

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 2019

Die Lohnschere bewegte sich im Jahr 2018 trotz leichtem Rückgang auf einem hohen Niveau. Die grossen Profiteure waren im letzten Jahr nebst den CEOs die Aktionäre.

2018 ging die Schere zwischen den höchsten und tiefsten Löhnen in den untersuchten 36 Unternehmen von 1:136 auf 1:134 zurück. Die höchste Lohnschere hat die UBS mit 1:267, und Abzocker-Spitzenreiter ist einmal mehr UBS-CEO Sergio Ermotti mit einem Bruttolohn von 13.9 Mio. Franken.

Im Durchschnitt betrug der CEO-Lohn 388'000 Franken pro Monat (x 13) und der Tiefstlohn 4'100 Franken pro Monat (x 13).

Die Aktionäre haben in vielen Konzernen gleich doppelt profitiert, zum einen durch die ausbezahlten Dividenden und zum andern durch die Aktienrückkäufe. Insgesamt wurden in 32 börsenkotierten Unternehmen 56.5 Mia. Franken an die Aktionäre ausbezahlt. Dass die Ausschüttungen an die Aktionäre höher sein können als der gesamte Personalaufwand eines Konzernes, zeigt sich bei der EMS Chemie, bei welchem die Familie Blocher Kasse gemacht und mehr verdient hat, als die gesamte Belegschaft zusammen.

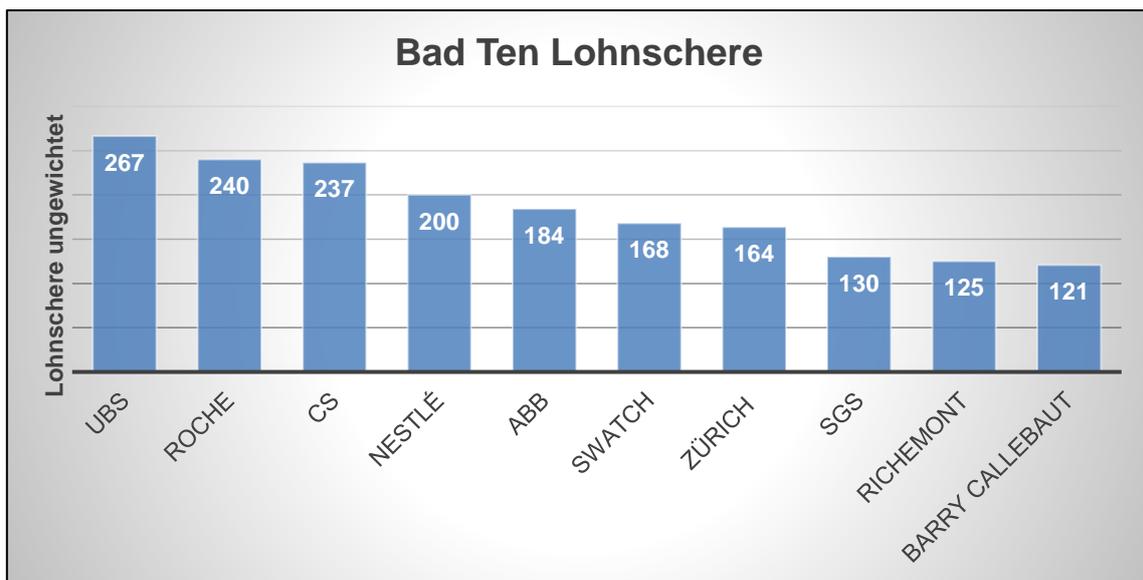
In den Konzernen gibt es zwei Welten. Die Welt der CEO, Verwaltungsräte und Aktionäre ist grösstenteils eine Männerwelt. In dieser Männerwelt wird im grossen Stil abkassiert. Die Welt der Tieflohne und der Lohndiskriminierung ist eine Frauenwelt. Die grosse Ungleichheit dieser zwei Welten ist ein Skandal. In Branchen, wo Konzerne eine hohe Lohnschere haben, ist auch die Lohndiskriminierung der Frau gross. Die Unia fordert die Konzerne daher auf, die Lohnschere zwischen Männern und Frauen zu schliessen. Die Konzerne sollen sofort Lohngleichheitsanalysen bei sämtlichen ihren Unternehmen durchführen und nicht erst abwarten, bis das revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft ist.

1. Grosse Lohnunterschiede

Der Rückgang der Lohnschere zwischen 2017 und 2018 von 1:136 auf 1:134 hat mit Novartis zu tun. Ohne das Salär des Novartis-CEO wäre die Lohnschere in diesem Zeitraum von 1:127 auf 1:136 angestiegen. Der jetzige CEO von Novartis hat einen massiv tieferen Lohn als sein Vorgänger.

Die Liste der Top oder man könnte sagen Bad Ten Unternehmen mit der grössten Lohnschere führt erneut die UBS an. Da auch die Credit Suisse und die Zürich Versicherungen auf dieser Liste figurieren, ist die Finanzbranche mit 30 Prozent Branchenanteil stark vertreten. Nebst der Finanzbranche sind aber verschiedenste Branchen (Lebens- und Genussmittelindustrie, Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie sowie Uhren) auf dieser schwarzen Liste vertreten, was zeigt, dass hohe CEO-Löhne eben nicht nur ein Problem einzelner Branchen sind.

Bei UBS, Roche, Credit Suisse und Nestlé beträgt die Lohnschere über 1:200, d.h. der höchstverdienende Mitarbeiter, der CEO, verdient mehr als 200-mal so viel pro Jahr wie der Schweizer Mitarbeiter oder die Schweizer Mitarbeiterin mit dem tiefsten Lohn in demselben Unternehmen.



