

Unia Zentralsekretariat
Abteilung Vertrags- und
Interessengruppenpolitik

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
<http://www.unia.ch>



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Unia Lohnschere-Studie 2015

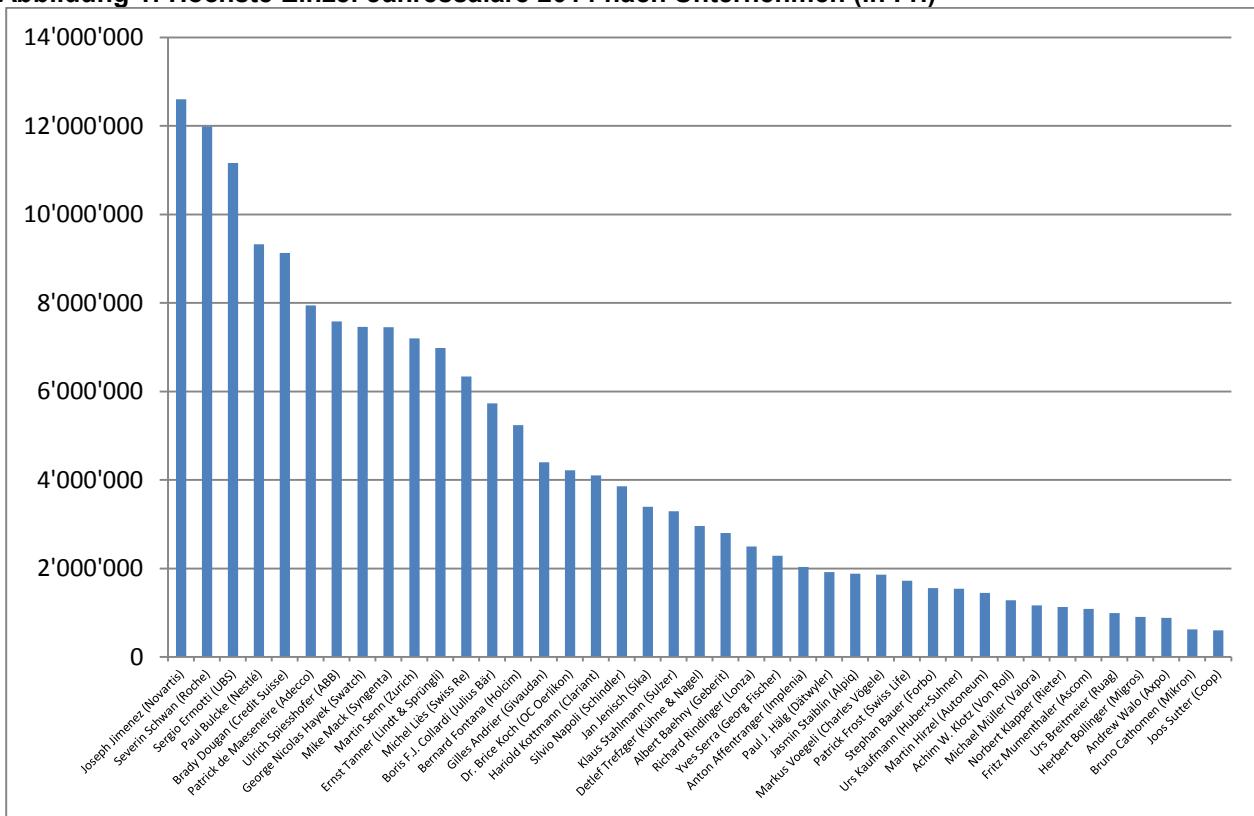
CEO-Löhne 2014 wieder gestiegen – 1 Mia. Franken für Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte

Die CEO von 41 grossen, grossmehrheitlich börsenkotierten Schweizer Unternehmen zahlten sich 2014 Löhne von insgesamt 174 Mio. Franken aus – über 5% mehr als im Vorjahr. Die Vergütung aller Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitglieder der untersuchten Unternehmen zusammen ist um 37 Mio. auf 972 Mio. Franken gestiegen. Die Lohnschere zwischen Höchst- und Tiefstlohn dieser Unternehmen verharrte auch 2014 auf extrem hohem Niveau und betrug 1:128.

