

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 2016

Die Konsequenzen der Nationalbank-Politik und der Frankenstärke tragen die Arbeitnehmer/innen in Form von Stellenabbau und Gratisarbeit. Gleichzeitig profitieren einige CEOs von teilweise enormen Lohnerhöhungen.

Die CEOs von 41 grossen Schweizer Unternehmen zahlten sich 2015 Löhne von insgesamt über 180 Millionen Franken aus – 1,6 Millionen mehr als im Vorjahr. Die durchschnittliche Lohnspanne zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn betrug 1:150.

Aufgrund der Aufgabe des Euro-Mindestkurses bzw. der Frankenstärke kam es vermehrt zur Einführung von Krisenmassnahmen in Form von unbezahlten Arbeitszeitverlängerungen oder Stellenabbau. Trotzdem erhöhten betroffene Unternehmen die Gehälter ihrer CEO teils massiv.

1. Stellenabbau und Mehrarbeit unten, fette Lohnerhöhungen oben

1.1 Krisenpolitik auf dem Buckel der Arbeitnehmenden

Am 15.1.2015 hat die Schweizerische Nationalbank den Euro-Mindestkurs aufgehoben. In exportorientierten Branchen wie der MEM-Industrie verteuerten sich die Exporte in den Euro-Raum um 20 Prozent. Während in den Jahren vor der Aufhebung des Mindestkurses viele Unternehmen rekordhohe Umsatz- und Gewinnentwicklungen verzeichneten, griffen ab Januar 2015 zahlreiche Firmen mit Verweis auf die Frankenstärke zu Krisenmassnahmen. Sie bauten Stellen ab (und verschoben sie teilweise ins Ausland) und kürzten die Löhne der Mitarbeitenden: direkt in Form von Lohnsenkungen, indirekt mit Arbeitszeitverlängerungen/Gratisarbeit oder der Aussetzung von Gehaltserhöhungen.

Die Krisenmassnahmen wurden oft unangemessen umgesetzt. Unternehmensführungen kommunizierten oft sehr kurzfristig und ungenügend und gewährten den Sozialpartnern kein Mitspracherecht. Personalkommissionen wurden mit der Drohung von Stellenabbau unter Druck gesetzt, Arbeitszeitverlängerungen zuzustimmen. In einigen Fällen kam es trotz längeren Arbeitszeiten zu Entlassungen.

Solche Krisenmassnahmen wurden in vielen Branchen – vorab in der exportorientierten Industrie, aber auch im Detailhandel und im Tourismus – und Regionen der Schweiz durchgeführt. Die Gewerkschaft Unia verfügt über konkrete Informationen, wonach bisher über 16'000 Personen in über 300 Unternehmen von solchen Massnahmen betroffen sind. Einige Studie sprechen gar von bis zu 50'000 Arbeitsplätzen, die wegen der Frankenstärke verloren gingen bzw. nicht geschaffen wurden. Von den 41 Grossunternehmen, welche die Unia in ihrer Lohnschere-Studie untersucht, haben 22 im Jahr 2015 Krisenmassnahmen ergriffen. Mindestens 13 Unternehmen haben dabei explizit auf die Frankenstärke verwiesen.

Von den 41 untersuchten Unternehmen haben 2015 27 geringere Gewinne als 2014 ausgewiesen. Aber nur ein Fünftel hatte mit Verlusten zu kämpfen. Bei mehreren Unternehmen liegt die Vermutung nahe, dass sie die Krisenmassnahmen hauptsächlich zur Gewinn- und Dividendenoptimierung und zur Sicherstellung der Lohnsumme für die oberen Kader missbrauchten.

Da die Aufhebung des Euro-Mindestkurses weitreichende Folgen hatte, fokussiert ein erster Teil (Kapitel 1.1) dieser Untersuchung auf die Industrie-Unternehmen, die ihre Krisenmassnahmen explizit mit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses begründeten. Kapitel 1.2. wird auf den Finanzplatz Schweiz fokussieren, denn Stellenabbau gab es auch im Bankensektor – allerdings nicht aufgrund der Frankenstärke.

Tabelle 1 gibt zunächst eine Übersicht über jene 13 der 41 untersuchten Unternehmen, die mit Verweis auf Frankenstärke Krisenmassnahmen ergriffen haben. Sie stammen mehrheitlich aus der MEM-Branche. Mit Lonza, Forbo und Nestlé sind zudem die Chemie- sowie die Baustoff- und die Nahrungsmittelindustrie vertreten. Die Tabelle zeigt, dass die CEOs dieser Unternehmen von den Krisenmassnahmen kaum betroffen waren, sondern in einigen Fällen ihre Gehälter gar fürstlich erhöhen konnten.