Grafik 1: Bad Ten der Lohnscheren in Unternehmen 2018

2. Top-Saläre

Am meisten verdient nach wie vor UBS-CEO Sergio Ermotti, obwohl sein Lohn gegenüber 2017 leicht gesunken ist. Er verdient unter der Annahme von 225 Arbeitstagen à 8 Stunden 7'700 Franken pro Stunde. Viele Arbeitnehmende in der Schweiz verdienen im Monat nicht so viel.

Danach folgt sein Berufskollege von CS, Tidjane Thiam, dessen Lohn um ganze 30 Prozent gegenüber dem Vorjahr zugelegt hat. Diese beiden nehmen mehr als 1 Million Franken pro Monat ein. Davon können die Mitarbeitenden mit den tiefsten Löhnen nur träumen.

Auffällig ist, dass der Novartis CEO nicht mehr unter den Topverdienern ist. Grund dafür ist, dass der CEO Nasant Varasimhan, seit 1. Februar 2018 im Amt, mit 6.7 Mio. Franken deutlich weniger verdient als noch sein Vorgänger und deshalb knapp nicht in die Top Ten der CEO-Saläre kommt. Er belegt Platz 11.

Unternehmen	Branche	Name Höchstverdiener	Höchstlohn 2018 in Mio. CHF	Höchstlohn 2017 in Mio. CHF	Veränderung in %
UBS	Finanzen	Sergio P. Ermotti	13.9	13.9	-0.6%
CS	Finanzen	Tidjane Thiam	12.3	9.5	30.2%
Roche	Chemie/Pharma	Dr. Severin Schwan	11.8	11.7	0.6%
Nestlé	LGM	Ulf Mark Schneider	9.0	7.4	21.0%
Zürich	Finanzen	Mario Greco	8.3	8.1	2.5%
ABB	MEM	Ulrich Spiesshofer	7.9	8.7	-8.9%
Temenos	Software	David Arnott	7.3	7.4	-0.3%
Lafarge-Holcim	Bau und Baustoffe	Jan Jenisch	7.1	8.5	-16.8%
SGS	diverse	Frankie Ng	6.8	3.4	102.1%
Swatch	Uhren	Nicolas Hayek	6.8	6.5	5.5%

Tabelle 1: Top 10 der CEO-Saläre 2018

*gemäss Vergütungsbericht (Saläre, abzüglich Arbeitgeberbeiträge an AHV, IV, EO und PK)

Sergio Ermotti (UBS) zahlt sich ein Salär von 13'860'000 Franken aus. Zum Vergleich: Der Tieflohn in einem Berner Pflegeheim¹ liegt bei 50'000 Franken – d.h. Sergio Ermotti verdiente 2018 das 277-fache davon. Um das Jahresgehalt einer Pflegehelferin zu erhalten, musste Ermotti damit knapp sechseinhalb Stunden arbeiten – d.h. nicht einmal einen ganzen Tag.² Oder: Um die Summe zu verdienen, die eine zum Tieflohn arbeitende Angestellte in einem Berner Pflegeheim in ihrem gesamten

¹ Vgl. GAV für das Personal Bernischer Langzeitpflege-Institution (<https://bern.vpod.ch/downloads/gav/gav-langzeitpflege-ab-1-april-2018.pdf>).

² Für die Berechnung der jährlichen Arbeitszeit wurde von einem 100-Prozent-Pensum, einer 5-Tage-Woche, 5 Wochen bezahltem Urlaub und 10 bezahlten Feiertagen ausgegangen. Beim Vergleich wurde davon abgesehen, dass die progressive Besteuerung höhere Einkommen verhältnismässig stärker belastet.

Erwerbsleben (50 Jahre) verdient, müsste Sergio Ermotti gerade mal 40.6 Arbeitstage aufwenden. In den Kategorien unserer freien Marktwirtschaft haben zwei Monate CEO-Tätigkeit bei der UBS demnach den gleichen Wert wie 50 Jahre Pflegearbeit. Würde sich Sergio Ermotti mit einer Million Franken Jahresgehalt zufriedengeben, dann könnte man mit den restlichen 12'860'000 Franken immer noch 257 Menschen im Langzeitpflegebereich anstellen. In einer alternden Gesellschaft mit zunehmendem Pflegebedarf wäre das zweifellos eine sinnvolle Ressourcenverteilung.

3. Hohe Löhne bei staatsnahen Betrieben

Überhöhte CEO-Löhne sind gefährlich, weil KMU aber auch staatsnahe Unternehmen die Lohnpolitik der Konzerne nachahmen. Swisscom-CEO Urs Schaeppi liess sich 1.5 Mio. Franken an Lohn auszahlen und Ulrich Hurni von der Post 1.1 Mio. Franken. Auch der CEO der SBB, Andreas Meyer, boxte ein Salär von über 1 Million Franken durch, das vom Bundesrat genehmigt wurde, um die angedrohte Kündigung, sollte es nicht genehmigt werden, von Meyer zu verhindern.³ Der gleiche Konzernchef wollte dem Reinigungspersonal die Schmutzzulage für die WC-Reinigung von 1.45 Franken pro Stunde streichen. Der SEV schreibt dazu: «Am 19. März 2019 präsentierte CEO Andreas Meyer an der Medienkonferenz das Konzernergebnis 2018. Mit einem strahlenden Gesicht verkündet er das Konzernergebnis mit einem Rekordgewinn von 568 Millionen Franken... Parallel dazu kündigt die Leitung mittels eines Infoblatts den Kolleginnen und Kollegen von der Wagenreinigung mit, dass die Schmutzzulage in der Höhe von 1.45 Franken pro Stunde für die WC-Reinigung und Graffiti-Entfernung nicht mehr ausbezahlt werde. Begründung: Diese Tätigkeit sei im Stellenbeschrieb abgebildet und somit nicht mehr zulagenberechtigt»⁴.

