

Bericht zu branchenüblichen Mindeststandards im Postmarkt

2015/16

Roman GRAF und Prof. Yves FLÜCKIGER

im Auftrag der
PostCom, Bern

Genf den 28. November 2017

RG



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



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

Prof. Yves FLÜCKIGER
Rue du Général-Dufour 24
1211 Genève 4
☎ +41 (0)22 379 75 22
✉ yves.flueckiger@unige.ch
🌐 unige.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 Postmarkts, 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 die vorliegende Studie in Auftrag gegeben. Im Rahmen von drei zeitlich und inhaltlich abgestuften Erhebungen wurden die für den Postmarkt relevanten Unternehmen identifiziert. In der Folge haben die Studienverfasser von rund 100 Unternehmen die Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene (2015) sowie rund 28 000 individuelle Lohndaten (2016) aus dem operativen Bereich (ohne Administration) ausgewertet.

Die Studie soll wichtige Referenzwerte und Informationen für die Diskussion zur Festsetzung von zukünftig zu respektierenden Schwellenwerten liefern, welche normative Entscheidungen erfordern, die nicht von der Statistik getroffen werden können. Zusätzlich kann die Studie helfen, Konsequenzen aufzuzeigen, da Vor- und Nachteile solcher Entscheidungen aufgrund des gesammelten Zahlenmaterials besser evaluiert werden können.

Erkenntnisse

Der erfasste Postmarkt auf Ebene der individuellen Lohndaten unterteilt sich in die Unternehmensbereiche *Brief und KEP*², *Frühzustellung* und *Velokuriere*. Der Bereich *Brief und KEP* stellt dabei mit 75.4% der Beschäftigten rund 92% der Stellen in Vollzeitäquivalenten (42 Stunden) dar. Dies, weil die Beschäftigten im Bereich *Brief und KEP* mit durchschnittlich 32.6 Wochenstunden gegenüber *Velokurieren* mit 15.2 Wochenstunden und Beschäftigten in der *Frühzustellung* mit 8.4 Wochenstunden einen bedeutend höheren Beschäftigungsgrad aufweisen.

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

²KEP = Kuriere, Express und Pakete bis 30 Kilogramm.

Hinsichtlich der Repräsentativität der Studie muss darauf hingewiesen werden, dass die wichtigsten *Marktplayer* erfasst wurden, jedoch die Subunternehmer untervertreten sind, ohne das Ausmass der Untervertretung aufgrund fehlender Informationen beziffern zu können. Diese sind als Kleinfirmen ohne Personalwesen und womöglich mit ungenügenden Sprachkenntnissen, trotz mehrerer Aufforderungen, mit der Lieferung von Informationen und Daten eher überfordert als etablierte mittlere und grosse Firmen.

Die *Fahrer/Zusteller* bilden mit mehr als vier von fünf Beschäftigten (84.9%) die bei weitem grösste Berufsgruppe, gefolgt von den *Sortier-Mitarbeitern* mit 13.4% und den *Lkw-Fahrern* und *Velokurieren* mit jeweils weniger als einem 1%. Die ersten drei Berufsgruppen weisen ein Durchschnittsalter von 46 bis 48 Jahren auf. Gemäss den gelieferten Angaben ist die Hälfte der *Sortier-Mitarbeitern* seit über 15 Jahren im gleichen Betrieb tätig, bei den *Fahrern/Zustellern* und *LkW-Fahrern* betragen dieser Wert 8 und 6 Jahre. *Velokurieren* sind mit einem Durchschnittsalter von 31 Jahren im Vergleich einiges jünger und die Hälfte dieser Beschäftigten ist weniger als 3 Jahren im gleichen Betrieb angestellt. Beim aggregierten Vergleich von Löhnen dieser Berufsgruppen ist daher zu beachten, dass sich diese nur schon hinsichtlich dieser beiden lohnbestimmenden Merkmale stark unterscheiden.

Repräsentieren gemäss Einstufung der Unternehmen *Gelernte* und *Ungelernte* je die Hälfte der Angestellten, so leisten die *Ungelernten* aufgrund des geringeren Beschäftigungsgrades nur 3 von 10 Arbeitsstunden im Postmarkt. Dies lässt sich zumindest teilweise damit erklären, dass die Unternehmen *Velokurieren* und Angestellte in der *Frühzustellung* grundsätzlich als *ungelernt* einstufen. Die Berechnungen richten sich nach Berufsgruppen, auch wenn, je nachdem in welchem Bereich ein Unternehmen tätig ist, für identische Profile (z.B. *Fahrer/Zusteller*) unterschiedliche Löhne bezahlt werden können. Dieser Ansatz begründet sich dadurch, dass es nicht ausgeschlossen ist, dass *Fahrer/Zusteller* aus der Frühzustellung in den Bereich Brief und KEP wechseln oder umgekehrt, weil zumindest ähnliche Anforderungen an sie gestellt werden.

Die an der Universität Genf entwickelte Methode hält 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).

Nach Vorgabe der Postverordnung³ richtet sich der Fokus der Studie auf die Mindeststandards für Jahreslohn, Arbeitszeit und Ferienanspruch. Die vorherrschenden Standards wurden analog zum jährlichen *PostCom-Reporting* erhoben und lassen sich aufgrund der gelieferten Lohndaten nach Berufsgruppen und Arbeitsvolumen gewichten. So ist es möglich, unterschiedlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen, die einem bestimmten Standard entsprechen, Rechnung zu tragen.

³siehe SR 783.0, Artikel 61, Absatz 1 Bst. a bis c.

Die mit diesem Verfahren etablierte Lohngleichung integriert den Qualifikationsunterschied (*gelernt/ungelernt*), die verschiedenen Berufsgruppen, das Alter und das Dienstalter. Sie zeigt auf, dass - z.B. bei einem sonst identischen Profil - *Ungelernte* 9.4% weniger verdienen als *Gelernte*, während *Sortier-Mitarbeiter* 2.0% und *LkW-Fahrer* 4.4% mehr erhalten als *Fahrer/Zusteller*. Das Alter dient als Annäherung für die Berufserfahrung (Alter-15). So wachsen die Löhne in den ersten zehn Berufsjahren jährlich rund 1.5% und in den Jahren 10-20 im Schnitt nur noch rund 0.5% pro Jahr.

Im erhobenen Postmarkt liegt der standardisierte Brutto-Medianlohn⁴ (x12) für eine Vollzeitstellung (42 Wochenstunden) bei CHF 5 797 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 3 926 und CHF 6 594. Der standardisierte Medianlohn der *Ungelernten* liegt mit CHF 5 004 18% unter jenem der *Gelernten* mit CHF 6 099.

Die auf Betriebsebene festgelegten und auf eine 42 Stundenwoche standardisierten Mindestjahreslöhne variieren nach Berufsgruppen. Entfernt man jeweils die Unternehmen mit den 10% tiefsten und 10% höchsten Mindestjahreslöhnen innerhalb einer Berufsgruppe, so liegen für 80% der Unternehmen die Werte für *Fahrer/Zusteller* zwischen CHF 39 443 und CHF 55 596, jene für *Sortier-Mitarbeiter* zwischen CHF 41 506 und CHF 54 600 sowie jene für *LkW-Fahrer* im Bereich von CHF 49 304 bis 65 625.

90% der Beschäftigten innerhalb der Berufsgruppen *Sortier-Mitarbeiter* und *Fahrer/Zusteller* verfügen über einen Ferienanspruch von mindestens 25 Tagen, wobei dies für 60% der Unternehmen mit *Sortier-Mitarbeitern* der Fall ist. Die restlichen Unternehmen mit *Sortier-Mitarbeitern* geben den gesetzlichen Mindestanspruch von 20 Tagen oder weniger an. Bei den *LkW-Fahrern* sind es die Hälfte der Beschäftigten, die jedoch in weniger als einem Viertel der Betriebe arbeiten, die einen Ferienanspruch von 25 Tagen haben.

⁴Der 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.

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	5
2	Aufbau Bericht	5
3	Vorgehen zur Erhebung der relevanten Daten	6
3.1	Identifikation der Unternehmen in U1	6
3.1.1	Antwortquote von 84.4% in U1	9
3.2	Erhebung der Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene U2	9
3.2.1	Antwortquote von 79.2% in U2	9
3.3	Erhebung der individuellen Lohndaten in U3	10
3.3.1	Antwortquote von 82% in U3	10
3.3.2	Ausschluss von Ausreißern (Outliers)	11
3.3.3	Gewichtung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	13
3.3.4	Unternehmen in der Lohnanalyse	13
3.3.5	Repräsentativität	13
3.3.6	Geographische Verteilung der VZÄ-Stellen	14
4	Der standardisierte Monatslohn in U3 und Definitionen	17
4.1	Der Monatslohn im Sinne der LSE 2016	17
4.1.1	Der standardisierte Monatslohn im Postmarkt	17
4.2	Definition von Median-, Quartil, Dezil- und Perzentilwerten	19
4.2.1	Lohnspanne im erfassten Postmarkt 2016	19
5	Beschrieb lohnbestimmender Merkmale in U3	20
5.1	Alter	20
5.2	Dienstalter	21
5.3	Qualifikationsniveau	23
5.4	Berufsgruppen	24

6	Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene 2015 in U2	29
6.1	Mindeststandards nach Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteilen . . .	29
6.2	Mindest-Jahreslohn nach Berufsgruppen	30
6.3	Mindest-Ferienanspruch nach Berufsgruppen	33
6.4	Wöchentliche Regelarbeitszeit nach Berufsgruppen	33
6.5	Vergütung der Überstunden	36
6.6	Pikettdienst	38
6.7	Entschädigung bei Nutzung Privatfahrzeug	40
6.8	Zusätzlich bezahlte Feiertage	41
6.9	Einbindung in kollektives Vertragswerk	43
7	Berechnung der üblichen Löhne 2016 mit U3	44
7.1	Die Methode der Lohngleichung	44
7.2	Ungelernte verdienen 9.4% weniger als gelernte	45
7.3	LkW-Fahrer verdienen 4.3% mehr als Fahrer/Zusteller	45
7.4	Berufserfahrung und Dienstalter	45
7.5	Der Unternehmenseffekt	46
7.6	Lohnprofile mit Alter 20	47
7.7	Lohnprofile mit Alter 25	48
	Anhang	50
	Abkürzungen	54
 Abbildungsverzeichnis		
1	Karte kontaktierter Firmen in U1	8
2	Darstellung der Ausreisser nach Alter	12
3	Karte VZÄ-Stellen nach Postleitzahlen der Arbeitsorte	15
4	Monatslohn (MBLSOZ, 42h) im Postmarkt 2016	20
5	Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Altersgruppen	21
6	Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Dienstaltersgruppen	22

7	Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Qualifikation	23
8	Lohnverteilung (MBLSOZ, 42h) nach Berufsgruppen	26
9	Lohnverteilung (MBLSOZ, 42h) nach Berufsgruppen und Quali- fikation	27
10	Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Branche	28
11	Jahreslohn nach Berufsgruppen	31
12	Ferientage nach Berufsgruppen	34
13	Betriebsübliche Arbeitszeit	35
14	Vergütungsart	36
15	Zuschlag in Prozent	37
16	Pikettdienst im Betrieb	39
17	Pikettzulage	39
18	Nutzung Privatfahrzeug für Transport	40
19	Zusätzlich bezahlter Feiertag	42
20	Verteilung der regionalisierten Unternehmenseffekte	52
21	Lohnzuwachs nach Erfahrung	53
22	Lohnzuwachs nach Dienstalter	53

Tabellenverzeichnis

1	Anzahl kontaktierter Firmen in U1	7
2	Antwortquote nach Unternehmenstyp in U1	9
3	Anzahl kontaktierter Firmen in U2	10
4	Antwortquote nach Unternehmenstyp in U2	10
5	Antwortquote nach Unternehmenstyp in U3	11
6	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Tätigkeitsbereich des Unternehmens .	14
7	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Type des Unternehmens	14
8	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Arbeitskanton	16
9	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Altersgruppen	21
10	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Dienstaltersgruppen	22
11	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Qualifikationsniveau	23



12	Vollzeitstellen (VZÄ) nach Berufsgruppen	24
13	Berufsgruppen: Alter, Dienstalter und Anstellungsalter	24
14	Qualifikationsniveau nach Berufsgruppen (ungewichtet)	25
15	Qualifikationsniveau nach Tätigkeitsbereich der Unternehmung (ungewichtet)	28
16	Perzentile nach stand. Jahreslohn (42h)	32
17	Vergütungsart	37
18	Entschädigung bei Transport mit priv. Personenwagen	41
19	Welche (zusätzlichen) Feiertage werden bezahlt ?	42
20	War Ihr Betrieb 2015 einem kollektiven Vertragswerk unterstellt ?	43
21	Lohnprofil: Fahrer/Zusteller, Alter=20, Dienstjahre=0	48
22	Lohnprofil: Sortier-Mitarbeiter, Alter=20, Dienstjahre=0	48
23	Lohnprofil: LkW-Fahrer, Alter=25, Dienstjahre=0	49
24	Lohnprofil: Fahrer/Zusteller, Alter=25, Dienstjahre=0	49
25	Lohnprofil: Sortier-Mitarbeiter, Alter=25, Dienstjahre=0	49
26	Koeffizienten der Lohngleichung	51

1 Ausgangslage

Der Postmarkt in der Schweiz besteht aus adressierten Briefen, Paketen sowie Zeitungen und Zeitschriften. Der Paketmarkt ist seit 2004 vollständig liberalisiert und es herrscht heute ein gewisser Wettbewerb. Dem gegenüber ist der Briefmarkt nur teilweise liberalisiert. Die Monopolgrenze für Briefe wurde im April 2006 auf 100g und im Juli 2009 auf 50g gesenkt. Die Post verfügt nach wie vor über ein Monopol bis 50g.

Mit dem Inkrafttreten der neuen Postgesetzgebung am 1. Oktober 2012 wurde das Konzessionssystem durch die Meldepflicht für alle Anbieterinnen von Postdiensten, einschliesslich der Schweizerischen Post, ersetzt. Seit diesem Zeitpunkt muss jedes Unternehmen, das in eigenem Namen gewerbsmässig Postdienste anbietet, sich bei der *PostCom* registrieren und die Postsendungen melden. Zu den Postsendungen gehören adressierte Pakete bis 30 Kilogramm, adressierte Briefe bis 2 Kilogramm und Zeitungen und Zeitschriften. Auch Express, Kuriere und *Velokurier* gehören seit der neuen Postgesetzgebung 2012 zum Postmarkt.

Gemäss der Postgesetzgebung hat die *PostCom* den gesetzlichen Auftrag⁵, die branchenüblichen Arbeitsbedingungen festzulegen. Um diese Aufgabe zu erfüllen, hat die *PostCom* Herrn Roman Graf als Projektleiter sowie Herrn Professor Yves Flückiger (Universität Genf) beauftragt, eine Studie über die branchenüblichen Arbeitsbedingungen durchzuführen.

2 Aufbau Bericht

Im dritten und nachfolgenden Abschnitt wird das Vorgehen bei der Durchführung der drei *PostCom*-Erhebungen erklärt. Er dient dazu aufzuzeigen, wie von 942 kontaktierten Firmen in der ersten Erhebung noch rund 100 Firmen in der dritten Erhebung erfasst werden konnten. Diese beinhaltet mit 28 000 individuellen und vollständigen Lohndaten, die wichtigsten Unternehmen für die Berechnung der üblichen Löhne im Postmarkt 2016. Bevor es dazu kommt, ist es aber im vierten Abschnitt (Seite 17) notwendig, dass Schlüsseldefinitionen wie der standardisierte Monatslohn erklärt und Messeinheiten für Lohnverteilungen in Erinnerung gerufen werden.

