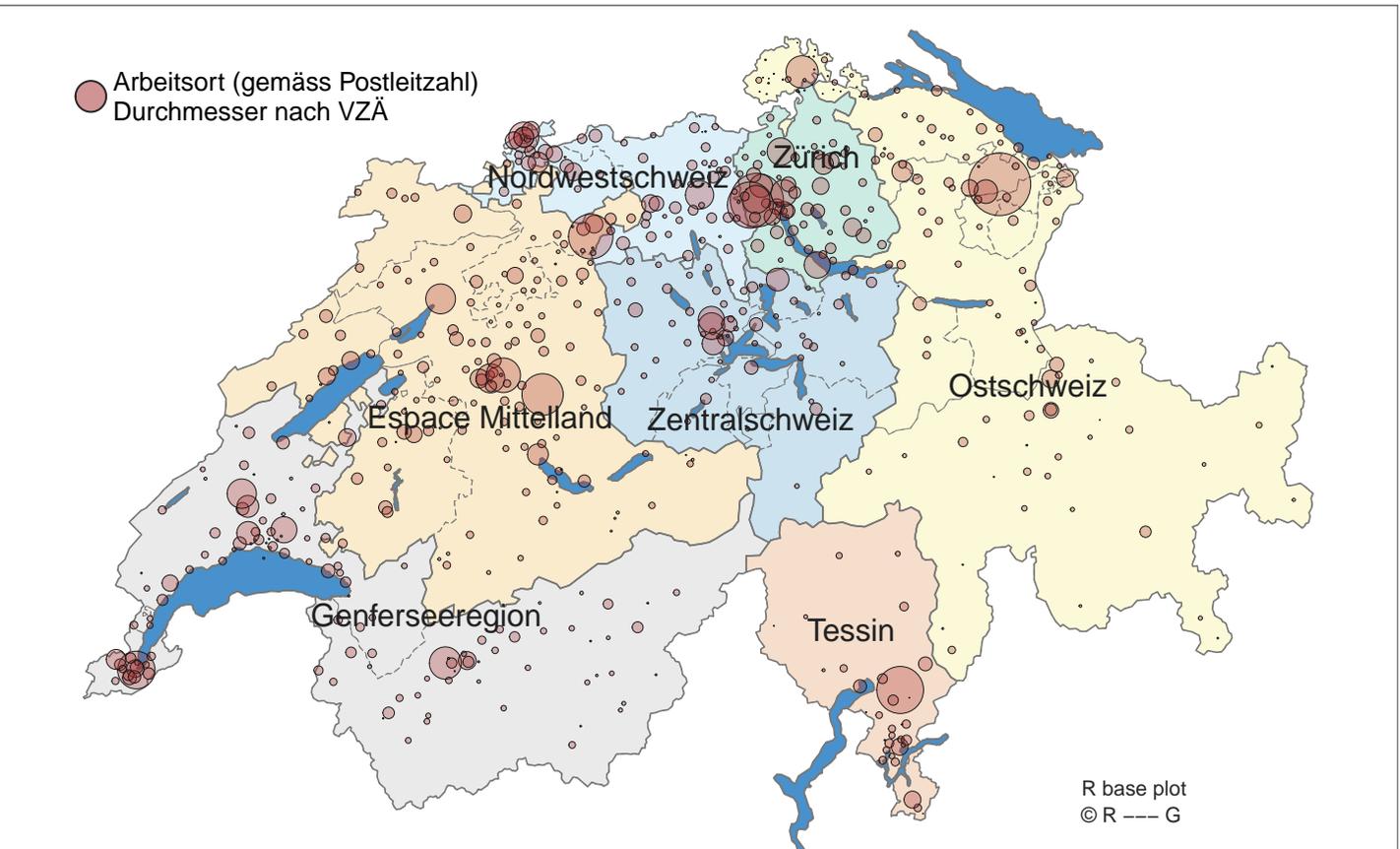


Abbildung 5: Arbeitsort (gemäss Postleitzahl)

4 Der standardisierte Monatslohn in E2 und Definitionen

Bevor die lohnbestimmenden Merkmale wie Alter, Dienstalter, Funktionsgruppe sowie deren Löhne analysiert werden, ist es notwendig, den standardisierten Monatslohn im Detail zu erklären und einige Definitionen von Indikatoren für die Lohnverteilung zu beschreiben.

4.1 Der Monatslohn im Sinne der LSE 2020

Der in dieser Erhebung definierte Monatslohn entspricht bis auf drei Ausnahmen jenem der *Lohnstrukturerhebung* (LSE) des Jahres 2020, die seit 1994 alle zwei Jahre vom *Bundesamt für Statistik* (BFS) durchgeführt wird.

4.1.1 Der standardisierte Monatslohn im Postmarkt

Die in der Erhebung erfassten Gehälter entsprechen einem Jahresgehalt geteilt durch 12. Um Vergleiche zu ermöglichen, wurden jene auf eine Vollzeit-Stelle von $4\frac{1}{3}$ Wochen zu 42 und nicht zu 40 Stunden, wie dies in den Publikationen der LSE der Fall ist, hochgerechnet. Dies, weil über 90% der Beschäftigten (VZÄ) unabhängig der Funktionsgruppe in Unternehmen mit einer betriebsüblichen Wochenarbeitszeit von 42 Stunden arbeiten.

Im Gegensatz zur LSE wurden *Entschädigung für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie weitere Zulagen für erschwerte Arbeit* nicht eingerechnet, da es sich um individuelle Zuschläge handelt, die aufgrund ausserordentlicher Arbeitsbedingungen erfolgen, die nicht Bestandteil eines branchenüblichen und vergleichbaren Grundlohnes sein können.

In der Revision der LSE von 2012 wurde die Erfassung der "Sonderzahlungen" vorheriger Fragebogen in vier neu getrennt zu erfassende Lohnbestandteile aufgeteilt: *unregelmässige Leistungen* und Verwaltungsratsentschädigungen; Gehaltsnebenleistungen und Beteiligungsrechte; Kapitalleistungen mit Vorsorgecharakter; andere, vom Arbeitgeber übernommene Vorsorgeleistungen. Da nur der erste Lohnbestandteil *unregelmässige Leistungen* (siehe Definition SONDERZ unten) für die Beschäftigten im operativen Bereich relevant ist und um unnötigen weiteren administrativen Aufwand der Unternehmen zu verhindern, wurde auf die Erhebung der anderen Lohnbestandteile verzichtet.

Dieser standardisierte Bruttomonatslohn **umfasst** folgende Lohnbestandteile:

- Den Bruttolohn (Grundlohn) des Monats Oktober 2020 (Abk. BLIMOK) definiert als:
 - der **im Monat Oktober ordentlich ausbezahlte Lohn**, beispielsweise der Monatslohn, Stundenlohn, Akkordlohn, Lohn für Heimarbeit usw.;

- die **im Monat Oktober entrichteten regelmässigen Zulagen**, wie z.B. Funktionszulage, Dienstalterszulage, Ortszulage, Wohnungs-, Weg- oder Teuerungszulage;
 - die **im Monat Oktober ausbezahlten AHV-pflichtigen Trinkgelder**;
 - die **regelmässige Zahlung (mit jedem Lohn ausbezahlt) einer Provision, einer Gewinnbeteiligung** oder einer anderen regelmässigen Prämie.
- Den **13. Monatslohn** (inklusive 14. und folgende), Bruttobetrag **für den anzugebenden Beschäftigungszeitraum im Jahr 2020**, sofern er nicht Prämiencharakter hat (XIIIMLOH);
 - den Bruttobetrag der **Entschädigungen oder Leistungen, die die/der Arbeitnehmende unregelmässig erhält** (Bonuszahlungen, leistungsbezogene Gratifikationen, Gewinn- oder Umsatzbeteiligungen, Antritts- und Abgangsentschädigungen, Treueprämien, Dienstaltersprämien und -geschenke, pauschale Umzugsentschädigungen, Weihnachtsgratifikationen,...) sowie die Verwaltungsratsentschädigungen (Sitzungsgelder, Tantiemen, ...), die im Beschäftigungszeitraum im Jahr 2020 anfallen (SONDERZ).

Seit der Revision 2012 müssen die Unternehmen die Beträge für den 13. Monatslohn (XIIIMLOH) und die Sonderzahlungen (SONDERZ) für die Beschäftigungszeiträume ihrer Arbeitnehmer liefern. Diese werden, wenn nötig, auf eine Ganzjahresbeschäftigung standardisiert und anteilmässig zum monatlichen Grundlohn addiert (siehe unten).

Der standardisierte Monatslohn ohne Zulagen (MBLSOZ)

wird wie folgt berechnet:

Für **Beschäftigte im Monatslohn** ($STDWST=42$)

$$MBLOSZ = \left(BLIMOK + \frac{XIIIMLOH}{12} + \frac{SONDERZ}{12} \right) \times \frac{STDWST}{IWAZ}$$

wobei $IWAZ$ für individuelle wöchentliche Arbeitszeit und $STDWST$ für standardisierte Wochenstunden stehen.

Für **Beschäftigte im Stundenlohn** ($STWSTD=42$)

$$MBLOSZ = \left(BLIMOK + \frac{XIIIMLOH}{12} + \frac{SONDERZ}{12} \right) \times \frac{STWSTD \times 4\frac{1}{3}}{BEZSTD}$$

wobei $BEZSTD$ für die im Monat Oktober 2020 bezahlte Anzahl Arbeitsstunden steht.

Gemäss Vorgaben **Nicht** im Monatslohn enthalten sind:

- Kostenerstattungen und Spesenvergütungen
- Erschwerniszulagen
- Familienzulagen
- die Vergütung der Überstunden
- Gehaltsnebenleistungen und Beteiligungsrechte
- Kapitaleleistungen mit Vorsorgecharakter
- andere, vom Arbeitgeber übernommene Vorsorgeleistungen

4.2 Definition von Median-, Quartil, Dezil- und Perzentilwerten

Der Zentralwert oder Medianwert ist der Wert, der die berücksichtigten Messwerte (z.B. standardisierter Lohn, Alter, wöchentliche Arbeitszeit, Mindestanzahl Ferientage etc.), nach zunehmender Grösse geordnet, in **zwei gleich grosse Gruppen** teilt. Im Rahmen von Lohnberechnungen mit Hilfe des standardisierten Lohnes liegt somit der Lohn der Hälfte der Beschäftigten, in Vollzeitäquivalente umgerechnet, unter diesem Wert und für die andere Hälfte über diesem Wert. In den meisten Abbildungen wird der Medianwert aus Platzgründen mit “50%” bezeichnet.

Die Quartile (25%, 50%, 75%), die Dezile (10%=D1, 20%=D2, ... 90%=D9) und die Perzentile (1%, 2%, 3%, ... 99%) teilen die nach Grösse geordneten Werte in **vier** resp. **zehn** oder **hundert** gleiche grosse Gruppen ein.

4.2.1 Lohnspanne im erfassten Postmarkt 2020

Nachfolgende Abbildung 6 (S. 23) stellt die Lohnspanne für den standardisierten Monatslohn (42h) für die Gesamterhebung im Postmarkt 2020 graphisch dar.

Lesebeispiel für Abbildung 6, S. 23

In dieser Abbildung wurden die auf eine 42 Stundenwoche standardisierten Löhne der Beschäftigten im operativen Bereich des erfassten Postmarktes der Grösse nach geordnet.

Der Lohn von CHF 5 552 des fünften Dezils auch *Medianwert* genannt, teilt diese Beschäftigten nach Vollzeitäquivalenten gewichtet in zwei gleiche grosse Gruppen. So verdienen 50% der Beschäftigten weniger und die andere Hälfte mehr als CHF 5 552 (LSE 2016: CHF 5 797)

Schliesst man jeweils die 10% tiefsten (*D1*) und höchsten (*D9*) Löhne aus, so verdienen die restlichen 80% der Beschäftigten in der Mitte der Lohnverteilung zwischen CHF 4 053 (LSE 2016: CHF 3 926) und CHF 6 426 (LSE 2016: CHF 6 594).

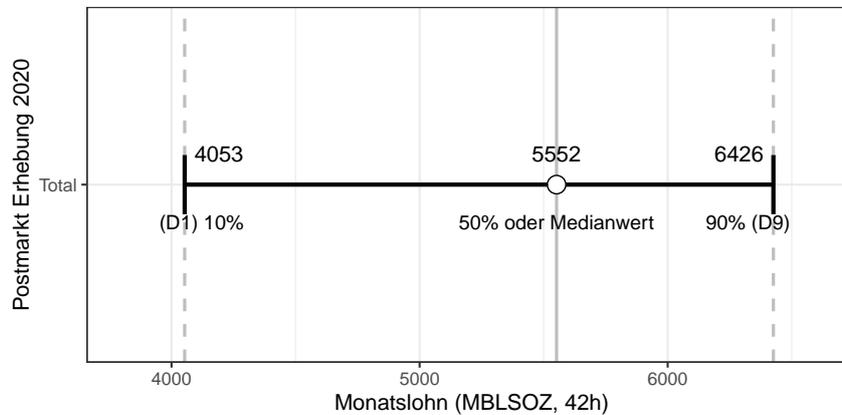


Abbildung 6: Monatslohn (MBLSOZ, 42h) im Postmarkt 2020

Wie aus dem Lesebeispiel ersichtlich, ist der standardisierte Lohn vom Oktober 2016 im ersten Dezil für 2020 mit CHF 4 053 um 3.2% gestiegen, wobei der Medianlohn mit CHF 5 552 gegenüber 2016 um 4.2% und das 9. Dezil mit CHF 6 426 um 2.5% tiefer zu liegen kommen. Eine mögliche oder zumindest teilweise Erklärung für das Absinken der Löhne im oberen Bereich oder mit anderen Worten für die homogenere Lohnverteilung 2020 ist die unterschiedliche Definition der zu liefernden Funktionsgruppen 2020 im Vergleich zu jener der Berufsgruppen 2016.