Corrado Pardini (SP) kritisierte den Bundesrat, dass er solch üppige Saläre bei den SBB zugelassen hat. Er hat im Parlament einen Lohndeckel von 500'000 Franken für die Chefs von SBB, Post und anderen Staatsbetrieben gefordert.⁵ Selbst kantonale Staatsbetriebe haben ein CEO-Lohnproblem. Die BKW⁶-Chefin Suzanne Thoma kassierte 2018 gut 2 Millionen Franken, eine Steigerung von über 50 Prozent gegenüber 2017. Sie verdient damit so viel wie der siebenköpfige bernische Regierungsrat zusammen.⁷ «Wegen des hohen Lohns von Thoma kümmert sich nun die parlamentarische Aufsicht

³ NZZ Print-Artikel vom 23. März 2019 mit dem Titel: «Die SBB-Spitze boxt ein Millionensalär für Konzernchef Andreas Meyer durch»

⁴ SEV, Vorstand Technisches Servicepersonal: Rekord Gewinn – und sie streichen den Reinigungern die Schmutzzulage! online, abgerufen am 29.5.2019.

⁵ Der Bund Print-Artikel vom 25. März 2019 mit dem Titel: «Die Gier ist stärker als die Selbstverantwortung»

⁶ DIE BKW ist nicht in der Auswahl der Unternehmen der Studie enthalten.

⁷ Der Bund Print-Artikel vom 23. März 2019 mit dem Titel: «Angriff auf den Lohn der BKW-Chefin»

um das Thema Toplöhne in staatsnahen Firmen».⁸ Dass dieses Problem nun in Bern auch in der kantonalen Politik angegangen wird, ist begrüßenswert.

4. Aktionäre kassieren 56.5 Mia. Franken

Die Summe der Saläre der CEOs beträgt 182 Mio. Franken. Alle Mitglieder der Geschäftsleitungen dieser 36 Konzerne verdienen zusammen 915 Mio. Franken. Ein Grossteil der Wertschöpfung aber, die in diesen Konzernen von den Mitarbeitenden erarbeitet wurde, ging an die Aktionäre. Allein in den 32 börsenkotierten Unternehmen kassierten diese 56.5 Mia. Franken. Diese setzen sich zusammen aus 40.8 Mia. Franken Dividendenzahlungen und Aktienrückkäufen von 15.7 Mia. Franken.

25 Prozent der untersuchten Unternehmen zahlten ihren Aktionären insgesamt über eine Milliarde Franken als Dividende aus. Am meisten zahlte Nestlé mit über 7 Mia. Franken. Weiter schütten vor allem Unternehmen der Chemie- und Pharma-Branche sowie der Finanzbranche grosszügige Dividenden aus.

Rang	Unternehmen	Branche	Dividenden 2018	Aktienrückkäufe 2018	Total
1	Nestlé	LGM	7'124	6'854	13'978
2	Novartis	Chemie/Pharma	6'813	1'991	8'804
3	Roche	Chemie/Pharma	7'094	0	7'094
4	UBS	Finanzen	2'489	1'460	3'948
5	Zürich	Finanzen	2'949	936	3'885
6	Swiss Re	Finanzen	1'557	1'414	2'971
7	ABB	MEM	1'679	245	1'924
8	CS	Finanzen	666	748	1'414
9	LafargeHolcim	Bau und Baustoffe	1'192	73	1'265
10	Richemont	Uhren	1'060	82	1'142

Tabelle 2: Ausschüttungen an Aktionäre 2018

Schulden machen für Aktienrückkäufe

Kauft eine Unternehmung ihren Aktionären Aktien wieder ab, wovon die Aktionäre profitieren, und finanziert sie diese durch eine Erhöhung ihrer Verschuldung, reduziert dies die Substanz der Unternehmung. Diese Situation schadet vor allem den Angestellten, die sich dann mit Spardruck oder gar Entlassungen konfrontiert sehen, wie wir an den zwei Beispielen der Unternehmen mit den höchsten Ausschüttungen an die Aktionäre hiernach sehen.

⁸ Der Bund Print Artikel vom 25. Mai 2019 mit dem Titel: «Cheflöhne werden zum Politikum»

Nestlé: Nestlé zahlt nicht nur am meisten Dividenden von allen untersuchten Unternehmen, der Konzern hat 2018 sein Aktienrückkauf-Programm nochmals mehr als verdoppelt und zwar von rund 3.3 Mia. Franken im Jahr 2017 auf 6.9 Mia. Franken im Jahr 2018. Riesige Summen also, von denen die Aktionäre profitieren. Für sie hat man Geld. Um diesen Aktienrückkauf bezahlen zu können, hat sich Nestlé 2018 um weitere 10.7 Mia. Franken verschuldet. In scharfem Kontrast dazu steht der im Mai verkündete Stellenabbau von bis zu 100 Mitarbeitenden in Basel⁹ sowie von 450 IT-Stellen in Vevey¹⁰.

Novartis: Ähnlich sieht die Situation bei Novartis aus. Auch hier profitieren die Aktionäre nebst 6.8 Mia. Franken Dividendenausschüttungen von einem Aktien-Rückkauf-Programm von rund 2 Mia. Franken. Ganz anders auch hier die Situation der Mitarbeitenden. Ende September 2018 wurde bekannt, dass bis 2022¹¹ über 2'000 Mitarbeitende an den Schweizer Standorten Basel, Stein, Schweizerhalle, Locarno und Rotkreuz entlassen werden. Dieser Stellenabbau geht als einer der grössten in die Schweizer Wirtschaftsgeschichte ein.¹²

Ein Abbau von 2'000 Stellen bringt Novartis eine Einsparung von jährlich 245 Mio. Franken bei einem durchschnittlichen Personalaufwand von 122'000 Franken (weltweit). Würde Novartis auf den Aktienrückkauf in der Höhe von 1.9 Mia. Franken verzichten, könnten die 2'000 Stellen in der Schweiz über 8 Jahre finanziert werden, ohne die Wertschöpfung zu berücksichtigen, die mit diesen Stellen geschaffen werden. Wieso ist es für eine Geschäftsleitung offenbar legitim, Aktionären Aktien zurückzukaufen und dafür fremdes Geld aufzunehmen, aber Produktionsbereiche, die nicht mehr eine sehr hohe Rentabilität haben, einfach abzustossen?

