

Branchenübliche Mindeststandards im subventionierten Personenverkehr

Modul BUS 2012

Verfasser:

Roman GRAF, OUE
Universität Genf
Uni-Mail
40, bd. du Pont-d'Arve
1211 Genève 4

Auftraggeber:

Bundesamt für Verkehr
BAV
Abteilung Finanzierung
Sektion Personenverkehr
Mühlestrasse 6
3063 Ittigen

14. Dezember 2012

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	7
1.1	Ausgangslage	7
1.2	Ablauf und Datenlage	7
2	Branchenübliche Mindeststandards	10
2.1	Einstiegsgehälter für Fahrer mit Fahrausweis D	11
2.2	Ausschluss von Ausreißern (Outliers)	12
2.3	Jahres-Sollarbeitszeit	18
2.4	Krankentaggeldversicherung	19
2.4.1	Wartefristen bis zum Einsetzen der Versicherungsleistungen	20
2.4.2	Maximaler Lohnfortzahlungsanspruch	22
2.4.3	Bezahlter Lohnanteil während der Wartefrist	23
2.5	Pensionskassen-Einrichtung	24
2.6	Weitere Ergebnisse	24

Abbildungsverzeichnis

1	Hauptsitze der Unternehmen in der Erhebung	9
2	Online-Frage zu Anfangslöhnen für Berufseinsteiger	12
3	Ausschluss von 1% der Extremwerte	13
4	Standorte mit gültigen Lohnangaben in der Erhebung	15
5	Einstiegslöhne nach Beschäftigten und Standorten	17
6	Jahres-Sollarbeitszeit nach Beschäftigten und Standorten . . .	18
7	Versicherter Lohn bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit . .	20

Tabellenverzeichnis

1	Anzahl antwortende Unternehmen nach Kantonen	8
2	Nach Beschäftigtenanzahl gewichteter Anteil von gültigen Lohnangaben in den Kantonen	14
3	Einstiegslohn-Schwellenwerte in CHF nach Beschäftigten und Standorten	17
4	Krankentaggeldversicherung	19
5	Wartefristen bis zur Gewährung von Versicherungsleistungen nach Unternehmen	21
6	Wartefristen bis zur Gewährung von Versicherungsleistungen nach Beschäftigten	21
7	Maximaler Lohnfortzahlungsanspruch nach Unternehmen . . .	22
8	Maximaler Lohnfortzahlungsanspruch nach Beschäftigten . . .	22
9	Bezahlter Lohnanteil während Wartefrist nach Unternehmen .	23
10	Bezahlter Lohnanteil während Wartefrist nach Beschäftigten .	23
11	Typ der Vorsorgeeinrichtung nach Unternehmen	24
12	Typ der Vorsorgeeinrichtung nach Beschäftigten	24

1 Einführung

1.1 Ausgangslage

Im Rahmen der am 1. Januar 2010 in Kraft getretenen gesetzlichen Anpassungen, die eine Überarbeitung des Eisenbahn- und Personenbeförderungsgesetzes erfordern, beauftragte das Bundesamt für Verkehr (BAV) die Universität Genf, Mindest-Arbeitsbedingungen im subventionierten BUS-Binnenpersonenverkehr zu erheben. Die Konzessionäre sind bereits am 24. Januar 2012 über diese Erhebung informiert worden und haben dem BAV die entsprechenden Kontaktadressen ihrer Transportbeauftragten geliefert.

Die vom Bund erteilte Konzession gibt der betreffenden Unternehmung das Recht, Personen regelmässig und gewerblich zu befördern. Aufgrund der Konzessionierung geniessen die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs Schutz vor Konkurrenzierung. Mit der Personenbeförderungskonzession werden im Gegenzug jedoch Pflichten auferlegt, die unter anderem, trotz erhöhtem Wettbewerbsdrucks bei der Vergabe von Dienstleistungsaufträgen im öffentlichen Verkehr, die Einhaltung von branchenüblichen Mindest-Arbeitsbedingungen gebieten. Dies mit dem Ziel die Sicherheit und Qualität der Dienstleistungen zu garantieren sowie das Auseinanderschieren der verschiedenen Transportunternehmen zu verhindern, indem das Risiko für unlauteren Wettbewerb aufgrund identischer Wettbewerbsbedingungen vermindert wird.

1.2 Ablauf und Datenlage

Bei der durchgeführten online Umfrage wurden am 26 März 2012 59 Konzessionäre¹ und 202 Transportbeauftragte (TB) angeschrieben und aufgefordert den Fragebogen auszufüllen. Die Antwortquote beträgt 55% (N=143), wobei diverse Transportunternehmungen (TU) als Konzessionäre und gleichzeitige Transportbeauftragte (TB) lediglich als eine Beobachtung in der Datenerhebung figurieren. Am 19. April wurden 184 von insgesamt 261 Transportunternehmungen nochmals ein Erinnerungsmail gesandt, mit der Bitte bis zum 30. April zu antworten. Nur 6 von 271 Email-Adressen wurden als falsch identifiziert. Ein Konzessionär weigerte sich explizit zu antworten. Ein Transportbeauftragter teilte mit, dass er vom Konzessionär angewiesen worden sei, nicht zu antworten, da dieser an seiner Stelle antworten würde, was

¹Für einen der grössten Konzessionäre wurde nachträglich eine individualisierte Erhebung erstellt, da dieser nicht wollte, dass die Angaben von den einzelnen Standorten geliefert werden, da erste Angaben des Hauptsitzes mit jenen aus einem Standort nicht übereinstimmten.