Tabelle 1: Industrie-Unternehmen, die 2015 wegen Frankenstärke Krisenmassnahmen ergriffen

Unternehmen	CEO	Betroffene	Massnahmen	EBIT 2015 in Mio.	Veränderung EBIT zu 2014	Lohn CEO 2015	Veränderung Lohn CEO zu 2014
Lonza	Richard Ridinger	90	Stellenabbau	428.0	+1.2%	3'941'000	+57.8%
Georg Fischer	Yves Serra	1'300	Arbeitszeitverlängerung (4h)	296.0	+8.0%	2'781'000	+21.7%
ABB	Ulrich Spiesshofer	350	Gehaltserhöhung ausgesetzt	3'053.6	-27.0%	9'098'741	+20.1%
Ruag	Urs Breitmeier	1'000	Arbeitszeitverlängerung, Stellenabbau	137.0	+21.2%	1'118'000	+12.7%
Rieter	Norbert Klapper	209	Stellenabbau	73.1	-13.6%	1'240'658	+9.7%
Dätwyler	Paul J. Hälgl	55	Stellenabbau	126.1	-4.7%	1'999'399	+4.3%
Sulzer	Gregoire Poux-Guillaume	110	Stellenabbau, Schliessung Standort	120.9	+275.2%	3'425'000	+4.0%
Mikron	Bruno Cathomen	870	Arbeitszeitverlängerung um 2-5h, Lohnsenkung für Grenzgänger	2.5	-45.7%	650'000	+3.5%
Autoneum	Martin Hirzel	300	Arbeitszeitverlängerung	126.5	-6.4%	1'459'574	+0.7%
Nestlé	Paul Bulcke	50	Stellenabbau, Verlagerung Produktion	13'382.0	-4.5%	9'067'949	-2.7%
Von Roll	Achim Klotz	55	Stellenabbau	-23.0	+29.1%	1'140'000	-11.1%
Huber + Suhner	Urs Kaufmann	1'370	Stellenabbau, Arbeitszeitverlängerung	52.3	-24.2%	1'254'000	-18.8%
Forbo	Stephan Bauer		Arbeitszeitverlängerung (4h)	142.8	-4.4%	1'119'009	-28.2%

1.2 CEOs auf der sicheren Seite

Lonza wies 2015 im Vergleich zum Vorjahr ein besseres operatives Ergebnis (Ebit) aus. Trotzdem baute sie unter dem Vorwand der Frankenstärke am Standort Visp 90 Stellen ab, während CEO Richard Ridinger fast 60 Prozent mehr Lohn als im Vorjahr kassierte, nämlich 3'941'000 Franken. Der Lonza-Geschäftsbericht begründet dies damit, mit der Wettbewerbsfähigkeit mit anderen Unternehmen. Im ersten Quartal 2016 hat Lonza das „stärkste erste Quartal ihrer Geschichte“ (Tages-Anzeiger, 26.04.16) bezüglich Umsatz und Ergebnis erzielt. Der Abbau von 90 Stellen in Visp kann in diesem Kontext nur als schamlos bezeichnet werden.

Auch der Industriekonzern **Georg Fischer** verlängerte im Februar 2015 die Arbeitszeit um 4 auf 44 Stunden pro Woche, (bis Ende 2015)(Aargauer Zeitung, 01.03.2016). Nicht zuletzt dank dieser Gratis-Mehrarbeit konnte das Unternehmen sein operationelle Ergebnis (Ebit) trotz Frankenstärke um 8 Prozent steigern. Die Mitarbeitenden, die gratis länger arbeiten mussten, erhielten als Dank eine einmalige Prämie von 1000 Franken. CEO Yves Serra aber kassierte 500'000 Franken mehr als im Vorjahr, was einer saftigen Lohnerhöhung von 21.7 Prozent entspricht!

