



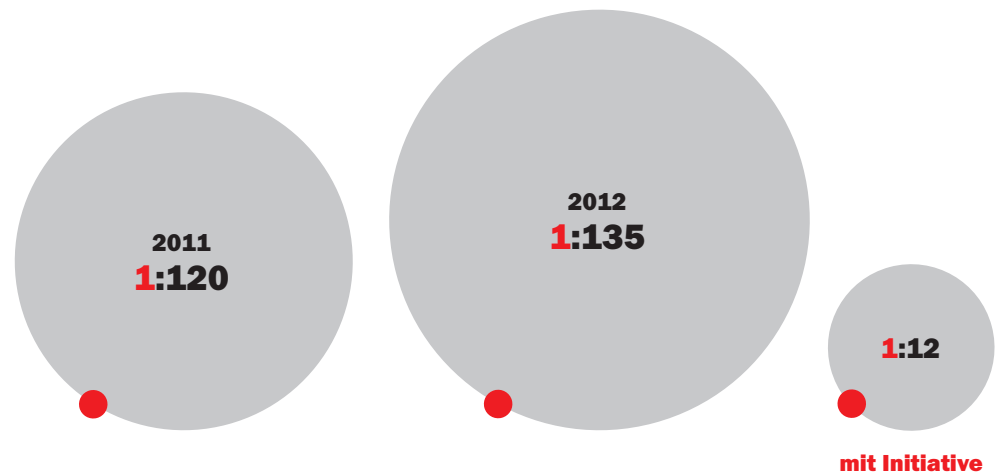
**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Die Lohnschere öffnet sich weiter

Unia Lohnschere-Studie 2013

Die Lohnschere öffnet sich weiter

Die Einführung eines Mindestlohnes von 4000 Franken könnte in vielen Grossunternehmen ohne Probleme durch die Begrenzung der Toplöhne finanziert werden. Die Annahme der 1:12-Initiative würde zu einer leistungsgerechteren Lohnverteilung führen.



Die Gewerkschaft Unia publiziert seit 2005 Daten zur Lohnschere. Für die Lohnstudie 2013 hat die Unia 41 Unternehmen untersucht. Diese entsprechen knapp einem Fünftel aller 220 in der Schweiz börsenkotierten Unternehmen. 15 dieser 41 Unternehmen gehören zur Gruppe der 20 grössten Titel, die den Swiss Market Index (SMI) bilden. Die Ergebnisse sind für die Lohnentwicklung in den grössten Schweizer Unternehmen repräsentativ. Verglichen wurde neu der allerhöchste Lohn der Konzernleitung (in der Regel jener des CEO) mit dem tiefsten Lohn im Betrieb. In den Vorjahren wurde jeweils der Durchschnitt der Löhne aller Konzernleitungsmitglieder als Vergleichsgrösse verwendet.

1. Ungebrochene Selbstbedienungsmentalität: Die Lohnschere öffnet sich weiter

Die Lohnschere grosser Unternehmen in der Schweiz hat sich im Jahr 2012 wieder geöffnet: von 1:120 im Jahre 2011 auf 1:135 im vergangenen Jahr. Grund ist die enorme Zunahme der höchsten Löhne. Sie stiegen um 13.5% von durchschnittlich 6.5 Millionen Franken im Jahr 2011 auf 7.4 Millionen Franken 2012. Demgegenüber stiegen die Tieflohne in den 41 untersuchten Unternehmen um lediglich 0.7%.

Die Krise der Finanzmärkte hat die übelsten Boni-Exzesse nach 2009 ein wenig gebremst. Betrug der Höchstlohn in den untersuchten 41 Firmen 2009 durchschnittlich noch über 8 Millionen Franken (Tabelle 1), sank dieser bis 2011 auf 6.5 Millionen Franken. Entsprechend verkleinerte sich die Lohnschere, welche das Verhältnis des höchsten zum tiefsten Lohn in einem Unternehmen misst, für kurze Zeit von 1:153 im Jahr 2009 auf 1:120 im Jahr 2011.