Tabelle 10: Definition Berufsgruppen LSE 2016

Geben Sie bitte die **Haupttätigkeit** der Angestellten im operativen Bereich mit folgenden Berufsgruppen-Codes an.

- 1 = Sortier-MitarbeiterIn
- 2 = FahrerIn (bis 3.5t)/ZustellerIn
- 3 = LkW-FahrerIn
- 4 = VelokurierIn

Wurde für die LSE 2016 die Lohndatenlieferung für *Sortier-Mitarbeiter* im operativen Bereich verlangt (sh. Tab. 10, Code 1), so wird für 2020 die Lieferung der Lohndaten explizit nur für *Einfache Logistikfunktionen* verlangt (sh. Tab. 5, S. 11, Code 3), was die Wahrscheinlichkeit für die Nicht-Lieferung von höheren Löhnen für qualifiziertere Logistikfunktionen im operativen Bereich gegenüber 2016 vergrössert.

Zudem wurde 2016 um die Angabe des Qualifikationsniveau (gelernt/ ungelernt) gebeten, wobei 20% der *Sortier-Mitarbeiter* als *gelernt* bezeichnet wurden. Unabhängig dieser nicht auszuschliessenden Erklärungen liegt der Medianlohn, der

für die LSE 2020 gelieferten Personen mit *Einfachen Logistikfunktionen* mit CHF 5 394 4,6%¹⁴ unter jenem der *Sortier-Mitarbeiter* mit CHF 5 656 von 2016.

5 Beschrieb lohnbestimmender Merkmale in E2

5.1 Alter

Das Alter kann aufgrund nicht erfasster Angaben zur eigentlichen Berufserfahrung annähernd als potenziell gesammelte Berufserfahrung im Arbeitsmarkt betrachtet werden. Neben der Funktionsgruppe und dem Dienstalter wurde die Berufserfahrung als das wichtigste lohnbestimmende Merkmal in der ersten Erhebung angegeben. In dem später angewandten Modell zur Berechnung der üblichen Löhne trägt das Alter, mit der Funktionsgruppe und den Dienstjahren wesentlich zur Erhöhung dessen Aussagekraft bei.

Die Tabelle 11 unten weist Anzahl (N) und Anteil (%) an *Beschäftigten* (Köpfe) und jene für *vollzeitäquivalente Stellen* (VZÄ¹⁵) nach Altersgruppen aus. In eckigen Klammern neben der Altersgruppenverteilung wird angegeben in wie viel verschiedenen Firmen die Personen der Altersgruppe beschäftigt sind. Annähernd jeder dritte Arbeitnehmer im erhobenen operativen Bereich ist wie 2016 zwischen 50-59 Jahre alt (32.3%). Anhand der gelieferten Daten ist mit 0.6% der Beschäftigten (N=162) nur ein geringer Anteil der Beschäftigten unter 20 Jahre alt. Deren Arbeitskraft wird nur von 9 der 70 Firmen in Anspruch genommen. Am anderen Extrem der Altersgruppen ist es mit 28 Firmen weniger als die Hälfte der Firmen, die Personen im Alter ab 60 Jahren beschäftigen.

Tabelle 11: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Altersgruppen

Merkmal Altersgruppen	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
Unter 20 J. [9]	162	0.6	99.9	0.6	0.6
20-29 J. [54]	3156	12.2	2194.4	13.6	14.2
30-39 J. [61]	4924	19.0	3069.9	19.0	33.2
40-49 J. [51]	6044	23.4	3643.1	22.5	55.7
50-59 J. [48]	8515	32.9	5397.7	33.4	89.0
60 und mehr J. [28]	3048	11.8	1774.2	11.0	100.0
Total [70]	25849	100.0	16179.3	100.0	

Aus nachfolgender Abbildung 7 ist ersichtlich, dass die Löhne zumindest im Medianbereich in den unteren Altersgruppen am Stärksten ansteigen, jedoch mit zunehmenden Alter stagnieren. Was jedoch auffällt, ist die mit zunehmenden Alter festgestellte Senkung der Löhne im ersten Dezil. Diese ist hauptsächlich auf einen

¹⁴siehe D5 in der Abbildung 11, S. 32.

¹⁵siehe Abschnitt 3.6.3 *Gewichtung nach Vollzeitäquivalenten* oben.

Kompositionseffekt zurückzuführen, der darin besteht, dass die Funktionsgruppenanteile in den verschiedenen Altersgruppen nicht konstant sind und deren Lohnniveaus, zumindest was die *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* betrifft, sehr unterschiedlich sind. Um dies aufzuzeigen, ist es notwendig, der später geplanten Analyse der Funktionsgruppen etwas vorzugreifen. So ist aus Abbildung 11, S. 32, ersichtlich, dass mit CHF 4 790 und CHF 4 483 des ersten Dezils (D1), 90% der Löhne der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* respektive der *Einfachen betrieblichen Logistikfunktionen* höher liegen als die Schwelle von CHF 4 184 der 10% höchsten Löhne für die *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* (siehe dazu 9. Dezil, D9).

Wie aus Abbildung 23 (siehe Anhang, S. 57) hervorgeht, in der die blaue Linie die tendenziell durchschnittliche Lohnentwicklung nach Alter für einzelne Funktionsgruppen darstellt, hat das Alter im Gegensatz zu den beiden anderen Funktionsgruppen keinen Einfluss auf die Löhne in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* (EO in der Abb. 23).

Werden nun die Löhne innerhalb einer Altersgruppe der Grösse nach sortiert, so rangieren jene der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* am untersten Ende der Lohnverteilung. Ist deren Anteil (in VZÄ) zudem grösser als 10%, so bilden sie auch den Referenzwert für das erste Lohndezil (D1) in der jeweiligen Altersgruppe. Nachfolgende Abbildung 23 repräsentiert die jeweiligen Funktionsgruppenanteile in VZÄ in den verschiedenen Altersgruppen. Wie aus dem mit *Total* bezeichneten vertikalen Balken am rechten Rand der Abbildung erkennbar, entspricht der VZÄ-Anteil der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* mehr als 60% (grün) und die *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* (blau) 10% der Beschäftigten im erhobenen Postsektor. Geht die 90%-Anteilslinie klar durch den blauen Bereich, wie für die Kategorien *40-49 J.* und ab *60 J.* so liegen die 10%-Dezilwerte der Löhne der entsprechenden Kategorien in der Abbildung 7 ebenfalls klar unter CHF 4000.

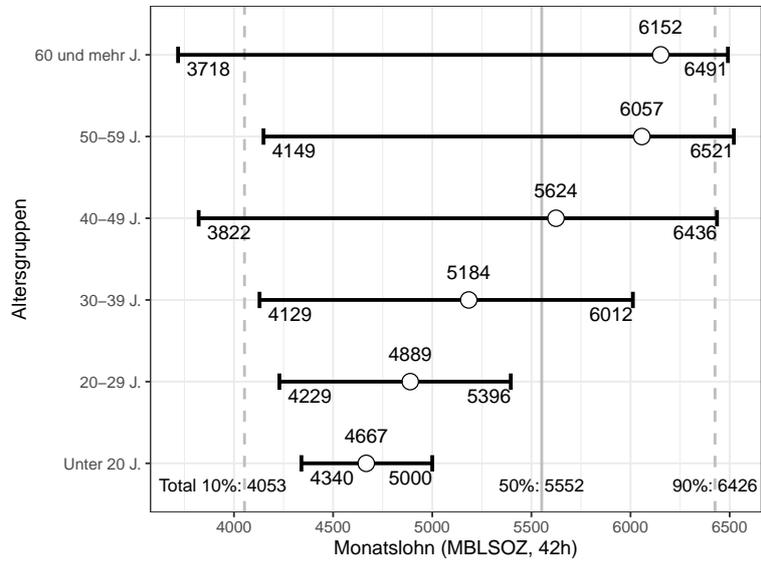


Abbildung 7: Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Altersgruppen

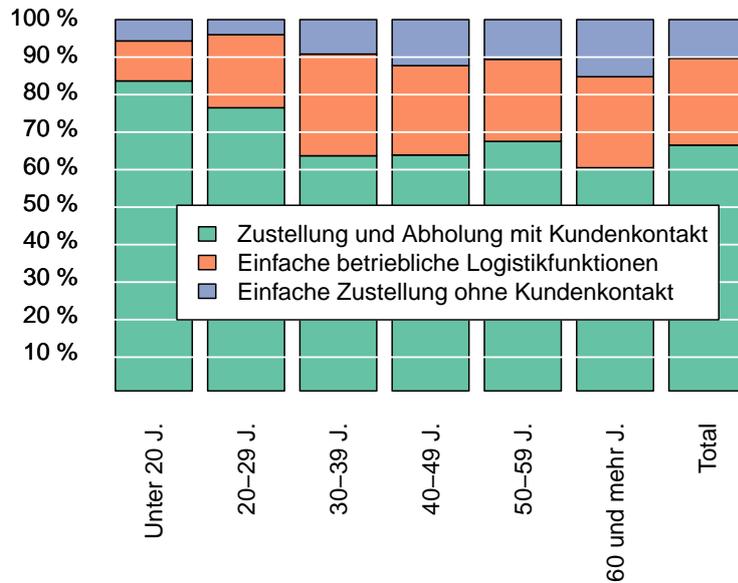


Abbildung 8: Anteil der Funktionen nach Altersgruppen

5.2 Dienstalter

Mit dem Dienstalter wird die firmenspezifische Erfahrung und das damit kumulierte Wissen erfasst.

Mit 20.6% arbeitet jeder fünfte Beschäftigte weniger als 2 Jahre im aktuellen Betrieb (siehe Kategorie *0-1 J.* der Tabelle 12). Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad liegt hier mit 51%¹⁶ unter dem Erhebungsdurchschnitt von 63%. Der Maximalwert liegt mit 92%¹⁷ bei Angestellten mit einer Betriebszugehörigkeit von *30 und mehr Jahren*, diese verteilen sich doch nur auf eine Minderheit von 9 Firmen.

Die Medianlöhne steigen wie erwartet mit zunehmenden Dienstalter an und sind am höchsten mit über CHF 6 200 ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit. Ein solches Dienstalter wird jedoch nur in einem Drittel (N=23) der Firmen beobachtet.

Analog wie beim Alter (siehe dazu Erklärungen oben) werden in Gruppen mit einem Dienstalter von bis zu maximal 9 Jahren die Löhne im untersten Dezilbereich (10%-Dezil) durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von tiefen Löhnen der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* beeinflusst, siehe dazu die Abbildungen 9 und 10 hiernach.

Aus der Analyse der Löhne der Alters- und Dienstaltersgruppen sowie der Anteilsverteilung der Funktionsgruppen in diesen Merkmalsgruppen wird klar, dass die Tätigkeit der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* von eher älteren Beschäftigten mit geringem Dienstalter und mit relativ homogenen sowie tiefen Löhnen durchgeführt wird.