1. Exzessive Höchstlöhne

Im Jahr 2014 betrug der Lohn von Migros-CEO Herbert Bollinger 904'000 Franken resp. rund 75'000 Franken pro Monat. Für eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer, welche in der Schweiz im Schnitt monatlich rund 6100 Franken (Medianlohn) verdient, ist solch ein Gehalt in unerreichbarer Ferne. Im Vergleich zu den CEO anderer Unternehmen ist Bollinger jedoch ein «armer Schlucker». Die CEO-Löhne bei den Pharma-Riesen Novartis (Joseph Jimenez: 12.7 Mio. Franken)¹ und Roche (Severin Schwan: 12.0 Mio. Franken) haben gegenüber dem Vorjahr nur unwesentlich abgenommen. Die höchsten Saläre garnieren nach wie vor die Topmanager der Pharma- und der Finanzbranche. Hier beträgt das durchschnittliche Höchstsalar 7 Mio. Franken pro Jahr. Deutlich niedriger sind die Toplöhne im Detailhandel und in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) mit durchschnittlich 1.1 Mio. beziehungsweise 3.0 Mio. Franken im Jahr.

Abbildung 1: Höchste Einzel-Jahressaläre 2014 nach Unternehmen (in Fr.)



Im Durchschnitt ist der Höchstlohn um 91'000 Franken angestiegen, von 4'277'000 (2013) auf 4'368'000 Franken (2014). Dies entspricht einer Zunahme von 5.2%. Die Löhne der Arbeitnehmenden hingegen sind 2014 nur leicht um 0.8% gestiegen.

Einige Topsaläre sind 2014 zurückgegangen, andere dafür umso mehr angestiegen. Krasseste Beispiele sind die CEO von Adecco (+30.8% auf 7.9 Mio. Franken), Holcim (+55.2% auf 5.2 Mio. Franken) und Syngenta. Syngenta-CEO Michael Mack kassierte 2014 satte 3 Mio. Franken mehr als im Vorjahr (von 4.5 Mio. auf 7.5 Mio. Franken) – ein unverschämtes Plus von 64.6%! Und das, obwohl Syngenta letztes Jahr scharfe Sparmassnahmen und Umstrukturierungen mit Arbeitsplatzabbau angekündigt hat.

¹ Wer den Schweizer Medianlohn von monatlich 6118 Franken (2014) verdient, müsste über 172 Jahre arbeiten, um auf das aktuelle Jahresgehalt von Novartis-Chef Jimenez zu kommen.

Tabelle 1 zeigt, dass lediglich drei der Top Ten-Konzerne – Novartis, UBS und Credit Suisse – die CEO-Löhne nicht weiter erhöht (sondern minim reduziert) haben. Dank eines starken Anstiegs der Löhne ihrer CEO haben sich hingegen die Unternehmen Adecco (von Platz 13 im Vorjahr), ABB (von Platz 11) und Syngenta (von Platz 16) 2014 in die Top Ten katapultiert.

Tabelle 1: Top Ten der Managervergütungen 2014

Unternehmen	CEO	Höchstes Einzelsalär (in Mio. Fr.)	Veränderung gegenüber dem Vorjahr (in %)
Novartis	Joseph Jimenez	12.7	-8.7
Roche	Severin Schwan	12.0	+3.5
UBS	Sergio Ermotti	11.1	-2.4
Nestlé	Paul Bulcke	9.3	+2.1
Credit Suisse	Brady Dougan	9.1	-7.1
Adecco	Patrick de Maesen	7.9	+30.8
ABB	Ulrich Spiesshofer	7.6	+5.9
Swatch	George N. Hayek	7.5	+13.3
Syngenta	Michael Mack	7.5	+64.6
Zürich	Martin Senn	7.2	-6.1

2. Die Lohnschere und ihre Entwicklung

Die in dieser Studie ausgewiesene Lohnschere entspricht dem Verhältnis des höchsten zum tiefsten Lohns in einem Unternehmen. Für die Studie über alle 41 Unternehmen hinweg wurden diese nach ihrer Grösse (Anzahl Stellen) gewichtet. Mit einem durchschnittlichen Verhältnis von 1:128 im Jahr 2014 gegenüber 1:132 im Jahr 2013 hat sich die Lohnschere auf sehr hohem Niveau minim geschlossen.