Im fünften Abschnitt (S. 20) wird der Leser mit den erfassten lohnbestimmenden Merkmalen der dritten Erhebung (Alter, Berufsgruppen, etc.) sowie deren Anteilen und Lohnniveaus vertraut gemacht, um sich ein Bild der erfassten Daten und deren Struktur machen zu können. Diese Daten wurden ebenfalls genutzt, um die Ergebnisse der zweiten Erhebung zu gewichten (siehe hiernach).

Im sechsten Abschnitt (S. 29) werden die Ergebnisse der zweiten Umfrage, welche

⁵Artikel 61, Absatz 2, Postverordnung

die Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene erhebt, präsentiert. Auf diese Weise verfügt der Leser über die grösstmöglichen Informationen zum erfassten Postmarkt, bevor die Lohnvergleichsmethode sowie die damit berechneten üblichen Löhne im siebten und letzten Abschnitt (S. 44) beschrieben werden.

3 Vorgehen zur Erhebung der relevanten Daten

Es wurden insgesamt 3 Umfragen durchgeführt. Die ersten zwei Erhebungen beziehen sich auf das Jahr 2015 und die dritte auf das Jahr 2016. Dies, weil die Firma mit der Mehrheit der Angestellten im Postmarkt die Lohndaten aufgrund einer Systemänderung nicht für das Jahr 2015 liefern konnte. Die im Rahmen der drei Umfragen genutzten Erhebungsunterlagen können auf dem Portal der *PostCom* konsultiert werden⁶.

Die erste Ende 2015 durchgeführte Umfrage (**U1**) diente dazu, die für die üblichen Arbeitsbedingungen im Postmarkt gemäss Kriterien der Postverordnung relevanten Unternehmen zu identifizieren.

Die zweite anfangs 2016 durchgeführte Umfrage (**U2**) erhob die Arbeitsbedingungen auf Unternehmensebene analog zum jährlichen Reporting der *PostCom*.

Die dritte anfangs 2017 abgeschlossene Umfrage (**U3**) verlangte von den Firmen, die Lieferung individueller Lohndaten ihrer Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Umfragen wurden folgende Anzahl Firmen kontaktiert.

U1 Identifikation der im Postmarkt tätigen Unternehmen: 942 Unternehmen;

U2 Erhebung der Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene: 317 Unternehmen;

U3 Erhebung der individuellen Lohndaten: 166 Unternehmen, Abschluss der Umfrage 3 war der 2. Mai 2017.

3.1 Identifikation der Unternehmen in U1

Im Rahmen der ersten Umfrage (U1) mussten die für den Postmarkt relevanten Unternehmen sowie deren Subunternehmer identifiziert werden.

Gemäss Postverordnung müssen sich Firmen, die einen jährlichen Umsatz von mindestens CHF 500 000 erwirtschaften, innerhalb von zwei Monaten im Rahmen einer *ordentlichen* Registrierung bei der *PostCom* melden und detaillierte Angaben zum Unternehmen liefern⁷. Für Unternehmen mit weniger als CHF 500 000 Um-

⁶<https://www.postcom.admin.ch/de/dokumentation/publikationen-und-links/>

⁷zu machende Angaben: Name, Firma und Adresse, Beschreibung der Dienstleistung und Organisation, jährlichen Umsatzerlös mit Postdiensten, Nachweis des Sitzes, des Wohnsitzes oder der Niederlassung, Nachweis der Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen, Nachweis über Verhandlungen mit den Personalverbänden über einen Gesamtarbeitsvertrag.

satz reicht eine *vereinfachte* Registrierung, die sich auf die Angaben des Namens, der Firma, der Adresse sowie der Beschreibung der Dienstleistung und der Angabe des jährlichen Umsatzerlöses mit Postdiensten beschränkt. Für die Erhebung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen im Postmarkt (Referenzmarkt) sind aber gemäss der Postverordnung (VPG) *ordentlich* und *vereinfacht* registrierte Unternehmen sowie deren Subunternehmer nur relevant, wenn sie über Angestellte mit einem direkten Arbeitsverhältnis im operativen Bereich verfügen, wobei Subunternehmer zusätzlich mehr als 50% ihres Firmenumsatzes mit Postdienstleistungen machen müssen.

Die *PostCom* verfügte anfänglich über eine Adressliste von 1470 Unternehmen, welche Dienstleistungen im Postmarkt erbringen. Diese wurde in einer ersten Phase von der *PostCom* selbst bereinigt, indem 528 Anbieter von Post-Dienstleistungen (35.9%) wie Bäckereien, Dorfläden, Gemeindeämter, etc. aufgrund der 50%-Umsatzbedingung für Subunternehmer von der Erhebung ausgeschlossen wurden.

Es blieben folglich 942 Unternehmungen (siehe Abbildung 1, Seite 8), die im Rahmen der Erhebung U1 entweder per Mail oder per Brief kontaktiert wurden, um zu entscheiden, ob aufgrund der gelieferten Antworten die Unternehmen für den Postmarkt relevant sind und dadurch an der eigentlichen Erhebung der Arbeitsbedingung U2 (Umfrage 2) teilnehmen müssen.

Neben den *ordentlichen* mit 4.8% und den *vereinfacht* registrierten Unternehmen mit 11.9% repräsentieren die Subunternehmer 83.3% (n=785) der 942 kontaktierten Unternehmen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Anzahl kontaktierter Firmen in U1

	n	%
Ordentlich	45	4.8
Vereinfacht	112	11.9
Subunternehmer	785	83.3
Total	942	100.0

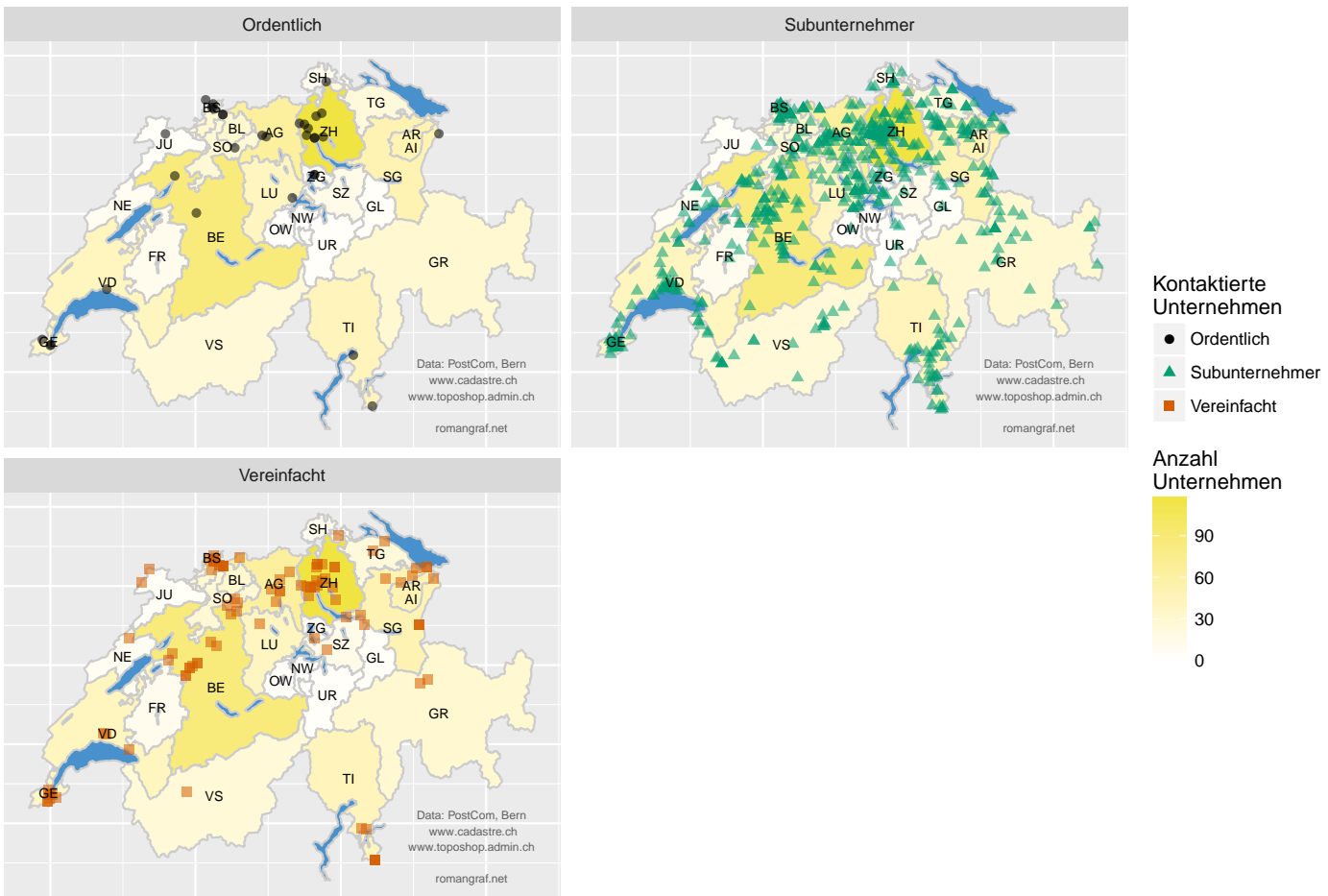


Abbildung 1: Karte kontaktierter Firmen in U1

3.1.1 Antwortquote von 84.4% in U1

Von 942 kontaktierten Unternehmen haben 795 den Fragebogen ausgefüllt, was einer Antwortquote von 84.4% entspricht (sh. Tab. 2). Die *ordentlich* registrierten haben zu 100% und die *vereinfacht* registrierten Unternehmen zu 97.3% geantwortet. Trotz der obligatorischen Informationspflicht haben 144 kontaktierte Subunternehmer (18.3%) nicht an der Umfrage teilgenommen. Die Antwortquote für Subunternehmer liegt aber immer noch über 81.7%. Das heisst, rund vier von fünf Subunternehmern haben Informationen geliefert.

Tabelle 2: Antwortquote nach Unternehmenstyp in U1

Variable	Levels	n _{Ord}	% _{Ord}	n _{Ver}	% _{Ver}	n _{Sub}	% _{Sub}	n _{all}	% _{all}
Kontakt	Keine Antwort	0	0.0	3	2.7	144	18.3	147	15.6
	Antwort	45	100.0	109	97.3	641	81.7	795	84.4
	all	45	100.0	112	100.0	785	100.0	942	100.0

3.2 Erhebung der Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene U2

Im Rahmen von U2 verfügte *PostCom* über eine Firmenliste von 337 Unternehmen, welche gemäss Angaben den Kriterien für die Teilnahme an U2 entsprechen. 326 Firmen konnte aufgrund vorliegender Mailangaben ein *Online*- Fragebogen geschickt werden, wobei sich für 9 Subunternehmer die Emailadresse als falsch herausstellte. Es wurden folglich 317 Unternehmen kontaktiert (sh. Tabelle 3). Dies bedeutet, dass jede dritte Firma aus U1 (33.6%) in U2 kontaktiert wurde. Bei den *ordentlich* registrierten liegt dieser Wert bei 75.6% bei den *vereinfacht* registrierten Unternehmen bei 46.4%. Schliesst man die nicht-antwortenden Subunternehmer aus, so erfüllen 231 von 641 (36.0%) Subunternehmer die Kriterien für die Teilnahme an U2.

Die bei *PostCom* registrierten Unternehmen repräsentieren zusammen etwas mehr als ein Viertel (27.1%) der in U2 kontaktierten Unternehmen und die Subunternehmer 72.9% (n=231), siehe Tabelle 3.

3.2.1 Antwortquote von 79.2% in U2

Anfangs Oktober 2016 haben 251 von 317 kontaktierten Unternehmen geantwortet, was einer Antwortquote von 79.0% (sh. Tabelle. 4). Die *ordentlich* registrierten haben zu 97.1% und die *vereinfacht* registrierten Unternehmen zu 88.5% geantwortet. 59 von 231 kontaktierten Subunternehmern (25.5%) haben nicht geantwortet, das heisst jeder vierte kontaktierte Subunternehmer hat nicht an der Umfrage U2 teilgenommen.

Tabelle 3: Anzahl kontaktierter Firmen in U2

	n	%
Ordentlich	34	10.7
Vereinfacht	52	16.4
Subunternehmer	231	72.9
Total	317	100.0

Tabelle 4: Antwortquote nach Unternehmenstyp in U2

Variable	Levels	n _{Ord}	% _{Ord}	n _{Ver}	% _{Ver}	n _{Sub}	% _{Sub}	n _{all}	% _{all}
Kontakt	Keine Antwort	1	2.9	6	11.5	59	25.5	66	20.8
	Antwort	33	97.1	46	88.5	172	74.5	251	79.2
	all	34	100.0	52	100.0	231	100.0	317	100.0

3.3 Erhebung der individuellen Lohndaten in U3

Für die dritte Erhebung, die im Januar 2017 gestartet und anfangs Mai 2017 beendet war, wurden die Unternehmen über eine *Online*-Umfrage aufgefordert, individuelle Lohndaten, wie sie bereits im Rahmen der Lohnstrukturerhebung 2016 dem *Bundesamtes für Statistik (BFS)* zur Verfügung gestellt werden müssen, zu liefern und zu ergänzen. Das Abstützen auf eine bestehende Umfrage erlaubt es, den administrativen Aufwand für einen Grossteil der Unternehmen möglichst gering zu halten.

Die Erhebung der individuellen Lohndaten erlaubt nicht nur die Berechnung von üblichen Löhnen, sondern dient auch dazu die Antworten aus der zweiten Erhebung (U2) zu gewichten (sh. auch Abschnitt 3.3.3), um den Arbeitsbedingungen von Firmen mit hohen Stellenprozenten besser Rechnung zu tragen.

Nach Auswertung der 251 Antworten aus U2 blieben in U3 noch 166 zu kontaktierende Firmen.

3.3.1 Antwortquote von 82% in U3

Von den 166 Firmen haben 136 geantwortet, was einer Antwortquote von 82% 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).

29 von 30 nicht antwortenden Firmen in U3 entsprechen gemäss Angaben in U2 insgesamt 181 Beschäftigten. Man muss davon ausgehen, dass vor allem kleinere Firmen ohne Personalwesen oder aufgrund von Sprachschwierigkeiten nicht in der Lage waren Daten überhaupt zu liefern und dies in der notwendigen Qualität.

Tabelle 5: Antwortquote nach Unternehmenstyp in U3

U1 kont. Unt.	Unternehmen	U3 kont. Unt.	U3 geantwortet	Anzahl
45	Ordentlich	31	30 (96.8%)	30 406
112	Vereinfacht	32	28 (87.5%)	355
785	Subunternehmer	103	78 (75.7%)	957
942	Total	166	136(82.0%)	31 718

Anzahl = Anzahl gelieferte Lohndaten zu Angestellten im operativen Bereich gemäss Angabe der Unternehmungen in U3 vor dem Hinaufladen der *Excel*-Daten (Oktober 2016).