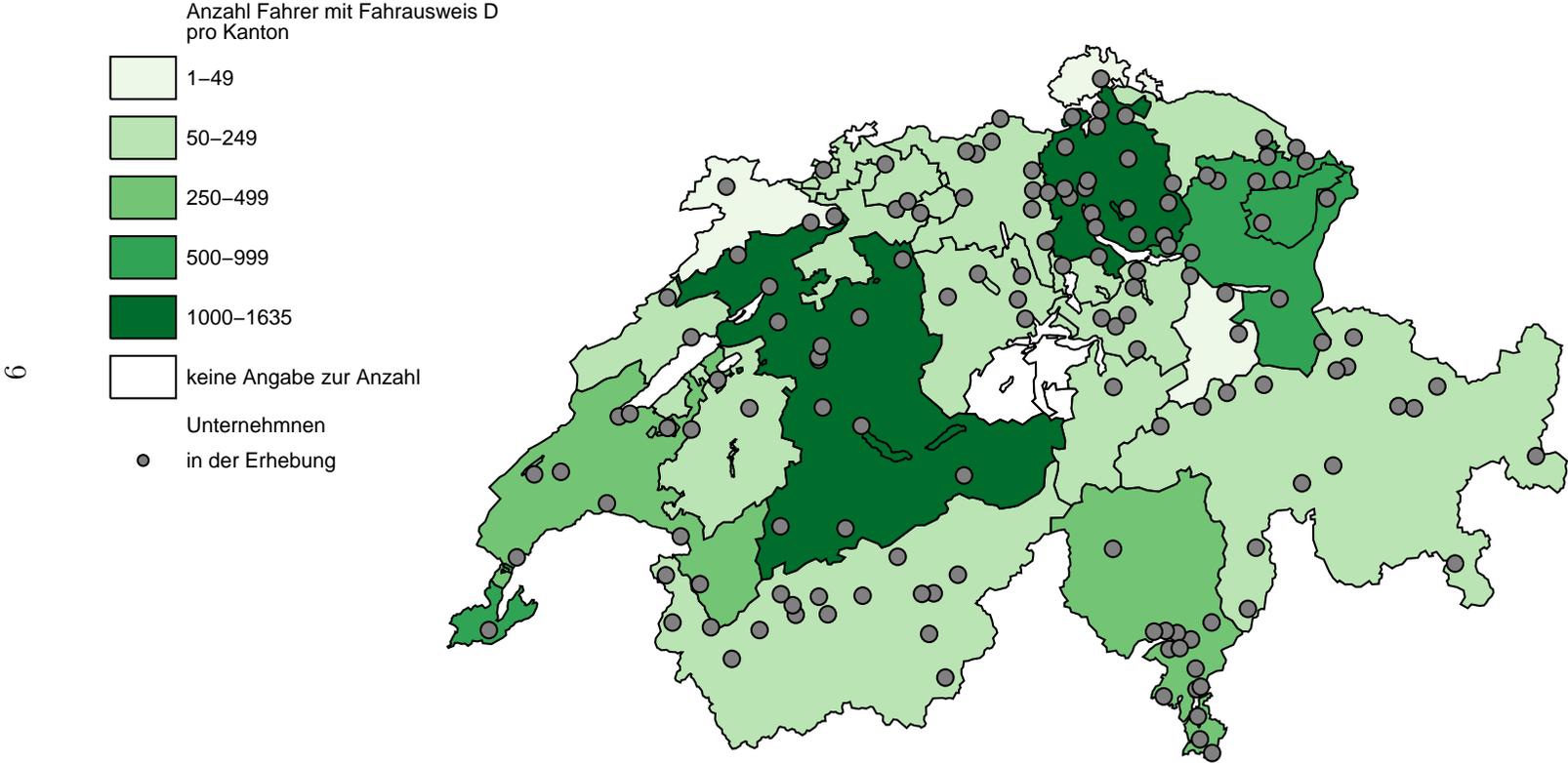
jedoch nicht der Fall war. Inwiefern dies für weitere Transportbeauftragte zutrifft, kann nicht eruiert werden. Neun Unternehmen geben an, kein Fahrpersonal zu beschäftigen. Ein Drittel der Betriebe haben als Konzessionäre geantwortet, diese beschäftigen drei Viertel der Beschäftigten (Fahrer mit Fahrausweis D).

Die Tabelle 1 sortiert die Kantone nach der Anzahl an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen (Hauptsitze). Mehr als die Hälfte von diesen haben ihren Hauptsitz in den Kantonen Zürich, Graubünden, Tessin, Wallis oder Bern (sh. auch Abb. 1, S. 9). Aus den Kantonen Basel-Stadt sowie Ob- und Nidwalden liegen keine Antworten vor. Auf Ebene der Standorte wurde zumindest der Einstiegslohn für einen Standort im Kanton Basel-Stadt angegeben (siehe Tabelle 2, S. 14).

Tabelle 1: Anzahl antwortende Unternehmen nach Kantonen

Kantone	N	%	% kum.
ZH	18	12.6	12.6
GR	17	11.9	24.5
TI	17	11.9	36.4
VS	15	10.5	46.9
BE	12	8.4	55.2
VD	11	7.7	62.9
SG	10	7.0	69.9
AG	8	5.6	75.5
SZ	6	4.2	79.7
LU	4	2.8	82.5
BL	3	2.1	84.6
JU	3	2.1	86.7
SO	3	2.1	88.8
TG	3	2.1	90.9
ZG	3	2.1	93.0
FR	2	1.4	94.4
GL	2	1.4	95.8
NE	2	1.4	97.2
AR	1	0.7	97.9
GE	1	0.7	98.6
SH	1	0.7	99.3
UR	1	0.7	100.0
Total	143	100.0	

Abbildung 1: Hauptsitze der Unternehmen in der Erhebung



Quelle: Erhebung Modul BUS, OUE; N=7053

2 Branchenübliche Mindeststandards

Die Auswertung der branchenüblichen Mindeststandards wird nur hinsichtlich Lohn und Arbeitszeit auf Ebene der einzelnen Betriebs-Standorte durchgeführt, da die Löhne je nach Standort variieren können. Bei Fragen zu den Sozialversicherungen und zur Einbindung in ein kollektives Vertragswerk wurden daher die Unternehmen aufgefordert, sofern die Antworten nach Standorten verschieden ausfallen, nur den üblichsten Wert anzugeben.