Tabelle 12: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Dienstaltersgruppen

Merkmal Dienstaltersgruppen	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
0-1 J. [58]	5332	20.6	2713.1	16.8	16.8
2-3 J. [55]	3243	12.5	1650.7	10.2	27.0
4-5 J. [47]	2354	9.1	1250.1	7.7	34.7
6-9 J. [51]	3417	13.2	1935.4	12.0	46.7
10-19 J. [42]	5096	19.7	3198.5	19.8	66.4
20-29 J. [23]	2781	10.8	2106.4	13.0	79.4
30 und mehr J. [9]	3626	14.0	3325.0	20.6	100.0
Total [70]	25849	100.0	16179.3	100.0	

¹⁶VZÄ/N, 2713/5332

¹⁷VZÄ/N, 3325/3626

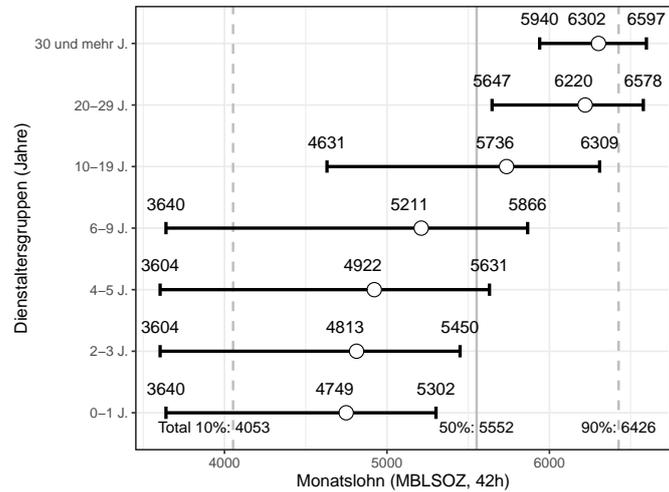


Abbildung 9: Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Dienstaltersgruppen

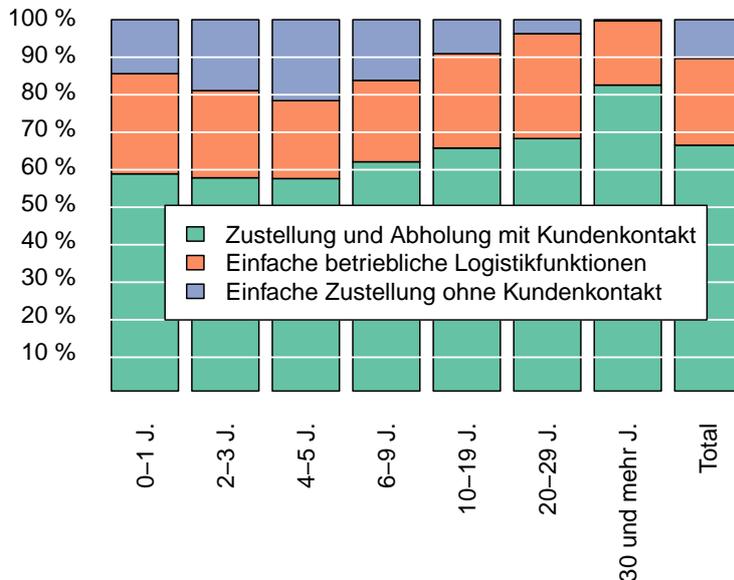


Abbildung 10: Anteil der Funktionen nach Dienstaltersgruppen

5.3 Funktionsgruppen

Mit 49.3% der Beschäftigten in 49 von 70 Firmen übt jede(r) zweite die Funktion der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* aus (sh. Tab. 13). Der standardisierte durchschnittliche Beschäftigungsgrad (100%=42 Stunden/Woche) beträgt für diese Funktion 84%¹⁸, dieser beträgt bei der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* 21%, was gerundet 9h pro Woche entspricht. Die *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* entspricht daher nur 10% der Stellen in VZÄ, diese werden aber von 30.6% der erhobenen Beschäftigten besetzt. Jeder fünfte Beschäftigte (20.1%) ist mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 73% in der *Einfachen betrieblichen Logistikfunktion* tätig. Hier liegen Daten von 25 Firmen vor.

Wie aus dieser Analyse der Funktionsgruppen ersichtlich, haben sich gewisse Firmen auf einzelne Tätigkeiten spezialisiert, so wird die *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* nur von 13 der erhobenen Firmen angeboten. Verfeinert man die Analyse, so ergibt sich, dass 8 von diesen 13 Firmen ausschliesslich nur Personen in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* beschäftigen und dass sich rund die Hälfte der Firmen ausschliesslich auf die *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* beschränken.

Tabelle 13: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Funktionsgruppen

Merkmal Funktionsgruppen	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
Zustell. und Abhol. mit Kk [49]	12737	49.3	10710.5	66.2	66.2
Einfache Zustell. ohne Kk [13]	7915	30.6	1681.3	10.4	76.6
Einfache betr. Logistik [25]	5197	20.1	3787.4	23.4	100.0
Total [70]	25849	100.0	16179.3	100.0	

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten liegt wie bei der vorherigen Studie bei 46 (sh. Tab. 14 hiernach).

Drei Viertel der Beschäftigten sind in der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* und den *Einfachen betrieblichen Logistikfunktionen* über 34 respektive 35 Jahre alt (siehe 25% Werte), bei der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* sind diese bereits 39 und mehr Jahre alt.

Aufgrund der bereits oben festgestellten Übervertretung der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* in Gruppen mit geringem Dienstalter, liegt das durchschnittliche Anstellungsalter (Alter-Dienstalter der einzelnen Person) bei dieser Gruppe bei 42 Jahren, jedoch bei der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* und der *Einfachen betrieblichen Logistikfunktion* mit 29 respektive 32 Jahren im Vergleich 10 und mehr Jahre tiefer.

Die Abbildung 12 (S. 33) bildet analog zu den Alters- und Dienstaltersgruppen die Prozentanteile in VZÄ der jeweiligen Funktionen in den aufsteigend geord-

¹⁸ $VZÄ/N, 10710.5/12737$

Tabelle 14: Funktionsgruppen: Alter, Dienstalter und Anstellungsalter

Merkmal	Kategorie	min	25%	50%	Durchs.	75%	max	IQR	n
Alter	Zustell. und Abhol. mit Kk	18	34	48	45	55	65	21	12737
	Einfache Zustell. ohne Kk	16	39	49	47	56	65	17	7915
	Einfache betr. Logistik	17	35	45	44	55	65	20	5197
	all	16	36	48	46	55	65	19	25849
Dienstalter	Zustell. und Abhol. mit Kk	0	4	12	16	29	49	25	12737
	Einfache Zustell. ohne Kk	0	1	4	6	8	47	7	7915
	Einfache betr. Logistik	0	2	8	12	20	49	18	5197
	all	0	2	8	12	19	49	17	25849
Anstellungs- alter	Zustell. und Abhol. mit Kk	15	19	27	29	37	65	18	12737
	Einfache Zustell. ohne Kk	15	34	41	42	49	65	15	7915
	Einfache betr. Logistik	15	24	31	32	39	62	15	5197
	all	15	23	33	33	42	65	19	25849

neten Lohnsegmenten des erhobenen Postsektors ab. Die untersten Lohnsegmente unter CHF 4000 werden zwischen rund 80% und 95% von Löhnen in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* abgedeckt und wie oben erwähnt von einer Minderheit von einem Dutzend Firmen bezahlt.

Die Abbildung 11 (S. 32) stellt die Lohnverteilung nach Dezilen in den einzelnen Funktionsgruppen dar. Es geht daraus klar hervor, wie bereits oben im Rahmen der Erklärung des Kompositionseffekt in den Altersgruppen angedeutet, dass die Löhne in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* auf einem im Vergleich zu den anderen Funktionsgruppen sehr tiefen Niveau liegen und wenig variieren. So verdienen die 10% meist verdienenden in dieser Kategorie mit CHF 4 184 (D9) 23.0% mehr als die 10% am wenigsten verdienenden mit CHF 3 368, dieser Interdezil-Unterschied innerhalb der Funktionsgruppe liegt bei der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* bei 35.0% und bei der *Einfachen betriebliche Logistikfunktion* sogar bei 37.6%.

Es macht daher Sinn aufgrund der unterschiedlichen Niveaus und Streuung der Löhne der Funktionsgruppen, diese getrennt zu betrachten. Zudem wird in den nachfolgenden Tabellen der Fokus auf die Streuung der Einstiegs-Stundenlöhne gelegt, das heisst auf Löhne von Personen, die weniger als 2 Jahre für die Firma tätig sind (Dienstalter *0-1 Jahr*).

5.4 Stundenlöhne nach Funktions- und Dienstaltersgruppen

Die Tabelle 15 (S. 33) weist die Verteilung der Stundenlöhne für das Total der Löhne im Postsektor für Perzentile (p_{10} , p_{15} , p_{20} , p_{25} , median [p_{50}], p_{75} und p_{90})

sowie die Anzahl der Beschäftigten N und *Firmen* in den jeweiligen Dienstaltersgruppen aus. Der Wert von CHF 22.27 für $p10$ des *Totals* (siehe letzte Zeile) entspricht folglich dem ausgewiesenen Monatslohn von CHF 4 053 des ersten Dezils (D1) in der Abbildung 6 (S. 23). Die Umrechnung vom Monatslohn zum Stundenlohn erfolgt, indem der Monatslohn durch die monatliche Stundenanzahl von $42 \cdot (4 \frac{1}{3})$ dividiert wird.

In gleicher Weise entsprechen die auf Stundenlöhne umgerechneten Perzentil- respektive Dezilwerte ($p10$ (D1), $p20$ (D2), *median* (D5) und $p90$ (D9)) für die Totale der nachfolgenden Tabellen 16 bis 18 den Monatslöhnen der einzelnen Funktionsgruppen der Abbildung 11, S. 32.

Auf Ebene des gesamten erhobenen Postsektors variieren die Einstiegsgehälter von 10% der Beschäftigten, die in den jeweiligen Dienstaltersgruppen bis zu 9 Dienstjahren am tiefsten entlohnt werden, mit 20.00 CHF respektive CHF 19.80 nicht. Dies gilt auch für die 15% am tiefsten bezahlten, wo der Einstiegslohn von CHF 22.00 bei Personen mit weniger als 2 Jahren Betriebszugehörigkeit (Dienstalter: *0-1 Jahre* bis in die Kategorie *6-9 Jahre* nicht überschritten wird. Es ist zu beachten, dass mit zunehmendem Dienstalter die Anzahl der Firmen, welche folglich Angestellte schon länger beschäftigen, tendenziell abnimmt. Wie bereits erwähnt, ist es jedoch pertinent und dadurch zweckdienlicher, die Stundenlöhne getrennt nach Funktionsgruppen zu analysieren.

Wie aus Tabelle 17 (S. 34) für die Funktionsgruppe *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* ersichtlich, variiert der Lohn für die 10% der Beschäftigten mit den tiefsten Löhnen ($p10$) gemäss Dienstaltersgruppe nur wenig, so unterscheidet sich mit CHF 18.51 (Monatslohn CHF 3 368) auch das Total der 10% tiefsten Löhne nicht vom tiefsten Einstiegslohn der Angestellten in der Kategorie *0-1 Jahr*.

Der höchste Einstiegslohn für Beschäftigte mit den 10% tiefsten Löhnen ($p10$) mit weniger als 2 Jahren Betriebszugehörigkeit (0-1 J.) ist mit CHF 23.80 (Monatslohn CHF 4 332) in der Kategorie *Einfache betriebliche Logistikkfunktion* zu beobachten. Dieser beruht auf 1 180 Lohnangaben aus 17 Firmen (sh. Tab. 18 unten).

Der Einstiegslohn für *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* liegt mit CHF 23.26 (Monatslohn CHF 4 233) etwas tiefer (sh. Tab. 16 unten). Dieser tiefere Lohn mag insofern erstaunen, da das gesamte Lohnniveau wie aus Abbildung 11 (S. 32) ersichtlich in dieser Kategorie höher liegt. Wie aber aus der Abbildung 24 im Anhang (S. 57) hervorgeht, ist zwar das gesamte durchschnittlich Lohnniveau (blaue Linie) über alle Dienstalter in der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* (siehe Teilabbildung ZA) höher, die Streuung gegen unten ist jedoch für Dienstalter gegen O viel grösser als in der *Einfachen betrieblichen Logistikkfunktion* (siehe Teilabbildung BL). Dieser Umstand spiegelt sich auch in der Abbildung 12 unten wieder, wo die Anteile der *Einfachen betriebliche Logistikkfunktion* (orange) in den Lohnsegmenten unter CHF 4 000 im Vergleich zu den anderen Funktionsgruppen unmerklich klein oder gar nicht vorhanden sind.