Nach einer ersten Datenbereinigung blieben von 136 noch 121 im Datensatz, da ein Teil der Firmen 2016 entgegen 2015 keine Personen im operativen Bereich beschäftigen. Die Hälfte der Firmen luden eigene Lohntabellen oder nur die Beispielesdaten wieder auf den Server. Zwei Firmen hatten gemäss Angaben nur Angestellte im Alter von weniger als 15 Jahren. Weitere zehn Firmen wurden ausgeschlossen, weil die Arbeitszeit oder die Berufsgruppe nicht angegeben wurde, oder der Beschäftigungsgrad und die Stundenanzahl weder einer Anstellung im Monatslohn noch im Stundenlohn entsprachen.

In einem weiteren Schritt wurden die Lohndaten aus 111 Firmen auf einen Stundenlohn von 42h standardisiert, da der grösste Teil der Beschäftigten in Betrieben arbeitet mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42h bei Vollzeitbeschäftigung (sh. dazu Abschnitt 6, S. 29).

3.3.2 Ausschluss von Ausreissern (Outliers)

Bevor Lohnanalysen erstellt werden können, ist es sinnvoll, den standardisierten Bruttolohn (siehe Kapitel 4.1.1, S. 18) 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 Prozent (nach Vollzeitäquivalenten gewichtet, sh. Kapitel 3.3.3 unten) der tiefsten (kleiner als CHF 3070) sowie höchsten Löhne (grösser als CHF 7 875) aus der Erhebung entfernt, um spätere Berechnungen nicht nach oben oder nach unten zu verzerren.⁸

⁸Der Ausschluss von Extremwerten ist ein in der Statistik übliches Verfahren. Es ist aus der Abbildung 2 (S. 12) bereits ersichtlich, dass ein Grossteil der ausgeschlossenen Löhne auch klar unterhalb von CHF 3 070 Franken liegen. Werden nur 0.75% der Extremwerte ausgeschlossen, so würden Löhne für eine Vollzeitstelle ab CHF 2 315 und bei 0.5% ab CHF 1 037 noch als plausibel erachtet. Auch wenn wir nur die Extremwerte an der 0.5% ausschliessen (kleiner als CHF 1 037 und grösser als CHF 8 594) und somit zusätzliche 237 Datensätze in die Berechnungen mit rund 30'000

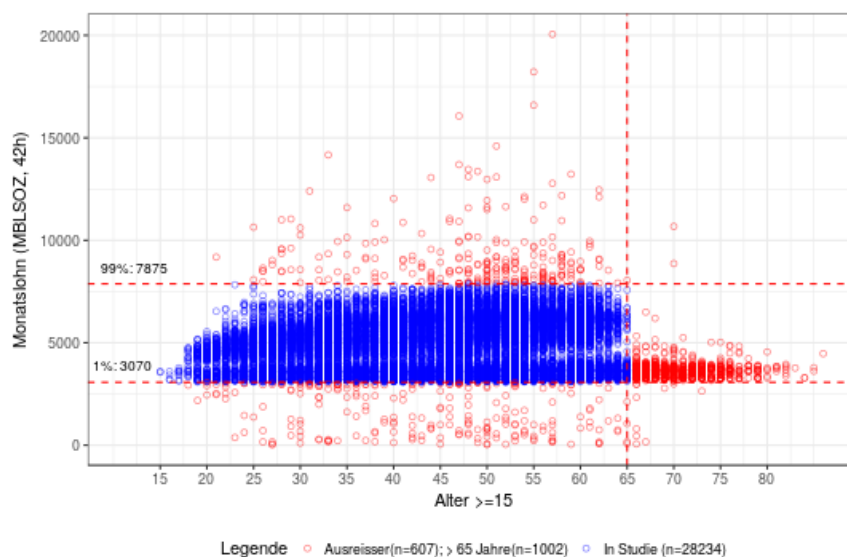


Abbildung 2: Darstellung der Ausreisser nach Alter

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. 12), welche die standardisierten Löhne anhand des Alters darstellt, verdeutlicht, dass es sich bei den mit einem roten Punkt gekennzeichneten und ausgeschlossenen Löhnen für Personen unter 65 mehrheitlich um Werte handelt, die klar ausserhalb der Lohnverteilung liegen. Zudem werden 1 002 Angestellte im Pensionsalter 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.

Es bleiben schliesslich 28 234 Lohndaten aus 106 Unternehmen im Datensatz, der für nachfolgende Berechnungen genutzt wird.

Daten integrieren, so führt dies zu Abweichungen im Rahmen der berechneten Monatslohnprofile von unter CHF 20. Die Wahrscheinlichkeit, dass es sich um nicht plausible Löhne handelt, ist zu gross und die verursachte Differenz durch deren Integration zu klein, um den Einbezug von Extremwerten unter der 1% Schwelle rechtfertigen zu können.

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.

3.3.3 Gewichtung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

Für Berechnungen der Löhne nach lohnbestimmenden Merkmalen werden die Lohn-daten 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 A, welche X Personen in Teilzeitbeschäftigung anstellt, gleichviel Einfluss auf die Lohnberechnungen hat wie Firmen B 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 Betriebes¹⁰. Die VZÄ sind als standardisierte Vergleichsgrösse etabliert und entsprechen am ehesten dem Einfluss, den eine Firma, *ceteris paribus*¹¹, auf die Fixierung der Löhne im relevanten Markt hat.

3.3.4 Unternehmen in der Lohnanalyse

Nach Datenbereinigung und Ausschluss der erwähnten Extremwerte können wie bereits erwähnt 106 Unternehmen¹², für die 28 234 Angestellte im operativen Bereich tätig sind, in nachfolgenden Analysen berücksichtigt werden. Diese Anzahl kann für bestimmte Statistiken noch variieren, weil es immer noch Merkmale gibt wie zum Beispiel das Dienstalder, das nicht für alle Beschäftigte geliefert wurde.

Mit über 9 von 10 VZÄ-Stellen (92%) umfasst die Branche *Brief und KEP*¹³ den grössten Anteil des zeitlichen Arbeitsvolumen (sh. Tabelle 6). Die *Frühzustellung* mit 7.5% und die *Velokuriere* mit 0.5% der Vollzeitstellen stellen in der Erhebung eine klare Minderheit dar. Vergleicht man die Anzahl Vollzeitstellen mit der Anzahl Beschäftigten in der jeweiligen Branche, so liegt der durchschnittliche standardisierte Beschäftigungsgrad bei einer 42 Stundenwoche in der Branche *Brief und KEP* bei 78% (32.6 Wochenstunden), in der *Frühzustellung* bei 20% (8.4 Wochenstunden) und für die *Velokuriere* bei 36% (15.2 Wochenstunden).

3.3.5 Repräsentativität

Die *ordentlich* registrierten Firmen repräsentieren mit 96.8% der VZÄ-Stellen klar die gewichtigsten Arbeitgeber, gefolgt von den Subunternehmern mit 2.3% und

¹⁰Beispiel: 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.

¹¹„Unter sonst gleichen Bedingungen“. Eine bei Wirtschaftstheorien gebräuchliche Formulierung für die Konstanzhaltung von Prämissen und Grundannahmen bei der Variation einer oder weniger 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.

¹²siehe Wert des Totals in eckigen Klammern in der Tabelle 7.

¹³KEP= Kuriere, Express und Pakete bis 30 Kilogramm

Tabelle 6: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Tätigkeitsbereich des Unternehmens

Merkmal Tätigkeitsbereich des Unternehmens	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
Brief und KEP [84]	21265	75.4	16485.6	92.0	92.0
Frühzustellung [12]	6714	23.8	1337.2	7.5	99.5
Velokurier [13]	241	0.9	87.0	0.5	100.0
Total [103]	28220	100.0	17909.9	100.0	

den vereinfacht *registrierten* Firmen mit 1% (sh. Tabelle 7). Die wichtigsten Market-player sind in der Analyse enthalten.

Es ist aber anzumerken, dass ein Teil der Subunternehmer als Kleinfirmen ohne Personalwesen und womöglich mit ungenügenden Sprachkenntnissen vor allem in der dritten Erhebung mit der Lieferung der Daten und den dazugehörigen Erklärungen des Bundesamtes für Statistik überfordert war, was dazu führt, dass dieser untervertreten ist, ohne das Ausmass der Untervertretung aufgrund fehlender Informationen beziffern zu können.

Tabelle 7: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Type des Unternehmens

Merkmal Type des Unternehmens	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
Ordentlich [26]	27494	97.4	17349.0	96.8	96.8
Subunternehmer [58]	458	1.6	408.7	2.3	99.1
Vereinfacht [22]	282	1.0	167.5	0.9	100.0
Total [106]	28234	100.0	17925.1	100.0	

3.3.6 Geographische Verteilung der VZÄ-Stellen

In der nachfolgenden Abbildung 3 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 8 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, VD, SO und AG mit 52.9% mehr als die Hälfte der VZÄ-Stellen umfassen.

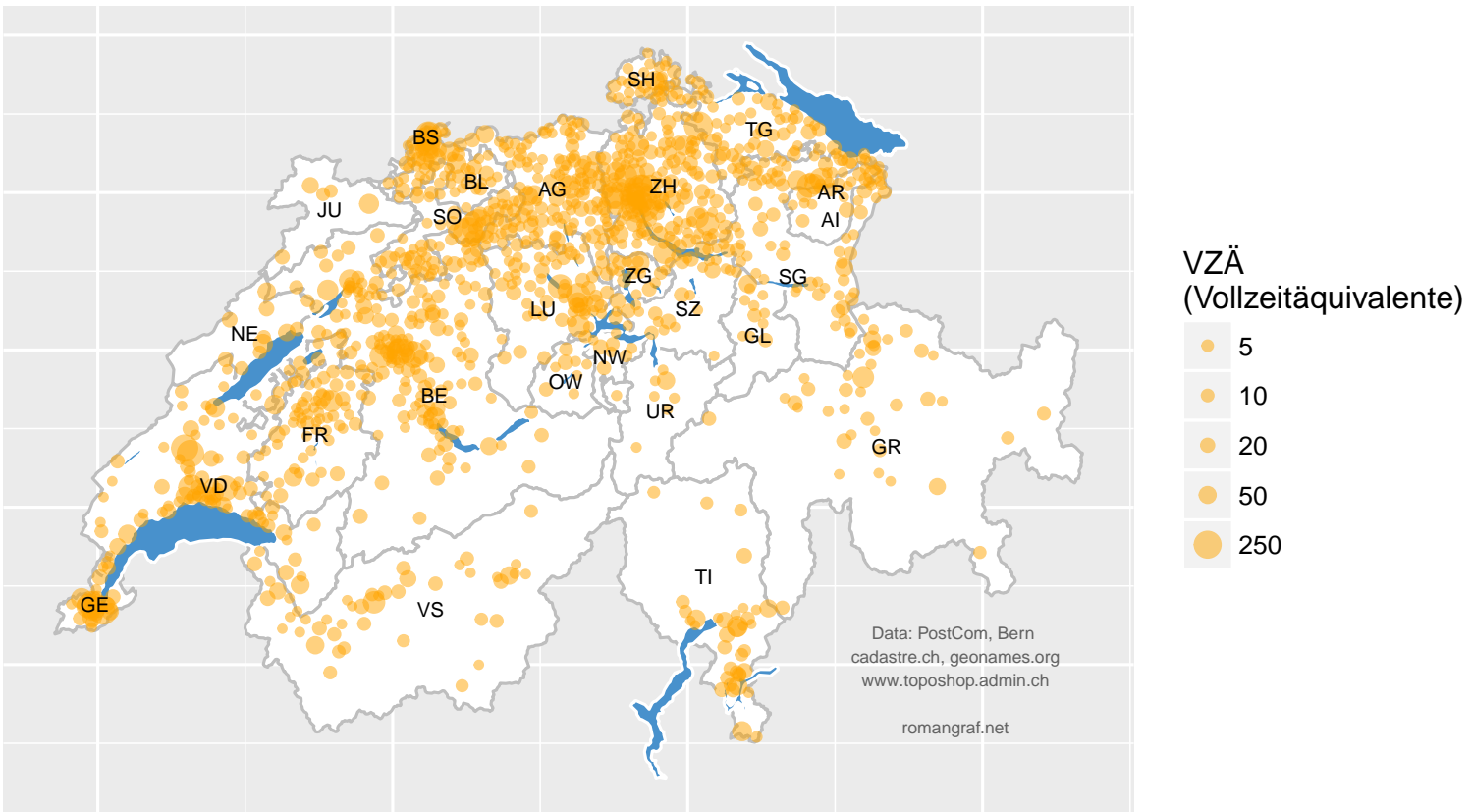


Abbildung 3: Karte VZÄ-Stellen nach Postleitzahlen der Arbeitsorte

Tabelle 8: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Arbeitskanton

Merkmal Arbeitskanton	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
ZH [30]	5999	21.2	3447.7	19.2	19.2
BE [15]	3839	13.6	2121.1	11.8	31.1
VD [16]	2258	8.0	1730.2	9.7	40.7
SO [9]	1431	5.1	1140.6	6.4	47.1
AG [18]	1395	4.9	1049.8	5.9	52.9
SG [16]	2161	7.7	1048.7	5.9	58.8
LU [15]	1962	6.9	942.9	5.3	64.0
GE [16]	1201	4.3	906.2	5.1	69.1
BS [13]	1413	5.0	716.3	4.0	73.1
TI [10]	906	3.2	701.8	3.9	77.0
TG [8]	781	2.8	609.0	3.4	80.4
FR [6]	889	3.1	576.9	3.2	83.6
VS [9]	787	2.8	570.0	3.2	86.8
BL [10]	705	2.5	552.4	3.1	89.9
GR [4]	576	2.0	406.2	2.3	92.2
NE [2]	327	1.2	288.9	1.6	93.8
ZG [2]	252	0.9	194.4	1.1	94.9
SZ [4]	263	0.9	185.0	1.0	95.9
SH [6]	335	1.2	182.2	1.0	96.9
JU [2]	181	0.6	148.2	0.8	97.7
AI [2]	128	0.5	101.6	0.6	98.3
GL [2]	113	0.4	79.8	0.4	98.7
NW [2]	85	0.3	62.4	0.3	99.1
AR [2]	100	0.4	60.2	0.3	99.4
UR [2]	76	0.3	54.4	0.3	99.7
OW [3]	70	0.2	48.1	0.3	100.0
LI [1]	1	0.0	0.1	0.0	100.0
Total [106]	28234	100.0	17925.1	100.0	

4 Der standardisierte Monatslohn in U3 und Definitionen

Bevor die lohnbestimmenden Merkmale wie Alter, Dienstalter, Berufsgruppe, das Qualifikationsniveau 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 2016

Der dieser Erhebung definierte Monatslohn entspricht bis auf drei Ausnahmen jenem der *Lohnstrukturerhebung (LSE)* des Jahres 2016, 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 (Modalkategorie) in Unternehmen arbeiten mit einer betriebsüblichen Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche.

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; Kapitaleleistungen 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 2016 (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 2016**, 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 2016 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** ($STDWST=42$)

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

wobei *BEZSTD* für die im Monat Oktober 2016 bezahlte Anzahl Arbeitsstunden steht.

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

- Kostenerstattungen und Spesenvergütungen
- Erschwerniszulagen
- Familienzulagen
- die Vergütung der Überstunden
- Gehaltsnebenleistungen und Beteiligungsrechte
- Kapitalleistungen 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 2016

Nachfolgende Abbildung 4 (S. 20) stellt die Lohnspanne für den standardisierten Monatslohn (42h) für die Gesamterhebung im Postmarkt 2016 graphisch dar.

Lesebeispiel für Abbildung 4, S. 20

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 5 797 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 5 797.

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 3 926 und CHF 6 594.