Auch **Ruag** gewährte ihrem CEO Urs Breitmeier im letzten Jahr eine fürstliche Lohnerhöhung von 12.7 Prozent auf 1'118'000 Franken. Seine rund 1'000 Mitarbeitenden aber mussten während 12 Monaten 3 Stunden pro Woche mehr arbeiten. Sie erhielten dafür pro Monat 100 Franken mehr Lohn, was einem Stundenlohn von 7.70 Franken für jede geleistete Stunde Mehrarbeit entspricht. Ruag steigerte ihr Ebit 2015 um 21.2 Prozent steigern und erzielte einen Rekordgewinn. Trotzdem sprach sie an ihrem Standort Emmen 20 Kündigungen aus (Handelszeitung, 7.3.2016)

In einem besseren Licht stehen jene Unternehmen da, die auch die Manager-Löhnen den schwierigen Umständen anpassten. Beispielsweise Huber+Suhner, wo die obersten Kader inkl. Konzernleitung und Verwaltungsrat auf 5 bis 10 Prozent ihres Salärs verzichteten (Neue Zürcher Zeitung, 25.2.2015). Anton Affentranger, CEO von Implenia, verzichtete 2014 und 2015 auf sämtliche variablen Lohnteile (insgesamt 900'000 Franken, Basler Zeitung, 24.2.2016).

1.3 Banken unter Druck

Die Banken- und Versicherungsbranche war von Stellenabbau und Entlassungen betroffen. Nur die Bank Julius Bär hat den von ihr angekündigten Stellenabbau ausdrücklich mit der Frankenstärke in Verbindung gebracht (Tages-Anzeiger, 2.2.2015). Einen Stellenabbau kündigte auch die UBS an – allerdings aus Gründen der Produktivitätssteigerung. Sie plant, ihren Personalbestand in der Schweiz um rund 100 Stellen zu reduzieren (20 Minuten, 20.4.16). Dies, obwohl sie 2015 ihren Gewinn vor Steuern im Vergleich zu 2014 um 123 Prozent steigerte und CEO Ermotti knappe 30 Prozent mehr verdiente als im Vorjahr. Mit seiner Lohnerhöhung könnten 60 Stellen am anderen Ende der Lohnskala erhalten bleiben! Das Salär des CS-CEO, so scheint es auf den ersten Blick, nahm ab; die Gesamtvergütung für die Geschäftsleitung allerdings stieg letztes Jahr leicht auf 64.2 Millionen Franken.

Tabelle 2: CEO-Löhne bei Banken- und Versicherungskonzernen, die Stellen abbauen

Unternehmen	Höchstverdiener der Konzernleitung 2015	Betroffene	Massnahmen	Gewinn vor Steuern 2015 in Mio.	Veränderung zu 2014	Höchstlohn in Konzernleitung 2015	Veränderung zu 2014
UBS	Sergio Ermotti	320	Stellenabbau, Neubewerbung	5'489.0	+123.0%	14'311'261	+28.2%
Julius Bär	Boris Collardi	200	Stellenabbau	138.8	-70.5%	6'162'000	+7.6%
Zurich	Martin Senn	750	Stellenabbau	3'345.0	-43.4%	6'100'000	-15.3%
Crédit Suisse	Rob Shafir	2'000	Stellenabbau	-2'422.0	-166.8%	7'880'000	-18.8%

2. Lohnschere

Die in den jährlichen Unia-Studien ausgewiesene Lohnschere zeigt das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn in einem Unternehmen. Um die durchschnittliche Lohnschere aller 41 Unternehmen zu berechnen, wurden diese nach ihrer Grösse (Anzahl Stellen) gewichtet. Im Jahr 2015 betrug das Verhältnis im Schnitt 1:150.

Die Zunahme gegenüber 2014 (1:128) ist allerdings auf eine verbesserte Quellenlage und eine überarbeitete Methodik bei der Erhebung der Tiefstlöhne zurückzuführen (siehe Seite S. 12). Sie führten bei vielen Unternehmen zu einer deutlichen Korrektur der Tieflohnwerte nach unten, was aber nicht heisst, dass die Tiefstlöhne real in diesem Ausmass zurückgegangen sind. Aussagen zur Entwicklung der Lohnschere sind deshalb nicht möglich. Eine Vergleichsgrösse bilden aber die gewichteten Höchstlöhne. Sie sind von durchschnittlich 7.05 Millionen Franken 2014 um ein knappes Prozent auf 7.12 Millionen Franken 2015 gestiegen.

In Tabelle 3 sind alle 41 untersuchten Unternehmen mit ihren Höchst- und Tiefstlöhnen und der sich daraus ergebenden Lohnschere aufgeführt. Sie sind nach Branchen geordnet.