Wie viel geht an die Aktionäre, wie viel an die Mitarbeitenden?

Wird das Total der Ausschüttungen an die Aktionäre (Dividenden und Aktienrückkäufe) mit dem gesamten Personalaufwand eines Konzerns verglichen, fällt auf, dass es 2018 drei Unternehmen gab, in welchen mehr Geld an die Aktionäre floss als an die Mitarbeitenden. Es sind dies allen voran die EMS Chemie (später hierzu mehr), nur knapp dahinter Partners Group und Swiss Re. Im Jahr 2017

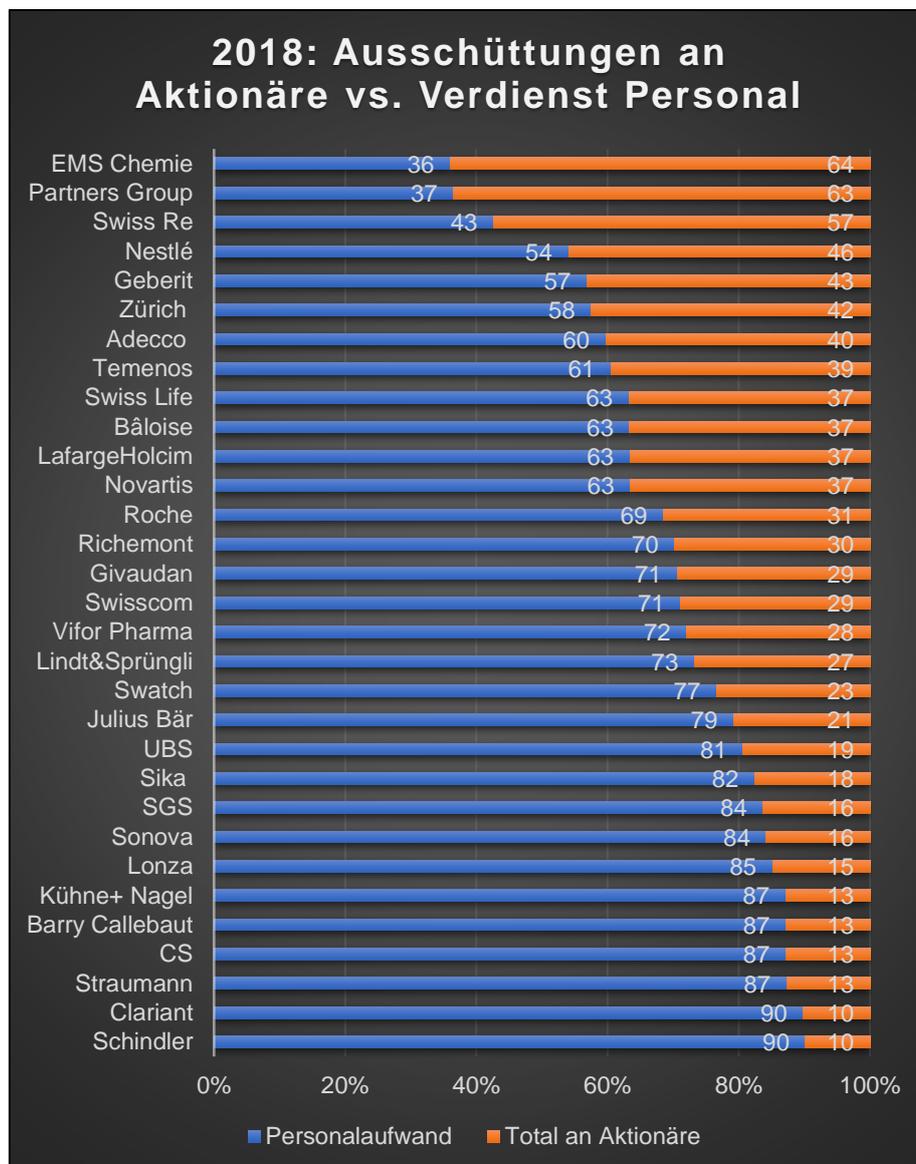
⁹ Handelszeitung Artikel vom 9. Mai 2019 mit dem Titel: «Nestlé streicht 100 Jobs in Basel und prüft «Le Parfait»-Verkauf»

¹⁰ Aargauer Zeitung Online-Artikel vom 29. September 2018 mit dem Titel: «Nach Kahlschlägen: Statt Massenarbeitslosigkeit droht eine Lohnstagnation». Abgerufen am 28.05.2019, unter: <https://www.aargauerzeitung.ch/wirtschaft/nach-kahlschlaegen-statt-massenarbeitslosigkeit-droht-eine-lohnstagnation-133519754>

¹¹ SRF Tagesschau-Online-Artikel vom 25. September 2018 mit dem Titel: «Novartis streicht mehr als 2000 Arbeitsplätze in der Schweiz. Abgerufen am 28.05.2019, unter: <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/massiverstellenabbau-novartis-streicht-mehr-als-2000-arbeitsplaetze-in-der-schweiz>

¹² Aargauer Zeitung Online-Artikel vom 13. Februar 2018 mit dem Titel: «Grosser Stellenabbau: Novartis zahlt Millionen für Abfindungen und Frührenten. Abgerufen am 28.05.2019, unter: <https://www.aargauerzeitung.ch/wirtschaft/grosser-stellenabbau-novartis-zahlt-millionen-fuer-abfindungen-und-fruehrenten-134080293>