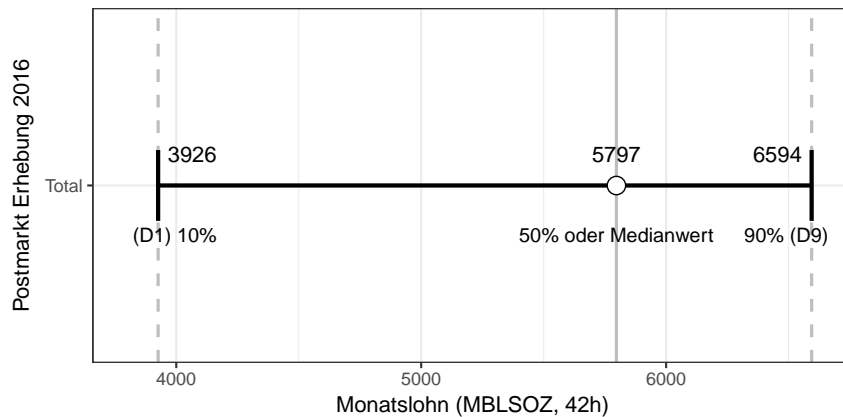


Abbildung 4: Monatslohn (MBLSOZ, 42h) im Postmarkt 2016

5 Beschrieb lohnbestimmender Merkmale in U3

5.1 Alter

Das Alter kann aufgrund nicht erfasster Angaben zur eigentlichen Berufserfahrung annähernd als potenziell gesammelte Berufserfahrung im Arbeitsmarkt betrachtet werden. In dem später angewandten Modell zur Berechnung der üblichen Löhne trägt das Alter in den meisten Branchen mit der Qualifikation und den Dienstjahren wesentlich zur Erhöhung dessen Aussagekraft bei.

Die Tabelle 9 unten weist Anzahl (N) und Anteil (%) an *Beschäftigten* (Köpfe) und jene für *vollzeitäquivalenten Stellen* (VZÄ) 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 ist zwischen 50-59 Jahre alt (32.3%).

Anhand der gelieferten Daten ist mit 0.4% der Beschäftigten (n=125) nur ein geringer Anteil der Beschäftigten unter 20 Jahre alt. Deren Arbeitskraft wird nur von 12 der 106 Firmen in Anspruch genommen.

Aus nachfolgender Abbildung 5 ist ersichtlich, dass die Löhne zumindest im Medianbereich in den unteren Altersgruppen am Stärksten ansteigen, jedoch mit zunehmenden Alter stagnieren.

Tabelle 9: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Altersgruppen

Merkmal Altersgruppen	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
Unter 20 J. [12]	125	0.4	74.6	0.4	0.4
20-29 J. [81]	2994	10.6	2071.3	11.6	12.0
30-39 J. [86]	5076	18.0	3111.1	17.4	29.3
40-49 J. [74]	8168	28.9	5172.2	28.9	58.2
50-59 J. [58]	9128	32.3	5912.9	33.0	91.2
Ab 60 J. [26]	2743	9.7	1582.9	8.8	100.0
Total [106]	28234	100.0	17925.1	100.0	

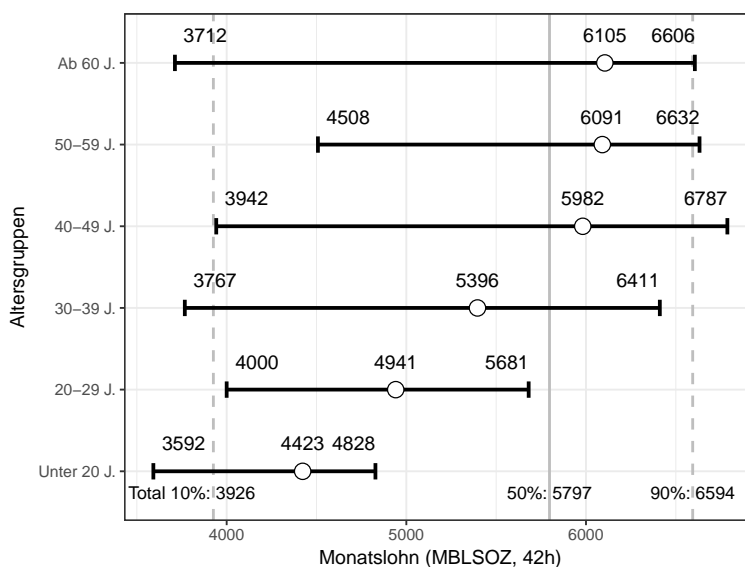


Abbildung 5: Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Altersgruppen

5.2 Dienstalster

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

Vergleicht man die Beschäftigtenanteile mit jenen der Vollzeitstellen, so wird ersichtlich, dass bei Neueinstellungen 0-3 Jahre und bei Arbeitnehmern mit einem Dienstalster von 10 und mehr Jahren ein geringerer Beschäftigungsgrad vorherrscht als bei Angestellten mit 4-9 Jahren Betriebszugehörigkeit. So beträgt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad von Arbeitnehmern mit einem Dienstalster von bis zu einem Jahr 35.0% (1705.0/4868). Dieser unterdurchschnittliche Beschäftigungsgrad führt dazu, dass diese Neueinstellungen zwar 17.3% der Beschäftigten im Postmarkt umfassen, diese jedoch nur 9.5% der Stellen in VZÄ ausmachen (sh. Tabelle 10).

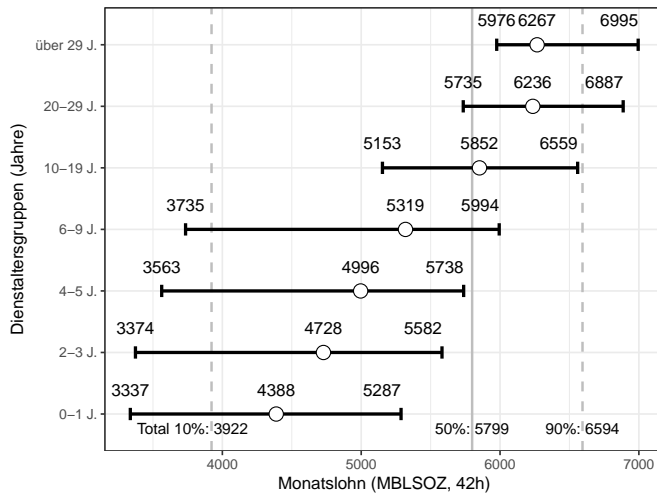


Abbildung 6: Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Dienstaltersgruppen

Die Löhne nach Dienstalter zeigen eine ähnliche Entwicklung wie beim Alter, sinken aber bei höherem Dienstalter ab (sh. Abb. 6).

Tabelle 10: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Dienstaltersgruppen

Merkmal Dienstaltersgruppen	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
0-1 J. [86]	4868	17.3	1705.0	9.5	9.5
2-3 J. [68]	3343	11.9	1576.3	8.8	18.3
4-5 J. [58]	2555	9.1	1440.3	8.0	26.4
6-9 J. [47]	4241	15.1	2512.2	14.0	40.4
10-19 J. [38]	5336	18.9	3687.9	20.6	61.0
20-29 J. [18]	3935	14.0	3334.9	18.6	79.6
über 29 J. [8]	3887	13.8	3643.7	20.4	100.0
Total [105]	28165	100.0	17900.3	100.0	

5.3 Qualifikationsniveau

Im erhobenen Postmarkt repräsentieren gemäss Einstufung der Unternehmen und aufgrund der übernommenen Unterscheidung *gelernt/ungelernt* des Branchen-GAV *KEP & Mail* von 2016¹⁴ diese beide Kategorien je die Hälfte der Arbeitnehmer (sh. Tabelle 11). Zu präzisieren ist jedoch, dass die *Ungelernten* (49.9%) weniger als ein Drittel (31.6% der VZÄ) des Arbeitszeitvolumen bewältigen. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der *Ungelernten* beträgt 40% und jener der *Gelernten* 87%.

Tabelle 11: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Qualifikationsniveau

Merkmal Qualifikationsniveau	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
ungelernt [94]	14099	49.9	5666.8	31.6	31.6
gelernt* [33]	14131	50.1	12255.1	68.4	100.0
Total [106]	28230	100.0	17922.0	100.0	

* eidgenössischer Fähigkeitsausweis in ausgeübter Tätigkeit

Der standardisierte Medianlohn der *Ungelernten* liegt mit CHF 5 004 18% unter jenem von CHF 6 099 der *Gelernten* (sh. Abb. 7).

Dass scheinbar bei der Einstufung der Arbeitnehmer aufgrund dieser Definition ein gewisser Spielraum genutzt wurde, oder das Zusammenspielen mit anderen lohnbestimmenden Faktoren (wie z.B. Berufsgruppenzugehörigkeit, Alter) die entsprechenden Lohnniveaus beeinflussen, wird erkenntlich, weil die Hälfte der bestbezahlten *Ungelernten* etwa gleichviel verdienen, wie die Hälfte der schlechtbezahltesten *Gelernten*.

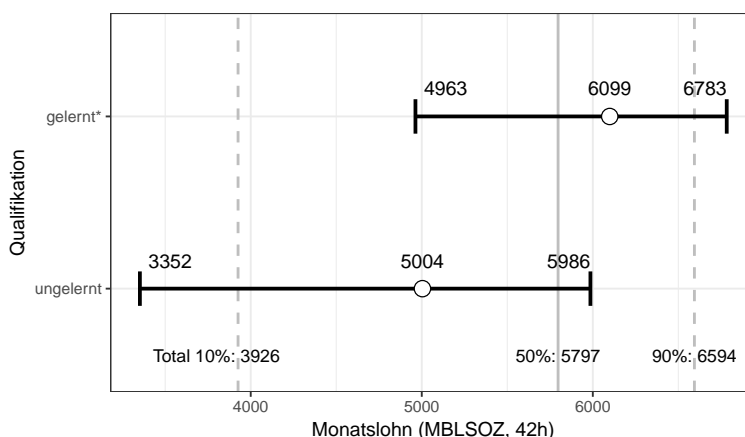


Abbildung 7: Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Qualifikation

¹⁴http://www.kepmail.ch/uploads/web_gav_dt.pdf, besucht am 23.Juni 2017.

5.4 Berufsgruppen

Mehr als vier von fünf Beschäftigten (84.9%) im erhobenen operativen Bereich des Postmarktes sind *Fahrer/Zusteller* (sh. Tabelle 12). Diese werden von 70% (74/106) der erfassten Firmen beschäftigt. 13.4% der Beschäftigten sind *Sortier-Mitarbeiter*, diese verteilen sich auf 31 Firmen. *Velokurier* und *LkW-Fahrer* entsprechen aufgrund der gelieferten Daten je weniger als 1% der Beschäftigten.

Tabelle 12: Vollzeitstellen (VZÄ) nach Berufsgruppen

Merkmal Berufsgruppen	Beschäftigte		Vollzeitstellen		
	N	%	VZÄ	%	%kum.
Sortier-Mitarbeiter [31]	3772	13.4	3149.5	17.6	17.6
Fahrer/Zusteller [74]	23971	84.9	14444.1	80.6	98.2
LkW-Fahrer [23]	253	0.9	247.9	1.4	99.5
Velokurier [11]	238	0.8	83.7	0.5	100.0
Total [106]	28234	100.0	17925.1	100.0	

Tabelle 13: Berufsgruppen: Alter, Dienstalter und Anstellungsalter

Merkmal	Kategorie	min	25%	50%	Durchs.	75%	max	IQR	n
Alter	Sortier-Mitarbeiter	18	38	48	46	55	65	17	3772
	Fahrer/Zusteller	15	38	47	46	54	65	16	23971
	LkW-Fahrer	24	41	49	48	56	65	15	253
	Velokurier	20	26	27	31	35	59	9	238
	all	15	37	47	46	54	65	17	28234
Dienstalter	Sortier-Mitarbeiter	0	6	15	16	25	48	19	3772
	Fahrer/Zusteller	0	2	8	13	22	49	20	23971
	LkW-Fahrer	0	1	6	13	23	47	22	253
	Velokurier	0	1	3	4	6	22	5	169
	all	0	3	8	13	22	49	19	28165
Anstellungsalter	Sortier-Mitarbeiter	15	23	29	30	37	59	14	3772
	Fahrer/Zusteller	15	21	32	33	42	65	21	23971
	LkW-Fahrer	15	24	35	34	44	63	20	253
	Velokurier	17	23	27	28	32	53	9	169
	all	15	21	32	32	42	65	21	28165

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten liegt bei 46 (sh. Tabelle 13 oben), nur die *Velokurier* sind mit 31 Jahren einiges jünger. Der jüngste *LkW-Fahrer* in der Erhebung ist 24, was bei der späteren Lohnprofilberechnung berücksichtigt werden muss. Was das Dienstalter betrifft, so ist mehr als die Hälfte der *Sortier-Mitarbeiter* seit mehr als 15 Jahren im gleichen Betrieb beschäftigt. Bei den *Fahrern/Zustellern* ist dieser Wert mit 8 Jahren signifikant kleiner. Die entsprechenden Durchschnittswerte dieser beider Gruppen unterscheiden sich jedoch mit 16 und 13 Jahren we-

niger, was darauf hinweist, dass ein Grossteil der *Fahrer/Zusteller* auch über ein hohes Dienstalter verfügen muss. Das durchschnittliche Anstellungsalter (Alter-Dienstalter) entspricht 32 Jahren.

Die Abbildung 8 (S. 26) zeigt die Lohnverteilung der standardisierten Monatslöhne (42h) nach Dezilen (siehe Definition in Abschnitt 4.2, S. 19) und Berufsgruppen.

Lesebeispiel für Abbildung 8, S. 26

In dieser Abbildung werden die Löhne innerhalb der Berufsgruppe der Grösse nach geordnet.
 Der Wert des fünften Dezils (sh. *D5* auf horizontaler Achse unten) entspricht dem jeweiligen Medianlohn in der Berufsgruppe. So verdienen 50% der *Sortier-Mitarbeiter* weniger und die andere Hälfte mehr als CHF 5 656.
 Schliesst man jeweils die 10% tiefsten (*D1*) und höchsten (*D9*) Löhne aus, so verdienen die restlichen 80% der *Sortier-Mitarbeiter* zwischen CHF 4 736 und CHF 6 808 .

In einer ähnlichen Bandbreite wie *Sortier-Mitarbeiter* (Lesebeispiel) jedoch rund CHF 200 tiefer liegen mit CHF 4 549 (*D1*) und CHF 6 626 (*D9*) die Löhne der *LkW-Fahrer*. Die 10% tiefsten Löhne der *Fahrer/Zusteller* und der *Velokurier* liegen unter CHF 3 625 respektive unter CHF 3 389.

Es ist jedoch zu beachten, dass diese aggregierten Berufsgruppenlöhne nicht nach Qualifikationsniveau unterscheiden. Die Tabelle 14 hiernach zeigt auf, dass um die Hälfte der *Fahrer/Zusteller* (55.6%) und *LkW-Fahrer* (49.4%) als *gelernt* eingestuft werden, wobei dies nur für 18.2% der *Sortier-Mitarbeiter* und 1.3% (n=3) der *Velokurier* zutrifft, für die es bekanntlich auch keinen eidgenössischen Fähigkeitsausweis gibt. Auf eine Berechnung der Löhne von *Velokurieren* nach Qualifikationsniveau wird daher verzichtet (sh. Abb. 9, S. 27).