Doch in den meisten Branchen – Chemie, MEM, Bau und Energie – hat sie sich leicht bis weit geöffnet. Die markantesten Missverhältnisse sind nach wie vor in der Pharmaindustrie und bei den Banken anzutreffen. Besonders skandalös ist der Graben, der sich beim Agrokonzern Syngenta, Marktführerin im Bereich Pflanzenschutzmittel, innerhalb eines Jahres geöffnet hat. Betrug die Lohnschere im Jahr 2013 noch 1:85, öffnete sie sich im Folgejahr auf 1:144 (siehe Tabelle 2).

Im Detailhandel hat sich die Lohnschere leicht geschlossen. Dies hat auch damit zu tun, dass die tiefen Löhne insbesondere bei Coop und Migros – auch dank der Gewerkschaften – angehoben wurden.

Tabelle 2: Die Lohnschere nach Branchen

Branchen	2014	2013	Veränderung (in %)
Detailhandel	1:18	1:20	-8.2
Energie	1:25	1:25	+0.9
Bau	1:53	1:47	+10.7
MEM	1:56	1:52	+7.6
Banken	1:124	1:136	-8.9
Chemie	1:130	1:127	+2.0
Nahrungsmittelindustrie	1:188	1:189	-0.2

3. Mit Dividendenzahlungen AHV-Beiträge umgehen

Im Abstimmungskampf um die 1:12-Initiative haben die Gegner behauptet, sinkende Topsaläre würden die Beiträge an die AHV beträchtlich reduzieren und somit auch die Arbeitnehmenden negativ treffen. Folgendes Beispiel beleuchtet jedoch exemplarisch die komplizierte und verschleierte Vergütungspolitik von Konzernen: Die Geschäftsführerin der Ems-Chemie, Magdalena Martullo-Blocher, zahlte sich 2014 einen relativ «bescheidenen» CEO-Lohn von 1.2 Mio. Franken² aus, was etwa einem Zehntel der Vergütung des CEO von Novartis (Joseph Jimenez) entspricht. Nun ist Martullo-Blocher aber auch Hauptaktionärin des Unternehmens. Als solche sahnte sie 2014 die satte Summe von 85 Mio. Franken in Form von Dividenden ab. Diese sind nicht AHV-pflichtig. Mit Dividendenausschüttungen statt CEO-Vergütungen können Manager die AHV-Beitragspflicht umgehen und entziehen dem Rentensystem dringend benötigtes Geld.

4. Geringe Wirkung der Abzocker-Initiative

Die Volksinitiative «gegen die Abzockerei» wurde 2013 mit 68% Ja-Stimmen angenommen. Seit dem 1. Januar 2014 ist die Verordnung dazu in Kraft. Börsenkotierte Unternehmen mussten diese bis zu ihren Generalversammlungen im Frühjahr 2015 vollständig umsetzen.

Doch wie tiefgreifend wirkt diese Verordnung? Sie legt zuerst einmal fest, dass an Schweizer Börsen kotierte Unternehmen (ca. 300) alle Vergütungsarten im vornherein von ihren Generalversammlungen per Abstimmung beschliessen lassen müssen. Vorausvergütungen für Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats sind unzulässig. Schliesslich müssen die effektiv ausbezahlten Summen publiziert werden. Damit, so die Idee, können exzessive Vorauszahlungen und Abgangsentschädigungen unterbunden werden.