Die Antworten werden in Anlehnung an die sogenannten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberquoten, wie sie im Rahmen von Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVEG) eines GAV zur Anwendung kommen, nach Anzahl *Fahrer mit Fahrausweis D* gewichtet. Die Anlehnung beschränkt sich darauf, dass jeweils prozentuale Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile (Quoten) berechnet werden. Dies erlaubt zu untersuchen, ob eine Arbeitnehmermehrheit, für die ein bestimmter Standard erfüllt ist, auch einer Arbeitgebermehrheit entspricht und umgekehrt. Da es weder juristische noch ökonomische Kriterien oder eine wissenschaftliche Methode zur Festlegung der zu respektierenden Standards (Höhe der Mindestwerte) gibt, bedingt diese eine normative Entscheidung, für die diese Erhebung die Grundlage liefern soll.

Für das öffentliche Beschaffungswesen im Kanton Genf hat zum Beispiel die Tripartite Kommission (TPK) vereinbart, dass die festgelegten Mindeststandards mit Ausnahme der Löhne von mindestens 50% der Arbeitgeber, welche mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmer repräsentieren, eingehalten werden müssen. Die Tripartite Kommission kann jedoch entscheiden, von diesen Schwellenwerten abzuweichen, wenn dies aufgrund einer Branchenbesonderheit als erforderlich erachtet wird². Für die Löhne wurden keine Schwellenwerte festgelegt, sondern diese werden aufgrund der statistischen Grundlagen von Branche zu Branche in der TPK diskutiert und fallweise festgelegt.

Hier muss darauf hingewiesen werden, dass nicht alle Lohnangaben als übliche Löhne betrachtet werden können, da es in einem sich selbst überlassenen Markt neben Sonderfällen und Extremwerten auch Situationen gibt, die eine optimalen Zuweisung von Ressourcen, die zur Maximierung des Gemeinwohls führen, verhindern. So können fehlende Transparenz, begrenzte Mobilität der Arbeitnehmer und Marktbeherrschung der Arbeitgeber³ oder

²siehe dazu *Constatacion des conditions de travail en usage à Genève: Principes généraux et seuils, Version du 21 déc. 2009*, Observatoire genevois du marché de travail. Internet: http://www.geneve.ch/ogmt/tel/OGMT_principes_generaux_B.pdf.

³Obwohl Transportbeauftragte (TB) als rechtlich unabhängige Unternehmer im Auftragsverhältnis Linien von Konzessionären betreiben, gaben vier Unternehmen, die als TB

gewisser Arbeitnehmer zu tiefe oder zu hohe Löhne verursachen.

Es ist daher sinnvoll, wenn ein Anteil von 10%, 25% oder X-% der tiefsten Löhne nicht als branchenüblich eingestuft wird, da dessen Löhne auf eventuelle Verzerrung des Marktes zurückzuführen sind. Die Festlegung eines Mindestlohnes soll verhindern, dass die tiefsten Löhne nicht unter eine bestimmte Schwellen fallen und somit dazu führen, dass die gesamte Lohnstruktur dabei beeinträchtigt wird. Bei der Festsetzung eines Mindestlohnes für Berufseinsteiger muss ebenfalls berücksichtigt werden, dass zwar nur ein sehr geringer Anteil der Beschäftigten im subventionierten BUS-Personenverkehr Berufseinsteiger sind, aber dass natürlich auch Löhne von erfahrenen Buschauffeuren angehoben werden müssten, sollten diese unter dem Mindestlohn liegen.

2.1 Einstiegsgehälter für Fahrer mit Fahrausweis D

In der Frage zu den Einstiegsgehältern der Online-Umfrage (siehe Abb. 2 unten) wurden die Unternehmer aufgefordert, die minimalen resp. maximalen Jahresgehälter⁴ für die zuvor angegebene Jahres-Sollarbeitszeit anzugeben. Die Inkonvenienzentschädigung wird von der Angabe ausgeschlossen, da diese aufgrund ausserordentlicher Arbeitsbedingungen erfolgen, die nicht Bestandteil eines branchenüblichen und vergleichbaren Grundlohnes sein können.

Man muss davon ausgehen, dass für viele Unternehmer die Frage der Einstiegsgehälter nicht einfach zu beantworten war, da im Zeitrahmen der Umfrage oder bisher generell keine oder nur wenige *Berufseinsteiger ohne Erfahrung* im jeweiligen Betrieb angestellt wurden. Viele Unternehmen sowie der wichtigste Marktplayer lieferten gemäss eigenen Angaben anstelle von effektiven Einstiegsgehältern verhandelte Mindestgehälter oder Gehälter, die als rein indikativ bezeichnet wurden (*“dati puramente indicativi”*). Dies ist bei einer eventuellen Festlegung der Mindeststandards zu beachten, da mit grosser Wahrscheinlichkeit effektive Einstiegsgehälter eher über dem Mindestlohn als darunter liegen. Hier muss erwähnt werden, dass auch bei einer obligatorischen Erhebung von allen individuellen Lohnraten wie dies im Paketmarkt der Fall war, die statistische Auswertung auf Grenzen stösst. Dies, weil die Anzahl *Berufseinsteiger ohne Berufserfahrung* zu klein wäre, um anhand dieser eingeschränkten Grundmenge, statistisch robuste Referenzwerte zu berechnen. Dies ist mit ein Grund, warum im Paketmarkt die Anfangsgehälter aus der

in der Datenbank figurieren, explizit an, dass die Gehälter mit dem Konzessionär vereinbart oder von diesem vorgegeben werden.