1.1 Die wichtigsten Ergebnisse: Toplöhne zum Teil mehr als verdoppelt – Tiefstlöhne stagnieren

Doch diese «Mässigung» war nicht von Dauer. Die Selbstbedienungsmentalität in den Teppich-etagen ist offensichtlich ungebrochen: 2012 betrug der durchschnittliche Höchstlohn bereits wieder 7.4 Millionen Franken (+13.5%) und die Lohnschere öffnete sich erneut auf 1:135 und liegt dabei schon wieder über dem Durchschnitt der letzten vier Jahre.

Tabelle 1: Höchst- und Tieflohne sowie Lohnschere im Vergleich, 41 Unternehmen, gewichtet (2009 – 2012)

| Jahr | gewichteter Durchschnitt Höchstlohn in Fr. p. J. | gewichteter Durchschnitt Tieflohn in Fr. p. J. | gewichteter Durchschnitt Lohnschere |
|-------------|--|--|-------------------------------------|
| 2009 | 8 084 164 | 51 575 | 1:153 |
| 2010 | 6 639 425 | 52 467 | 1:124 |
| 2011 | 6 529 856 | 53 647 | 1:120 |
| 2012 | 7 420 778 | 54 038 | 1:135 |
| 2009 – 2012 | 7 168 556 | 52 932 | 1:133 |

Quellen: Geschäftsberichte der Unternehmen, eigene Berechnungen

Die höchsten Löhne werden in der Chemie bezahlt. Hier erhält der CEO eines Grossunternehmens durchschnittlich einen Lohn von 8.2 Millionen Franken. Bei Banken und Versicherungen beträgt der entsprechende Lohn 7.1 Millionen Franken.

Die grössten Lohnsprünge haben 2012 die Topmanager bei Holcim (+171.0%), Lonza (+126.6%) und Implenia (+107.2%) gemacht, deren Gehälter auf mehr als das Doppelte anstiegen.

Während die Topmanager in den untersuchten Firmen kräftig zulangten, bleibt die Lohnentwicklung der Tieflohne in diesen Firmen mit 0.7% im Jahr 2012 gegenüber dem Vorjahr hinter der Nominallohnentwicklung in der gesamten Volkswirtschaft (+0.8%) zurück. Die tiefste Lohnkategorie hat das Energieunternehmen Axpo mit einem Monatslohn von 3855 Franken.

1.2 Kein Zusammenhang zwischen Unternehmererträgen und Boni-Steigerungen

Einige Unternehmen argumentieren, dass sie den Tieflohn nicht anheben konnten, weil sie 2012 Gewinnrückgänge in Kauf nehmen mussten. Umgekehrt rechtfertigen sie Millionensaläre und immer neue Lohnerhöhungen für die CEOs mit deren persönlicher Leistung und Verantwortung. Dahinter steht ein ökonomisches Erklärungsmuster, wonach sich der Lohn auf dem freien Arbeitsmarkt anhand der so genannten «Grenzproduktivität» (d.h. das, was die Differenz zu den anderen ausmacht) bemisst. Der Topmanager ist also so gut bezahlt, weil sein Beitrag zur Erhöhung des Ertrags so gross ist, und die Tieflohnbezügerin so schlecht, weil ihr Beitrag so gering ist. Eine Umverteilung von Einkommen würde

die Leistung des Managers und den Ertrag des Unternehmens reduzieren, so das Argument. In dieser neoliberalen Logik ist dann auch jegliche Intervention in das Lohngefüge zu vermeiden, da der Markt so vielleicht nicht für gerechte Löhne sorgt, aber für solche, die einen hohen Ertrag bewirken.

Aber gibt es wirklich einen Zusammenhang zwischen Unternehmensertrag und Managergehältern?

Die Zahlen stützen diese Annahme nicht. 2011 sanken die Gewinne deutlich, die Höchstlöhne blieben praktisch unverändert. 2012 stiegen dann die Höchstlöhne deutlich stärker als die Gewinne. Gemessen an der Gewinnentwicklung haben sich die Höchstlöhne wesentlich stärker nach oben bewegt.