In der Frühzustellung wurden mit 99.9% die Gesamtheit der Beschäftigten als *ungelernt* eingestuft (sh. Tabelle 14). Dies ist auch bei den *Velokurieren* mit 98.7% der Fall, deren Löhne sind jedoch einiges höher (siehe Abbildung 10, S. 28).

Tabelle 14: Qualifikationsniveau nach Berufsgruppen (ungewichtet)

Variable	ungelernt (n = 14099)	gelernt* (n = 14131)	P
Berufsgruppe, %			<0.001
Sortier-Mitarbeiter	81.8	18.2	
Fahrer/Zusteller	44.4	55.6	
LkW-Fahrer	50.6	49.4	
Velokurier	98.7	1.3	

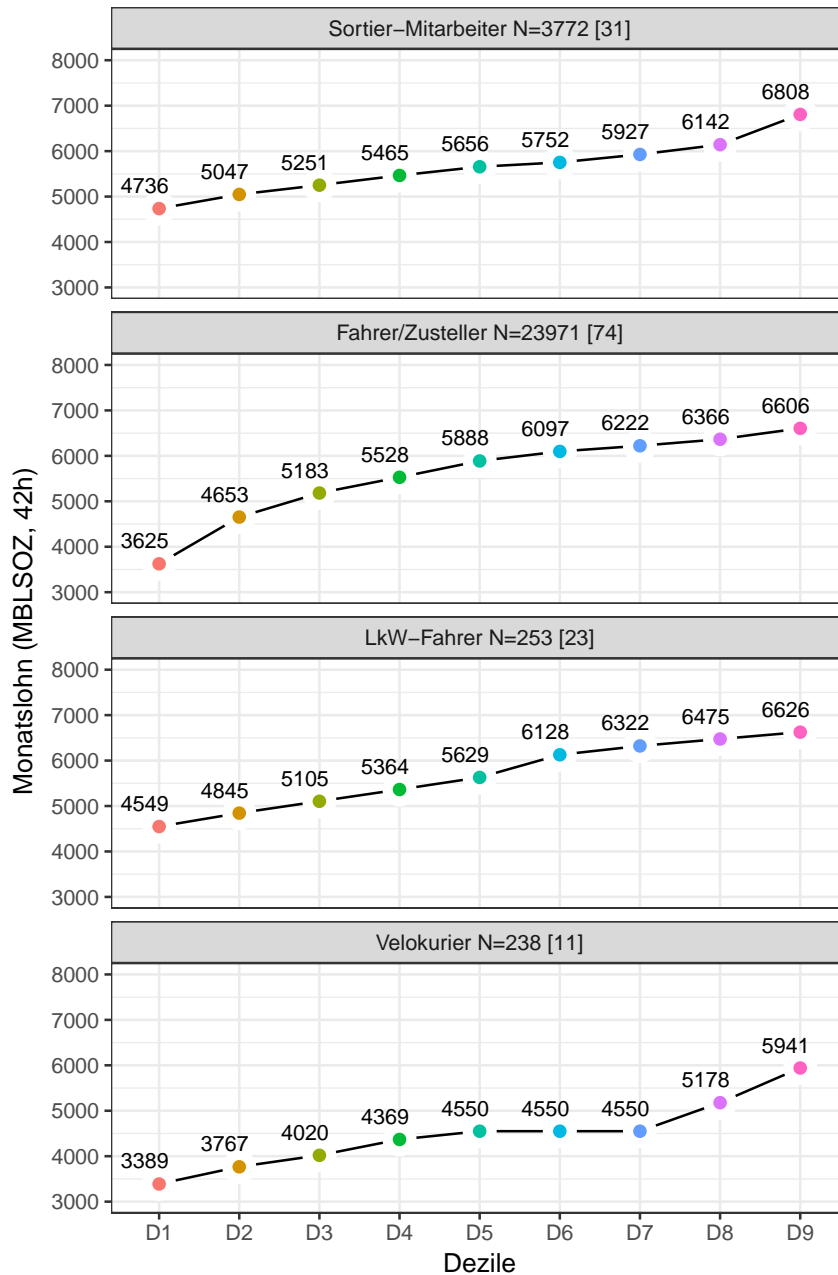


Abbildung 8: Lohnverteilung (MBLSOZ, 42h) nach Berufsgruppen

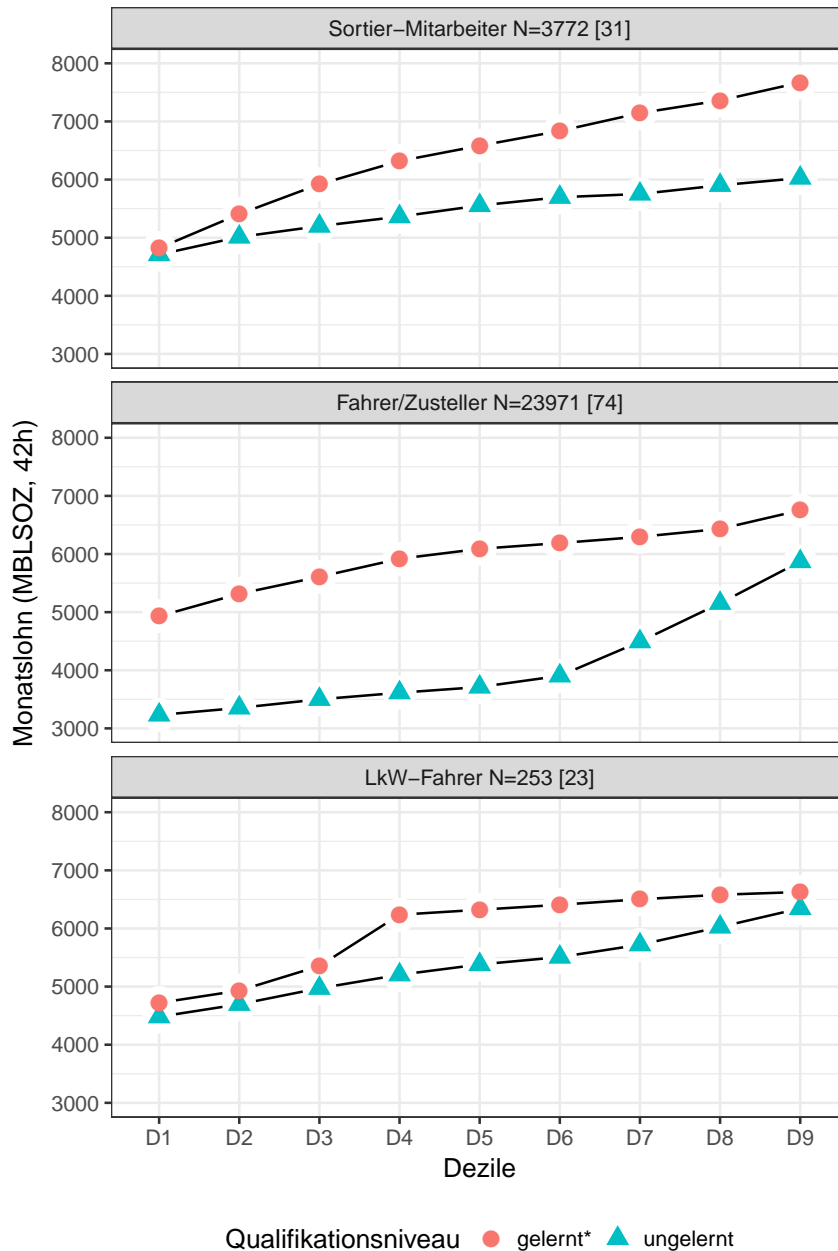


Abbildung 9: Lohnverteilung (MBLSOZ, 42h) nach Berufsgruppen und Qualifikation

Tabelle 15: Qualifikationsniveau nach Tätigkeitsbereich der Unternehmung (unge-
 wichtet)

Variable	ungelehrt (n = 14091)	gelernt* (n = 14125)	P
Berufsgruppe, %			<0.001
Brief und KEP	33.6	66.4	
Velokurier	98.8	1.2	
Frühzustellung	99.9	0.1	

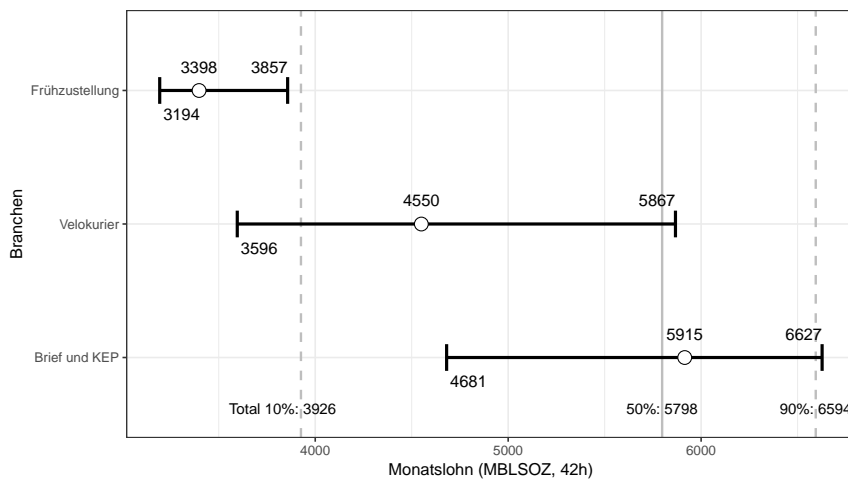


Abbildung 10: Monatslohn (MBLSOZ, 42h) nach Branche

6 Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene 2015 in U2

Für die Berechnung der branchenüblichen Mindeststandards im Postmarkt können die Antworten zu einzelnen Arbeitsbedingungen in Anlehnung an die sogenannten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberquoten¹⁵, wie sie im Rahmen von Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVEG) eines GAV zur Anwendung kommen, entsprechend nach Unternehmen und Arbeitnehmer gewichtet werden.¹⁶

6.1 Mindeststandards nach Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteilen

Die Anlehnung beschränkt sich rein darauf, dass wir jeweils prozentuale Arbeitnehmer (Vollzeitäquivalente)- und Arbeitgeberanteile berechnen, 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 Anteile 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 der Autoren zu verstehen.

Zur Erinnerung, die Arbeitsbedingungen auf Unternehmensebene wurden 2016 im Rahmen der zweiten Erhebung (U2) für den Referenzmonat Oktober 2015 erhoben. Die individuellen Lohndaten zu den Angestellten konnten aber erst für den Referenzmonat Oktober 2016 erhoben werden, da eine der wichtigsten Firmen aufgrund eines Systemwechsels nicht in der Lage war, die Daten wie von der *PostCom* für die dritte Umfrage (U3) angekündigt, ebenfalls für Oktober 2015 zu liefern.

Die Gewichtung der Antworten von 2015 mit den Lohndaten von 2016 (U3) sollte die Ergebnisse nicht grundsätzlich verzerren und ist einer Gewichtung mit der reinen Anzahl Beschäftigten nach Berufsgruppen, wie sie für Oktober 2015 in der zweiten Umfrage (U2) erfasst wurde, vorzuziehen, da nur so der unterschiedliche Beschäftigungsgrad berücksichtigt werden kann.

¹⁵Unter *Quoren* versteht man ursprünglich die notwendige Anzahl Stimmen, die erreicht sein muss, damit eine Wahl oder Abstimmung Gültigkeit erlangt.

¹⁶So 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).

6.2 Mindest-Jahreslohn nach Berufsgruppen

Es ist darauf aufmerksam zu machen, dass es sich bei den Mindestjahreslöhnen für das Jahr 2015 um eine einzige Angabe der Firma pro Berufsgruppe analog zum Reporting handelt. Diese Mindestjahreslöhne sind insofern theoretischer Natur, da sie wohl für die meisten Firmen nur vereinzelt für Berufseinsteiger zur Anwendung kommen. Sie sind folglich nur sehr bedingt mit den Statistiken der Monatslöhne in U3 für den Monat Oktober 2016 vergleichbar, da letztere auf der Lieferung individueller Lohndaten beruhen. Um diese Unterscheidung klar aufrecht zu erhalten, wurden die Monatslöhne von U3 bewusst nicht auf Jahreslöhne standardisiert¹⁷.

In der Abbildung 11 werden die auf eine 42 Stundenwoche standardisierten Mindestjahreslöhne der jeweiligen Berufsgruppe der Grösse nach geordnet sowie die 5% Perzentile (5, 10, 15 ... 90, 95) berechnet. Wie bereits erwähnt macht jede Firma eine Angabe pro Berufsgruppe. Diese Perzentile können nach Anteil Unternehmen oder nach Anteil Beschäftigten (in VZÄ), den diese repräsentieren, berechnet werden.

Lesebeispiel für Abbildung 11, S. 31

Die Rote Linie mit Punkten entspricht dem Anteil der Unternehmen deren Mindestjahreslohnangabe über oder unter einem bestimmten Wert liegt. So ist ersichtlich, dass bei *Sortier-Mitarbeitern* für 10 % der Unternehmen mit dem tiefsten Mindestjahreslohn dieser maximal bei CHF 41 506 liegt (der hier angegebene genaue Zahlenwert kann aus der Tab. 16, S. 32, in der ersten Kolonne beim Perzentil 10 entnommen werden).

Die blaue Linie mit Dreiecken entspricht dem Anteil der Beschäftigten, daraus wird ersichtlich, dass für 10% der *Sortier-Mitarbeitern* dieser Wert bei CHF 50 000 liegt (sh. Tab. 16, S. 32, zweite Kolonne, Perzentil 10).

Bei den *Sortier-Mitarbeitern* liegt der Mindest-Jahreslohn aufgrund der Angabe der grössten Firma für 80% der Beschäftigten bei CHF 50 000 (sh. horizontale Linie mit Dreiecken). Für 80% der Firmen variieren diese Werte von 41 506 (*Perzentil 10*) bis 54 600 (*Perzentil 90*). Gemäss den Angaben situiert sich der Mindestlohn für 90% (in VZÄ) der *Fahrer/Zusteller* ebenfalls bei CHF 50 000. Nach Unternehmen variieren diese Mindestlöhne von unter CHF 39 070 bis zu CHF 58 427. Die Angabe der grössten Firma führt dazu, dass die Mindestjahreslöhne bei den *Sortier-Mitarbeitern* und *Fahrer/Zustellern* gewichtet nach Vollzeit-äquivalenten quasi nicht variieren. Hier wird auch klar ersichtlich, dass die Berechnung von Arbeitgeber- und Beschäftigtenanteilen, wie oben erläutert, Sinn macht.