⁴Die maximalen Jahresgehälter sowie jene für *Fahrer ohne Fahrausweis D* konnten aufgrund von zu wenig Angaben nicht ausgewertet werden.

gesamten Lohndatenmenge ökonometrisch abgeleitet wurden.⁵

Abbildung 2: Online-Frage zu Anfangslöhnen für Berufseinsteiger

Anfangslöhne für Berufseinsteiger

ANGABEN ZUM LOHN

Bei den **Anfangslöhnen** handelt es sich um Jahres-Bruttolöhne für Berufseinsteiger ohne Berufserfahrung gemäss angegebener Jahressollarbeitszeit und Standort.

Der **Jahresbruttolohn** entspricht dem Grundlohn gemäss Jahressollarbeitszeit ohne Kinderzulagen und Inkonvenienzentschädigung.

16 Wie hoch liegt in Ihrem Betrieb der **minimale** respektive **maximale Jahresbrutto- Anfangslohn** für das Fahrdienstpersonal **MIT Fahrausweis Kategorie D** ?
(Stand 1.Januar 2012)

	minimal/CHF	maximal/CHF
5735 Pfeffikon (2121 Std.)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Um die Löhne vergleichen zu können wurden diese gemäss maximaler Jahres-Sollarbeitszeit aufgrund des Arbeitszeitgesetzes(AZG) auf 2121h standardisiert.⁶

2.2 Ausschluss von Ausreißern (Outliers)

Bevor die Verteilung der Einstiegsgehältern berechnet werden kann, ist es sinnvoll, die Angaben zu Jahres-Sollarbeitszeit und -Bruttolohn auf ihre Plausibilität 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. Nachdem Ausscheiden von eindeutig nicht plausiblen Angaben wurden Jahres-Sollarbeitszeiten unter 1953 Stunden um die obligatorisch zu bezahlende Mindest-Ferienzeit ($4 \times 42h = 168$) erhöht, da es wenig plausibel ist, dass die Wochenarbeitszeit weniger als 38 Stunden beträgt (1976h/Jahr). Diese Korrektur ist nötig, weil

⁵mehr dazu siehe Kapitel 3.4 in der Paketmarktstudie.

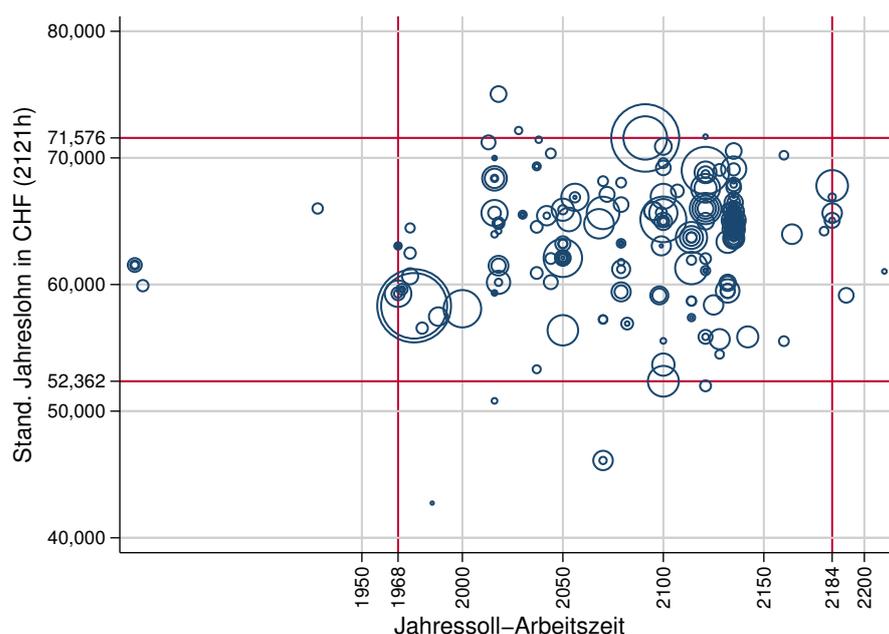
Internet: http://www.unige.ch/ses/lea/Instituts/oue/Collaborateurs/RGraf/paketmarkt2008_version_aprouvee_7jan2010.pdf

⁶ Gemäss Arbeitszeitgesetz beträgt die tägliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt höchstens sieben Stunden (Art.4) bei 62 Ruhetagen (Art.10): $(365 \times 7) - (62 \times 7) = 2121$.

sonst die Löhne nach vollzogener Standardisierung zu hoch wären. Nach dieser Korrektur wurden jeweils die 1% höchsten sowie tiefsten Werte hinsichtlich Jahres-Sollarbeitszeit und -Bruttolohn ausgeschlossen.

Das durch die roten Linien definierte Rechteck in der Abbildung 3 umrahmt somit die für die Analyse validierte Datenmenge. Die Kreisdurchmesser entsprechen der relativen Standortgrösse gemessen an der Anzahl *Fahrer mit Fahrausweis D*. Die vertikale Achse repräsentiert den auf 2121h standardisierten Jahres-Bruttolohn und die horizontale Achse die effektive Jahres-Sollarbeitszeit für den jeweiligen Standort.