Tabelle 2: Veränderung des durchschnittlichen Gewinns, 41 Unternehmen (2009 – 2012)

| Jahr | Durchschnitt Gewinn in Fr. Mio. | Veränderung absolut, in Fr. Mio. | Veränderung Gewinn in % | Veränderung Höchstlohn in % |
|------|---------------------------------|----------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 2009 | 1118 | | | |
| 2010 | 2045 | 927 | 82.9 | -21.8 |
| 2011 | 1352 | -693 | -33.9 | -1.7 |
| 2012 | 1459 | 107 | 7.9 | 12.0 |

Quellen: Geschäftsberichte der Unternehmen, eigene Berechnungen

Diverse Unternehmen haben trotz Gewinnrückgang im Jahr 2012 die Höchstlöhne erhöht und damit die Lohnschere in ihrem Unternehmen

weiter geöffnet. Am extremsten, nämlich um 42.2%, öffnete sich die Lohnschere trotz Gewinnrückgangs bei Clariant.

Tabelle 3: Stark steigende Toplöhne trotz Gewinnrückgängen

| | Gewinn/Verlust in Fr. Mio. | Gewinn/Verlust in Fr. Mio. | gegenüber Vorjahr in % | Höchstlohn Mitglied Konzernleitung in Fr. | Höchstlohn Mitglied Konzernleitung in Fr. | gegenüber Vorjahr in % | Lohnschere 2011 | Lohnschere 2012 | gegenüber Vorjahr in % |
|----------|----------------------------|----------------------------|------------------------|---|---|------------------------|-----------------|-----------------|------------------------|
| | 2011 | 2012 | | 2011 | 2012 | 2011 – 2012 | 2011 | 2012 | |
| Clariant | 251 | 238 | -5.2 | 5 202 732 | 7 400 468 | 42.2 | 89 | 127 | 42.7 |
| Ruag | 97 | 81 | -16.5 | 553 000 | 754 000 | 36.3 | 10 | 13 | 30.0 |
| Valora | 57 | 46 | -19.8 | 1 084 200 | 1 350 200 | 24.5 | 23 | 29 | 26.1 |

Quellen: Geschäftsberichte der Unternehmen, eigene Berechnungen

1.3 «Rent-Seeking» statt Leistung: Die Mär vom freien Markt

Diese Zahlen legen nahe, dass das vorherrschende – und für die Topverdiener sehr vorteilhafte – Erklärungsmuster nicht zutrifft: Die Spitzenlöhne haben nicht direkt mit dem wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmung zu tun. Tatsächlich geht es von falschen Annahmen aus, denn der Arbeitsmarkt für Toppositionen funktioniert nach eigenen Regeln. Der viel beschworene Leistungswettbewerb findet hier kaum statt. Für Toppositionen kommt nur ein sehr eingeschränkter Personenkreis in Frage, der sich gegenseitig Millionensaläre und Boni zuschanzt. Entscheidend sind dabei Networking und Seilschaftsdenken.

In der ökonomischen Theorie wird dieser Vorgang als «Rent-Seeking» oder leistungsloses Einkommen bezeichnet. Die Einkommen der «Rent-Seeker» hängen nicht von ihrem individuellen Beitrag zum Wohlstand ab, sondern von ihrer Machtposition innerhalb des Manager-Netzwerkes. Die Manager eignen sich den grösstmöglichen Teil jenes Ertrags an, der auch ohne ihr Zutun geschaffen worden wäre. Ein gewichtiger Teil ihres Salärs ist ein leistungsloses Einkommen. Wenn z.B. Rolf Zinkernagel für acht Novartis-Verwaltungsratssitzungen 500 000 Franken erhält, ist dies schlicht nicht mit einem Beitrag zur Wertschöpfung erklärbar – ebenso wenig natürlich wie die (am öffentlichen Protest gescheiterte) Ab-

gangsentschädigung des Daniel Vasella von 72 Millionen Franken.