¹⁷Für die Rückrechnung in Stundenlöhne müssten zudem Jahressollstunden festgelegt werden, die je nach Unternehmen variieren können

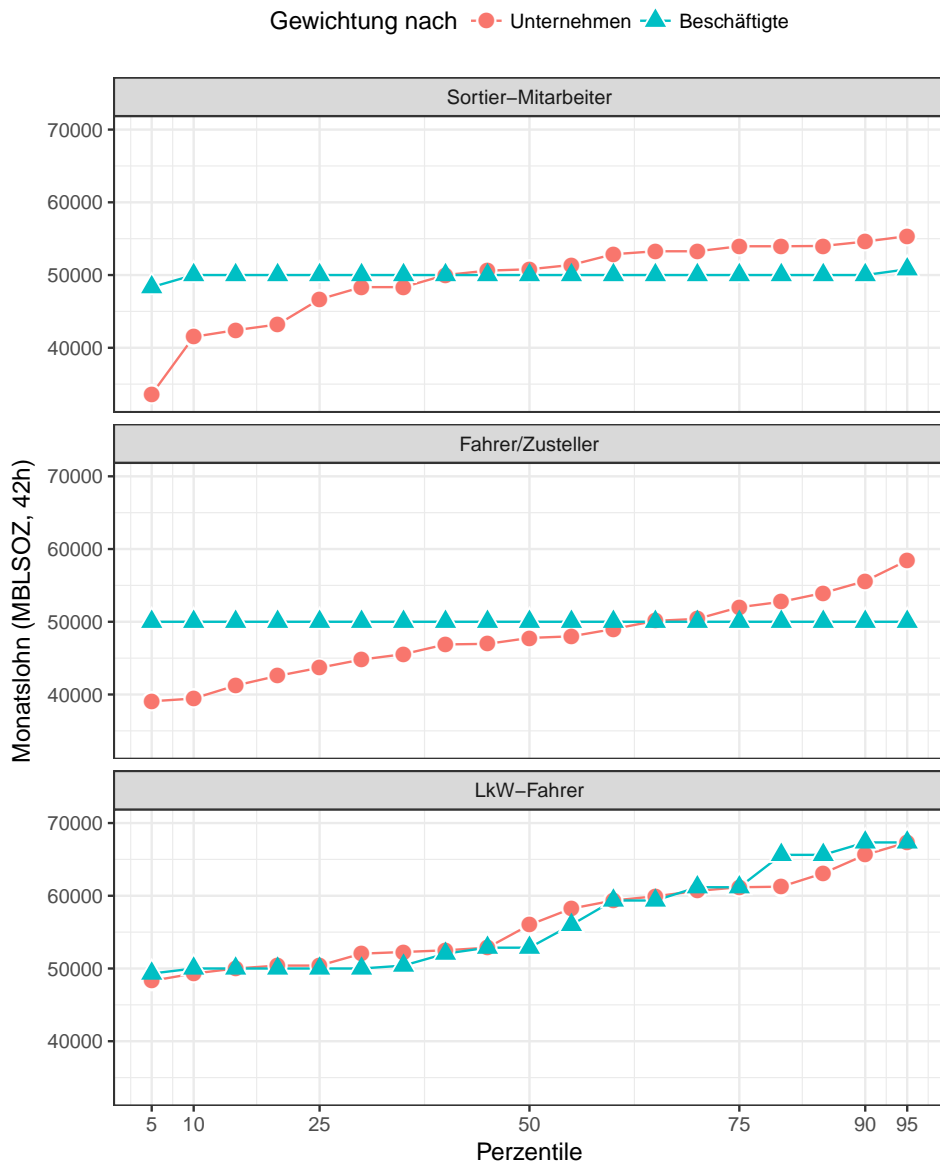


Abbildung 11: Jahreslohn nach Berufsgruppen

Tabelle 16: Perzentile nach stand. Jahreslohn (42h)

Perzentile	Sortier-Mitarbeiter		Fahrer/Zusteller		LkW-Fahrer	
	Untern.	Beschäft.	Untern.	Beschäft.	Untern.	Beschäft.
5	33 600	48 337	39 070	50 000	48 300	49 304
10	41 506	50 000	39 443	50 000	49 304	50 000
15	42 420	50 000	41 236	50 000	50 000	50 000
20	43 200	50 000	42 560	50 000	50 400	50 000
25	46 667	50 000	43 680	50 000	50 400	50 000
30	48 337	50 000	44 800	50 000	52 043	50 000
35	48 337	50 000	45 547	50 000	52 267	50 400
40	50 000	50 000	46 884	50 000	52 500	52 043
45	50 605	50 000	46 964	50 000	52 863	52 863
50	50 791	50 000	47 775	50 000	56 000	52 863
55	51 388	50 000	48 000	50 000	58 240	56 000
60	52 863	50 000	49 000	50 000	59 348	59 348
65	53 268	50 000	50 120	50 000	59 927	59 348
70	53 268	50 000	50 400	50 000	60 667	61 174
75	53 958	50 000	52 000	50 000	61 174	61 174
80	53 958	50 000	52 744	50 000	61 250	65 625
85	54 000	50 000	53 958	50 000	63 093	65 625
90	54 600	50 000	55 596	50 000	65 625	67 335
95	55 347	50 791	58 427	50 000	67 335	67 335

6.3 Mindest-Ferienanspruch nach Berufsgruppen

90% der Beschäftigten innerhalb der Berufsgruppen *Sortier-Mitarbeiter* und *Fahrer/Zusteller* verfügen über einen Ferienanspruch von mindestens 25 Tagen, wobei dies für 60% der Unternehmen mit *Sortier-Mitarbeitern* der Fall ist. Die restlichen Unternehmen mit *Sortier-Mitarbeitern* geben den gesetzlichen Mindestanspruch von 20 Tagen oder weniger an, wobei eine Angabe von unter 20 Tagen wohl auf ein Missverständnis der Frage zurückzuführen ist.

Bei den *LkW-Fahrern* sind es die Hälfte der Beschäftigten, jedoch weniger als ein Viertel der Betriebe, die einen Ferienanspruch von 25 Tagen haben (siehe Abb. 12, S. 34).

6.4 Wöchentliche Regelarbeitszeit nach Berufsgruppen

9 von 10 *Sortier-MitarbeiterInnen* (90%) arbeiten mit einer wöchentlichen Regelarbeitszeit von 42 Stunden in 60% der Betriebe. Bei den *Fahrern/Zustellern* liegt dieser Beschäftigten- Anteil ebenfalls bei 90%. Hier sind es jedoch nur rund 30% der Unternehmen, die eine wöchentliche Regelarbeitszeit von maximal 42 Stunden angeben. Daraus lässt sich schliessen, dass vorwiegend kleinere Betriebe über eine wöchentliche Regelarbeitszeit von mehr als 42 Stunden verfügen.

Die *LkW-Fahrer* arbeiten jedoch fast zur Hälfte 45-46 Stunden pro Woche. Rund drei von vier Betrieben (75%) verfügen über eine wöchentliche Regelarbeitszeit von mindestens 45 Stunden (sh. Abbildung 13, S. 35).

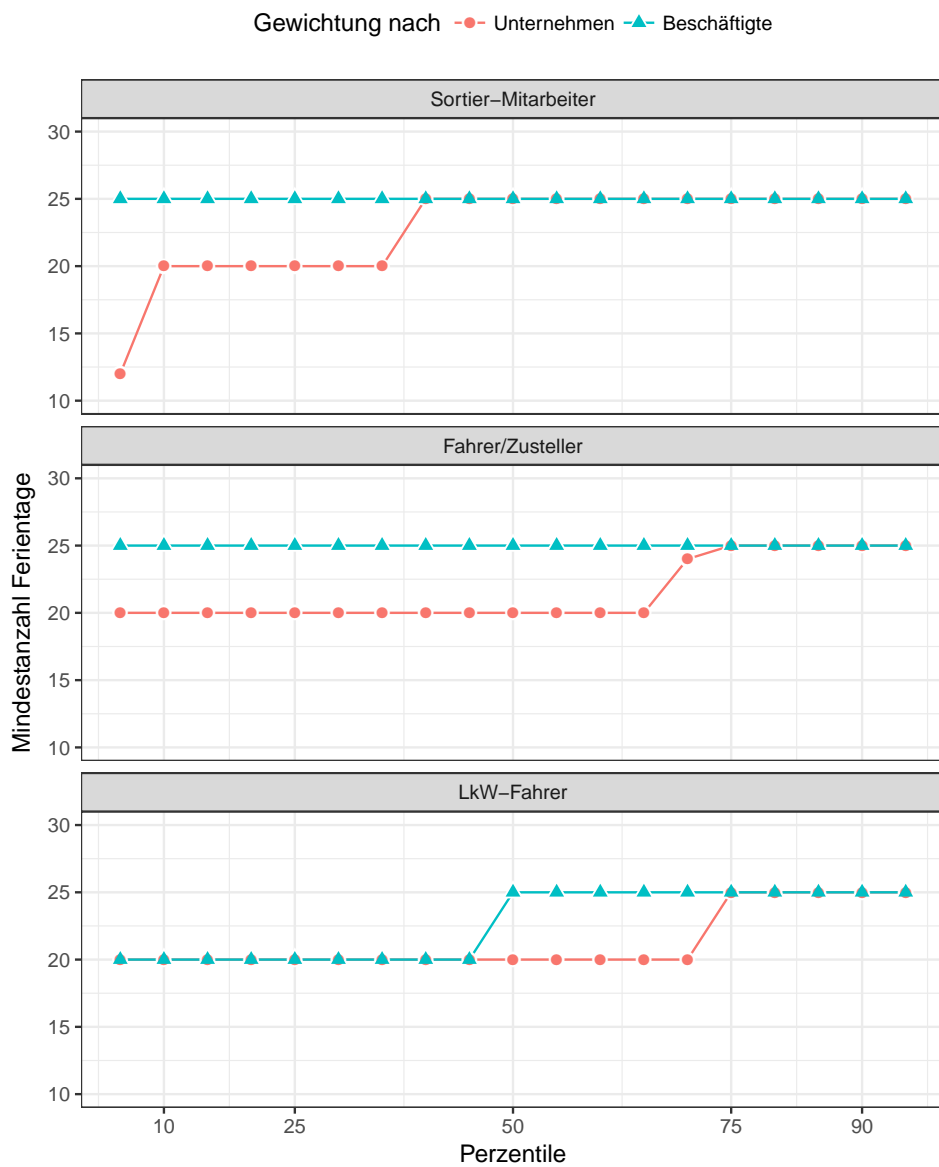


Abbildung 12: Ferientage nach Berufsgruppen

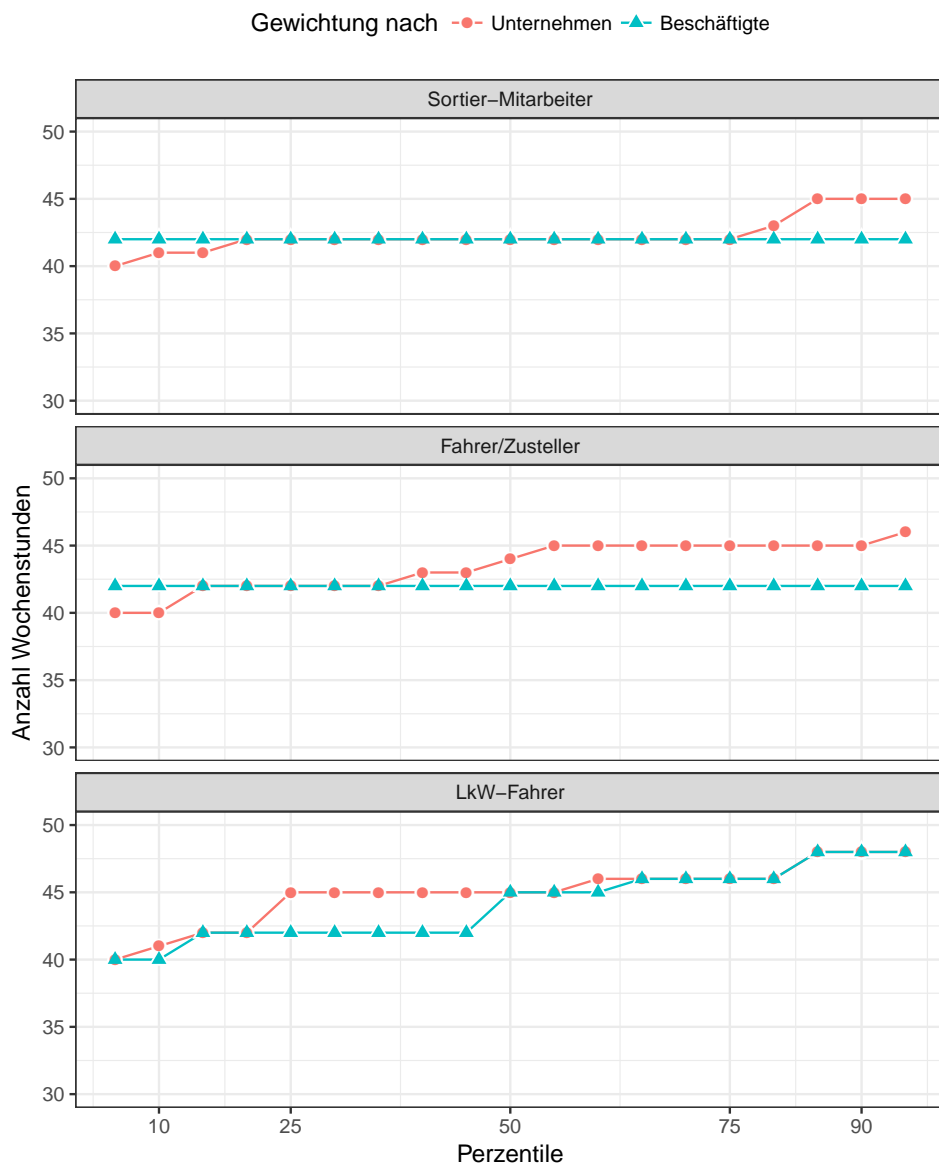


Abbildung 13: Betriebsübliche Arbeitszeit

6.5 Vergütung der Überstunden

58% der Unternehmen (n=61), die insgesamt 9 von 10 Personen beschäftigten, haben auf die Frage “Wie werden Überstunden bei Vollzeitanstellung MEHRHEITLICH vergütet ?” geantwortet, dass diese mit einer *Freizeitkompensation OHNE Zuschlag* entschädigt werden.

Eine kleine Minderheit von 4.0% der Beschäftigten im Postmarkt arbeitet in Unternehmen (17.9%), in denen Überstunden mehrheitlich mit einem Zuschlag auf den Lohn oder die Freizeit kompensiert werden (sh. Abbildung 14 und Tabelle 17, S. 37).

Wird ein Zuschlag gewährt, so beträgt dieser für 90% der Beschäftigten 25%. Diese Angaben beruhen auf Antworten von nur 16 Firmen, welche 715.2 Vollzeitstellen entsprechen, und sind daher auch mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren (sh. Abb. 15, S. 37).