Abbildung 3: Ausschluss von 1% der Extremwerte



Die Tabelle 2 beinhaltet die aufgrund der Anzahl *Fahrer mit Fahrausweis D* gewichteten Antworten nach Kantonen für die 223 Standorte. Die Gewichtung der Antwort ist insofern unerlässlich, da Standorte mit einer hohen Anzahl Beschäftigten bei sonst gleichen Bedingungen eine höhere Marktnachfrage für Berufseinsteiger haben als hinsichtlich Anzahl kleine Standorte. Aus den Kantonen Ob- und Nidwalden sowie dem Kanton Glarus liegen keine oder zumindest keine gültigen Angaben zu Einstiegsgehältern vor.

Die Abbildung 4 stellt die geographische Verteilung der Standorte dar.⁷ Die

⁷Die Zuordnung der geographischen Koordinaten erfolgte aufgrund der Standort-Postleitzahlen.

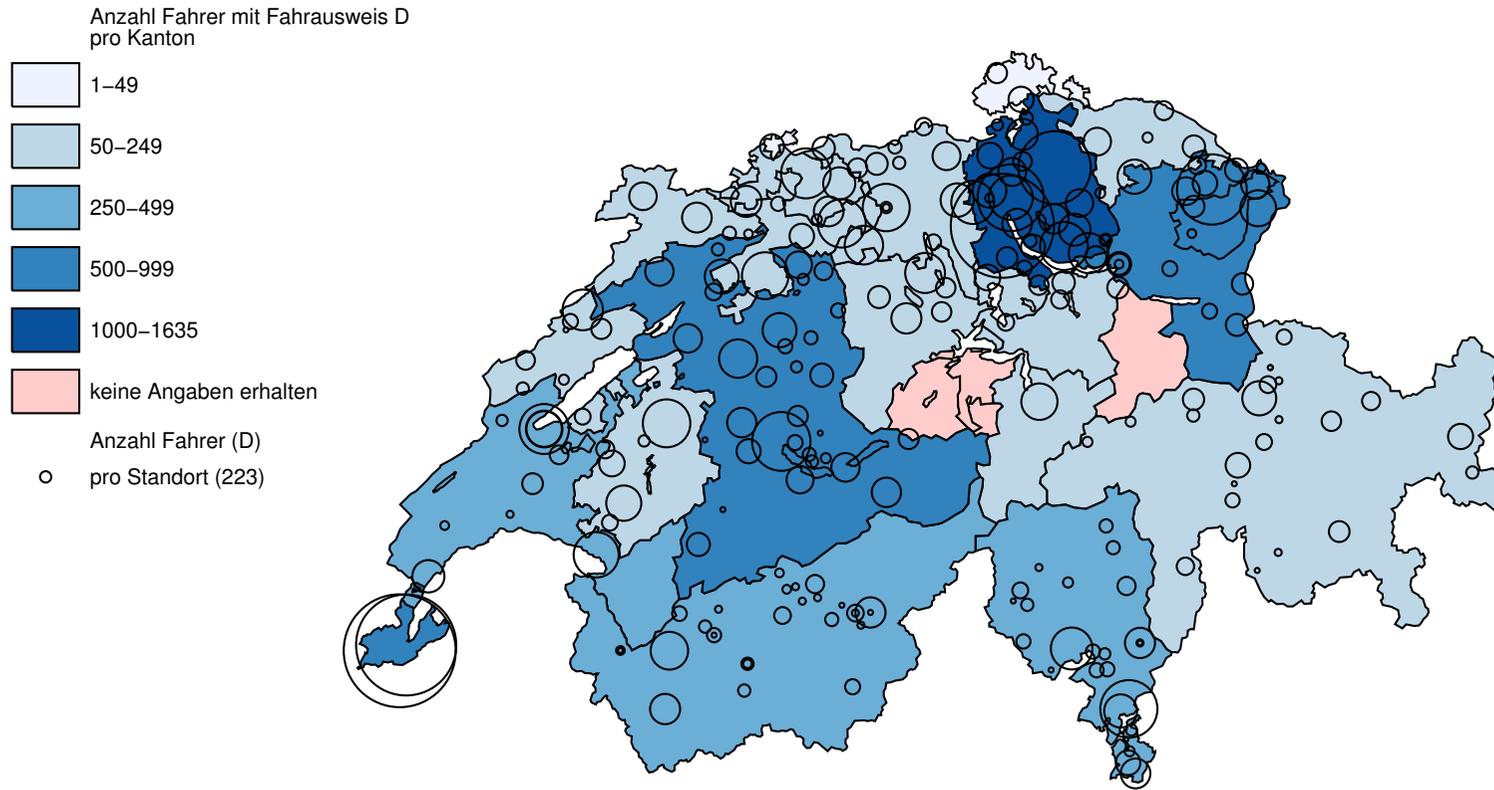
Durchmesser der Punkte entsprechen der Standortgrösse aufgrund der Anzahl Beschäftigten. Die eingefärbten Flächen repräsentieren die jeweiligen Kantone, wobei dunklere Einfärbungen auf Kantone mit einer grossen Anzahl von *Fahrern mit Fahrausweis D* hinweisen (siehe dazu auch Tab. 2).