Der Wirtschafts-Nobelpreisträger Joseph Stiglitz sieht im Rent-Seeking auch die Haupterklärung für die zunehmende soziale Ungleichheit:

«Wir haben ein politisches System, das den Menschen an der Spitze der Einkommenspyramide übermässig viel Macht einräumt, und diese haben ihre Macht dazu genutzt, nicht nur die Umverteilung einzuschränken, sondern auch die Spielregeln zu ihren Gunsten zu beeinflussen und der Allgemeinheit etwas zu entlocken, das man nur als grosse «Geschenke» bezeichnen kann.»
(Stiglitz 2012, 65)

Der Arbeitsmarkt funktioniert aber auch beim unteren Teil des Lohngefüges nicht wie ein freier Markt. In der Schweiz verdienen momentan rund 440 000 Arbeitnehmende weniger als 4000 Franken im Monat. Diese haben nicht die Möglichkeit, sich bei einem tiefen Lohnangebot zeitweise aus dem Markt zurückzuziehen und zu warten, bis die Löhne steigen. Denn sie können kaum Reserven bilden oder sich beruflich neu orientieren, sondern sind zur Finanzierung ihres Lebensunterhalts auf den kargen Lohn angewiesen.

2. Die Initiativen «1:12» sowie für einen Mindestlohn führen zu leistungsgerechteren Löhnen

Zwischen übertrieben hohen Managergehältern auf der einen und Tiefstlöhnen auf der anderen Seite besteht ein enger Zusammenhang. In einigen Unternehmen könnte ein akzeptabler Mindestlohn von 4000 Franken alleine durch die Beschränkung der Topgehälter finanziert werden.

Welche Auswirkungen hätte die Annahme der 1:12- und Mindestlohn-Initiative auf die Lohnschere dieser Unternehmen? Bereits heute haben 37 der 41 untersuchten börsenkotierten Unternehmungen einen Mindestlohn von 4000 Franken, wie dies die entsprechende Initiative der Gewerkschaften verlangt. Lediglich Sika, Valora, Swatch und Xpo erfüllen diese Anforderung nicht. Anders sieht es bezüglich der 1:12-Initiative aus, welche in jedem Unternehmen eine Obergrenze des höchsten Lohnes beim Zwölffachen des tiefsten Lohnes festlegt. Mikron erfüllt die Norm

schon heute, Ruag und Rieter, vermutlich auch, Coop und Migros¹ sind nicht weit davon entfernt. In 35 Unternehmen beträgt die Lohnspanne mehr als 1:12.

Was würde bei der Annahme der 1:12-Initiative passieren? Die Gegner drohen, der Wohlstand der Schweiz und der freie Arbeitsmarkt würden in Gefahr geraten. Sie rechnen zudem mit Einnahmeausfällen bei den Steuern und den Sozialversicherungen. Das ist aber falsch.

¹ Bei Migros und Coop können den Geschäftsberichten keine Angaben zu den Höchstlöhnen entnommen werden. Im Jahr 2011 wurde von einem Lohn von 860 000 Franken in Bezug auf Sutter Joos (Coop CEO) berichtet.

2.1 Managerlöhne und Boni sind Teil der gleichen Lohnsumme

Das Lohngefüge ist das Resultat von Verteilungsprozessen, in denen Einzelpersonen und Gruppen mit höchst ungleichem Einfluss und Macht agieren. Löhne und Boni der Konzernleitung sind Teil der gesamten Lohnsumme eines Unternehmens. Es ist ganz einfach: Wenn sich die eine Gruppe mehr aneignet, als ihr eigentlich zusteht, geht das zulasten anderer Gruppen. Gäbe es kein Rent-Seeking der Topverdiener, könnten höhere Löhne an die anderen Arbeitnehmenden ausbezahlt werden. Es müsste dabei sichergestellt werden, dass die Löhne zu Gunsten der unteren und mittleren Einkommen umverteilt werden und nicht etwas an die Aktionäre gehen. Mit der Annahme der 1:12-Initiative würde das Rent-Seeking, also der Anteil von Löhnen und Boni, den sich die Topverdiener ohne entsprechende Leistung aneignen, beschränkt. Dies führt nicht nur zu einer gerechteren, sondern auch leistungsgerechteren Lohnverteilung. Denn wenn die Höchstlöhne reduziert werden, heisst das nicht, dass die tiefere Entlohnung nicht mehr der Leistung entspricht. Es bedeutet nur, dass der Anteil an Löhnen und Boni, den sich die Topverdiener ohne eigenes Zutun angeeignet haben, reduziert wird oder wegfällt. So gesehen handelt es sich bei den überbezahlten Managerlöhnen um ein Marktversagen, das durch eine staatliche Regel korrigiert wird.