Dies ist grundsätzlich positiv, denn es bedeutet, dass die Vergütungen begründet werden müssen und so mehr Transparenz geschaffen wird. Die Initiative legte aber weder einen Maximalbetrag fest, noch sah sie eine Instanz vor, welche die Umsetzung des Gesetzes kontrolliert. Somit bleiben die Vergütungen weiterhin dem Ermessen der Verantwortlichen, d.h. der Aktionäre, überlassen. So weckte die Initiative die Hoffnung, die überrissenen Vergütungen für GL- und Verwaltungsratsmitglieder würden abnehmen. Tatsächlich stiegen die Topsaläre der 41 untersuchten Unternehmen im Vergleich zu 2013 jedoch um durchschnittlich 5.2% an.

Einige Manager nutzen die verbesserte Transparenz, um eigene Lohnerhöhungen zu legitimieren. So begründete Syngenta die extreme Aufstockung des Lohns ihres CEO auf 7.5 Mio. Franken damit, er habe im Vorjahr mit 4.5 Mio. Franken viel weniger erhalten als seine Kollegen in vergleichbaren Unternehmen.

Es ist also bereits abzusehen, mit welchen Tricks eine grundsätzlich gut gemeinte Initiative ausgehebelt wird. Nach wie vor fehlt ein Hebel, um exorbitante Vergütungen zu unterbinden. Die Abzocker-Initiative war ein erster Schritt, genügt aber nicht. Es braucht verbindliche Obergrenzen und klare, griffige Regeln.

² Bilanz 7/2015, S. 19.

5. Trotz Konzernverlusten mehr Geld für CEO

Unternehmen begründen höhere Löhne und Boni für ihre Topmanager oft mit gestiegenen Gewinnen. Im Umkehrschluss müssten sinkende Gewinne zu einer Reduktion der Zahlungen führen. Tatsache aber ist: Zehn der untersuchten 41 Konzerne haben 2014 einen Gewinnrückgang verzeichnet. Doch das hat sie nicht daran gehindert, die CEO-Löhne zu erhöhen. Besonders augenfällig ist dies bei von Roll und Charles Vögele: Während diese Verluste schrieben, kassierten ihre CEO saftige Lohnerhöhungen.

Tabelle 3: Steigende CEO-Löhne trotz Gewinnrückgang

Unternehmen	Gewinn/Verlust 2014 (in Mio. Fr.)	Veränderung zum Vorjahr (in %)	CEO-Löhne (in Mio. Fr.)	Veränderung gegen- über Vorjahr (in %)
Roche	9'535	-16.2	12.0	3.5
Syngenta	1'605	-1.4	7.5	64.6
ABB	2'568	-6.9	7.6	5.9
Mikron	2	-8.0	0.6	5.8
Von Roll	-90	-147.8	1.3	17.6
Swatch	1'416	-26.6	7.5	13.3
Alpiq	145	-47.1	1.9	8.9
Charles Vögele	-11	-63.3	1.9	24.5
Adecco	766	-29.9	8.0	30.8
Kühne & Nagel	633	-100.0	3.0	4.7

6. Frankenstärke: Trotz Rekordjahr 2014 Arbeitszeitverhöhung, Lohnsenkungen und Entlassungen

Nach dem Entscheid der Schweizerischen Nationalbank (SNB) vom 15. Januar 2015, den Euro-Mindestkurs zum Franken aufzuheben, haben auch einige der hier beobachteten Firmen Massnahmen wie Arbeitszeitverlängerung, Lohnkürzungen und Entlassungen ergriffen. Sie versuchen so, allfällige Folgen auf die Arbeitnehmenden abzuwälzen. Dies ist umso befremdlicher, als dem SNB-Entscheid Jahre mit rekordhoher Umsatz- und Gewinnentwicklung vorausgingen. Von den hier untersuchten Firmen, die Krisenmassnahmen ergriffen, hat 2014 nur von Roll einen Verlust eingefahren und mussten ausserdem nur ABB und Mikron Gewinneinbussen verzeichnen. Der Automobilzulieferer Autoneum konnte seinen Reingewinn verdreifachen, mutete seinen Angestellten aber dennoch unbezahlte Zusatzstunden zu. Der Kabelhersteller Huber+Suhner konnte seinen Profit 2014 beinahe verdoppeln und reagierte auf die Mindestkursaufgabe trotzdem postwendend mit Arbeitszeitverlängerungen und Entlassungen. Gleichzeitig sind die Topsaläre in all diesen Firmen ausnahmslos angestiegen (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Liste der Unternehmen mit Krisenmassnahmen in 2014: CEO-Löhne bei allen gestiegen