Tabelle 2: Nach Beschäftigtenanzahl gewichteter Anteil von gültigen Lohnangaben in den Kantonen

Kantone	N	%	% kum.
ZH	1543	23.7	23.7
GE	900	13.8	37.5
BE	746	11.5	49.0
SG	527	8.1	57.1
TI	438	6.7	63.8
VD	374	5.7	69.6
VS	250	3.8	73.4
AG	249	3.8	77.2
GR	247	3.8	81.0
BL	216	3.3	84.4
FR	185	2.8	87.2
SO	170	2.6	89.8
LU	133	2.0	91.9
NE	115	1.8	93.6
JU	81	1.2	94.9
TG	80	1.2	96.1
UR	52	0.8	96.9
ZG	52	0.8	97.7
SZ	51	0.8	98.5
SH	41	0.6	99.1
AR	35	0.5	99.6
BS	23	0.4	100.0
Total	6508	100.0	

Abbildung 4: Standorte mit gültigen Lohnangaben in der Erhebung

15



Quelle: Erhebung Modul BUS, OUE, N=6508

Die Abbildung 5 stellt die Perzentile für die standardisierten Einstiegsgehälter nach Beschäftigten (durchgezogene Linie) und nach Standorten (gestrichelte Linie) dar. Bei diesem Vorgehen werden die einzelnen Standorte wie unabhängige Unternehmen, welche verschiedene Gehälter bezahlen können, betrachtet. Dies ist notwendig, weil es in der Tat Unternehmen gibt, dessen Standortgehälter nur schon alleine aufgrund unterschiedlicher, jedoch leistungsunabhängiger, Ortszulagen variieren können.

Um die Gehälter nach Beschäftigten abbilden zu können, wurde der Einstiegslohn eines Standorts mit der jeweiligen Anzahl der Beschäftigten gewichtet. Wie bereits erwähnt, wird mit dieser Gewichtung dem grösseren Markteinfluss (Marktnachfrage) von wichtigen Standorten Rechnung getragen, wobei hingegen bei ungewichteten Einstiegsgehältern jeder Standort denselben Einfluss auf deren Berechnung ausübt.

Die Perzentilwerte teilen die nach Grösse geordneten Einstiegsgehälter in hundert gleiche grosse Gruppen ein. Werden die Einstiegsgehälter wie oben erwähnt zuvor gewichtet, so trennt z.B das 25. Perzentil – mit dem Einstiegslohn von CHF 59 276 – 25% der Beschäftigten mit den tiefsten Einstiegsgehältern vom Rest. Mit anderen Worten drei von vier *Fahrern mit Fahrausweis D* arbeiten in Standorten für welche Gehälter angegeben werden, die über dem Wert von CHF 59 276 liegen. Auf Ebene der Standorte liegt dieser Wert bei CHF 61 486, d.h. dass in in drei von vier Standorten die Einstiegsgehälter diesen Wert übersteigen. Die Tabelle 3 listet die in der Abbildung 5 aufgeführten und oft angewandten Perzentilwerte mit ihrer statistischen *Bezeichnung*⁸ auf.

⁸ die Dezile (1-9), die Quartile (1-3) teilen die nach Grösse geordneten Werte analog zu den Perzentilen in zehn resp. vier gleiche grosse Gruppen ein.

Abbildung 5: Einstiegslöhne nach Beschäftigten und Standorten

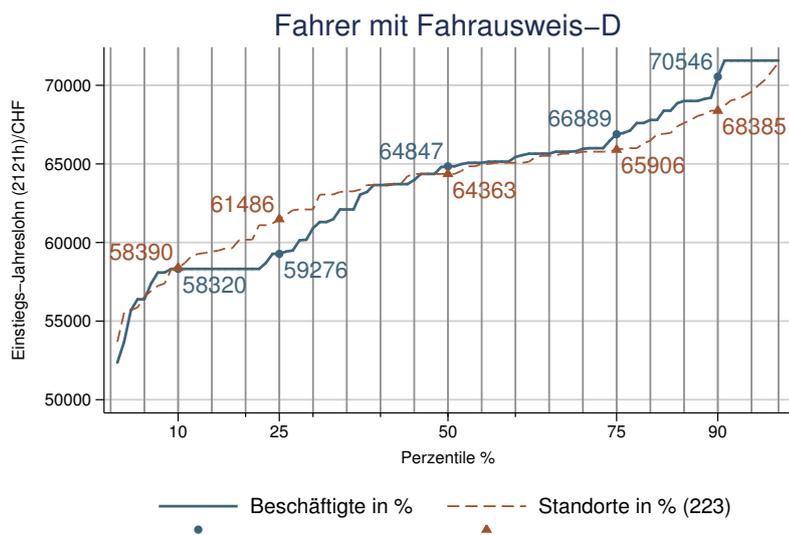


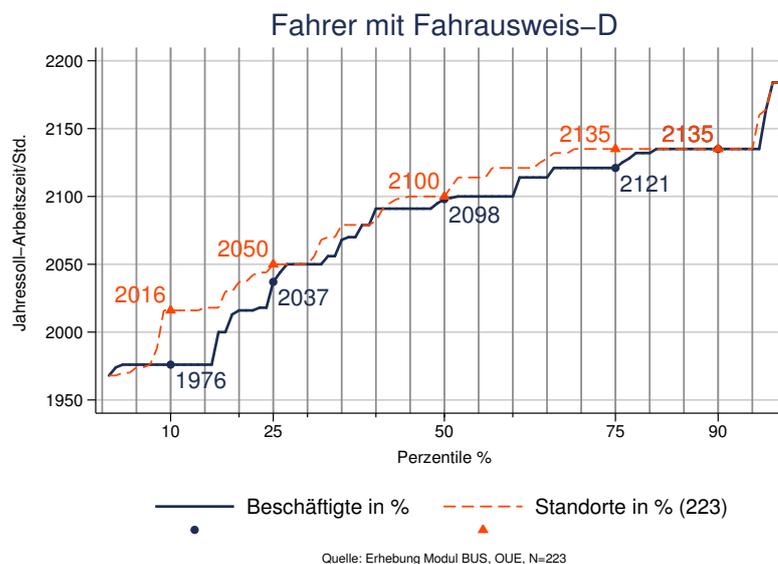
Tabelle 3: Einstiegslohn-Schwellenwerte in CHF nach Beschäftigten und Standorten