Die grössten Einkommensunterschiede bestehen wenig überraschend in jenen Unternehmen mit den höchsten CEO-Löhnen. Die Tiefstlöhne aller untersuchten Unternehmen bewegen sich mit wenigen Ausnahmen zwischen 40'000 und 60'000 Franken pro Jahr. Die grossen Unterschiede bei den Toplöhnen fallen deshalb besonders ins Gewicht.

Das grösste Missverhältnis weist die Chemie- und Pharmabranche mit einer Lohnschere von 1:219 auf. Spitzenreiter sind die beiden Marktführer Novartis und Roche mit einer Lohnschere von 1:244 bzw. 1:273. Auch in der Nahrungsmittelindustrie (1:193) und bei den Banken und Versicherungen mit (1:176) sind die Einkommensunterschiede gewaltig.

Sergio Ermotti, CEO der UBS, verdiente 2015 über 14 Millionen Franken, während der Mindestlohn für Bankangestellte bei 52'000 Franken liegt. Die UBS verfügte damit über eine Rekord-Lohnbandbreite von 1:275.

Grosse Unterschiede zwischen einzelnen Unternehmen zeigen sich in der Bau- und Baustoffbranche und vor allem in der Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie. Beim Maschinenbau-Unternehmen Mikron etwa beträgt das Verhältnis 1:15, beim Technologiekonzern ABB 1:212.

Mit einem Verhältnis von durchschnittlich 1:16 ist im Detailhandel die Lohnschere am kleinsten. Coop weist mit 1:13 zwar das tiefste Verhältnis aller untersuchten 41 Unternehmen auf, macht aber keine offiziellen Angaben zum höchsten Lohn. Wir haben deshalb die durchschnittliche Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder als Höchstlohn-Wert eingesetzt. Die tatsächliche Lohnschere bei Coop dürfte etwas grösser sein.

Auffallend ist schliesslich, dass alle Unternehmen eine grössere Lohnschere als 1:12 aufweisen. 14 Unternehmen überschritten gar die Marke von 1:100.

Tabelle 3: Die Höchst- und Tieflohne der Unternehmen in CHF nach Branchen gewichtet

Unternehmen	Höchstverdiener im 2015	Höchstlohn 2015	Tieflohn 2015	Lohnschere
Chemie				1:219
Roche	Severin Schwan	11'949'870	43'776	1:273
Novartis	Joseph Jimenez	11'596'560	47'502	1:244
Syngenta	Mike Mack	6'048'742	51'454	1:118
Clariant	Hariolf Kottmann	5'669'161	70'000	1:81
Lonza	Richard Ridinger	3'941'000	52'427	1:75
Givaudan	Gilles Andrier	4'749'719	66'898	1:71
Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie				1:140
ABB	Ulrich Spiesshofer	9'098'741	42'900	1:212
Swatch	Nick Hayek	6'878'700	39'000	1:176
Schindler	Silvio Napoli	4'108'000	42'900	1:96
OC Oerlikon	Brice Koch	4'040'000	46'800	1:86
Sulzer	Greg Poux-Guillaume	3'425'000	46'800	1:73
Georg Fischer	Yves Serra	2'781'000	42'900	1:65
Dätwyler	Paul J. Hälgi	1'999'399	46'800	1:43
Geberit	Christian Buhl	1'785'657	46'800	1:38
Autoneum	Martin Hirzel	1'459'574	46'800	1:31
Huber+Suhner	Urs Kaufmann	1'254'000	46'800	1:27
Ascom	Fritz Mumenthaler	1'182'511	46'800	1:25
Rieter	Norbert Klapper	1'240'658	50'050	1:25
Von Roll	Achim Klotz	1'140'000	46'800	1:24
RUAG	Urs Breitmeier	1'118'000	46'800	1:24
Mikron	Bruno Cathomen	650'000	42'900	1:15
Nahrungsmittelindustrie				1:193
Nestlé	Paul Bulcke	9'067'949	46'800	1:194
Lindt & Sprüngli	Ernst Tanner	7'421'000	43'836	1:169
Bau/Baustoffe				1:117
LafargeHolcim	Bernard Fontana	7'976'715	59'917	1:133
Sika	Jan Jenisch	3'510'000	42'408	1:83
Implenia	Anton Affentranger	2'295'000	57'369	1:40
Forbo	Stephan Bauer	1'119'009	42'408	1:26
Energie				1:30
Alpiq	Jasmin Staiblin	1'537'300	46'397	1:33
Axpo	Andrew Walo	1'132'000	46'397	1:24
Detailhandel				1:16
Migros	Herbert Bolliger	924'000	50'700	1:18
Charles Vögele	Markus Voegeli	915'000	50'700	1:18
Coop	Joos Sutter	633'333	50'050	1:13
Banken und Versicherungen				1:176
UBS	Sergio Ermotti	14'311'261	52'000	1:275
Crédit Suisse	Rob Shafir	7'880'000	52'000	1:152
Swiss Re	Michel Liès	7'016'000	50'700	1:138
Zurich	Martin Senn	6'100'000	50'700	1:120
Julius Bär	Boris Collardi	6'162'000	52'000	1:119
Swiss Life	Patrick Frost	3'578'248	50'700	1:71
Weitere				1:94
Adecco	Patrick De Maeseneire	7'079'715	50'700	1:140
Kühne & Nagel	Detlef Trefzger	3'568'000	46'800	1:76
Valora	Michael Mueller	1'802'900	46'800	1:39
Lohnschere insgesamt				1:150