2.2 Ist das Zwölfwache die richtige Obergrenze?

Leistung, wie der Begriff im Zusammenhang mit Managerlöhnen verwendet wird, ist zu einem entleerten Konzept geworden, das nur die Machtposition auf dem Markt widerspiegelt. Es ist nötig, Leistung und vor allem deren Entlohnung wieder an die reale Grundlage, nämlich an physische oder anderweitig nachvollziehbare Verausgabung zu knüpfen. Denn reale, an die Zeit gebundene Tätigkeiten machen die Leistung aus. Leistung, auch jene von Managern und anderen Führungskräften, wird so durch die Arbeitszeit begrenzt. Eine simple Rechnung soll abschätzen, wie hoch eine reale Leistung in etwa sein könnte: Geht man von der – wohlwollenden – Annahme aus, dass die Topmanager über besondere – hervorragende – kognitive Fähigkeiten verfügen, so stehen diese dennoch in einem Zusammenhang zu den Fähigkeiten anderer Mitarbeitender und zum zeitlichen Aufwand, den es braucht, um diese Fähigkeiten aufzubauen und abzurufen. Nehmen wir an, dass Topmanager doppelt so produktiv sind wie andere, dass sie rund um die Uhr entweder arbeiten oder damit beschäftigt sind, die Last der grossen Verantwortung zu tragen und dafür entlohnt werden wollen. Sie arbeiten an 365 Tagen zu mindestens 18 Stunden, das macht 6570 Stunden pro Jahr. Mit einer doppelten Produktivität hätten sie Anrecht auf einen doppelten Medianlohn, der bei 35 Franken pro Stunde liegt (6000 Franken Medianlohn geteilt durch 170 Stunden pro Monat). Damit ergäbe sich ein Jahreslohn von 460 000 Franken (6570 Stunden x 70 Franken). Selbst wenn man grosszügig sein will und den Topmanagern eine dreifache Durchschnittsleistung zuspricht, kämen sie auf einen Jahreslohn von «lediglich» 690 000 Franken. Selbst mit den wohlwollendsten Annahmen über die Leistungsfähigkeit von Managern kommt man also bei realistischer Rechenweise auf Toplöhne, die im Bereich der 1:12-Initiative liegen.

2.3 Höchstlöhne summieren sich beträchtlich

Bei der Begrenzung der Höchstlöhne geht es nicht um Symbolpolitik, sondern um substantielle Beträge, die gerechter verteilt werden können. Nach Berechnungen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB beanspruchte das eine Prozent der Höchstverdienenden 1997 3.5 % der Lohnsumme. Zehn Jahre später stieg dieser Anteil auf fast 5 % oder 23 Milliarden Franken (Bauern/Ringger 2013, 118²). Das ist ein erheblicher Betrag. Die vorliegende Unia-Studie bestätigt diesen Befund. Der Überschuss der Höchstlöhne nach Annahme der 1:12-Initiative³ würde in den 41 untersuchten Unternehmen zusammen 150 Millionen Franken betragen. Diese Summe könnte als zusätzlicher Lohn an die übrigen Mitarbeitenden verteilt werden.

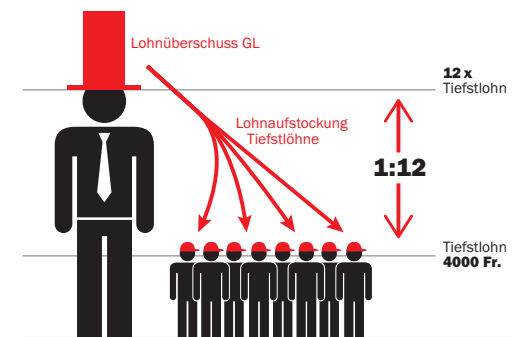
2.4 Mindestlohn 4000 Franken – statt übertriebene Manager-Boni