Unternehmen	Anzahl betroffene Beschäftigte Schweiz	Krisenmassnahmen	Gewinn 2014 (in Mio. Fr., gesamter Konzern)	Veränderung Gewinn/Verlust gegenüber Vorjahr (in %)	Höchstlohn CEO 2014 (in Mio. Fr.)	Veränderung Höchstlohn gegenüber Vorjahr (in %)
ABB Sécheron	200	Keine Gehaltserhöhung 2015	2568	-6.9	7.6	11.5
Autoneum	300	Arbeitszeitverlängerung von 41.5 auf 43 Std./Woche	103	184.5	1.5	4.5
Georg Fischer	1300	Arbeitszeitverlängerung um 4 Std./Woche ab 1. März bis Ende 2015	195	34.5	2.3	6.1
Holcim ³	120	120 Vollzeitäquivalente werden in der gesamten Schweiz (Holderbank, Zürich und Allschwil) abgebaut aufgrund der Fusion mit dem Zementkonzern Lafarge	1619	1.4	5.2	62.8
Huber+ Suhner	50	Arbeitszeitverlängerung von 40 auf 43 Std./Woche; Vergütungskürzung bei GL, VR und Kadermitgliedern um 10% für 2015; 50 Entlassungen in Herisau und Pfäffikon	59	82.2	1.6	20.6
Mikron	840	SA Agno/SA Boudry: Arbeitszeitverlängerung auf 42.5 Std./Woche; Kürzung von Schichtzulagen und Spesenentschädigung Tool SA Agno: Arbeitszeitverlängerung auf 45 Std./Woche; Grenzgänger illegale Lohneinbussen von 7%	2.2	-8.3	0.6	1.0
Sulzer	700	Einstellungsstopp, Entlassungen; Arbeitszeitverlängerung und Kurzarbeit	275	17.0	3.3	2.0
Syngenta ⁴	500	Einsparungen bis zum Jahr 2018 von 1 Mia \$, davon 265 Mio. \$ im 2015; Abbau von 2/3 der etwa 500 operativen Funktionen in Basel durch kostengünstigere Auslandsverlagerungen; 116 Stellen am Standort in Monthey gefährdet	14'982	3.2	7.5	64.6

Syngenta sticht ins Auge, weil ihr Gewinn gegenüber dem Vorjahr fast gleich geblieben ist, der CEO jedoch 3 Mio. Franken mehr kassierte. Die Lohnschere öffnete sich deshalb von 1:85 auf 1:144. Zudem hat Syngenta bereits angekündigt, dass sie bis 2018 eine Milliarde Dollar einsparen will. Dazu sollen Arbeitsplätze im Umfang von etwa 1'800 Stellen (davon knapp ein Drittel in der Schweiz) abgebaut oder ins Ausland verlagert werden. Das Management und der Verwaltungsrat (Auszahlung von rund 32 Mio. Franken) sowie CEO Michael Mack (7.5 Mio. Franken Vergütung) werden die angekündigten Einsparungen selbst nicht zu spüren bekommen.