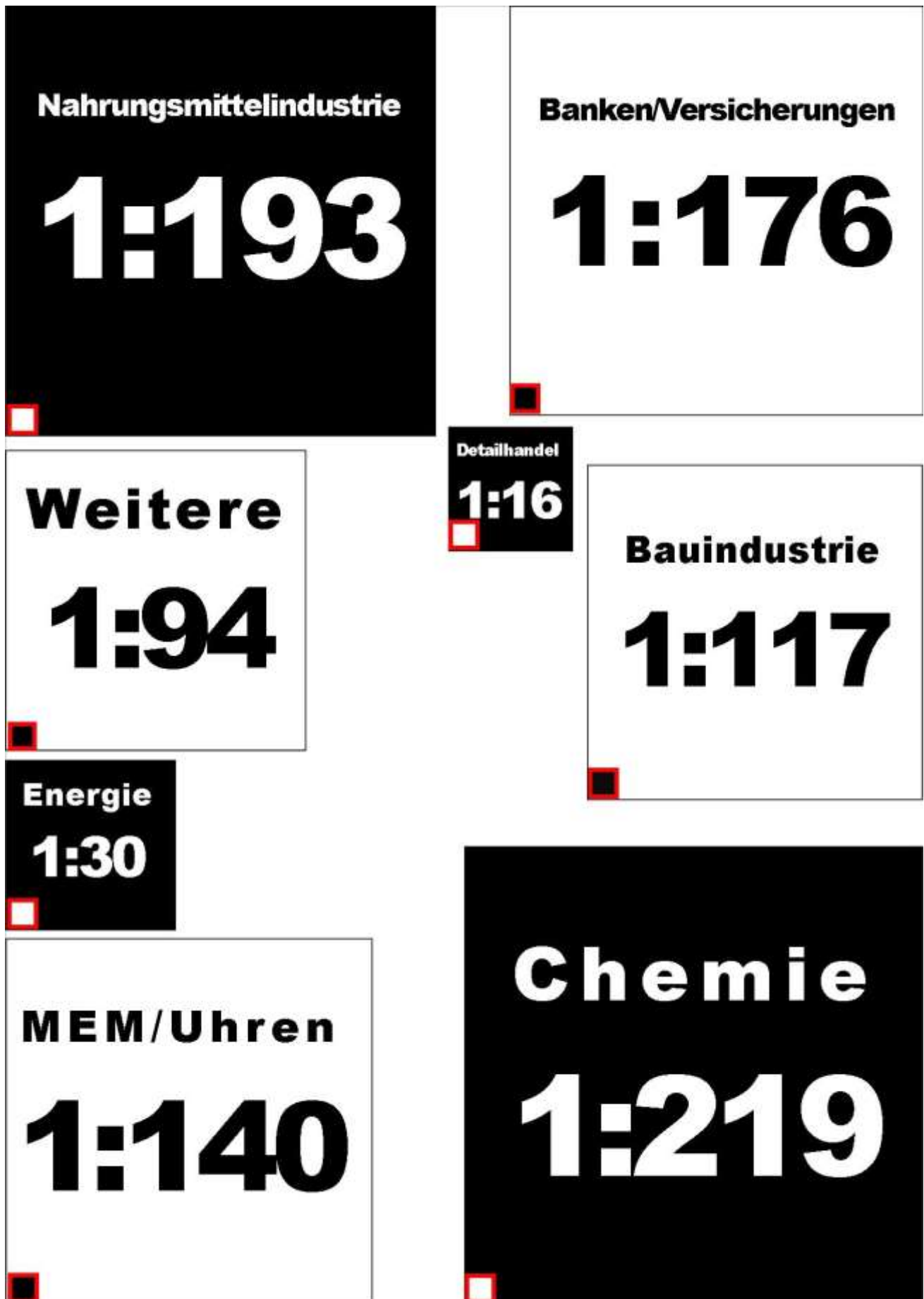


Abbildung 1: Lohnschere nach Branchen

3. Die Spitzenreiter und die Verlierer

In Tabelle 4 sind die zehn bestverdienenden Manager aufgeführt. Top-Verdiener des Jahres 2015 ist UBS-CEO Sergio Ermotti. Seine 14.3 Millionen entsprechen einem Plus von gut 28 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Auf den Plätzen zwei und drei folgen die CEOs der beiden Aushängeschilder der Basler Chemie- und Pharmaindustrie: Roche-Kapitän Severin Schwan kam 2015 auf 11.9 Millionen Franken. Der Spitzenreiter von 2014, Joseph Jimenez, musste auf gut 8 Prozent seiner Vergütung aus dem Vorjahr verzichten. Die 11.6 Millionen Franken werden den Novartis-Chef darüber hinwegtrösten.

Holcim-CEO Bernard Fontana musste nach der Fusion mit Lafarge im Juli 2015 seinen Posten an Eric Olsen abtreten. Mit fast 8 Millionen Franken verdiente er aber im ersten Halbjahr 2015 über 50 Prozent mehr als im gesamten Jahr 2014. Auch ABB-Konzernchef Ulrich Spiesshofer konnte seinen Lohn gegenüber dem Vorjahr kräftig aufbessern. Seine 9.1 Millionen Franken bedeuten ein Plus von 20 Prozent.

Lohnerhöhungen von über 50 Prozent konnten auch Valora-Chef Michael Mueller und Lonza-CEO Richard Ridinger verbuchen. Letzterer konnte seinen Lohn trotz Stellenabbau um satte 1.4 Millionen auf gut 3.9 Millionen Franken steigern.