Bezeichnung	1. Dezil	1. Quartil	Median	3. Quartil	9. Dezil
Perzentile	10%	25%	50%	75%	90%
Beschäftigte	58 320	59 276	64 847	66 889	70 546
Standorte	58 390	61 486	64 363	65 906	68 385

2.3 Jahres-Sollarbeitszeit

Die Angabe der Jahres-Sollarbeitszeit wurden von den Unternehmen verlangt, um die Jahres-Bruttolöhne standardisieren zu können. Das Arbeitszeitgesetz regelt bereits maximale Arbeits- und minimale Ruhezeiten und enthält zudem Bestimmungen für die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung sowie für den Sonderschutz von Jugendlichen und Frauen. Die Erfassung von branchenüblichen Arbeitszeitregelungen kann nur mit einer detaillierten Umfrage realisiert werden und hätte den Umfang dieser Studie überschritten. An rund 90% der Standorte wird gemäss Angaben mehr als 2000 Stunden pro Jahr gearbeitet. Rund 15% der Beschäftigten arbeiten nicht mehr als 1976 Stunden pro Jahr, was einer 38-Stundenwoche entspricht.

Abbildung 6: Jahres-Sollarbeitszeit nach Beschäftigten und Standorten



2.4 Krankentaggeldversicherung

Angestellte haben im Krankheitsfall einen gesetzlich garantierten Lohnanspruch und dies ab dem ersten Tag der Krankheit, sofern ein Arbeitsvertrag von mehr als drei Monaten abgeschlossen wurde oder wenn das Arbeitsverhältnis bereits mehr als drei Monate dauert. Viele Betriebe haben eine solche Versicherung abgeschlossen. Der Abschluss einer kollektiven Krankentaggeldversicherung stellt eine häufig praktizierte Ersatzlösung zur gesetzlichen Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit dar.

Auf die Frage „*Verfügt Ihr Betrieb über eine Krankentaggeldversicherung ?*“ geben vier Unternehmen, welche rund ein Viertel der Beschäftigten anstellen, an, über keine Krankentaggeldversicherung zu verfügen. In den Bemerkungen verweist jedoch eine Grossfirma darauf hin, dass die entsprechenden Leistungen von der Firma garantiert werden. Bei einer weiteren Firma wird angegeben, dass es sich bei der nicht gegen Krankheit versicherten Tätigkeit um einen Nebenerwerb handelt.

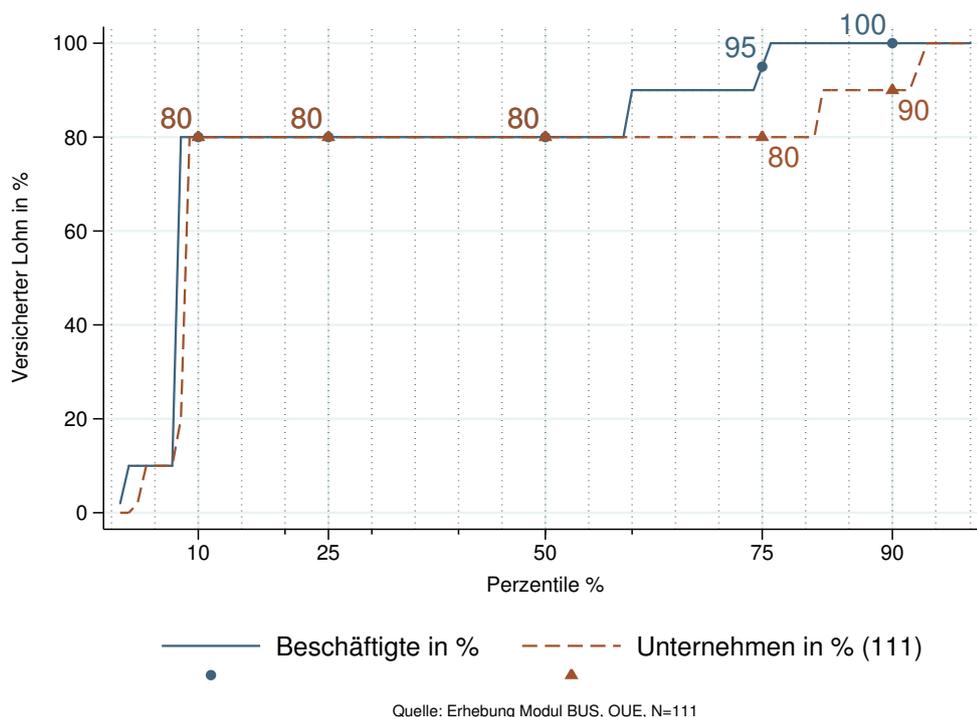
Tabelle 4: Krankentaggeldversicherung

Antwort	N	%
Ja	111	96.5
Nein	4	3.5
Total	115	100

Quelle: Erhebung Modul BUS, OUE

Für 90% der Beschäftigten sowie der Betriebe ist der Lohn bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zu mindestens 80% versichert.

Abbildung 7: Versicherter Lohn bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit



2.4.1 Wartefristen bis zum Einsetzen der Versicherungsleistungen

Hier ist zu beachten, dass längere Wartefristen auch im Interesse des Arbeitnehmers liegen könnten, denn je länger die Wartefrist der Krankentaggeldversicherung ist, desto niedriger wird die Versicherungsprämie in der Regel angesetzt. Dies, weil der Arbeitgeber das Risiko in der Wartefrist selbst übernimmt und nicht auf die Versicherung abschiebt.

Etwas mehr als zwei Drittel der Betriebe (siehe Tabelle 5) welche rund drei von vier *Fahrern mit Fahrausweis D* beschäftigen (siehe Tabelle 6), haben eine Wartefrist, die nicht mehr als 31 Tage dauert.