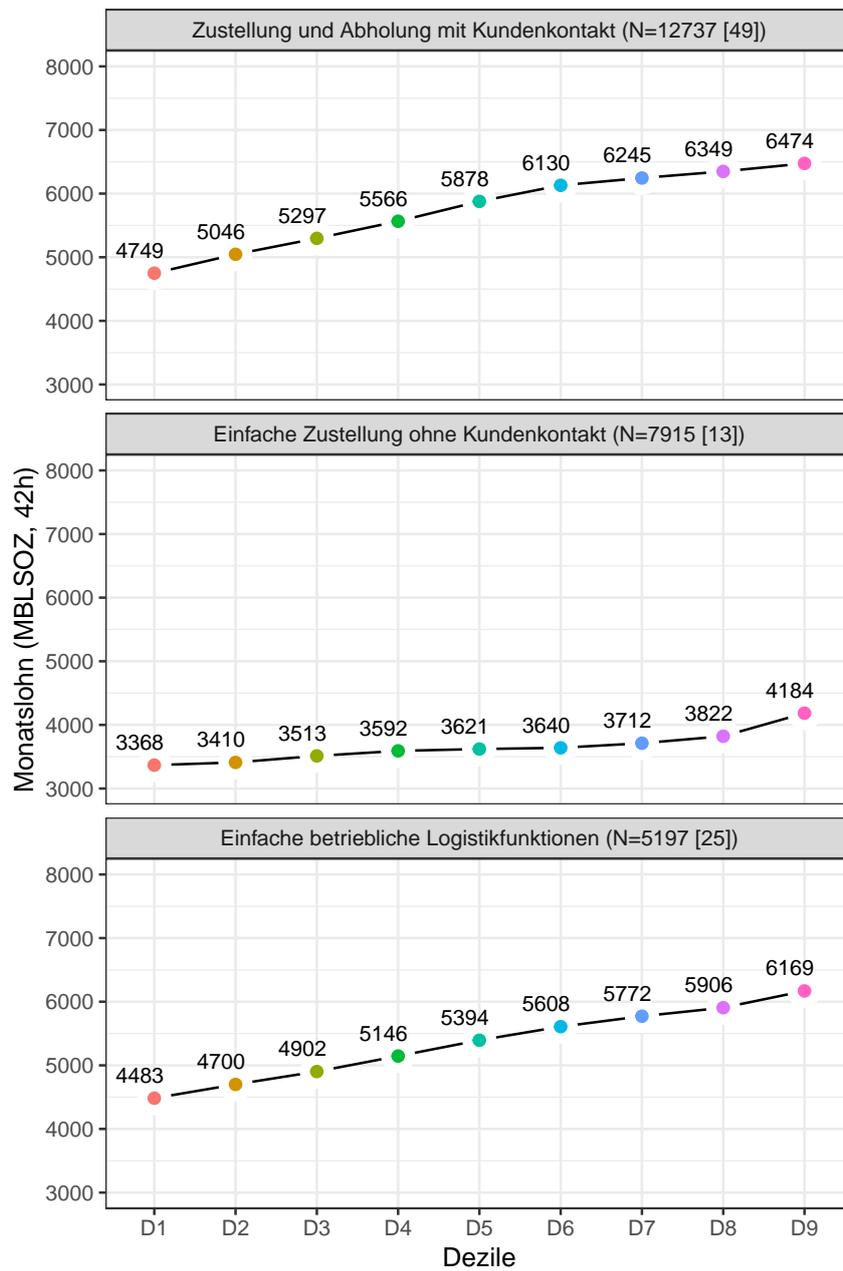


Abbildung 11: Lohnverteilung (MBLSOZ, 42h) nach Funktionsgruppen

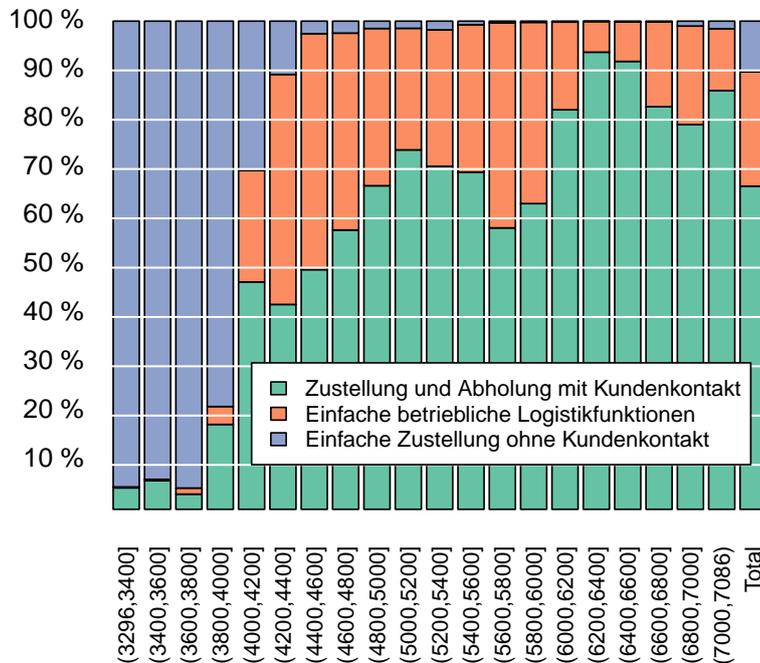


Abbildung 12: Anteil der Funktionen gemäss Lohnsegmenten

Tabelle 15: Total: Stundenlohnverteilung nach Dienstaltersgruppen

DIEkat	p10	p15	p20	p25	median	p75	p90	N	Firmen
0-1 J.	20.00	22.00	23.08	23.85	26.09	27.77	29.13	5332	58
2-3 J.	19.80	20.12	22.91	24.12	26.45	28.33	29.95	3243	55
4-5 J.	19.80	20.00	22.00	24.39	27.04	29.01	30.94	2354	47
6-9 J.	20.00	22.00	24.96	26.25	28.63	30.45	32.23	3417	51
10-19 J.	25.45	28.47	29.35	29.75	31.52	33.17	34.66	5096	42
20-29 J.	31.03	31.70	32.05	32.58	34.18	35.25	36.14	2781	23
30 und mehr J.	32.64	33.51	33.87	34.05	34.63	35.37	36.25	3626	9
Total	22.27	24.62	25.75	26.69	30.51	34.12	35.31	25849	70

Tabelle 16: Zustell. und Abhol. mit Kk: Stundenlohnverteilung nach Dienstalter

DIEkat	p10	p15	p20	p25	median	p75	p90	N	Firmen
0-1 J.	23.26	24.15	24.84	25.18	27.01	28.38	29.45	1958	42
2-3 J.	24.35	24.91	25.42	25.82	27.48	29.16	30.36	1120	39
4-5 J.	25.38	25.85	26.18	26.59	28.11	29.72	31.69	847	29
6-9 J.	26.59	27.16	27.69	28.08	29.60	31.34	32.82	1476	35
10-19 J.	29.74	30.18	30.48	30.84	32.32	33.78	35.12	2724	25
20-29 J.	32.80	33.20	33.47	33.77	34.61	35.40	36.24	1696	14
30 und mehr J.	-	-	-	-	-	-	-	2916	2
Total	26.09	26.97	27.73	28.40	32.30	34.58	35.57	12737	49

Tabelle 17: Einfache Zustell. ohne Kk: Stundenlohnverteilung nach Dienstalter

DIEkat	p10	p15	p20	p25	median	p75	p90	N	Firmen
0-1 J.	18.51	18.73	18.74	18.92	19.80	20.00	22.57	2194	11
2-3 J.	18.50	18.57	18.74	18.74	19.80	20.08	21.63	1519	11
4-5 J.	18.67	18.74	18.88	19.15	20.00	21.00	22.87	1137	11
6-9 J.	18.51	18.53	18.74	18.74	19.80	21.00	23.10	1350	10
10-19 J.	18.52	18.78	18.86	18.94	20.07	21.31	23.91	1306	11
20-29 J.	18.68	18.93	19.19	19.55	20.41	21.62	23.35	366	7
30 und mehr J.	–	–	–	–	–	–	–	43	4
Total	18.51	18.73	18.74	18.93	19.90	21.00	22.99	7915	13

Tabelle 18: Einfache betr. Logistik: Stundenlohnverteilung nach Dienstalter

DIEkat	p10	p15	p20	p25	median	p75	p90	N	Firmen
0-1 J.	23.80	24.03	24.23	24.40	25.65	26.86	28.24	1180	17
2-3 J.	23.75	24.38	24.73	24.90	26.11	27.47	29.06	604	14
4-5 J.	24.51	24.99	25.45	25.85	27.07	28.66	30.65	370	17
6-9 J.	24.75	25.63	26.16	26.59	27.94	29.43	30.97	591	17
10-19 J.	27.88	28.68	29.01	29.34	30.26	31.81	33.18	1066	16
20-29 J.	30.75	31.20	31.47	31.63	32.32	33.77	35.46	719	9
30 und mehr J.	31.18	31.45	31.59	31.81	32.75	34.32	36.24	667	5
Total	24.63	25.18	25.82	26.41	29.64	31.95	33.90	5197	25

6 Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene 2020 in E2

Für die Berechnung der branchenüblichen Mindeststandards im operativen Bereich des Postmarktes können die Antworten zu einzelnen Arbeitsbedingungen in Anlehnung an die sogenannten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberquoten¹⁹, wie sie im Rahmen von Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVEG) eines GAV zur Anwendung kommen, entsprechend nach Unternehmen und Arbeitnehmer gewichtet werden.²⁰

6.1 Mindeststandards nach Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteilen

Die Anlehnung beschränkt sich rein darauf, dass jeweils prozentuale Arbeitnehmer (Vollzeitäquivalente)- und Arbeitgeberanteile berechnet werden, welche über oder unter einem bestimmten Schwellenwert für Arbeitsbedingungen liegen. Die Berücksichtigung beider Anteile soll verhindern, dass eine Mehrheit von kleinen Firmen mit einer Minderheit von Arbeitnehmern oder eine Minderheit von Grossfirmen mit einer Mehrheit von Arbeitnehmern alleine für die Festlegung eines Mindeststandards massgebend ist.

Es ist jedoch an den kompetenten Organen zu entscheiden, welche Anteilsgrössen der Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer einen bestimmten Mindeststandard einhalten müssen, um diesen als solchen zu definieren. Die Erklärungen zu den nachfolgend erfassten Mindeststandards sind folglich rein beschreibender Natur und sind auch nicht als Empfehlungen des Autors zu verstehen.

Die Gewichtung der Antworten auf Betriebsebene (Mindest-Ferienanspruch nach Alter und Dienstalster) oder für Funktionsgruppen (Wöchentliche Regelarbeitszeit) erfolgt mit Hilfe der gelieferten und plausibilisierten Lohndaten im Rahmen der LSE 2020. Da nur sie ermöglicht, dem wie bereits erwähnt sehr unterschiedlichen Beschäftigungsgrad einzelner Funktionsgruppen oder von Beschäftigten in den Firmen Rechnung zu tragen.

6.2 Wöchentliche Regelarbeitszeit nach Funktionsgruppen

In der Abbildung 13 (S. 37) wird die wöchentliche Regelarbeitszeit bei einer Vollzeitanzahl der jeweiligen Funktionsgruppe der Grösse nach geordnet sowie die

¹⁹Unter *Quoren* versteht man ursprünglich die notwendige Anzahl Stimmen, die erreicht sein muss, damit eine Wahl oder Abstimmung Gültigkeit erlangt.

²⁰So müssen für die Ausdehnung eines Gesamtarbeitsvertrag mehr als die Hälfte aller Arbeitgeber und mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer, auf die der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages ausgedehnt werden soll, an diesem beteiligt sein. Die unterzeichnenden Arbeitgeber müssen überdies mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer beschäftigen. In Ausnahmen kann bei besonderen Situationen auf die Bedingung der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer verzichtet werden. Im Rahmen eines Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung nach Artikel 1a (erleichterte AVE) müssen die beteiligten Arbeitgeber mindestens 50 Prozent aller Arbeitnehmer beschäftigen (Art. 2 Ziff. 3 bis AVEG).

5% Perzentile (5, 10, 15 ... 90, 95) berechnet. Wie bereits erwähnt macht jede Firma eine Angabe pro Funktionsgruppe. Diese Perzentile können nach Anteil Unternehmen oder nach Anteil Beschäftigten (in VZÄ), den diese repräsentieren, berechnet werden.

Lesebeispiel für Abbildung 13, S. 37

Die Rote Linie mit Punkten entspricht dem Anteil der Unternehmen deren Wöchentliche Regelarbeitszeit über oder unter einem bestimmten Wert liegt. So ist ersichtlich, dass bei der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* für 10 % der Unternehmen die Wöchentliche Regelarbeitszeit unter 42 Stunden liegt Die blaue Linie mit Dreiecken entspricht dem Anteil der Beschäftigten in VZÄ, daraus wird ersichtlich, dass für 90% der Beschäftigten der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* die wöchentliche Arbeitszeit höchstens 42 Stunden beträgt.

Je nach Funktionsgruppen arbeiten 85-95% der Beschäftigten mit einer wöchentlichen Regelarbeitszeit von höchstens 42 Stunden (sh. Abbildung 13, S. 37).

In der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* arbeiten etwas mehr als die Hälfte der Firmen mit höchstens 42.5 Stunden. Etwas mehr als 40% der Firmen arbeiten über diesem Wert bis zu 45 Stunden. Ein Minderheit von unter 15% der Firmen arbeiten weniger als 42 Stunden.

Auf Ebene der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* sind es etwa 80% der Firmen, die höchstens 42 Stunden arbeiten. Ein Minderheit von rund 15% der Firmen haben eine wöchentliche Regelarbeitszeit von 45 Stunden. Es ist daran zu erinnern, dass gemäss gelieferten Lohndaten die effektive durchschnittliche Wochenarbeitszeit für diese Funktionsgruppe bei rund 9 Stunden liegt.

In der *Einfachen betrieblichen Logistikfunktion* arbeiten rund 2 von 3 Firmen (65%) höchstens 42.5 Stunden. Ein Drittel arbeitet mehr und bis zu 45 Stunden pro Woche.

Für den gesamten erhobenen operativen Bereich des Postmarktes arbeiten nur 10% der Beschäftigten 42.5 und mehr Stunden pro Woche. 35% der Unternehmen arbeiten insgesamt mindestens 44 Stunden pro Woche (sh. Abb. 14 oder Tab. 19, S. 38).