Welche Wirkung hätte eine Minimierung des Rent-Seeking bei den grossen Unternehmen? Aus Tabelle 4 geht hervor, was eine Absenkung der Toplöhne auf eine 1:12-Norm für die am schlechtesten bezahlten Mitarbeitenden bedeuten könnte. Bei Valora beträgt der tiefste Monatslohn 3900 Franken (Tabelle 4). Angenommen, 10 % der Mitarbeitenden haben einen solchen Monatslohn, dann müsste die Lohnsumme um 715 200 Franken erhöht werden, um ihnen einen Mindestlohn von 4000 Franken auszubezahlen. Würden die Löhne der fünf Geschäftsleitungsmitglieder auf die 1:12-Norm gesenkt (wie die 1:12-Initiative es vorsieht), könnte diese Lohnerhöhung auf das Niveau der Mindestlohninitiative 1.5 Mal finanziert werden.

Tabelle 4: Umverteilung der Lohnüberschüsse durch auf 1:12 begrenzten Höchstlohn auf die Tieflöhne

| Umverteilung am Beispiel Valora | |
|--|---------------|
| Total Lohnsumme Geschäftsleitung, 5 Pers. (Jahreslohn) | 3 943 200 Fr. |
| Mitarbeitende in der Schweiz | 5962 |
| 10 % der Mitarbeitenden | 596 |
| Tiefstlohn pro Monat | 3900 Fr. |
| Fehlender Betrag pro Jahr bis 4000 Fr. für alle 10 % | 715 200 Fr. |
| Gehalt nach 1:12 für die ganze Geschäftsleitung (Jahreslohn) | 2 880 000 Fr. |
| Lohnüberschuss für Tieflohn-Aufstockung | 1 063 200 Fr. |
| Anzahl mögliche Aufstockungen der Tieflöhne | 1.5x |

Quellen: Geschäftsberichte der Unternehmen, eigene Berechnungen



Bei Lindt & Sprüngli sind die Dimensionen noch unglaublicher. Würde der Höchstlohn des CEO (6.9 Millionen Franken), also einer einzigen Person, auf das Zwölfwache des jährlichen Tiefst-

lohns gekürzt, könnte sämtlichen 1200 Mitarbeitenden eine monatliche Lohnerhöhung von 440 Franken ausbezahlt werden.

² Aktualisierte Berechnungen von Gallusser/Schweizerischer Gewerkschaftsbund 2011 aufgrund der AHV-Beitragszahlerstatistik.

³ Momentaner Höchstlohn minus auf das Zwölfwache begrenzte Höchstlohn (jährlicher Tieflohn mal 12) = Überschuss.

2.5 Käme es zu Standortverlagerungen?

Käme es zu Standortverlagerung von Unternehmen ins Ausland und würden weniger Unternehmen die Schweiz als ihren Standort wählen? Standortentscheidungen sind nie monokausal (Gallusser 2013). Eine Vielzahl an Faktoren ist dabei entscheidend. Es ist wenig rational, den Hauptsitz eines gut situierten Unternehmens zu verlagern, nur weil Partikularinteressen einer Handvoll Manager tangiert wäre. Im Gegenteil, die Aktionäre würden möglicherweise auch von einer Begrenzung der Höchstlöhne durch eine höhere Rendite profitieren. Vielleicht verschafft sich die Schweiz mit der Annahme der 1:12-Initiative gar einen Standortvorteil, weil so die Managerlöhne politisch akzeptabel und demokratisch legitimiert wären. Die 1:12-Norm begrenzt ja nicht nur die Höchstlöhne, sie legitimiert auf der anderen Seite auch die zulässigen Höchstlöhne. Manager würde nicht mehr länger als Abzocker geächtet. Die 1:12-Norm würde eine neue gesetzliche Regel aufstellen, die eine andere, bis vor wenigen Jahren geltende, implizite Regel ersetzt, die durch Marktversagen eliminiert wurde. Die Mässigung der Höchstlöhne war lange Zeit eine solche (stillschweigende) Regel des Erfolgsmodells der Schweiz.