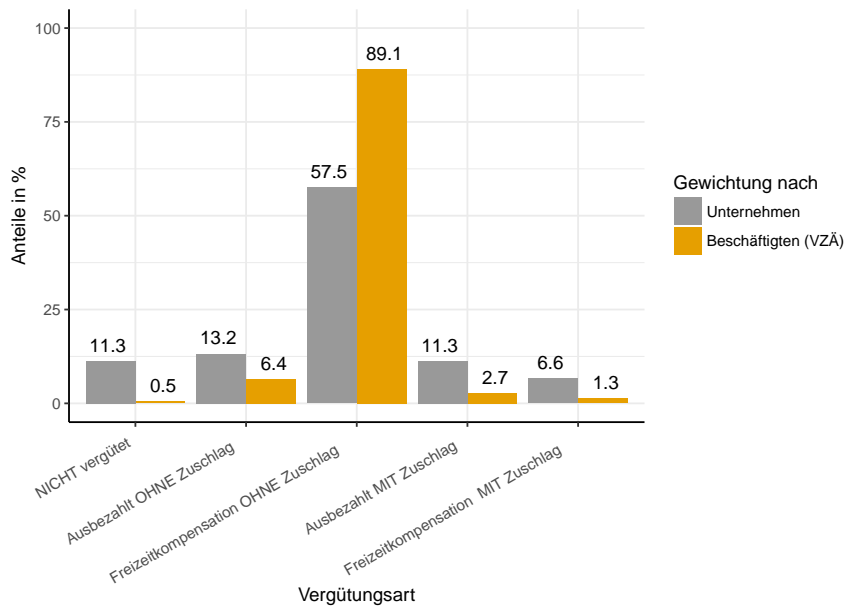


Abbildung 14: Vergütungsart

Tabelle 17: Vergütungsart

Art des Zuschlages	Unternehmen			Beschäftigte (VZÄ)		
	N	%	kum. %	VZÄ	%	kum. %
NICHT vergütet	12	11.3	11.3	81.1	0.5	0.5
Ausbezahlt OHNE Zuschlag	14	13.2	24.5	1 148.6	6.4	6.9
Freizeitkompensation OHNE Zuschlag	61	57.5	82.1	15 968.0	89.1	95.9
Ausbezahlt MIT Zuschlag	12	11.3	93.4	486.3	2.7	98.7
Freizeitkompensation MIT Zuschlag	7	6.6	100.0	241.0	1.3	100.0

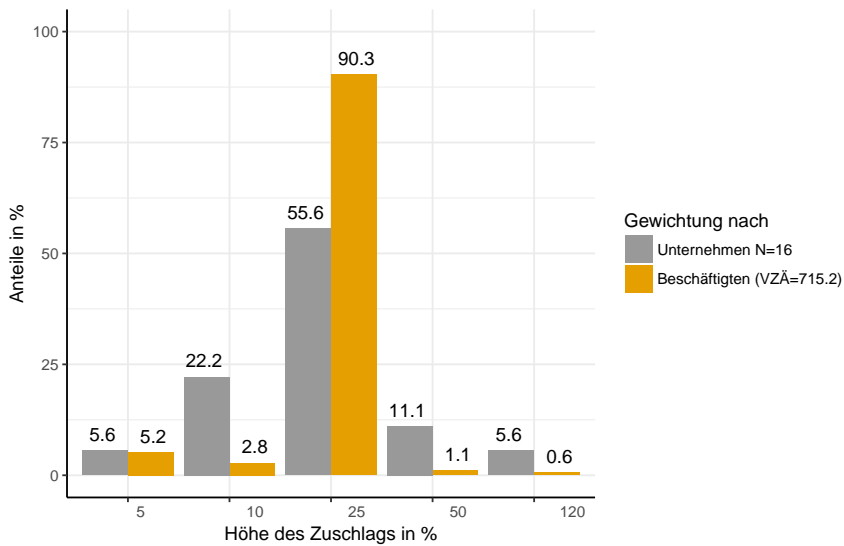


Abbildung 15: Zuschlag in Prozent

6.6 Pikettdienst

Auf die Frage *“Gibt es in Ihrem Betrieb einen Pikettdienst* ?”* und den Erläuterungen *“* Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb der normalen Arbeitszeit und des Betriebes für allfällige Arbeitseinsätze bereit.”* antworteten 1 von 5 Betrieben (19.8%) mit *“Ja”*. Diese beschäftigen 82% der Angestellten im operativen Bereich (sh. Abb. 16, S. 39).

Von den 21 Firmen (19.8%), die über einen Pikettdienst verfügen, zahlen rund die Hälfte (n=10) eine Pikettzulage, diese entsprechen 99.1% der Arbeitsplätze in VZÄ. Das heisst, dass vorwiegend Kleinfirmen, die über eine Pikettdienst verfügen keine Zulagen bezahlen (sh. Abbildung 17). Die Pikettzulagen variieren gemäss Angaben zwischen CHF 1.00 und CHF 30.00 pro Stunde, wobei für 99% der Beschäftigten aus 2 Firmen, dieser Betrag bei CHF 5 liegt. Für die hohen Beträge ist anzunehmen, dass eine Pauschale und nicht die Zulage pro Stunde angegeben wurde.

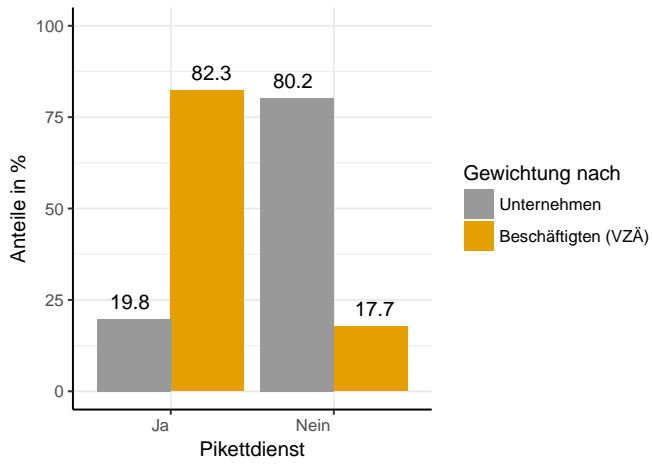


Abbildung 16: Pikettdienst im Betrieb

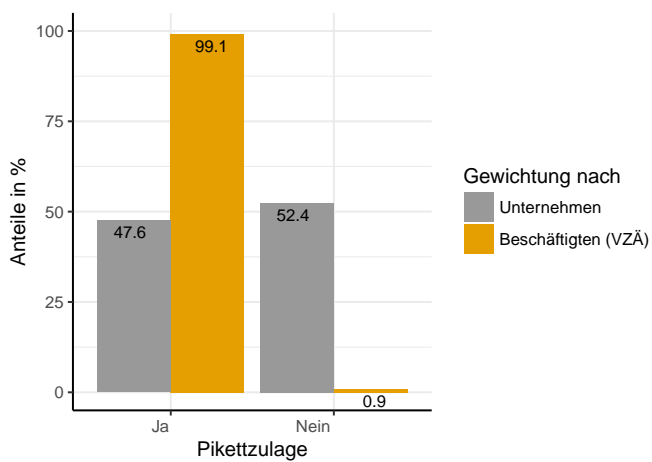


Abbildung 17: Pikettzulage

6.7 Entschädigung bei Nutzung Privatfahrzeug

Fragestellung: *“Benutzen Ihre Angestellten im operativen Bereich für ihre Arbeit motorisierte Privatfahrzeuge?”*

Von 74 auf diese Frage antwortenden Firmen geben 10 (13.5%) an, dass ihre Angestellten ihr Privatfahrzeug nutzen (sh. Abbildung 18, S. 40). Die mit “Ja” antwortenden Unternehmen konnten Kilometertarife für jeweils folgende Gruppen angeben:

Personenwagen

1. für Arbeitsweg (z.B., wenn der Einsatzort vom Arbeitsort abweicht.)
2. *Personenwagen für Transport* (sh. Tabelle 18 unten)

Motorfahrzeuge

3. ab 50 ccm und ähnliche für Arbeitsweg (z.B., wenn der Einsatzort vom Arbeitsort abweicht.)
4. ab 50 ccm und ähnliche für Transport

Für die Gruppen 1, 3, 4 lohnt sich die Auswertung nicht, da nur 2-6 Firmen antworteten. Nur die Gruppe 2 *“Personenwagen für Transport”* mit 9 Antworten, erlaubt ein gewisse Aussage über die Spannweite der praktizierten Kilometerentschädigungen zu (sh. Tabelle 18 unten). 95.7% der Beschäftigten haben mindestens eine Entschädigung von 65 Rappen pro Kilometer, dies entspricht 2 von 3 Firmen. Hier ist zu bemerken, dass der Anteil der Firmen aufgrund der kleinen Anzahl sehr variieren kann, wenn mehr Firmen geantwortet hätten.

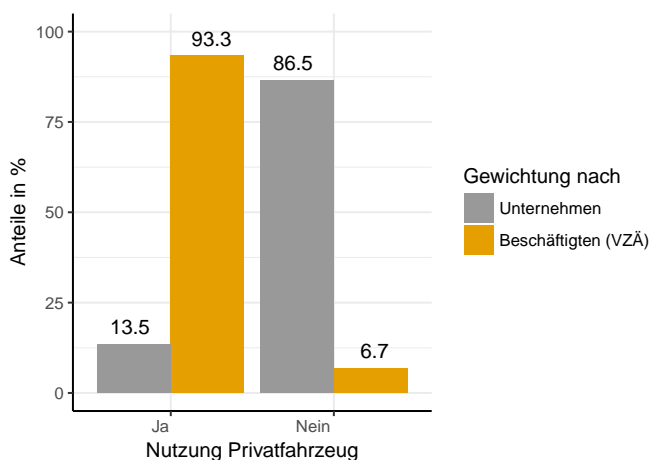


Abbildung 18: Nutzung Privatfahrzeug für Transport

Tabelle 18: Entschädigung bei Transport mit priv. Personenwagen

CHF/km	Unternehmen			Beschäftigte (VZÄ)		
	N	%	kum. %	VZÄ	%	kum. %
0.5	2	22.2	22.2	2.2	0.0	0.0
0.6	1	11.1	33.3	2.1	0.0	0.0
0.65	3	33.3	66.7	1 093.0	8.1	8.1
0.7	1	11.1	77.8	407.8	3.0	11.2
0.8	1	11.1	88.9	191.7	1.4	12.6
0.85	1	11.1	100.0	11 781.6	87.4	100.0

6.8 Zusätzlich bezahlte Feiertage

Fragestellung: “Werden zum bundesweit obligatorisch zu entschädigenden 1. August zusätzliche Feiertage bezahlt?”

58.5% der Firmen (n=62), welche 90% der Beschäftigten in VZÄ repräsentieren, bejahen obige Frage und entschädigen somit neben dem national obligatorisch 1. August zusätzliche Feiertage (sh. Abbildung 19).

Da die Berechnung der Anzahl zusätzlicher Feiertage eine eigene Erhebung benötigen würden, weil deren Anzahl nach Kantonen, Bezirken und Arbeitsort variieren kann, wurde nicht die Anzahl, sondern nur die Art der bezahlten zusätzlichen Feiertage erhoben.

Nachfolgende Tabelle 19 (S. 42) ordnet die Art der zum 1. August zusätzlich bezahlten Feiertage nach dem Prozentanteil der Beschäftigten in VZÄ, wobei der Anteil der Firmen, die nur den national obligatorischen 1. August bezahlen, ebenfalls aufgeführt ist (siehe zweite Option “2. nur oblig. Nationalfeiertag bezahlt” in der Kolonne “Art der Feiertage”).

80.6% (in VZÄ) der Beschäftigten in 5.7% der Firmen (n=6) werden zum 1. August auch Feiertage, die “wie kantonal gesetzlich anerkannter Feiertage” behandelt werden, entschädigt. 41.5% der Firmen, welche 10% der Beschäftigten (VZÄ) entsprechen, entschädigen nur den obligatorischen 1. August. 6.6% der Firmen mit 5% der Beschäftigten (VZÄ) zahlen zum 1. August zusätzlich die kantonal gesetzlichen Feiertage.

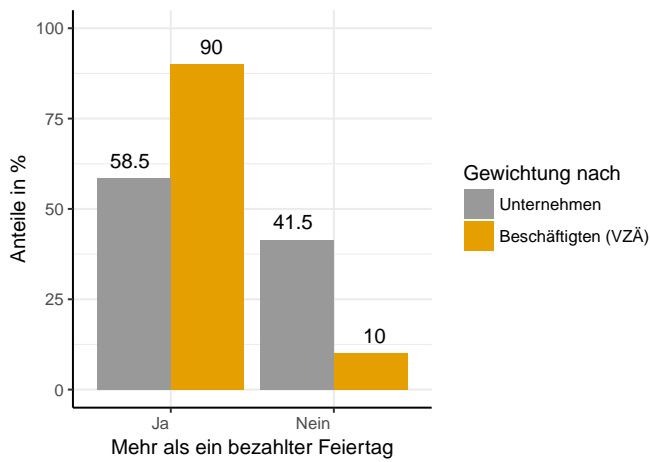


Abbildung 19: Zusätzlich bezahlter Feiertag

Tabelle 19: Welche (zusätzlichen) Feiertage werden bezahlt ?

Art der Feiertage	Unternehmen		Beschäftigte (VZÄ)	
	N	%	VZÄ	%
1. wie kantonal gesetzlich anerkannte Feiertage	6	5.7	14455.8	80.6
2. nur oblig. Nationalfeiertag bezahlt	44	41.5	1787.2	10
3. kantonal gesetzliche Feiertage	36	34	902.5	5
1 + 3 + 4. lokale Feiertage am Arbeitsort	7	6.6	694	3.9
Andere	3	2.8	31.6	0.2
1+4	5	4.7	40.7	0.2
1+3	4	3.8	9.8	0.1
4. lokale Feiertage am Arbeitsort	1	0.9	3.6	0
Total	106	100	17925.2	100

6.9 Einbindung in kollektives Vertragswerk

3 von 10 Firmen (29.2%) in der Erhebung sind gemäss Angaben Unterzeichnerinnen (Stand 2015) eines kollektiven Vertragswerkes (Gesamtarbeits- oder Firmenvertrag oder sonstiges kollektives Vertragswerk) diese umfassen 92.4% der Vollzeitstellen (VZÄ), siehe Abbildung 20. Daraus nicht ersichtlich sind, welcher Anteil dieser Beschäftigten dem jeweiligen Vertragswerk effektiv unterstellt ist, die Dimension der vereinbarten Arbeitsbedingungen und inwiefern diese imperativen Charakter haben.

Tabelle 20: War Ihr Betrieb 2015 einem kollektiven Vertragswerk unterstellt ?

Unterstellt	Unternehmen		Beschäftigte (VZÄ)	
	N	%	VZÄ	%
Ja	31	29.2	16555.4	92.4
Nein	75	70.8	1369.8	7.6
Total	106	100	17925.2	100

7 Berechnung der üblichen Löhne 2016 mit U3

In diesem Abschnitt werden mit Hilfe der individuellen Lohndaten, Einstiegslohne für die Berufsgruppen *Sortier-Mitarbeiter*, *Fahrer/Zusteller* und *LkW-Fahrer* berechnet. Die *Velokuriere* (8 Firmen) wurden als Berufsgruppe anhand deren geringen Datenmenge von der Berechnung der üblichen Löhne ausgeschlossen, da aufgrund des fehlenden Dienstalters diese noch von 238 auf 169 Lohndaten reduziert wird. In der Lohngleichung können nur vollständige Lohndaten berücksichtigt werden. Zudem stellt sich die berechnete Frage, ob *Velokuriere* nicht als eigener Markt betrachtet werden sollen, da diese aufgrund des Anforderungsprofils, der Altersstruktur und der Spezifität des Transportmittels ein eigenes Marktsegment bilden und diese nicht einfach mit Angestellten aus anderen Marktsegmenten ersetzt werden können.

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 2016. Für Vertiefungen verweisen wir auf den damaligen *Bericht für branchenüblichen Arbeitsbedingungen im liberalisierten Paketmarkt*¹⁸. 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*¹⁹ angewandte Methode der Lohngleichung wurde an der Universität Genf (Prof. Yves Flückiger) in Zusammenarbeit mit dem Genfer Arbeitsmarkt-Monitoring (Observatoire genevois du march du travail - OGMT) entwickelt.²⁰

¹⁸siehe 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 24. Juni 2017.

¹⁹siehe z.B die von R. Graf 2017 für den Kanton Waadt und den *Schweizerischen Gewerkschaftsbund* (SGB) entwickelten Lohnrechner: www.calcsalvd.ch 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.