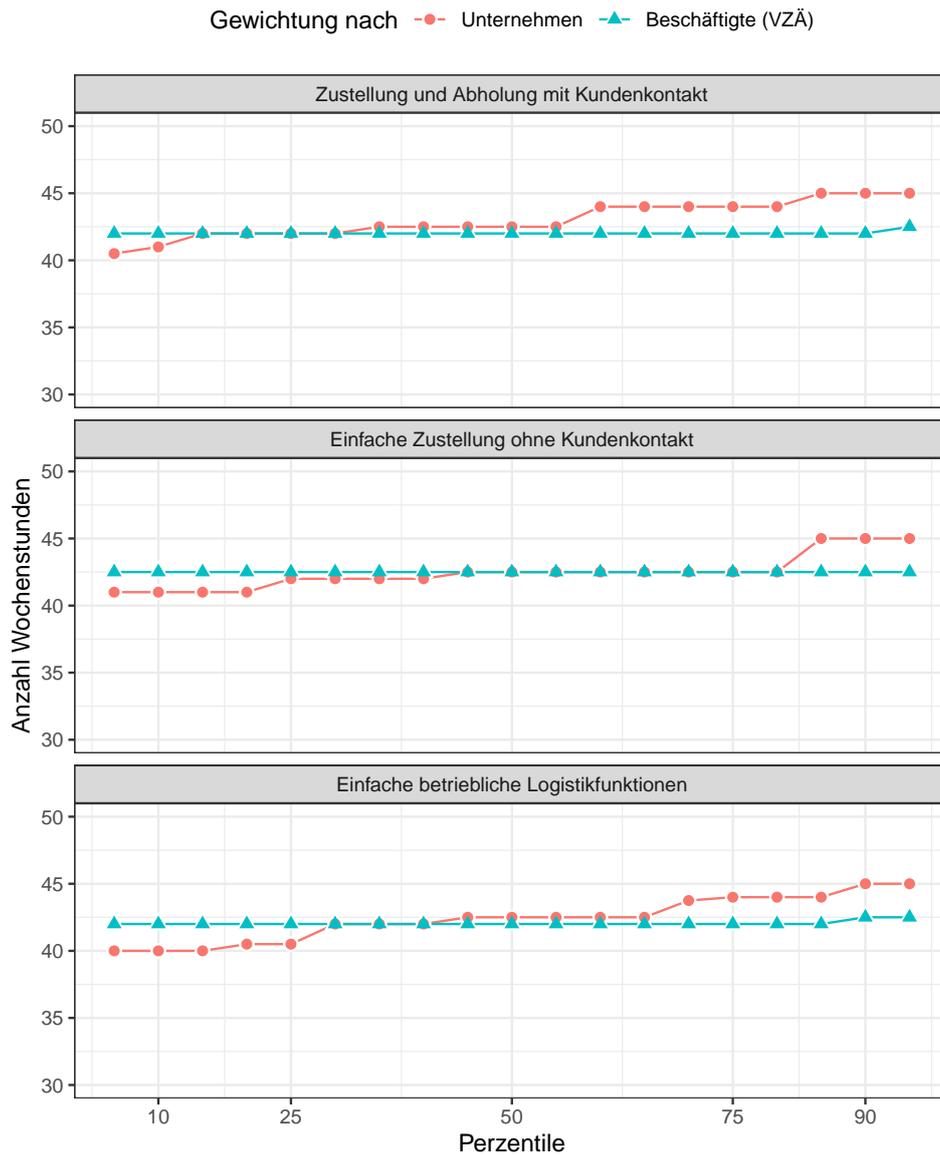


Abbildung 13: Wöchentliche Regelarbeitszeit nach Funktionsgruppen

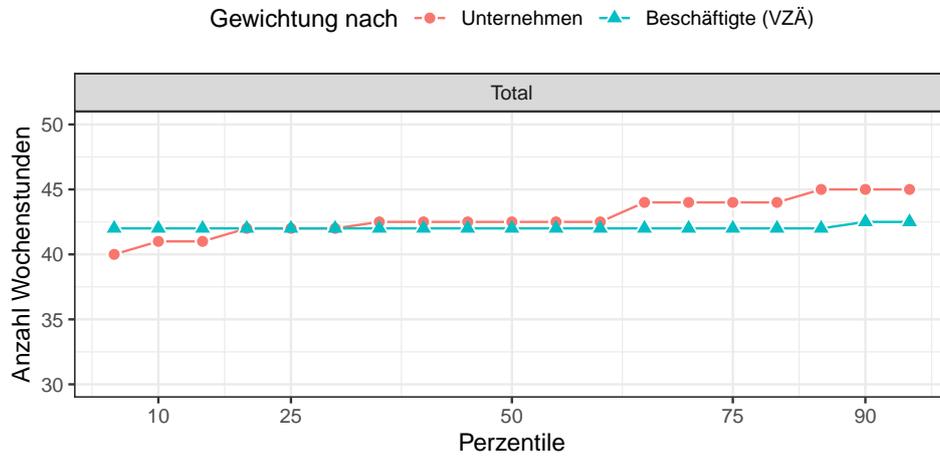


Abbildung 14: Wöchentliche Regelarbeitszeit im erhobenen Postmarkt 2020

Tabelle 19: Perzentile der wöchentlichen Regelarbeitszeit im erhobenen Postmarkt (Abb. 14)

Perzentile	Unternehmen	Beschäftigte (VZÄ)
5	40.0	42.0
10	41.0	42.0
15	41.0	42.0
20	42.0	42.0
25	42.0	42.0
30	42.0	42.0
35	42.5	42.0
40	42.5	42.0
45	42.5	42.0
50	42.5	42.0
55	42.5	42.0
60	42.5	42.0
65	44.0	42.0
70	44.0	42.0
75	44.0	42.0
80	44.0	42.0
85	45.0	42.0
90	45.0	42.5
95	45.0	42.5

6.3 Mindest-Ferienanspruch nach Alter und Dienstalter

Im Rahmen von E2 wurden die Firmen nach dem jährlichen Mindest-Ferienanspruch für vordefinierte Alters- und Dienstaltersgruppen der Angestellten im operativen

Bereich befragt. Wenn in der Firma der Mindest-Ferienanspruch in einer vordefinierten Gruppe variiert, dann wurde diese gebeten, jenen Mindestanspruch anzugeben, der in dieser für die Mehrheit der Angestellten zutrifft.

Analog zu den Antworten hinsichtlich wöchentlicher Regelarbeitszeit oben, werden diese Antworten nach Anzahl Firmen und Beschäftigten (VZÄ) analysiert.

6.3.1 Alter

Der jährliche Mindest-Ferienanspruch in Tagen auf Firmenebene wurde für folgenden Altersgruppen erhoben.

- weniger als 20 Jahre, Tab. 20;
- 20-49 Jahre, Tab. 21 u. Abb. 15;
- 50-59 Jahre, Tab. 22 u. Abb. 16;
- 60 und mehr Jahre, Tab. 23 u. Abb. 17.

weniger als 20 Jahre

Gemäss Tabelle 20 gaben 16 von 69 Firmen²¹ mit 20 respektive 24 Ferientage pro Jahr an, dass sie Personen im Alter von weniger als 20 Jahren nicht den gesetzlichen Mindestanspruch von 5 Wochen (25 Tagen) gewähren (OR, Art. 329a Abs. 1). Diese Firmen entsprechen aber nur 2.6% der Beschäftigten. Es ist nicht auszuschliessen, dass eine solche Antwort auch dadurch entsteht, dass diese Firmen keine Personen im Alter unter 20 Jahren beschäftigen und dass dadurch die gesetzliche Vorgabe ignoriert wird. In der Tat lieferten in der Erhebung nur 9 Firmen Löhne für 162 Personen (0.6%), die unter 20 Jahre alt sind (sh. Tab. 11, S. 24).

Mit 76.8% gaben drei Viertel der Firmen, welche 97.4% der Beschäftigten entsprechen, mindestens 25 Tage als Mindestferienanspruch für diese Kategorie an. Auf eine graphische Abbildung der Tabelle 20 wurde hier verzichtet.

Tabelle 20: Mindestferienanspruch, Alter weniger als 20

Tage/Jahr	Unternehmen, (N=69)			Beschäftigte (VZÄ)		
	N	%	kum. %	VZÄ	%	kum. %
20	15	21.7	100.0	421.6	2.6	100.0
24	1	1.4	78.3	2.7	0.0	97.4
25-30	53	76.8	76.8	15 754.6	97.4	97.4

²¹Eine kleine Unternehmung mit einer halben Vollzeitstelle (0.5 VZÄ) gab für Personen im Alter von *weniger als 20 Jahren* den Wert 0 als Anzahl Ferientage an. Diese wurde, da unplausibel, für diese Antwort ausgeschlossen.

20-49 Jahre

In etwas weniger als 2 von 3 Firmen (64.3%) sind die gesetzlichen 20 Ferientage pro Jahr üblich, diese entsprechen 14.8% der Beschäftigten. 84.8% der Beschäftigten in dieser Altersgruppe profitieren von mindestens 25 Tagen, diese stammen aus rund jedem vierten Unternehmen (28.6%, Tabelle 21 u. Abb. 15). Gemäss gelieferten Daten der LSE 2020 repräsentieren die 20-49 Jährigen 55% und somit mehr als die Hälfte der Beschäftigten (sh. Tab. 11, S. 24).

Tabelle 21: Mindestferienanspruch, Alter 20 bis 49

Tage/Jahr	Unternehmen (N=70)			Beschäftigte (VZÄ)		
	N	%	kum. %	VZÄ	%	kum. %
20	45	64.3	100.0	2 395.8	14.8	100.0
23	2	2.9	35.7	3.0	0.0	85.2
24	3	4.3	32.9	65.3	0.4	85.2
25-30	20	28.6	28.6	13 715.1	84.8	84.8

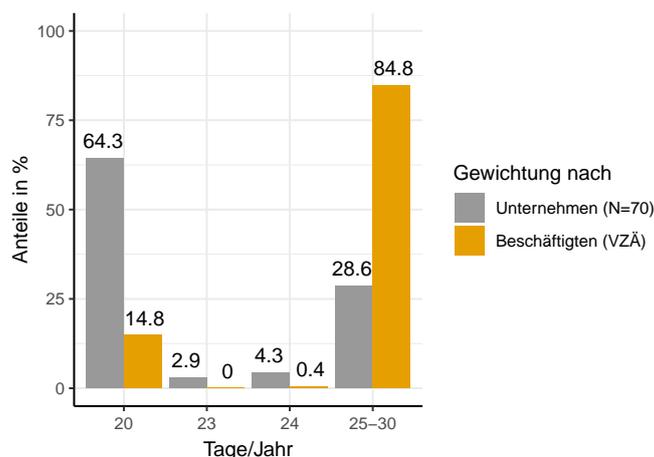


Abbildung 15: Mindestferienanspruch, Alter 20 bis 49

50-59 Jahre und Alter ab 60 Jahren

75.4% der Unternehmen gewähren ihren Angestellten ab 50 bis 59 Jahren mit mindestens 25 Ferientagen eine Woche mehr Ferien als der gesetzliche Anspruch (sh. Tab. 22 sowie Abb. 16). Diese Unternehmen repräsentieren 92% der Beschäftigten im operativen Bereich. Ab 60 Jahren sind es 81.1% der Unternehmen mit 97.6% der Beschäftigten (sh. Tab. 23 sowie Abb. 17).

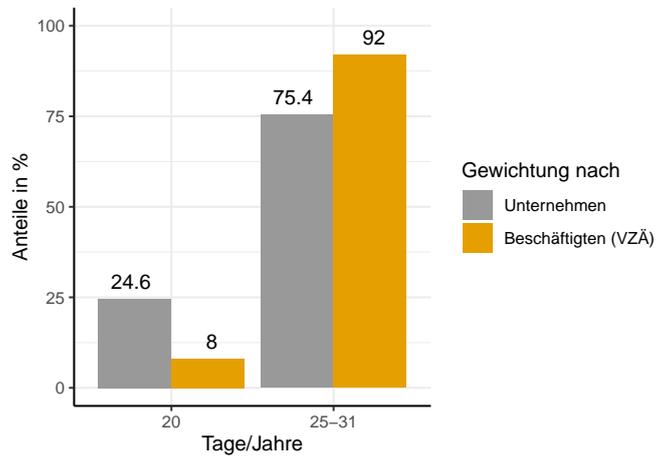


Abbildung 16: Mindestferienanspruch, Alter 50 bis 59

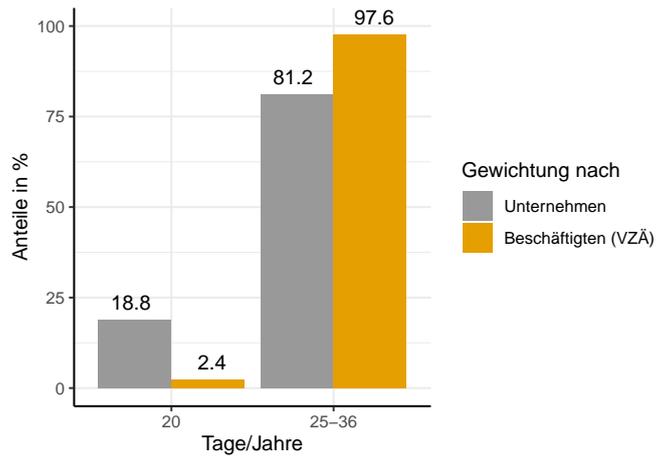


Abbildung 17: Mindestferienanspruch, Alter ab 60

Tabelle 22: Mindestferienanspruch, Alter 50 bis 59

Tage/Jahr	Unternehmen, (N=69)			Beschäftigte (VZÄ)		
	N	%	kum. %	VZÄ	%	kum. %
20	17	24.6	100.0	1 293.4	8.0	100.0
25-31	52	75.4	75.4	14 885.4	92.0	92.0

Tabelle 23: Mindestferienanspruch, Alter ab 60

Tage/Jahr	Unternehmen, (N=69)			Beschäftigte (VZÄ)		
	N	%	kum. %	VZÄ	%	kum. %
20	13	18.8	100.0	395.0	2.4	100.0
25-36	56	81.2	81.2	15 783.8	97.6	97.6

6.3.2 Dienstalter

Auch für Dienstaltersgruppen mussten die Firmen den jährlichen Mindestferienanspruch angeben. Das Dienstalter 0 steht für Angestellte, welche weniger als ein Jahre in der Firma tätig sind. Im Voraus ist zu erwähnen, dass rund 9 von 10 Angestellten (VZÄ, 89.4%-91.7% je nach Dienstaltersgruppe) in Firmen arbeiten, die, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, mindestens 25 Ferientage gewähren. Der Fokus liegt daher in der folgenden Analyse auf der Variation der Arbeitgeberanteile, welche eine bestimmte Anzahl von Ferientagen nach Dienstaltersgruppen gewähren, wobei es sich hier um Arbeitgeber geringerer Firmengrösse handelt, da sich der Anteil der Beschäftigten bei ansteigender Anzahl Unternehmen in den Dienstaltersgruppen kaum erhöht.