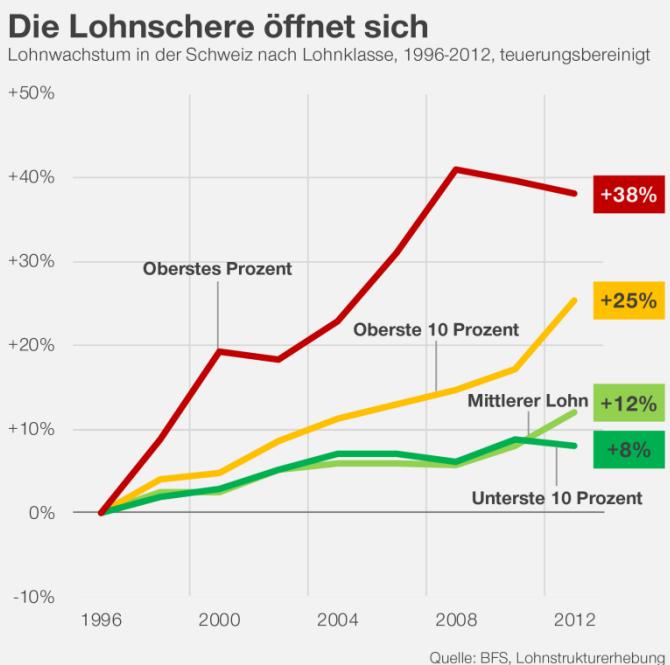
³ Die Massnahmen wurden im Zusammenhang mit der Fusion mit Lafarge angekündigt.

⁴ Die Massnahmen wurden im Zusammenhang mit einem internen Spar- und Umstrukturierungsprogramm angekündigt.

7. Ausblick

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die CEO-Löhne in den 41 untersuchten Unternehmen trotz Abzocker-Initiative angestiegen sind. Auch im mittelfristigen Vergleich hat sich die Lohnschere stark geöffnet. Die Vergütungen der Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder gehören zum obersten Prozent der in der Schweiz bezahlten Löhne. Die zu diesem Prozent gehörenden Löhne haben in den 16 Jahren zwischen 1996 und 2012 um 38% zugenommen – deutlich mehr als die Saläre aller tieferen Lohnklassen. Am wenigsten profitiert haben die allertiefsten Löhne (unterste 10 Prozent): Sie sind lediglich um 8% gestiegen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Das Lohnwachstum in der Schweiz nach Lohnklasse



Quelle: www.verteilungsbericht.ch

Viele Menschen beurteilen solch hohe Vergütungen als unmoralisch und ungerecht. Das Versprechen der sozialen Marktwirtschaft, wonach alle von Wachstum profitieren sollen und der Staat die extremsten Formen von Ungleichheit korrigieren soll, wird nicht mehr eingelöst. Auch die Abzocker-Initiative vermochte keine Abhilfe zu schaffen; nur die 1:12-Initiative hätte verbindliche Obergrenzen festgelegt. Angesichts dieser Entwicklung werden staatlich festgesetzte Obergrenzen bzw. Lohnspannweiten früher oder später wieder zum Thema werden.

Anhang 1

Die Methodik der Lohnschere

Seit 2005 publiziert die Gewerkschaft Unia jährlich Daten zur Lohnschere. Es werden 41 Unternehmen untersucht, davon 39 börsenkotierte. Dies entspricht über einem Sechstel aller 220 Unternehmen, die an der Schweizer Börse gehandelt werden. 15 dieser 41 Unternehmen gehören zur Gruppe der 20 grössten Titel, die den Swiss Market Index (SMI) bilden. Die Ergebnisse sind daher für die Lohnentwicklung in den grössten Schweizer Unternehmen repräsentativ. Verglichen wird seit 2012 der tiefste Lohn eines Unternehmens mit dem allerhöchsten Lohn (in der Regel jener des CEO). In den Jahren vor 2012 wurde stattdessen der Durchschnitt der Löhne aller Konzernleitungsmitglieder als Vergleichsgröße verwendet. Nebst der Grösse und wirtschaftlichen Bedeutung spielt bei der Auswahl eine Rolle, ob es sich um Unternehmen in Branchen handelt, in denen die Unia aktiv ist.

Dabei verteilen sich die Unternehmen auf die Wirtschaftsbranchen wie folgt (N=41):

Pharma/Chemie	6
Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie	15
Nahrungsmittelindustrie	2
Bau/Baustoffe	4
Energie	2
Detailhandel	3
Banken und Versicherungen	6
Weitere	3

Quellen

Die Daten zu Umsatz, Gewinn, Beschäftigten und Höchstlohn stammen aus den im Internet verfügbaren Geschäftsberichten der Unternehmen. Börsenkotierte Unternehmen müssen ihre Geschäftsberichte öffentlich zugänglich machen.