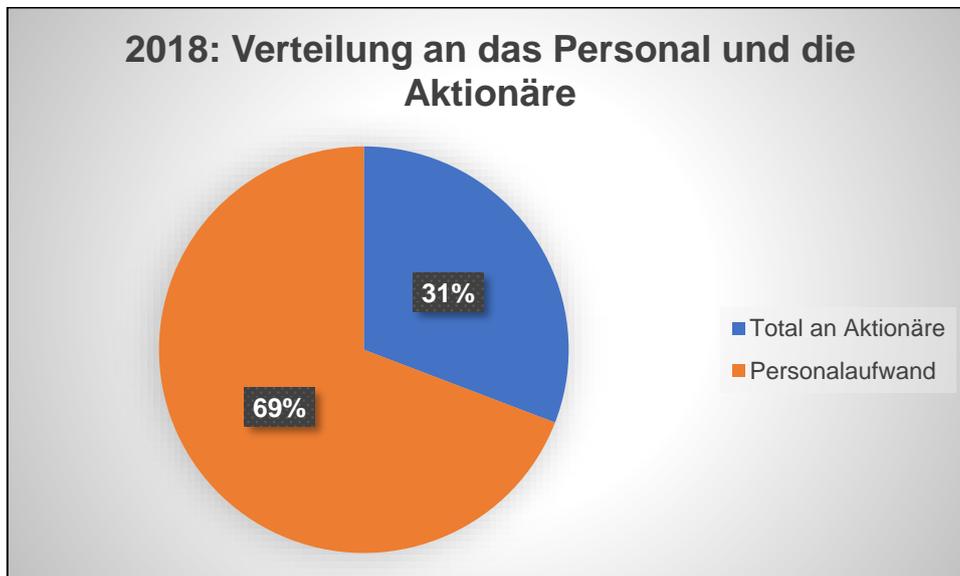
hat auch die Sika ihren Aktionären mehr bezahlt als all ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit zusammen.¹³



Grafik 2: Total an Aktionäre vs. Verdienst Personal für jedes der 31 untersuchten Unternehmen ¹³

¹³ Nicht aufgeführt wurden hier ABB (da er Personalaufwand von ABB nicht eruiertbar war) sowie die börsenkotierten Unternehmen, die keine Dividenden auszahlen.

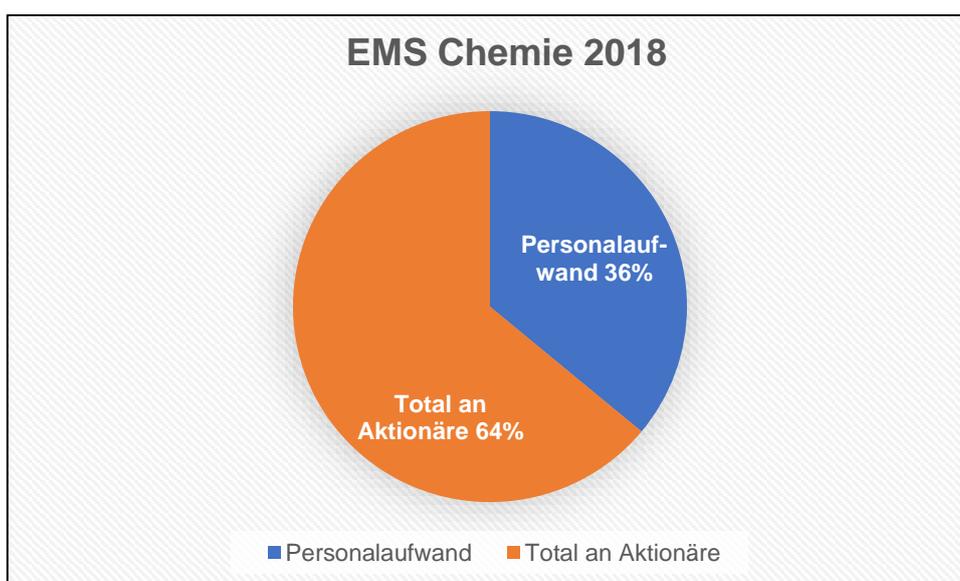
Zusammenfassend, erhalten die 1.4 Mio. Angestellten der hier untersuchten 31 Unternehmen 69 Prozent des Kuchens, bestehend aus der Summe von den Ausschüttungen an die Aktionäre und des Personalaufwands, und 31 Prozent gehen an die Aktionäre.



Grafik 3: Total Verteilung an Aktionäre und Personalaufwand in allen 31 Unternehmen ¹²

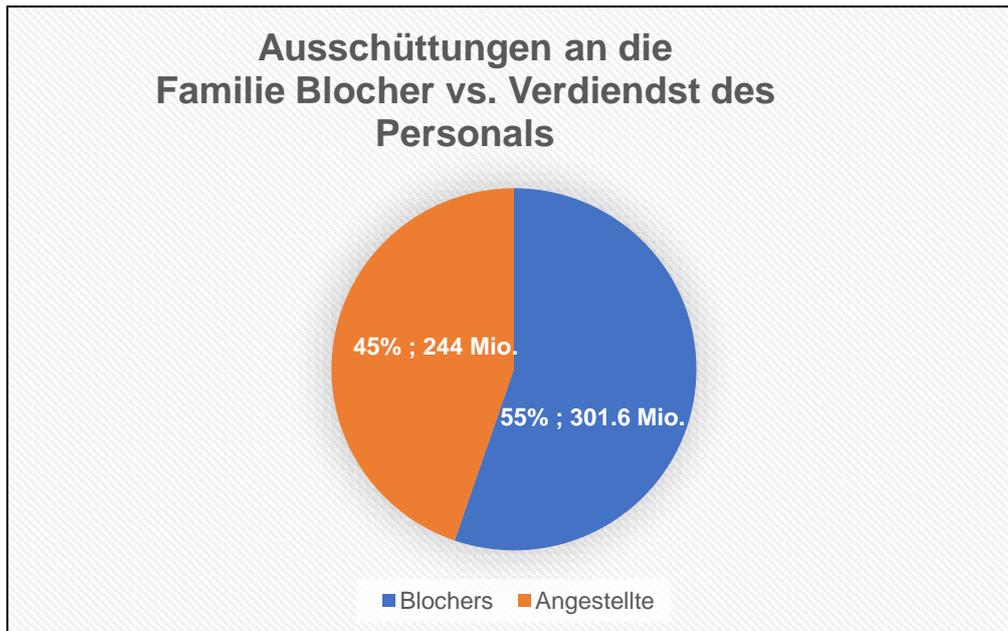
EMS Chemie: Familie Blocher kassiert mehr als alle Mitarbeitenden zusammen