- 0-4 Dienstjahre, Tab. 24 u. Abb. 18;
- 5-9 Dienstjahre, Tab. 25 u. Abb. 19;
- 10-19 Dienstjahre, Tab. 26 u. Abb. 20;
- 20 und mehr Dienstjahre, Tab. 27 u. Abb. 21.

0-4 Dienstjahre

In zwei von drei Firmen (67.2%) mit 9.7% der Beschäftigten (VZÄ) entspricht der Ferienanspruch mit 20 Tagen dem gesetzlichen Minimum. In etwas mehr als einem Viertel der Firmen (27.9%), mit rund 9 von 10 Angestellten (89.4%, VZÄ), werden für die Dienstaltersgruppen mit weniger als 5 Jahren Betriebszugehörigkeit mindestens 25 Tage Ferien gewährleistet (sh. Tab. 24 u. Abb. 18).

Tabelle 24: Mindestferienanspruch, 0-4 Dienstjahre

Tage/Jahr	Unternehmen, (N=61)			Beschäftigte (VZÄ)		
	N	%	kum. %	VZÄ	%	kum. %
1	1	1.6	100.0	148.7	0.9	100.0
20	41	67.2	98.4	1 548.4	9.7	99.1
24	2	3.3	31.1	3.7	0.0	89.4
25-30	17	27.9	27.9	14 336.5	89.4	89.4

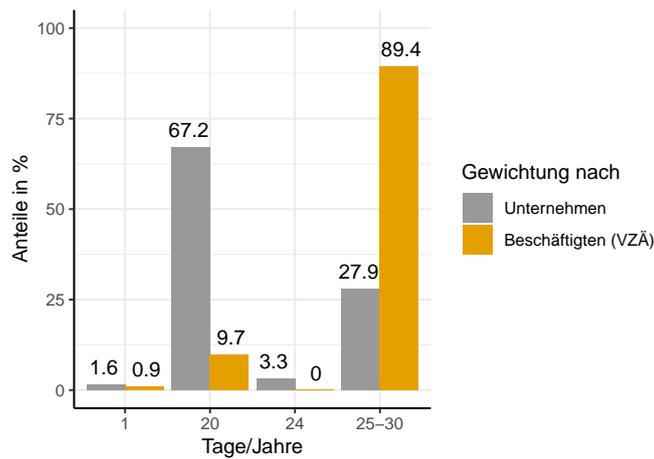


Abbildung 18: Mindestferienanspruch, 0-4 Dienstjahre

5-9 Dienstjahre

Im Vergleich zur vorherigen Dienstaltersgruppe steigt der Anteil der Firmen, welche mindestens 25 anstelle des gesetzlichen Minimums von 20 Ferientagen gewähren, nur leicht von nämlich 27.9% auf 33.3% der Firmen. Ein klare Mehrheit der Firmen gewährt auch hier das gesetzliche Minimum (sh. Tab. 25 u. Abb. 19).

Tabelle 25: Mindestferienanspruch, 5-9 Dienstjahre

Tage/Jahr	Unternehmen, (N=60)			Beschäftigte (VZÄ)		
	N	%	kum. %	VZÄ	%	kum. %
3	1	1.7	100.0	148.7	0.9	100.0
20	38	63.3	98.3	1 257.6	7.8	99.1
24	1	1.7	35.0	2.7	0.0	91.2
25-30	20	33.3	33.3	14 628.0	91.2	91.2

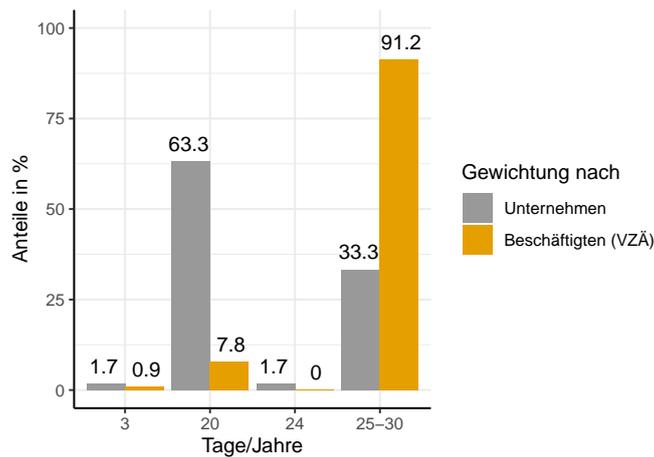


Abbildung 19: Mindestferienanspruch, 5-9 Dienstjahre

10-19 Dienstjahre, 20 und mehr Dienstjahre

Im Vergleich zur vorherigen Dienstaltersgruppe steigt der Anteil der Firmen, welche mindestens 25 anstelle des gesetzlichen Minimums von 20 Ferientage gewähren, von 33.3% auf 43.3% (10-19 Dienstjahre, sh. Tab. 26 u. Abb. 20) respektive auf 50.0% (30 von 60 antwortenden Firmen) für Personen mit *20 und mehr Dienstjahren* (sh. Tab. 27 u. Abb. 21). Wird die Angabe “5 Tage/Jahr” (Tab. 26) als Anzahl bezahlte Tage über dem gesetzlichen Minimum bewertet oder als unplausibel, da nicht klar zuteilbar, ausgeschlossen, so liegt der Anteil leicht über 50.0%.

Hier ist erwähnenswert, dass gemäss gelieferten Lohndaten nur 24 von 70 Firmen effektiv über Beschäftigte im operativen Bereich mit *20 und mehr Dienstjahren* verfügen.

Tabelle 26: Mindestferienanspruch, 10-19 Dienstjahre

Tage/Jahr	Unternehmen, (N=60)			Beschäftigte (VZÄ)		
	N	%	kum. %	VZÄ	%	kum. %
5	1	1.7	100.0	148.7	0.9	100.0
20	33	55.0	98.3	1 220.2	7.6	99.1
25-31	26	43.3	43.3	14 668.0	91.5	91.5

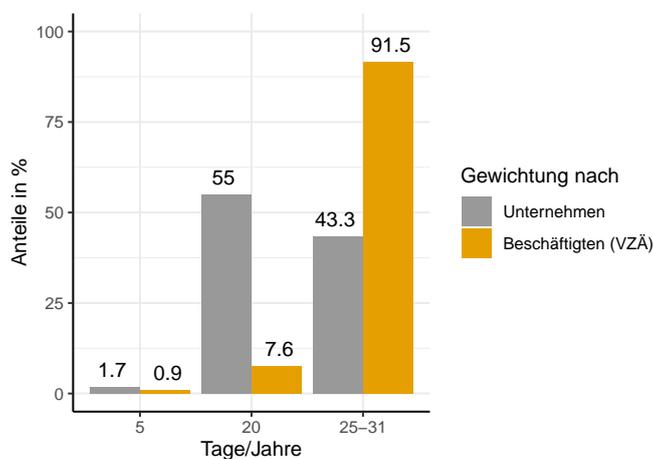


Abbildung 20: Mindestferienanspruch, 10-19 Dienstjahre

Tabelle 27: Mindestferienanspruch, 20 und mehr Dienstjahre

Tage/Jahr	Unternehmen, (N=60)			Beschäftigte (VZÄ)		
	N	%	kum. %	VZÄ	%	kum. %
5	1	1.7	100.0	148.7	0.9	100.0
20	29	48.3	98.3	1 186.6	7.4	99.1
25-31	30	50.0	50.0	14 701.6	91.7	91.7

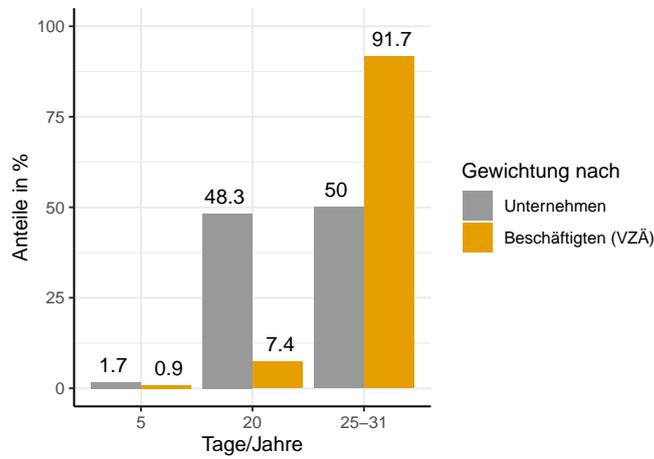


Abbildung 21: Mindestferienanspruch, 20 und mehr Dienstjahre

7 Berechnung der üblichen Löhne 2020 mit E2

In diesem Abschnitt werden mit Hilfe der individuellen Lohndaten Einstiegsgehälter für die Funktionsgruppen *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt*, *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* und *Einfache betriebliche Logistikfunktionen* berechnet.

Es stellt sich jedoch die berechnete Frage, ob die *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* nicht als eigener Markt betrachtet werden sollte, da sich diese aufgrund des Anforderungsprofils, des geringen lohnbestimmenden Einflusses des Alters (Annäherung für die Erfahrung), des Dienstalters (firmenspezifische Erfahrung) sowie des kleinen Beschäftigungsgrades von den anderen beiden Funktionsgruppen klar unterscheidet. Zudem konzentriert sich diese in Firmen, die zum grossen Teil keine anderen Funktionsgruppen beschäftigen.

In einem ersten Schritt wird kurz die Methode vorgestellt so wie die wichtigsten Parameter der Lohngleichung und in einem zweiten Schritt werden die damit berechneten Lohnprofilbeispiele präsentiert.

7.1 Die Methode der Lohngleichung

Die für diese Studie angewandte Methode zur Berechnung von branchenüblichen Löhnen wurde bereits im Detail in der im Januar 2010 veröffentlichten Studie zum liberalisierten *Paketmarkt* dargestellt. Wir erlauben uns daher wie angekündigt, diese nur kurz darzustellen und beschränken uns auf den Beschrieb der notwendigen Anpassung für die Daten von 2020. Für Vertiefungen verweisen wir auf den damaligen *Bericht für branchenüblichen Arbeitsbedingungen im liberalisierten Paketmarkt*²². Die für die Berechnung benutzte detaillierte Lohngleichung, auf die wir bei Gelegenheit verweisen, befindet sich im Anhang dieser Studie.

Die im Rahmen der Flankierenden Massnahmen zur Bekämpfung von Lohndumping im privaten Sektor mit Hilfe von *Online-Lohnrechnern*²³ angewandte Methode der Lohngleichung wurde an der Universität Genf (Prof. Yves Flückiger) in Zusammenarbeit mit dem Genfer Arbeitsmarkt-Monitoring (Observatoire genevois

²²siehe Kapitel 3 zur Methode (S. 12) und Anhang A zur Anwendung (S. 50) im *Bericht zu branchenüblichen Arbeitsbedingungen im liberalisierten Paketmarkt*, Januar 2010. Internet: https://www.postcom.admin.ch/inhalte/PDF/Divers/paketmarkt2008_7jan2010.pdf, besucht am 12. Mai 2022.

²³siehe die von R. Graf 2021 für das SECO und den *Schweizerischen Gewerkschaftsbund* (SGB) entwickelten Lohnrechner: www.entsendung.admin.ch/Lohnrechner respektive www.lohnrechner.ch. Diese interaktiven Anwendungen ermöglichen, für ein detailliertes Anstellungsprofil eine branchenübliche Lohnspanne ökonomisch zu schätzen. Diese kann von den zuständigen Behörden als Lohn-Referenzwert im Rahmen der Überprüfung von üblichen Arbeitsbedingungen in Branchen, für die kein Gesamtarbeitsvertrag mit Bestimmungen über Mindestlöhne vorliegt, genutzt werden.

du march du travail - OGMT) entwickelt.²⁴

Die klassische Methode, in der eine Statistik der Löhne aller Angestellten, die bestimmten Merkmalen entsprechen, erstellt wird, hat gegenüber der Lohngleichungsmethode den Nachteil, dass die Anzahl der Löhne schnell für eine zuverlässige Berechnung zu gering wird, sobald nur schon ein spezifisches Alter, Dienstalter sowie ein weiteres Merkmal definiert wird.

Die Lohngleichungsmethode stellt den beobachteten Lohn in Zusammenhang mit lohnbestimmenden Merkmalen und isoliert und misst aufgrund der gesamten Datenstruktur über eine Regressionsverfahren den Einfluss der einzelnen Merkmale, welche als Koeffizienten in eine Lohngleichung gesetzt werden können. Mit dieser können dann die Löhne für ein bestimmtes Profile berechnet werden.

7.2 Der Unternehmenseffekt

Die Löhne unterscheiden sich aber nicht nur aufgrund persönlicher lohnbestimmender Merkmale wie in unserem Falle der Funktionsgruppe, des Alters und des Dienstalters, da diesbezüglich identische Angestellte, je nach Unternehmen sehr verschieden entlohnt werden können.