²⁰mehr dazu siehe "Vorschlag für eine Berechnung der orts- und branchenüblichen Löhne", Ob-

Die klassische Methoden, 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 Ungelernte verdienen 9.4% weniger als gelernte

Dies Koeffizienten werden als prozentuale Abweichungen zu einem Referenzmerkmal berechnet. Werden mehrere Merkmale wie in unserem Falle das Qualifikationsniveau (*gelernt/ungelernt*), die Berufsgruppe, das Alter (Annäherung für die Berufserfahrung) und das Dienstalter berücksichtigt, so bilden diese ein Referenzprofil. In der berechneten Lohngleichung (siehe Tabelle 26 im Anhang S. 51) wird zum Beispiel ersichtlich, dass, bei sonst identischem Profil, die *ungelernten* Angestellten (-0.090***) 9.4%²¹ weniger verdienen als die *gelernten*, die als Referenzmerkmal dienen.

7.3 LkW-Fahrer verdienen 4.3% mehr als Fahrer/Zusteller

Unter den Berufsgruppen verdienen *Lkw-Fahrer* bei sonst identischen Bedingungen 4.3% mehr als *Fahrer/Zusteller* (Referenzmerkmal). Gegenüber der Paketmarktstudie von 2010 (basierend auf der Lohnstrukturerhebung 2008) verdienen die *Sortier-Mitarbeiter* neu 2.0% mehr als *Fahrer/Zusteller* und nicht mehr weniger.

7.4 Berufserfahrung und Dienstalter

Das Alter der erfassten Personen wird als Ersatzgrösse für die Berufserfahrung (Alter-15 Jahre) gewählt, welche von der Erhebung nicht erfasst wird. Damit sollen die im Verlaufe der vergangenen Berufsjahre auf dem Arbeitsmarkt erworbenen

servatoire genevois du Marché de travail (OGMT), Ed. Office cantonal de la statistique (OCSTAT), Genf 2003.

²¹Die 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= $\exp(\text{Logarithmuswert})-1$.

Kompetenzen berücksichtigt werden. Das Alter erfasst natürlich keine Absenzerioden vom Arbeitsmarkt. Die Schätzung der Parameter erfolgt für die Erhebung 2016 in kubischer und nicht wie 2010 in quadratischer Form, dies ermöglicht eine bessere Erfassung des nicht linearen Effekt des Alters. Die Abbildung 21 im Anhang (S. 53) zeigt auf, dass der jährliche Lohnzuwachs (Steigung der Kurve) mit zunehmender Erfahrung abflacht. So wachsen die Löhne in den ersten zehn Jahren jährlich rund 1.5% und in den Jahren 10-20 im Schnitt nur noch rund 0.5% pro Jahr.

Der isolierte und jährliche Lohnzuwachs des Dienstalters beträgt zwar in den ersten zehn Jahren auch rund 1.5% flacht jedoch danach stetig ab (sh. Abbildung 22 im Anhang, S. 53).

7.5 Der Unternehmenseffekt

Die Löhne unterscheiden sich aber nicht nur aufgrund persönlicher lohnbestimmender Merkmale, 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 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 Lohnpolitik 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 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 durchschnittlich mehr

bezahlen, bilden folglich die oberen Schwellenwerte und Firmen mit geringeren Löhnen die unteren Schwellenwerte ab.

So verdienen im Durchschnitt und bei identischem Profil (Qualifikationsniveau, Berufsgruppe, Alter und Dienstalter) 10% der Angestellten in den am meisten zahlenden Unternehmen im operativen Bereich des erfassten Postmarktes 26.7% mehr als die 10% der Angestellten in den am wenigsten zahlenden Firmen (sh. Abbildung 20 im Anhang S. 52).

Bei nachfolgenden Anstellungsprofilen werden die Löhne mit Hilfe der Lohngleichung durch die Addierung der erwähnten Einflüsse geschätzt (sh. Gleichung 1, S. 50 und Tabelle 26 der Koeffizienten, S. 51 im Anhang).

7.6 Lohnprofile mit Alter 20

Die Lohngleichungs-Methode erlaubt unter Berücksichtigung der Unternehmens-effekte 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 0.4% 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 gesetzt²² und in einer ersten Serie von Profilen für die *Sortier-Mitarbeiter* und die *Fahrer/Zusteller* das Alter auf 20 Jahre. Für eine zweite Serie wurde das Alter auf 25 gesetzt, da das Mindestalter der *LkW-Fahrer* in der Erhebung bei 24 liegt (sh. Tabelle 13, S. 24).

Die Prozentangaben in der letzten Kolonne entsprechen dem %-Anteil Personen (nach Köpfen) welche auf Ebene der gesamten Erhebung dem angegebenen Merkmal entsprechen.

²²Dies entspricht Angestellten, die weniger als 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind.

Lesebeispiel für die Tabelle 21 unten

In der zweiten Linie der Tabelle wird das Lohnprofil eines 20 jährigen *ungelehrten Fahrer/Zusteller* mit weniger als einem Dienstjahr (Dienstjahr=0) dargestellt. Schliesst man jeweils die 10% der *Fahrer/Zusteller* in den am wenigsten und die 10% in den am meisten zahlenden Firmen aus, so verdienen die restlichen bei einer 42 Stundenwoche einen *standardisierten Monatslohn ohne Zulagen* zwischen CHF 3 415 und CHF 4 328 (MBLSOZ, Definition sh. Abschnitt 4.1.1,S. 17.).
 Als *gelernt* eingestufte *Fahrer/Zusteller* verdienen mit ansonst identischem Profil in derselben Bandbreite (10%-90%), zwischen CHF 3 737 und CHF 4 738.

Ungelernte Sortierer mit diesem Profil (Lesebeispiel) verdienen mit dieser Lohnspanne zwischen CHF 3 483 und CHF 4 415 (sh. Tab. 22), das heisst im Durchschnitt 2.0% mehr *Fahrer/Zusteller*.

Es ist darauf hinzuweisen, dass der grösste Unterschied aufgrund der Unternehmenseffektverteilung, die über alle Profile angewandt wird, mit 15.8% zwischen der 10% und 25% Schwelle zu beobachten ist (sh. Erläuterungen vorheriger Abschnitt 7.5 und Abb. 20 im Anhang, S. 52). Bezieht man sich auf die 25% Schwelle, so verdienen drei von vier *ungelehrten Sortier-Mitarbeitern* mehr als CHF 4 139 bei einer Vollzeitbeschäftigung von 42h pro Woche. Für als *gelernt* eingestufte *Sortier-Mitarbeiter* liegt dieser Wert bei CHF 4 530 um 9.4% höher.

Tabelle 21: Lohnprofil: Fahrer/Zusteller, Alter=20, Dienstjahre=0

Qualifikation	Schwellen MBLSOZ (42h)					Anteil in %
	10%	25%	50%	75%	90%	
ungelehrt	3 415	4 057	4 114	4 194	4 328	44.4
gelernt	3 737	4 441	4 503	4 590	4 738	55.6

Tabelle 22: Lohnprofil: Sortier-Mitarbeiter, Alter=20, Dienstjahre=0

Qualifikation	Schwellen MBLSOZ (42h)					Anteil in %
	10%	25%	50%	75%	90%	
ungelehrt	3 483	4 139	4 197	4 278	4 415	81.8
gelernt	3 812	4 530	4 594	4 682	4 833	18.2

7.7 Lohnprofile mit Alter 25

Drei von vier *LkW-Fahrern* verdienen ohne Ausbildung (*ungelehrte*) mehr als CHF 4 482, für *gelernte* steigt dieser Wert auf CHF 4 906 (sh. 25% Schwellen der Tabelle 23).

Ungelernte Fahrer/Zusteller gleichen Alters und mit einem Dienstalter von ebenfalls weniger als einem Jahr verdienen an der 10% Schwelle CHF 3'612 und an der 25% Schwelle CHF 4'292. (sh. Tabelle 24).

Drei von vier *Sortier-Mitarbeitern*, die zu 81% als *ungelernt* eingestuft werden, verdienen mit 25 Jahren mehr als CHF 4'378 (sh. 25% Schwelle in Tabelle 25).

Tabelle 23: Lohnprofil: LkW-Fahrer, Alter=25, Dienstjahre=0

Qualifikation	Schwellen MBLSOZ (42h)					Anteil in %
	10%	25%	50%	75%	90%	
ungelernt	3 772	4 482	4 545	4 633	4 782	50.6
gelernt	4 129	4 906	4 975	5 071	5 234	49.4

Tabelle 24: Lohnprofil: Fahrer/Zusteller, Alter=25, Dienstjahre=0

Qualifikation	Schwellen MBLSOZ (42h)					Anteil in %
	10%	25%	50%	75%	90%	
ungelernt	3 612	4 292	4 352	4 436	4 578	44.4
gelernt	3 954	4 698	4 764	4 856	5 011	55.6

Tabelle 25: Lohnprofil: Sortier-Mitarbeiter, Alter=25, Dienstjahre=0

Qualifikation	Schwellen MBLSOZ (42h)					Anteil in %
	10%	25%	50%	75%	90%	
ungelernt	3 684	4 378	4 439	4 525	4 670	81.8
gelernt	4 033	4 792	4 859	4 953	5 112	18.2

Anhang

Die angewandte Lohngleichung im Postmarkt

Die Übertragung der Lohngleichungs-Methode auf den Postmarkt ergibt folgendes Modell

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

wobei

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

α = Konstante (a), Einstiegslohn

X_{QUANIV} = Qualifikationsniveau

$X_{ERFAHRUNG}$ = Alter-15

$X_{BERUFSGR}$ = Berufsgruppen

δ_f = Unternehmenseffekt der Firma f

ε = Fehlerterm

Aussagekraft des gesamten Modells

Das Modell (inklusive der Unternehmenseffekte) vermag 87.3% der beobachteten Lohnvarianz zu erklären (siehe *Adjusted R²*²³ unten in der Tabelle). Die Erfahrung hat gezeigt, dass dieser Wert für ähnliche Modelle mit Unternehmenseffekten je nach Branche zwischen 60%-90% liegt.

²³Die 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 26: Koeffizienten der Lohngleichung

	Erklärte Variable
	log(MBLSOZ, 42h) Erklärende Variablen
Sortier-Mitarbeiter (Ref.: Fahrer/Zusteller)	0.020*** (0.007)
LkW-Fahrer	0.043** (0.020)
Ungelernt (Ref. gelernt)	-0.090*** (0.010)
Erfahrung (Alter-15)	0.020*** (0.001)
Erfahrung quadriert/1000	-0.647*** (0.042)
Erfahrung kubisch/1000	0.007*** (0.0005)
Dienstalter	0.017*** (0.001)
Dienstalter quadriert/1000	-0.371*** (0.048)
Dienstalter kubisch/1000	0.003*** (0.001)
Observations	27,990
R ²	0.875
Adjusted R ²	0.873
Residual Std. Error	0.056 (df = 27552)
Note:	*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Die Konstante der Durchschnittsfirma mit dem Unternehmenseffekt=0 beträgt 8.304

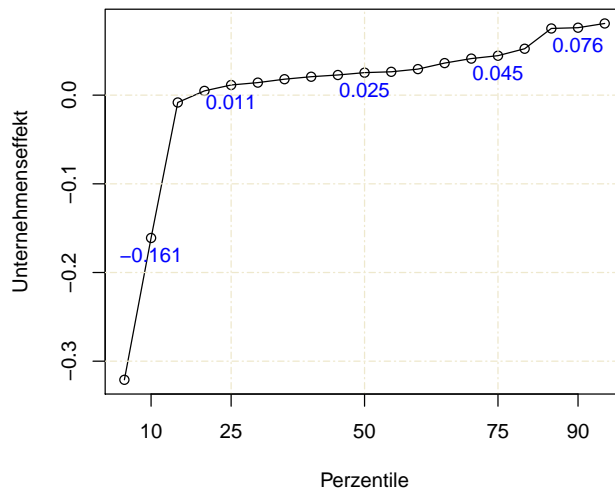


Abbildung 20: Verteilung der regionalisierten Unternehmenseffekte

Regionalisierte Unternehmenseffekte

Für die Berechnung der Lohngleichung bleiben nach Ausschluss der Berufsgruppe der *Velokuriere* von 106 initialen Unternehmen noch 98. Um zu verhindern, dass wenig aussagekräftige Unternehmenseffekte berechnet werden, da sie auf zu wenig Lohndaten beruhen, haben wir Firmen mit weniger als 5 Arbeitern nach Kantonen regroupiert. 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 98 Firmeneffekte beruht die Berechnung auf 415 Effekten mit insgesamt 27 990 Lohndaten.

Die Entwicklung der Perzentilwerte der nach der Grösse geordneten Unternehmenseffekte (sh. Abbildung 20) 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.

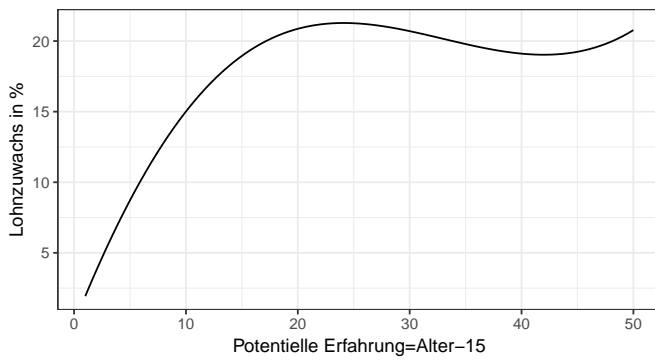


Abbildung 21: Lohnzuwachs nach Erfahrung

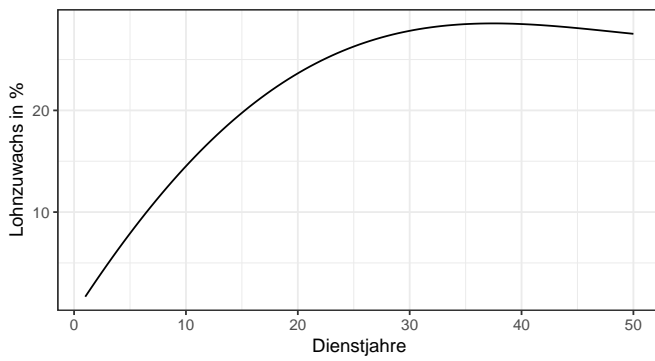


Abbildung 22: Lohnzuwachs nach Dienstalter

Abkürzungen

AHV Alters- und Hinterlassenenversicherung.

AVE Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

AVEG Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

BEZSTD Bezahlte Stunden.

BFS Bundesamt für Statistik.

BLIMOK Bruttolohn im Monat Oktober.

IWAZ Individuelle wöchentliche Arbeitszeit.

KEP Kuriere, Express und Pakete bis 30 Kilogramm.

LkW Lastkraftwagen.

LSE Lohnstrukturerhebung.

MBLSOZ Monatlicher Bruttolohn standardisiert ohne Zulagen.

OCSTAT Kantonales Statistikamt, Genf.

OGMT Genfer Arbeitsmarktobservatorium.

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

SONDERZ Sonderzulagen.

SR Systematische Sammlung des Schweizer Rechts.

STDWST Standisierte Wochenstunden.

U1 Umfrage 1 zur Identifikation der postmarktrelevanten Unternehmen, 2015.

U2 Umfrage 2 zu Arbeitsbedingungen (*Reporting*) auf Unternehmensebene, 2015.

U3 Umfrage 3 zur Erhebung von individuellen Lohndaten, LSE 2016.

VP Postverordnung.

VZÄ Vollzeitäquivalente.

XIIIMLOH 13. Monatslohn.