Tabelle 5: Wartezeiten bis zur Gewährung von Versicherungsleistungen nach Unternehmen

Wartezeit in Tagen	N	%	Kum %
0/1	36	32.4	32.4
3	11	9.9	42.3
5	1	0.9	43.2
6	1	0.9	44.1
14	3	2.7	46.8
20	1	0.9	47.7
30/31	23	20.7	68.5
60/61	29	26.1	94.6
90/91	6	5.4	100.0
Total	111	100.0	

Quelle: Erhebung Modul BUS, OUE

Tabelle 6: Wartezeiten bis zur Gewährung von Versicherungsleistungen nach Beschäftigten

Wartezeit in Tagen	N	%	Kum %
0/1	2275	44.0	44.0
3	165	3.2	47.2
5	194	3.8	51.0
6	5	0.1	51.1
14	28	0.5	51.6
20	18	0.3	52.0
30/31	1205	23.3	75.3
60/61	1090	21.1	96.4
90/91	185	3.6	100.0
Total	5165	100.0	

Quelle: Erhebung Modul BUS, OUE

2.4.2 Maximaler Lohnfortzahlungsanspruch

Gemäss Tabelle 7 beträgt der maximale Lohnfortzahlungsanspruch für drei von vier Unternehmen (75.7%) mindestens 720 Tage, diese beschäftigen mit 82.0% auch eine grosse Mehrheit der Fahrer.

Tabelle 7: Maximaler Lohnfortzahlungsanspruch nach Unternehmen

Dauer in Tagen	N	%	Kum %
740	1	0.9	0.9
730	31	27.9	28.8
728	1	0.9	29.7
720	51	45.9	75.7
700	1	0.9	76.6
365	5	4.5	81.1
<=360	21	18.9	100
Total	111	100.0	

Quelle: Erhebung Modul BUS, OUE

Tabelle 8: Maximaler Lohnfortzahlungsanspruch nach Beschäftigten

Dauer in Tagen	N	%	Kum %
740	8	0.2	0.2
730	1123	21.7	21.9
728	9	0.2	22.1
720	3096	59.9	82.0
700	20	0.4	82.4
365	225	4.4	86.8
<=360	684	13.2	100.0
Total	5165	100.0	

Quelle: Erhebung Modul BUS, OUE

2.4.3 Bezahlter Lohnanteil während der Wartefrist

Rund 85% der Unternehmen mit über 90% der Beschäftigten geben an, während der Wartefrist den vollen Lohn zu zahlen.

Tabelle 9: Bezahlter Lohnanteil während Wartefrist nach Unternehmen

Bezahlter Lohnanteil in %	N	%	Kum %
100	94	84.7	84.7
90	1	0.9	85.6
88	1	0.9	86.5
80	11	9.9	96.4
0	4	3.6	100.0
Total	111	100.0	

Quelle: Erhebung Modul BUS, OUE

Tabelle 10: Bezahlter Lohnanteil während Wartefrist nach Beschäftigten

Bezahlter Lohnanteil in %	N	%	Kum %
100	4779	92.5	92.5
90	26	0.5	93.0
88	9	0.2	93.2
80	292	5.7	98.9
0	59	1.1	100.0
Total	5165	100.0	

Quelle: Erhebung Modul BUS, OUE

2.5 Pensionskassen-Einrichtung

Aus den Tabellen 11 und 12 wird ersichtlich, dass eher grössere Unternehmen die kritische Masse aufbringen, um über eine eigene Pensionskasse zu verfügen. Hingegen haben kleinere die Tendenz, sich einer *Sammelstiftung* oder *Gemeinschaftseinrichtung* anzuschliessen. In der Tat: genau die Hälfte von 100 auf diese Frage antwortenden Unternehmen gehört einer Gemeinschaftseinrichtung an, diese beschäftigen jedoch nur 43% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Tabelle 11: Typ der Vorsorgeeinrichtung nach Unternehmen

Einrichtung	N	%	% kum.
Sammelstiftung/Gemeinschaftseinrichtung	50	50.0	50.0
Eigene Pensionskasse des Unternehmens	31	31.0	81.0
Öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung	18	18.0	99.0
Keine Vorsorge (keine BVG-pfl. Mitarb.)	1	1.0	100.0
Total	100	100.0	

Tabelle 12: Typ der Vorsorgeeinrichtung nach Beschäftigten

Einrichtung	N	%	% kum.
Sammelstiftung/Gemeinschaftseinrichtung	2845	43.0	43.0
Eigene Pensionskasse des Unternehmens	2843	43.0	86.0
Öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtung	921	13.9	99.9
Keine Vorsorge (keine BVG-pfl. Mitarb.)	4	0.1	100.0
Total	6613	100.0	

2.6 Weitere Ergebnisse

- 95% der Beschäftigten sind bei der SUVA versichert (109 von 112 antwortenden Firmen)
- Drei Viertel aller Beschäftigten aus 60% der Unternehmen sind einem Gesamtarbeits- Rahmenvertrag oder einem sonstigen kollektiven Vertragswerk unterstellt.
- Die Fragen nach der Prämien- oder Beitragsaufteilung in % zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sei es bei der Krankentaggeldversicherung oder bei der beruflichen Vorsorge, wurde zwar von einem grossen

Teil gemäss den gesetzlichen Mindestanforderung beantwortet, so dass rund 43% respektive 63% der Unternehmen angaben, dass diese je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt werden. Die restlichen Antworten lassen jedoch darauf schliessen, dass zumindest ein Teil der Unternehmen den Anteil am versicherten Lohn und nicht an der Prämie oder des Vorsorgebeitrages angegeben haben.