Dieser Tatsache wird mit der Integration eines Unternehmenseffektes für jede Firma Rechnung getragen. Er erfasst und misst den durchschnittlichen Einfluss spezifischer Unternehmensmerkmale, die unabhängig von den erfassten persönlichen Merkmalen der Angestellten sind. Dieser besteht aus drei Hauptbestandteilen:

- An erster Stelle steht der Effekt, der an die Region gebunden ist, in der das Unternehmen tätig ist. So zahlen hinsichtlich Branche und Grösse identische Unternehmen je nach Region unterschiedliche Löhne an Beschäftigte mit gleichem Anstellungsprofil.
- An zweiter Stelle steht der Unternehmenseffekt, der auf die Grösse des Unternehmens zurückzuführen ist. In der Regel zahlen grosse Unternehmen höhere Löhne als kleine.
- An dritter Stelle steht die Lohnpraxis des Unternehmens verglichen mit jener von Unternehmen mit gleicher Grösse.

Diese firmenspezifischen Lohnunterschiede (Effekte) werden der Grösse nach geordnet und mit der Firmengrösse (Anzahl vollzeitäquivalenter Stellen, VZÄ) gewichtet, um dem Markteinfluss der Firma Rechnung zu tragen. Dies erlaubt die

²⁴mehr dazu siehe "Vorschlag für eine Berechnung der orts- und branchenüblichen Löhne", Observatoire genevois du Marché de travail (OGMT), Ed. Office cantonal de la statistique (OCSTAT), Genf 2003.

Berechnung einer üblichen Lohnspanne mit Hilfe von Lohnschwellenwerten, welche Prozentanteile der Beschäftigten (VZÄ) in den am wenigsten von den am meisten zahlenden Unternehmen trennen und dies unabhängig von der Firmengrösse. Ein solches Vorgehen hat den Vorteil, dass nicht die Angabe der Firmengrösse für die Berechnung der üblichen Lohnspanne massgebend ist, sondern der firmenspezifische Lohnunterschied. Firmen, die bei identischen Profilen (Funktion, Alter und Dienstalter) durchschnittlich mehr bezahlen, bilden folglich die oberen Schwellenwerte und Firmen mit geringeren Löhnen die unteren Schwellenwerte ab.

Es ist wichtig zu verstehen, dass die berechneten Lohnschwellen die Löhne angeben, die eine Person bei identischem Profil in einem schlechter oder besser entlohnendem Unternehmen erhalten würde, je nachdem welche Schwelle in Prozenten als Referenz gewählt wird.

So verdienen im Durchschnitt und bei identischem Profil (Funktionsgruppe, Alter und Dienstalter) 10% der Angestellten in den am meisten zahlenden Unternehmen im operativen Bereich des erfassten Postmarktes 35.9% mehr als die 10% der Angestellten in den am wenigsten zahlenden Firmen (sh. Abbildung 22 im Anhang S. 56).

Bei nachfolgenden Anstellungsprofilen werden die Löhne mit Hilfe der Lohngleichung durch die Addierung der erwähnten Einflüsse (Koeffizienten) geschätzt (sh. Gleichung 1, S. 54 und Tabelle 34 der Koeffizienten, Modell *FElm2020*, S. 55 im Anhang).

7.3 Tiefste Löhne in der Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt

Diese Koeffizienten werden als prozentuale Abweichungen zu einem Referenzmerkmal berechnet. Werden mehrere Merkmale wie in unserem Falle die Funktionsgruppe, das Alter (Annäherung für die Berufserfahrung) und das Dienstalter (firmenspezifische Erfahrung) berücksichtigt, so bilden diese ein Referenzprofil.

In der berechneten Lohngleichung (siehe Modell *FElm2020* mit Unternehmenseffekten, *Fixed Effects*, in der Tabelle 34 des Anhangs S. 55) wird zum Beispiel ersichtlich, dass, bei sonst identischem Profil, Angestellte in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* 7.9% (-0.083*)²⁵ weniger verdienen als jene in der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt*, die als Referenzmerkmal dient. Diese Aussage bezieht sich auf die Durchschnittsunternehmung (Unternehmensfekt=0).

Da für die Tätigkeit *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* die Löhne gegen-

²⁵Die für dieses Verfahren gebräuchliche logarithmische Umwandlung erlaubt, den isolierten mittleren Einfluss der einzelnen Faktoren auf das Gehalt in relativen Begriffen, das heisst in Prozenten auszudrücken. Es muss jedoch präzisiert werden, dass dies vor allem bei kleinen Logarithmus-Werten bis zu etwa + 0.3 zutrifft. Bei grösseren respektiv kleineren Werten sollte folgende Umrechnung getätigt werden: Prozentwert= $\exp(\text{Logarithmuswert})-1$.

über den anderen Funktionsgruppen weder mit steigendem Alter noch Dienstalter wachsen (siehe Abb. 23 respektive Abb. 24 im Anhang, S.57), wird der Unternehmenseffekt in Firmen, in welchen diese Funktionsgruppe und die damit verbundene Lohnpraxis hinsichtlich Alter und Dienstalter vorherrscht, negativ, weil deren Beschäftigten bei identischem Alter und Dienstalter im Vergleich zu anderen Firmen weniger verdienen.

Die nach Grösse geordneten Unternehmenseffekte dieser Firmen bilden folglich die Schwellenwerte am unteren Rand der Lohnverteilung. Wird ein alternatives Modell ohne Unternehmenseffekte gerechnet (siehe Modell *lm2020* in der Tabelle 34 S. 55), so liegt der durchschnittliche Unterschied zwischen diesen zwei Funktionsgruppen bei -30.2% (-0.36***), weil dieser nicht mehr vom Unternehmenseffekt der Firmen absorbiert wird. Beim Vergleich der beiden Modelle *lm2020* und *FElm2020* wird auch ersichtlich, dass sich der Einbezug der Unternehmenseffekte nur signifikant auf den Koeffizienten der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* auswirkt.

7.4 Einfache betriebliche Logistikfunktionen verdienen 5.9% weniger als die Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt

Unter den Funktionsgruppen verdienen *Einfache betriebliche Logistikfunktionen* bei sonst identischen Bedingungen 5.9% (-0.057***) weniger als die *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* (Referenzmerkmal). In der Postmarktstudie von 2017 (basierend auf der Lohnstrukturhebung 2016) verdienten die *Sortier-Mitarbeiter* 2.0% mehr als *Fahrer/Zusteller*. Hier ist jedoch zu präzisieren, dass damals die *Einfache Zustellung ohne Kundenkontakt* nicht als eigene Kategorie existierte und wie bereits erwähnt, der Begriff *Sortier-Mitarbeiter* nicht explizit wie in der aktuellen Definition nur *Einfache betriebliche Logistikfunktionen* umfasst²⁶.

7.5 Berufserfahrung (Alter) und Dienstalter

Das Alter der erfassten Personen wird als Ersatzgrösse für die Berufserfahrung (Alter-15 Jahre) gewählt, welche von der Erhebung nicht erhoben wird. Damit sollen die im Verlaufe der vergangenen Berufsjahre auf dem Arbeitsmarkt erworbenen Kompetenzen berücksichtigt werden. Das Alter erfasst natürlich keine Absenzperioden vom Arbeitsmarkt. Die Schätzung der Parameter erfolgt für die Erhebung 2020 in kubischer Form, dies ermöglicht eine bessere Erfassung des nicht linearen Effekts des Alters. Die Abbildung 25 im Anhang (S. 58) zeigt auf, dass der jährliche Lohnzuwachs (Steigung der Kurve) mit zunehmender Erfahrung abflacht. So wachsen die Löhne in den ersten zehn Jahren jährlich rund 1.2% und in den Jahren 10-20 im Schnitt nur noch rund 0.4% pro Jahr.

²⁶siehe dazu auch Ausführungen auf Seite 23 unten.

Der isolierte und jährliche Lohnzuwachs des Dienstalters beträgt zwar in den ersten zehn Jahren auch rund 1.2% flacht jedoch danach stetig ab (sh. Abb. 26 im Anhang, S. 58).

7.6 Lohnprofile mit Alter 20

Die Lohngleichungs-Methode erlaubt unter Berücksichtigung der Unternehmenseffekte eine Lohnspanne für ein X-beliebiges Anstellungsprofil zu berechnen. Hier muss jedoch beachtet werden, dass die sogenannten ökonometrischen Schätzungen für Profile aussagekräftiger sind, wenn diese vorhandenen und möglichst vielen Anstellungsprofilen ähnlich sind oder mit anderen Worten, wenn für diese Dateninformationen dicht vorliegen. So macht es z.B. keinen Sinn Löhne für Angestellte unter 20 Jahren zu schätzen, da nur 0.6% der Personen unter 20 Jahre alt sind und diese quasi keinen Einfluss auf die geschätzten Parameter haben.

In nachfolgenden Beispielen wurden für jedes Anstellungsprofil eine Lohnverteilung mit Hilfe der Lohngleichung und den Lohnschwellen der Unternehmenseffekten berechnet. Da vor allem Löhne für Neueinstellungen und Personen mit potenziell wenig Berufserfahrung interessieren, wurde das Dienstalter für alle Profile auf 0 gesetzt²⁷ und in einer ersten Serie von Profilen für die drei Funktionsgruppen das Alter auf 20 Jahre (sh. ab Tabelle 28, S. 52). Für eine zweite Serie wurde das Alter auf 25 gesetzt (sh. ab Tabelle 31, S. 53), da das Alter nur bei 5% der Beschäftigten bei 24 Jahren oder darunter liegt.

Bei der Interpretation der Schwellenwerte ist zu beachten, dass Werte (Unternehmenseffekte) im Bereich der 10%-Schwelle von Unternehmen stammen die mehrheitlich und ausschliesslich nur Personen in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* beschäftigen (siehe dazu auch letzter Paragraph im Abschnitt 7.3).

Lesebeispiel für die Tabelle 28 unten

In der Tabelle 28 wird das Lohnprofil eines 20-jährigen in der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* mit weniger als einem Dienstjahr (Dienstjahr=0) dargestellt.

Schliesst man, ceteris paribus, die am wenigsten bezahlenden Firmen mit 15% der Beschäftigten aus, so wird in den restlichen Firmen für die *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* bei einer 42-Stundenwoche mindestens ein *standardisierter Monatslohn ohne Zulagen* von mindestens CHF 4 178 bezahlt (MBLSOZ, Definition sh. Abschnitt 4.1.1, S. 20.).

Beschäftigte in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* mit diesem Profil (Lesebeispiel) verdienen an der 15% Schwelle CHF 3 845 (sh. Tab. 29), das heisst im Durchschnitt 7.9% weniger als in der *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt*.

²⁷Dies entspricht Angestellten, die weniger als 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind.

Es ist darauf hinzuweisen, dass der grösste Unterschied aufgrund der Unternehmenseffektverteilung, die über alle Profile angewandt wird, mit 21.4% zwischen der 10% und 25% Schwelle zu beobachten ist (sh. Erläuterungen vorheriger Abschnitt 7.2 und Abb. 22 im Anhang, S. 56).

Bezieht man sich auf die 25% Schwelle, so erhalten gemäss Modell drei von vier Beschäftigten mit *Einfachen betrieblichen Logistikfunktion* mehr als CHF 4 304 bei einer Vollzeitbeschäftigung von 42h pro Woche (siehe Tabelle 30).

Tabelle 28: Lohnprofil: Zustellung und Abholung mit Kk., Alter=20, Dienstjahre=0

Berechnung für	Schwellen MBLSOZ (42h)						
	10%	15%	20%	25%	50%	75%	90%
Monatslohn	3 583	4 178	4 512	4 557	4 644	4 729	4 867
Stundenlohn	19.69	22.96	24.79	25.04	25.52	25.98	26.74

Tabelle 29: Lohnprofil: Einfache Zustellung ohne Kk., Alter=20, Dienstjahre=0

Berechnung für	Schwellen MBLSOZ (42h)						
	10%	15%	20%	25%	50%	75%	90%
Monatslohn	3 297	3 845	4 152	4 193	4 273	4 351	4 478
Stundenlohn	18.12	21.13	22.81	23.04	23.48	23.91	24.60

Tabelle 30: Lohnprofil: Einfache betriebliche Logistik, Alter=20, Dienstjahre=0

Berechnung für	Schwellen MBLSOZ (42h)						
	10%	15%	20%	25%	50%	75%	90%
Monatslohn	3 384	3 946	4 261	4 304	4 386	4 466	4 597
Stundenlohn	18.59	21.68	23.41	23.65	24.10	24.54	25.26

7.7 Lohnprofile mit Alter 25

Drei von vier Beschäftigten erhalten für die *Zustellung und Abholung mit Kundenkontakt* mindestens CHF 4 749, (sh. 25% Schwellen der Tabelle 31).

Beschäftigte in der *Einfachen Zustellung ohne Kundenkontakt* gleichen Alters und mit einem Dienstalter von ebenfalls weniger als einem Jahr verdienen an der 10% Schwelle CHF 3 436 (CHF 18.88) und an der 25% Schwelle CHF 4 370 (CHF 24.01). (sh. Tabelle 32).

Drei von vier Angestellten mit *Einfachen betrieblichen Logistikfunktionen* erhalten gemäss Modell mit 25 Jahren mehr als CHF 4 485 (sh. 25% Schwelle in Tabelle 33).