2.6 Andere, nicht weniger Steuereinnahmen

Als Gegenargument zur 1:12-Initiative wird angefügt, eine Begrenzung der Höchstlöhne hätte geringere Steuereinnahmen und Sozialbeiträge zur Folge. Bei einer Absenkung der Hochlöhne auf maximal 750 000 Franken würden sich die Einnahmenrückgänge gemäss einer Berechnung der NZZ (12.04.2013) auf 1.1 Milliarden belaufen. Das ist so weit plausibel, da aber die freie Lohnsumme anders verwendet würde, entstünden an anderen Orten Einnahmen aus Steuern und Sozialbeiträgen. Bei den Sozialbeiträgen wäre die Wirkung bei einer Umverteilung der Lohnsumme insgesamt neutral. Da sie linear zum Lohn berechnet werden, spielt es für die Höhe der Einnahmen keine Rolle, ob die Sozialbeiträge auf den Höchstlöhnen oder erhöhten Durchschnittslöhnen entrichtet werden. Die Steuern aus Gewinnen, Dividenden und Arbeitnehmereinkommen wären sogar höher. Zwar ist die Steuerprogression bei den obersten Löhnen eine höhere als jene bei der Anhebung durchschnittlicher Löhne, da aber die Konsumquote bei den Durchschnittsverdienenden wesentlich höher ist als bei den Topverdienenden, resultierten bei der Mehrwertsteuer zusätzliche Einnahmen.

2.7 Der tabuisierte Zusammenhang von Tief- und Höchstlöhnen

**Armer Mann und reicher Mann
Standen da und sahn sich an.
Und der Arme sagte bleich:
Wär ich nicht arm, wärst Du nicht reich.**
(Brecht 1968, 513)

«Die tiefen Löhne werden durch den Wegfall der Hochlöhne nicht steigen», steht in der NZZ (12.04.2013) geschrieben. Diese Aussage ist typisch: Anders als im Gedicht «Alfabet» von Bertolt Brecht will sie den Zusammenhang von Armut und Reichtum oder tiefen und hohen Löhnen gesellschaftlich tabuisieren und so verhindern, dass die Verteilungsfrage thematisiert wird. In einer Studie gehen Arlt und Storz (2013) diesem tabuisierten Zusammenhang nach. Die Autoren haben in deutschen Tages- und Wochenzeitungen untersucht, inwiefern die zwei Themen Reichtum und Armut verbunden, voneinander distanziert betrachtet oder gar tabuisiert werden. Dabei spielt die Wechselwirkung von Armut und Reichtum, die Verbindung von der Konzentration privatem Reichtum und privater und öffentlicher Armut kaum eine Rolle (Arlt/Storz, 2013, 7). Armut wird isoliert betrachtet, wobei die Ursachen dafür meist dem Staat, nicht jedoch den Unter-

nehmen zugeschrieben wird (Arlt/Storz 2013, 6). Reichtum dagegen wird als privates Ergebnis der Leistung Einzelner und nicht als etwas gemeinsam Erschaffenes wahrgenommen (Arlt/Storz 2013, 91).

Wenn Armut durch die einen Faktoren und Reichtum durch ganz andere Faktoren bestimmt wird, nützte es den Armen nichts, wenn der Reichtum begrenzt wird, so eine häufige Argumentation. Damit soll verhindert werden, dass Fragen nach einer gerechteren Verteilung oder einer Umverteilung von Reichtum überhaupt aufgeworfen werden.

Die 1:12- und die Mindestlohn-Initiative brechen dieses Tabu gemeinsam auf. Topmanager mit Höchstlöhnen beanspruchen einen beträchtlichen Teil der Lohnsumme, ohne einen entsprechenden Beitrag zum Ertrag des Unternehmens zu liefern. Beschäftigte mit Tieflöhnen haben eine schwache Stellung auf dem Arbeitsmarkt und werden daher weit unter ihrer effektiven Leistung entschädigt. Beide Phänomene sind miteinander verbunden. So gesehen hat Lohngerechtigkeit auch mit Leistungsgerechtigkeit zu tun. Eine Umverteilung der Löhne in Unternehmen von oben nach unten ist nicht nur möglich und fair, sie verbessert vermutlich auch die Leistungsfähigkeit.