In den meisten Geschäftsberichten wird zwar die Anzahl der Beschäftigten weltweit ausgewiesen, nicht aber jene für die Schweiz. Im Durchschnitt beschäftigen die Unternehmen 37'016 Personen (2013), wobei die Streuung zwischen 1109 Beschäftigten (Mikron) und 333'000 (Nestlé) sehr gross ist. Aus diesem Grund sind die Veränderungen bei den Tiefst- und Höchstlöhnen und den Lohnscheren nach der Anzahl der Beschäftigten gewichtet.

Die Daten zu den Tiefstlöhnen stammen aus Gesamtarbeitsverträgen (GAV), wo solche bestehen, sowie aus den Lohnabschlüssen der Gewerkschaften und der Publikation «Orts- und berufsübliche Mindestlöhne» des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich.

Anhang 2: Liste der 41 untersuchten Unternehmen

Unternehmen	Höchstlohn 2014 (in Fr.)	Tiefstlohn 2014 (in Fr.)	Lohnschere 2014	Lohnschere 2013
Chemie				
Clariant	5'376'000	47'996	1:112	1:131
Givaudan	4'397'000	66'235	1:66	1:67
Lonza	2'497'000	52'427	1:48	1:42
Novartis	12'648'000	57'785	1:218	1:231
Roche	11'985'000	59'256	1:202	1:204
Syngenta	7'450'000	51'867	1:144	1:88
Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie				
ABB	7'579'000	50'350	1:151	1:136
ASCOM	1'089'000	48'912	1:22	1:29
Georg Fischer	2'286'000	43'157	1:53	1:50
Mikron	628'000	49'330	1:13	1:13
Schindler	3'860'000	60'057	1:64	1:62
Sulzer	3'294'000	58'160	1:57	1:56
Von Roll	1'283'000	48'951	1:26	1:20
Rieter	1'131'000	61'171	1:18	1:18
Autoneum	1'449'000	60'330	1:24	1:23
OC Oerlikon	4'219'000	59'513	1:71	1:117
Huber+Suhner	1'545'000	59'513	1:26	1:22
Ruag	992'000	59'750	1:17	1:16
Dätwyler	1'916'000	59'513	1:32	1:41
Geberit	2'802'000	59'513	1:47	1:44
Swatch	7'457'000	48'062	1:155	1:146
Nahrungsmittel-Industrie				
Lindt & Sprüngli	6'979'000	39'738	1:176	1:177
Nestlé	9'323'000	46'800	1:199	1:199
Bau/ Baustoffe				
Holcim	5'240'000	58'981	1:89	1:52
Implenia	2'038'000	57'967	1:35	1:36
Sika	3'396'000	57'967	1:59	1:54
Forbo	1'559'000	57'967	1:27	1:48
Energie				
Axpo	885'000	46'254	1:19	1:20
Alpiq	1'884'000	63'055	1:30	1:29
Detailhandel				
Coop	600'000	50'050	1:12	1:12
Migros	904'000	50'700	1:18	1:17
Charles Vögele	1'862'000	52'370	1:36	1:29
Banken und Versicherungen				
Julius Bär	5'729'000	54'895	1:104	1:108
CS	9'132'000	54'300	1:168	1:182
UBS	11'163'000	55'861	1:200	1:206
Zurich	7'200'000	54'940	1:131	1:140
Swiss Re	6'340'000	56'157	1:113	1:126
Swiss Life	1'725'000	61'757	1:28	1:62
Weitere				
Valora	1'171'000	50'054	1:23	1:26
Adecco	7'945'000	53'280	1:149	1:114
Kühne & Nagel	2'964'000	52'310	1:57	1:55
Lohnschere gesamt (gewichtet)				1:128
				1:132