Tabelle 31: Lohnprofil: Zustellung und Abholung mit Kk., Alter=25, Dienstjahre=0

Berechnung für	Schwellen MBLSOZ (42h)						
	10%	15%	20%	25%	50%	75%	90%
Monatslohn	3 734	4 354	4 702	4 749	4 839	4 928	5 071
Stundenlohn	20.52	23.92	25.84	26.09	26.59	27.08	27.86

Tabelle 32: Lohnprofil: Einfache Zustellung ohne Kk., Alter=25, Dienstjahre=0

Berechnung für	Schwellen MBLSOZ (42h)						
	10%	15%	20%	25%	50%	75%	90%
Monatslohn	3 436	4 006	4 326	4 370	4 453	4 534	4 667
Stundenlohn	18.88	22.01	23.77	24.01	24.47	24.91	25.64

Tabelle 33: Lohnprofil: Einfache betriebliche Logistik, Alter=25, Dienstjahre=0

Berechnung für	Schwellen MBLSOZ (42h)						
	10%	15%	20%	25%	50%	75%	90%
Monatslohn	3 526	4 112	4 440	4 485	4 570	4 654	4 790
Stundenlohn	19.37	22.59	24.40	24.64	25.11	25.57	26.32

Anhang

Die angewandte Lohngleichung im Postmarkt

Die Übertragung der Lohngleichungs-Methode auf den Postmarkt ergibt folgendes Modell (*FElm2020*)

$$\begin{aligned} \ln MBLSOZ = & \quad (1) \\ & + \beta_{ERFAHRUNG1} X_{ERFAHRUNG} + \beta_{ERFAHRUNG2} X_{ERFAHRUNG}^2 \\ & + \beta_{ERFAHRUNG3} X_{ERFAHRUNG}^3 \\ & + \beta_{DIENSTJA1} X_{DIENSTJA1} + \beta_{DIENSTJA2} X_{DIENSTJA1}^2 \\ & + \beta_{DIENSTJA3} X_{DIENSTJA1}^3 \\ & + \beta_{FUNKTIONSGR} X_{FUNKTIONSGRGR} + \delta_f D_f + \varepsilon \end{aligned}$$

wobei

$\ln MBLSOZ$ = **Beobachteter** standardisierter und logarithmierter Lohn

α = Konstante (a), Einstiegslohn

$X_{ERFAHRUNG}$ = Alter-15

$X_{FUNKTIONSGR}$ = Funktionsgruppen

δ_f = Unternehmenseffekt der Firma f

ε = Fehlerterm

Aussagekraft des gesamten Modells

Das Modell (inklusive der Unternehmenseffekte) vermag 90.0% (0.898) der beobachteten Lohnvarianz zu erklären (siehe *Adjusted R²* von *FElm2020*²⁸ unten in der Tabelle). Die Erfahrung hat gezeigt, dass dieser Wert für ähnliche Modelle mit Unternehmenseffekten je nach Branche zwischen 60%-90% liegt.

²⁸Die Statistik *Adjusted R²* steht für die relative Erklärungsleistung des gesamten Lohnmodells in Bezug auf die beobachtete Lohnstreuung (Varianz) im Postmarkt. Die Werte dieses statistischen Indikators liegen zwischen 0 und 1 und müssen in Prozenten interpretiert werden. Sie repräsentiert dementsprechend den prozentualen Anteil der Lohnstreuung, welcher durch die ins Lohnmodell integrierten Parameter erklärt wird.

Tabelle 34: Koeffizienten der Lohngleichung

Erklärende Variablen	Erklärte Variable	
	log(MBLSOZ, 42h)	
	lm2020	FElm2020
Einf. Zustellung ohne Kk. (Ref.: Zust./Abhol. mit Kk.)	-0.360*** (0.002)	-0.083* (0.045)
Einfache betriebliche Logistik	-0.052*** (0.001)	-0.057*** (0.008)
Erfahrung (Alter-15)	0.013*** (0.001)	0.014*** (0.001)
Erfahrung quadriert/1000	-0.413*** (0.025)	-0.425*** (0.039)
Erfahrung kubisch/1000	0.004*** (0.0003)	0.004*** (0.0004)
Dienstalter	0.014*** (0.0003)	0.012*** (0.001)
Dienstalter quadriert/1000	-0.183*** (0.016)	-0.173*** (0.040)
Dienstalter kubisch/1000	-0.0001 (0.0002)	0.0001 (0.001)
Constant	8.373*** (0.005)	
Observations	25,849	25,849
R ²	0.812	0.900
Adjusted R ²	0.812	0.898
Residual Std. Error	0.061 (df = 25840)	0.045 (df = 25522)

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

FElm2020: Die Konstante der Durchschnittsfirma mit dem Unternehmenseffekt=0 beträgt 8.353

Regionalisierte Unternehmenseffekte

Für die Berechnung der Lohngleichung wurden wie für die vorherigen Ergebnisse 70 Unternehmen berücksichtigt. Um zu verhindern, dass wenig aussagekräftige Unternehmenseffekte berechnet werden, da sie auf zu wenig Lohndaten beruhen, wurden Firmen mit weniger als 5 Beschäftigten nach Kantonen gruppiert. Firmen, die über Arbeitsstätten an verschiedenen Postleitzahlen verfügen, wurden nach Bezirken aggregiert, dies erlaubt der möglichen regionalen Lohnpolitik von grösseren Firmen Rechnung zu tragen und somit eine regionale und verfeinerte Streuung der Firmeneffekte zu erhalten. Anstelle von 70 Firmeneffekten beruht die Berechnung auf 319 Effekten mit insgesamt 25 849 Lohndaten.

Die Entwicklung der Perzentilwerte der nach der Grösse geordneten Unternehmenseffekte (sh. Abbildung 22) zeigt auf, dass vor allem Unternehmen zwischen dem 1. Dezil (10%-Schwelle) und dem 1.Quartil (25%-Schwelle) für identische Lohnprofile stark unterschiedliche Löhne bezahlen, wobei oberhalb des Medianbereichs (50%-Schwelle) der Lohnzuwachs bei sonst gleichen Bedingungen und bei einem Stellenwechsel in eine besser entlohnende Firma bescheidener ausfällt.

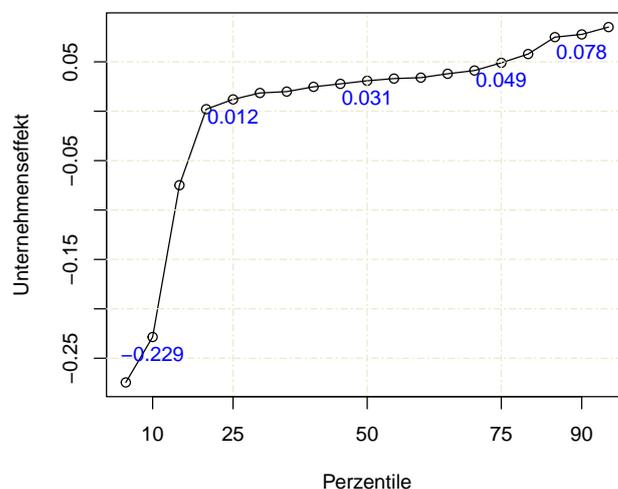


Abbildung 22: Verteilung der regionalisierten Unternehmenseffekte

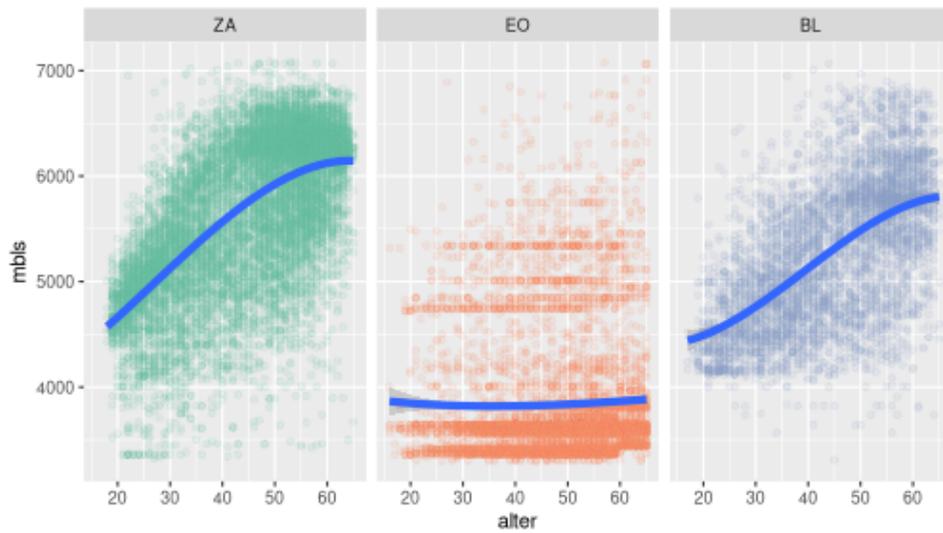


Abbildung 23: Standardisierter Lohn (mbls) nach Alter und Funktionsgruppe

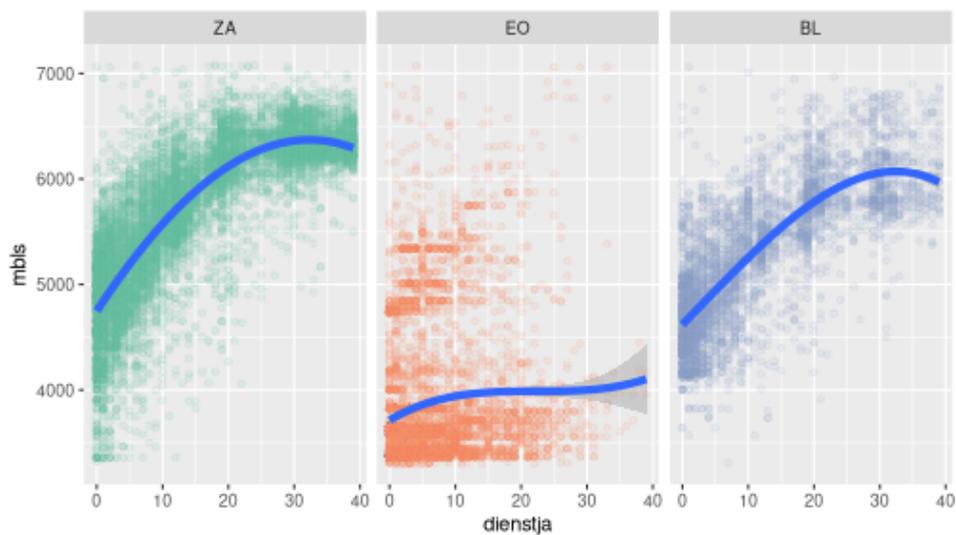


Abbildung 24: Standardisierter Lohn (mbls) nach Dienstalter und Funktionsgruppe

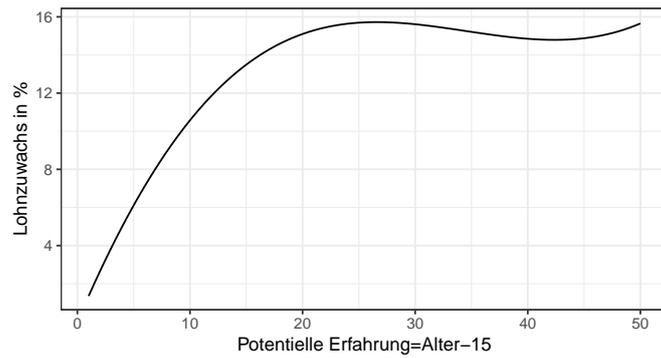


Abbildung 25: Lohnzuwachs nach Erfahrung

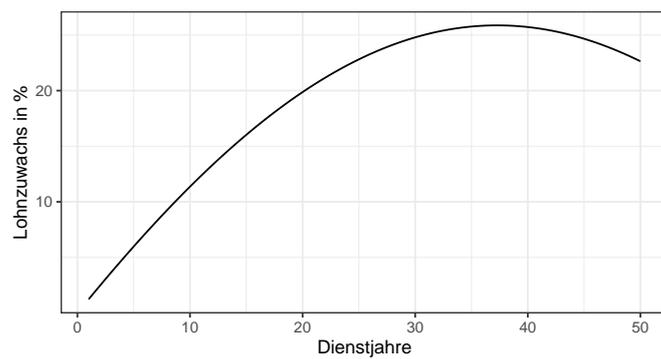


Abbildung 26: Lohnzuwachs nach Dienstalter

Abkürzungen

PostCom Eidgenössische Postkommission, Bern, www.postcom.admin.ch.

AHV Alters- und Hinterlassenenversicherung.

AVE Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

AVEG Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

BEZSTD Bezahlte Stunden im Monat Oktober 2020.

BFS Bundesamt für Statistik.

BLIMOK Bruttolohn im Monat Oktober.

E1 Erhebung 1 zur Identifikation der postmarktrelevanten Unternehmen, Juli-Oktober 2021.

E2 Erhebung 2 der Arbeitsbedingungen und Löhnen (LSE 2020), November 2021-Januar 2022.

IWAZ Individuelle wöchentliche Arbeitszeit.

LSE Lohnstrukturerhebung des BFS, ergänzt mit Angaben für Postmarktstudie.

MBLSOZ Monatlicher Bruttolohn standardisiert ohne Zulagen.

OCSTAT Kantonales Statistikamt, Genf.

OGMT Genfer Arbeitsmarktobservatorium.

SONDERZ Sonderzulagen.

SR Systematische Sammlung des Schweizer Rechts.

STDWST Standisierte Wochenstunden.

VPG Postverordnung.

VZÄ Vollzeitäquivalente.

XIIIMLOH 13.Monatslohn (inklusive 14. und folgende).