Ein deutlicher Rückgang der Höchstlöhne zeigt sich auf den ersten Blick bei Adecco und der CS. Mit 7.1 Millionen Franken verdiente Patrick De Maeseneire 2015 gut 10 Prozent weniger als im Jahr davor, allerdings verliess er Adecco bereits Ende August.

Bei der Credit Suisse bezog Rob Shafir, Chef des Vermögensverwaltungsgeschäfts, den offiziellen Höchstlohn von 7.9 Millionen Franken. Der Lohn von CS-CEO Tidjane Thiam, seit Juli 2015 im Amt, betrug offiziell 4.6 Millionen Franken. Wegen des schwachen Geschäftsergebnisses verzichtete Thiam auf 40 Prozent seiner Bonusansprüche und kam noch auf 2.9 Millionen Franken. Nicht einberechnet sind aber die 14.3 Millionen Franken, mit denen die CS ihren CEO für verlorene Bonusansprüche bei seinem früheren Arbeitgeber entschädigte. Der Lohn von Brady Dougan, Konzernchef bis Ende Juli 2015 und 2014 auf Platz 4 der bestbezahlten CEOs, wird im Vergütungsbericht der CS gar nicht erst ausgewiesen.

Um mehr als einen Drittel zurück gingen die Entschädigungen der CEOs von Geberit und Swiss Life. Gar nur noch die Hälfte des Vorjahreslohns verdiente Markus Vögeli, CEO des kriselnden Modeunternehmens Charles Vögele. Durchschnittlich stiegen die Höchstlöhne aller untersuchten Unternehmen allerdings um 0.9 Prozent. Mit Alpiq-Chefin Jasmin Staiblin befindet sich unter den 41 CEOs genau eine einzige Frau.