Beim Konzern EMS-Chemie sind die Ausschüttungen an die Aktionäre mit CHF 432 Mio. höher als der gesamte Personalaufwand von CHF 244 Mio.



Grafik 4: Verteilung an Personal und Aktionäre im Konzern EMS-Chemie 2018

Fast 70 Prozent der Aktien gehören der Familie Blocher.¹⁴ Die Familie Blocher kassiert folglich CHF 301.6 Mio. Franken an Dividenden. Damit hat die Familie Blocher 57.6 Mio. Franken mehr eingenommen als alle 3'075 Mitarbeitenden zusammen verdienen.



Grafik 5: Total Ausschüttungen an Personal und Familie Blocher im Konzern EMS-Chemie 2018

Die 3'075 Mitarbeitenden der EMS-Chemie Gruppe erwirtschafteten einen Umsatz von CHF 2'318 Mio. Franken, was einem Umsatz pro Mitarbeitende Person von CHF 750'000 entspricht. Der Reingewinn von CHF 520 Mio. Franken entspricht pro Mitarbeiter/in CHF 169'000. Damit ist der Umsatz pro Mitarbeiter/in in der EMS Gruppe um 20 Prozent höher als derjenige des Pharmariesen Roche und der Reingewinn pro Mitarbeiter/in ist sogar um 52 Prozent höher.

Beim Personalaufwand zeigt sich ein anderes Bild: Während bei Roche der Personalaufwand pro Mitarbeiter/in bei CHF 163'000 liegt, beträgt er bei der EMS-Gruppe mit CHF 79'000 nicht einmal die Hälfte.

¹⁴ Finanzbericht EMS-Chemie 2018, S. 30 sowie <https://www.crif.ch/>

Fazit: Die Konzerne gehören zu den Hauptschuldigen für die zunehmende Ungleichheit bei den Einkommen. Ein wachsender Anteil der Wertschöpfung geht an die Aktionäre und andere vermögende Personen. Die soziale Realität im gleichen Jahr war, dass die Reallöhne in der Schweiz um 0,4 Prozent zurückgingen.

5. Löhne haben ein Geschlecht

Die Welt der CEO, Verwaltungsräte und Aktionäre ist mehrheitlich eine Männerwelt. Eine kleine Minderheit der Männer trifft Entscheide über die Ausschüttung der Gewinne und Aktienrückkäufe und über ihre eigenen Saläre. In dieser Männerwelt wird im grossen Stil abkassiert. 10 der untersuchten 36 Konzerne haben jeweils nur zwei Frauen in einer Führungsposition (Geschäftsleitung und Verwaltungsrat zusammen). Vier Konzerne haben sogar nur eine Frau und bei Barry Callebaut gibt es überhaupt keine Frau auf der obersten Führungsetage.

Tieflohne und Lohndiskriminierung: die Welt der Frauen

In den Konzernen leisten Frauen Millionen von Arbeitsstunden, aber sie gehören einer anderen Welt an. Die Welt der Tieflohne und der Lohndiskriminierung ist eine Frauenwelt. Höchstlöhne haben ein männliches Geschlecht, Tieflohne ein weibliches, wie wir hiernach sehen werden. Die Unterschiede beim Einkommen könnten nicht grösser sein.

Frauen in der Gesamtwirtschaft diskriminiert – und in den Konzernen?

Über die Verteilung der Löhne in den Konzernen ist wenig bekannt. Die Öffentlichkeit wäre interessiert zu wissen, wie die Lohnverteilung nach Geschlecht aussieht, und wie viele Personen im Tieflohnbereich tätig sind. In der Gesamtwirtschaft gilt, was in den Konzernen nicht anders sein dürfte: Je höher der Lohn, desto tiefer der Frauenanteil (BFS). In der Gesamtwirtschaft hat mehr als die Hälfte der Frauen (54.3%, BFS) einen Nettolohn unter 4'000 Franken pro Monat.¹⁵ Ein Grund dafür ist, dass Frauen oft unfreiwillig Teilzeit arbeiten oder zu einem geringeren Beschäftigungsgrad als erwünscht arbeiten müssen. Die Anzahl der unterbeschäftigten Frauen war mit 262'000 im Jahr 2018 so hoch wie noch nie seit 2004.¹⁶

¹⁵ BFS 2018. «Verteilung der Nettolöhne». Abgerufen am 28. Mai 2019, unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/verteilung-nettoloehne.html>

¹⁶ BFS 2019. Tabelle «Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigungsquote» vom 4. März 2019. Abgerufen am 28. Mai 2019, unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.assetdetail.7606985.html>

Wie sieht die Realität der Tieflohne in den Konzernen aus? Dazu gibt es keine Informationen der Konzerne selbst. Als Grundlage für die Tiefstlöhne müssen daher die GAV und das Schweizerische Lohnbuch¹⁷ dienen. In 13 der 36 Konzerne gibt es noch Jahreslöhne unter 48'000 Franken. Dies ist der Referenzlohn (4'000 pro Monat x 12), den die Mindestlohninitiative der Gewerkschaften von 2014 gefordert hat und in vielen Branchen durch GAV durchgesetzt werden konnte.