Tabelle 4: Top Ten der Managervergütungen 2015

	Position 2014	CEO	Unternehmen	Jahressalär CEO 2015	Veränderung zu Salär 2014
1.	3. ↑	Sergio Ermotti	UBS	14'311'261	+28.2%
2.	2. =	Severin Schwan	Roche	11'949'870	-0.3%
3.	1. ↓	Joseph Jimenez	Novartis	11'596'560	-8.3%
4.	8. ↑	Ulrich Spiesshofer	ABB	9'098'741	+20.1%
5.	5. =	Paul Bulcke	Nestlé	9'067'949	-2.7%
6.	15. ↑	Bernard Fontana	LafargeHolcim	7'976'715	+52.2%
7.	4. ↓	Rob Shafir	Credit Suisse	7'880'000	-18.8%
8.	12. ↑	Ernst Tanner	Lindt & Sprüngli	7'421'000	+6.3%
9.	7. ↓	Patrick De Maeseneire	Adecco	7'079'715	-10.9%
10.	13. ↑	Michel Liès	Swiss Re	7'016'000	+10.9%

4. Fazit

Während die Löhne für Berufsleute stagnieren, nehmen die Managersaläre weiter zu – unabhängig vom Geschäftsverlauf. Auch im schwierigen Jahr 2015, als viele Arbeitnehmende Gratisarbeit, Lohnkürzungen und Arbeitsplatzabbau hinnehmen mussten, blieb die Lohnschere weit geöffnet und gewährten sich einzelne CEOs unverschämte Lohnerhöhungen. Die soziale Ungleichheit nimmt weiter zu, obwohl selbst die OECD vor deren schädlichen Wirkung auf das Wirtschaftswachstum warnt.

Im Nachgang zur abgelehnten Service-public-Volksinitiative muss jetzt die Begrenzung der überhöhten CEO-Löhne bei SBB, Swisscom, Nationalbank und anderen staatsnahen Unternehmen auf die politische Agenda gesetzt werden, wie dies der parlamentarische Vorstoss von Unia-Geschäftsleitungsmitglied und Nationalrat Corrado Pardini verlangt. Bei den Managern der grossen Privatunternehmen ist die Einführung eines Höchstlohnes politisch schwieriger realisierbar.

Dass es auch anders geht, zeigt Israel: Ende März 2016 beschloss das israelische Parlament einstimmig eine Lohnbandbreite von 1:35 für den Bankensektor. Der höchste Lohn in einem Unternehmen der Finanzbranche darf in Israel künftig höchstens 35 mal höher sein als der tiefste Lohn (Handelszeitung, 29.03.2016). In der Schweiz hingegen sind in den letzten Jahren die Managerlöhne im Bankensektor zum Teil auf das 70-fache des israelischen Durchschnittslohns gestiegen (Neue Zürcher Zeitung, 02.04.2016).

Wer dafür ist, dass Leistung honoriert werden soll, kann dieses kleine Netzwerk von Spitzenmanagern, das sich gegenseitig Saläre, Boni und Tantiemen zuschanzt, nicht immer weiter schalten und walten lassen.

14.6.2016

Beat Baumann, Xavier Maurhofer, Sandra Roncoroni

Quellen

20 Minuten, 20.04.2016: UBS-Mitarbeiter müssen sich intern neu bewerben, <http://www.20min.ch/finance/news/story/UBS-Mitarbeiter-muessen-sich-intern-neu-bewerben-29890732>, zuletzt aufgerufen 31.05.2016.

Aargauer Zeitung, 01.03.2016: Wegen Mehrarbeit: Georg Fischer spaltet die Gewerkschaften, <http://www.aargauerzeitung.ch/wirtschaft/wegen-mehrarbeit-industriekonzern-georg-fischer-spaltet-die-gewerkschaften-130101914>, zuletzt aufgerufen 31.05.2016.

Basler Zeitung, 24.02.2016: Implenia-Chef verzichtet auf knapp 1 Million Franken, <http://bazonline.ch/wirtschaft/unternehmen-und-konjunktur/CEO-verzichtet-auf-900-000-Franken/story/17237521>, zuletzt aufgerufen 31.05.2016.

Finanz und Wirtschaft, 20.08.2013: Weshalb die Rettung der UBS kein „gutes Geschäft“ war, <http://www.fuw.ch/article/weshalb-die-rettung-der-ubs-kein-gutes-geschafft-war>, zuletzt aufgerufen 26.05.2016.

Handelszeitung, 07.03.2016: Ruag-Angestellte kehren zur 40-Stunden-Woche zurück, <http://www.handelszeitung.ch/unternehmen/ruag-angestellte-kehren-zur-40-stunden-woche-zurueck-1011516>, zuletzt aufgerufen 31.05.2016.

Handelszeitung, 29.03.2016: Israel deckelt den Lohn der Bankmanager, <http://www.handelszeitung.ch/politik/israel-deckelt-den-lohn-der-bankmanager-1033320>, zuletzt aufgerufen 26.05.2016.