	Jahreslohn	Monatslohn (*13)
Swatch	40'560	3'120
ABB	42'900	3'300
Schindler	42'900	3'300
SBB	42'965	3'305
Nestlé	45'045	3'465
Richemont	46'020	3'540
Vifor Pharma	46'800	3'600
Adecco	46'800	3'600
Geberit	46'800	3'600
Barry Callebaut	43'550	3'350
Lindt&Sprüngli	43'550	3'350
EMS Chemie	46'592	3'584
Kühne+ Nagel	47'190	3'630

Tabelle 3: Tiefstlöhne in Franken

Lohndiskriminierung der Frauen

Über das Ausmass der Lohndiskriminierung in den Konzernen gibt es keine Daten. Wir müssen daher Daten des BFS über die Lohndiskriminierung in den Wirtschaftsbranchen verwenden. Lohndiskriminierung bedeutet, dass Frauen nur aufgrund ihres Geschlechts weniger Lohn erhalten. Man spricht bei der Lohndiskriminierung auch vom unterklärten Anteil der Lohndifferenz zwischen Frau und Mann.

¹⁷ Lohnbuch Schweiz 2019. Herausgeber: Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich, Autor: Jean-Marc. ISBN 978-3-280-05701-8

Wir haben grosse Branchen ausgewählt mit einer besonders hohen Lohndiskriminierung. Darunter sind einige Industriebranchen. Die Branche Maschinen- und Gerätebau sowie die Herstellung von Nahrungsmitteln, Getränke und Tabak weisen sowohl eine hohe Lohndifferenz als auch einen hohen unerklärten Anteil (Lohndiskriminierung) zuungunsten der Frauen aus. Bei der volkswirtschaftlichen Lohndiskriminierung geht es um sehr viel Geld. Gesamthaft werden die berufstätigen Frauen in der Schweiz jährlich um fast 10 Mia. Franken geprellt, wie das Büro BASS für Work errechnet hat. ¹⁸

Wirtschaftsbranche	Konzerne, die in dieser Branche tätig sind	Lohndifferenz	Davon unerklärter Anteil (Lohndiskriminierung)
Maschinenbau/Gerätebau	ABB, Geberit, Schindler	-23.0%	53%
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabak	Nestlé, Barry Callebaut, Lindt & Sprüngli	-19.2%	68%
Detailhandel	Migros und Coop	-17.8%	65%
Verkehr und Lagerei	SBB, Kühne + Nagel, Post	-11.2%	63%
Chemische Industrie	Novartis, Roche, Givaudan, EMS Chemie, Lonza, Vifor Pharma, Clariant	-10.8%	57%
Gesamtwirtschaft		-18.3%	44%

Quelle: BFS ¹⁹

Tabelle 4: Lohndifferenz nach Geschlecht und Lohndiskriminierung in ausgewählten Branchen

Soziale Lohnschere und Geschlechter-Lohnschere

Die soziale Lohnschere ist das Verhältnis vom tiefsten zum höchsten Lohn in den 36 Konzernen der Studie. Die Geschlechter-Lohnschere bezieht sich auf die ganze Branche (Daten vom BFS siehe Fussnote 19 hiernach) und zeigt, wie das Verhältnis der Männerlöhne (als 1 gesetzt) zu den Frauenlöhnen ist. In den drei Industriebranchen sind sowohl die soziale Lohnschere als auch die Geschlechter-Lohnschere gross. In den beiden Dienstleistungsbranchen ist die Geschlechter-Lohnschere hoch und die soziale Lohnschere vergleichsweise niedrig.

¹⁸ Work (.2018): Ab auf die Insel! Das könnte sich Frau leisten, wenn es keine Lohndiskriminierung gäbe <https://www.workzeitung.ch/2018/06/ab-auf-die-insel/>

¹⁹ BFS 2019. Publikation «Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016» Schlussbericht vom 16. Mai 2019. Abgerufen am 28. Mai 2019 unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.8266033.html>

Wirtschaftsbranche	Konzerne, die in dieser Branche tätig sind	Soziale Lohnschere (Konzerne)	Geschlechter-Lohnschere (Branche)
Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabak	Nestlé, Barry Callebaut, Lindt & Sprüngli	1:192	1:0.87
Maschinenbau/Gerätebau	ABB, Geberit, Schindler	1:149	1:0.88
Chemische Industrie	Novartis, Roche, Givaudan, EMS Chemie, Lonza, Vifor Pharma, Clariant	1:148	1:0.94
Verkehr und Lagerei	SBB, Kühne + Nagel, Post	1:46	1:0.93
Detailhandel	Migros und Coop	1:14	1:0.88
Gesamtwirtschaft		1:134	1:0.93

Tabelle 5: Soziale Lohnschere und Geschlechter-Lohnschere

Das Ausmass der sozialen Lohnschere ist abhängig von der Branche, der Grösse des Unternehmens und der Vergütungspolitik. Die Geschlechter-Lohnschere spiegelt subtile Diskriminierungspraktiken in den Unternehmen. Ob ein empirischer Zusammenhang zwischen diesen beiden Lohnscheren gemessen werden kann, können wir nicht beantworten. Aber die Vermutung ist, dass es in beiden Fällen den Geschäftsleitungen an genügend Sensibilität für Ungleichheiten in den Konzernen mangelt. Die übliche Antwort ist, dass dies alles nur ein Ergebnis des «Wettbewerbs» und daher legitim sei. Aber wenn Frauen durch soziale Praktiken systematisch tiefere Löhne bezahlt werden und wenn ein sehr kleiner Kreis von Verwaltungsräten und CEO sich die Saläre selbst festlegen kann, hat dies mit Einfluss und Macht aber nicht mit Wettbewerb zu tun. Um sich ein Bild über die Ungleichheit in Konzernen zu verschaffen, müssen diese mehr Informationen verfügbar machen. Konzerne sollten andere Stakeholder wie z.B. Mitarbeitende genauso regelmässig und detailliert über deren Themen informieren wie die Aktionäre.