Lonza (2015): Medienmitteilung vom 22.07.2015, http://www.rro.ch/cms/content/342/documents/3356_News.pdf, zuletzt aufgerufen 31.05.2016.

Neue Zürcher Zeitung, 25.02.2015: Huber+Suhner: Erhöhung der Wochenarbeitszeit um 3 Stunden und Gehaltskürzungen, <http://www.nzz.ch/wirtschaft/newsticker/hubersuhner-erhoehung-der-wochenarbeitszeit-auf-43-stunden-und-gehaltskuerzungen-1.18490170>, zuletzt aufgerufen 31.05.2016.

Neue Zürcher Zeitung, 02.04.2016: Lohndeckelung für Spitzenmanager. Israels Banker an der Kandare, <http://www.nzz.ch/wirtschaft/wirtschaftspolitik/lohndeckelung-fuer-spitzenmanager-israels-banker-an-der-kandare-ld.11143>, zuletzt aufgerufen 26.05.2016.

Tages-Anzeiger, 02.02.2015: Julius Bär streicht Schweizer Stellen – Aktie im Plus, <http://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/unternehmen-und-konjunktur/Julius-Baer-streicht-Schweizer-Stellen--Aktie-im-Plus/story/31404301>, zuletzt aufgerufen 31.05.2016.

Tages-Anzeiger, 26.04.2016: Stärkstes erstes Quartal in Lonza-Geschichte, <http://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standard/Staerkstes-erstes-Quartal-in-LonzaGeschichte/story/26608390>, zuletzt aufgerufen 14.06.2016.

Anhang 1

Die Methodik der Lohnschere

Seit 2005 publiziert die Gewerkschaft Unia Daten zur Lohnschere. Es werden 41 Unternehmen untersucht, davon 39 börsenkotierte. Dies entspricht über einem Sechstel aller 220 börsenkotierten Unternehmen der Schweiz. 15 dieser 41 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 verglichen. Bis 2011 wurde der durchschnittliche Lohn der Konzernleitungsmitglieder als Vergleichsgrösse verwendet.

Neben der Grösse und Bedeutung wurde bei der Auswahl darauf geachtet, dass es sich um Unternehmen in Branchen handelt, in denen die Unia aktiv ist.

Nach Wirtschaftsbranchen verteilen sich die untersuchten Unternehmen 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, EBIT, Gewinn, Beschäftigten und Höchstlohn 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. Im Durchschnitt beschäftigen die Unternehmen im Jahr 2015 38'440 Personen, wobei die Streuung sehr gross war. Die Anzahl der Beschäftigten lag zwischen 1'181 (Mikron) und 335'000 (Nestlé). Aus diesem Grund ist die durchschnittliche Lohnschere nach der Anzahl der Beschäftigten gewichtet. Die Daten zu den Tieflohnen stammen aus Gesamtarbeitsverträgen (GAV), wo solche bestehen, und aus der Publikation „Das Lohnbuch 2015. 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.

Angepasste Methodik und verbesserte Quellenlage bei den Tieflohnen

Die Methodik zur Erfassung der Tieflohne sowie die Quellen wurden für das Jahr 2015 grundlegend überarbeitet und systematisiert. Die Differenz zwischen der Lohnschere von 2014 mit 1:128 und von 2015 mit 1:150 ist zu einem grossen Teil den gesunkenen Tieflohnen geschuldet. Es ist jedoch nicht davon aus zu gehen, dass die effektiven Tieflohne in diesem Mass zurückgegangen sind. Vielmehr ist der Rückgang Ausdruck davon, dass die Tieflohne besser erfasst werden können. Aufgrund der angepassten Methodik kann die aktuelle Lohnschere nicht direkt mit jener aus dem Vorjahr verglichen werden.

Die verbesserte Quellenlage ist in der MEM-Industrie besonders ausgeprägt, wo der GAV seit Mitte 2013 auch Mindestlöhne festschreibt. Aber auch bei den Banken, in der Uhrenindustrie und bei Valora bestehen neue GAV oder solche, die bisher nicht beachtet wurden. Darüber hinaus werden die Resultate der jährlichen Lohnverhandlungen nicht mehr berücksichtigt, da von diesen nur bestehende MitarbeiterInnen profitieren. Auf die Tief- bzw. Mindestlöhne bei Neueinstellungen haben die Lohnverhandlungen keinen Einfluss.