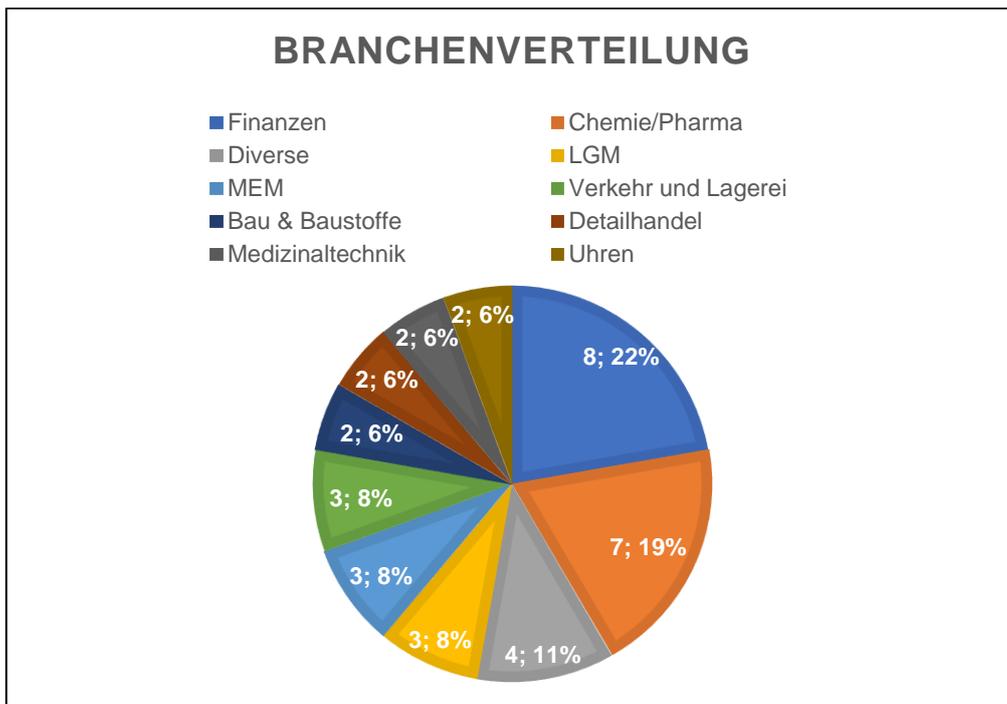
Anhang: Die Methodik der Lohnschere

Seit 2005 publiziert die Gewerkschaft Unia Daten zur Lohnschere. 2019 wurden die Auswahlkriterien zur Aufnahme der Unternehmen in die Studie neu bestimmt. Neben der Veröffentlichung eines Geschäftsberichtes gibt es zwei weitere objektive Hauptkriterien, die eine Unternehmung erfüllen muss, um in diese Studie aufgenommen zu werden:

1. Sie muss im Jahr 2018 einen Börsenwert (Marktkapitalisierung) von über 7 Mia. Schweizer Franken aufweisen (und an der Schweizer Börse six kotiert sein) oder mehr als 11'000 Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigen
2. Sie hat ihren Hauptsitz in der Schweiz

Es werden 36 Unternehmen untersucht, davon 32 börsenkotierte. Dies entspricht etwa einem Achtel aller 256 börsenkotierten Unternehmen der Schweiz. 19 dieser 36 Unternehmen gehören zur Gruppe der 20 grössten Titel, die den Swiss Market Index (SMI) bilden. Die Ergebnisse sollten daher für die Lohnentwicklung in den grössten Schweizer Unternehmen repräsentativ sein. Seit 2012 wird der höchste Lohn eines Konzernleitungsmitglieds (in der Regel des CEOs) mit dem tiefsten im selben Unternehmen bezahlten Lohn in der Schweiz verglichen. Seit 2019 wurden von den Höchstlöhnen für die Jahre 2018 und 2017 die Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen und Pensionskasse abgezogen. Dies zur besseren Vergleichbarkeit mit den Tiefstlöhnen bei der Lohnschere-Berechnung. Dies führt dazu, dass die diesjährige Lohnschere nicht mehr mit jenen aus früheren Studien verglichen werden kann. Bis 2011 wurde der durchschnittliche Lohn der Konzernleitungsmitglieder als Vergleichsgrösse verwendet.

Nach Wirtschaftsbranchen verteilen sich die untersuchten Unternehmen wie folgt (N=36):



Grafik 6: Branchenverteilung der 36 untersuchten Unternehmen

Quellen

Die Daten zu Umsatz, Gewinn, Höchstlohn, Dividendenausschüttung, Aktienrückkäufe und Anzahl Beschäftigten stammen aus den 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. Zur Überprüfung, ob die Unternehmen mehr als 11'000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigen, wurden diverse Quellen aus dem Internet konsultiert. Oft findet sich diese Zahl auf der Webseite des Unternehmens. Im Durchschnitt beschäftigten die Unternehmen im Jahr 2018 weltweit 46'735 Personen, wobei die Streuung sehr gross war. Die Anzahl der Beschäftigten lag zwischen 1'110 (Partners Group) und 308'000 (Nestlé). Aus diesem Grund ist die durchschnittliche Lohnschere nach der Anzahl der Beschäftigten gewichtet.

Die Daten zu den Tieflöhnen stammen aus Gesamtarbeitsverträgen (GAV), wenn solche bestehen, und aus der Publikation «Das Lohnbuch 2019. Mindestlöhne sowie orts- und berufsübliche Löhne in der Schweiz», herausgegeben vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich. In einigen Fällen wurde zudem auf Informationen von Unia-Vertrauensleuten zurückgegriffen. Sie stammen alle aus der Schweiz.