Die Methodik der Lohnschere

Die Gewerkschaft Unia publiziert seit 2005 Daten zur Lohnschere. In den Vorjahren wurde jeweils der Durchschnitt der Löhne aller Konzernleitungsmitglieder verwendet. In der Auswertung für das Jahr 2012 wird der allerhöchste Lohn der Konzernleitung (in der Regel jener des CEO) verwendet, um das Lohngefüge anhand der Norm der 1:12-Initiative zu überprüfen. Als Basis für die Auswertung wurde das Jahr 2009 gewählt, das erste Jahr, in dem es aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise auch in der Schweiz zu einem Rückgang des BIP um -1,9% kam.

In ihrer Lohnschere-Studie beobachtet die Unia die Lohnentwicklung in grossen börsenkotierten Schweizer Unternehmen. In diesen Unternehmen werden die allerhöchsten (und umstrittensten) Löhne ausbezahlt. Entsprechend gross ist der Unterschied zwischen höchsten und tiefsten Löhnen.

Eine andere regelmässige Auswertung der Verteilungssituation, nämlich der Verteilungsbericht des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB, beobachtet die Löhne und das verfügbare Einkommen aller Arbeitnehmenden in der Schweiz. Er analysiert die gesamtwirtschaftliche Lohnschere, die Unia dagegen betrachtet die Lohnschere innerhalb der Unternehmen. Travail-Suisse macht eine ähnliche Analyse wie die Unia, nennt die Höchstverdiener auch namentlich und berichtet laufend über Veränderungen bei den Managerlöhnen. Die Lohnschere-Studie der Unia demgegenüber weist eine über alle 41 Unternehmen gewichtete Lohnschere aus.

Auswahl der Unternehmen

Die 41 ausgewählten Unternehmen entsprechen knapp einem Fünftel aller 220 in der Schweiz börsenkotierten Unternehmen. 15 dieser 41 Unternehmen sind Teil der 20 grössten Titel, die den Swiss Market Index (SMI) bilden. Nebst der Grösse und Bedeutung spielt bei der Auswahl eine Rolle, dass es sich um Unternehmen in Branchen handelt, in denen die Unia aktiv ist. Dabei verteilen sich die Unternehmen wie folgt auf die Wirtschaftsbranchen (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 36 740 Personen (2012), dabei ist die Streuung zwischen 1000 Beschäftigten (Mikron) und 328 000 (Nestlé) sehr gross. Aus diesem Grund sind die Veränderungen bei den Tief- und Höchstlöhnen und den Lohnschere nach Anzahl Beschäftigte gewichtet. Die Daten zu den Tieflöhnen stammen aus Gesamtarbeitsverträgen (GAV) des GAV-Service der Unia, sofern solche bestehen, sowie aus der Publikation «Orts- und berufsübliche Mindestlöhne» des Amtes für Wirtschaft und Arbeit Kanton Zürich (zit. als Lohnbuch des Kantons Zürich). Die Löhne sind auf 12 Monate standardisiert und verstehen sich inkl. Anteil 13. Monatslohn.

Literatur

Arlt Hans-Jürgen und Wolfgang Storz (2013): Portionierte Armut, BlackBox Reichtum. Die Angst des Journalismus vor der sozialen Kluft, herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_Portionierte_Armut_Web.pdf.

Baumann Hans und Beat Ringger (2013): Welche Wirkung hätte die Annahme der 1:12-Initiative? Die Schweiz – und ein bisschen die Welt – vom Kopf auf die Füsse stellen; in: Juso und Denknetz (Hrsg.), Lohnverteilung und 1:12-Initiative. Gerechtigkeit und Demokratie auf dem Prüfstand. Zürich, 118-129.

Brecht Bertolt (1968). Gesammelte Werke. Band 9. Gedichte 2 (2. Auflage). Suhrkamp: Frankfurt a.M.

Gallusser David (2013): Macht, Nachahmung und Boni – weshalb die Managerlöhne explodieren; Juso und Denknetz (Hrsg.), Lohnverteilung und 1:12-Initiative. Gerechtigkeit und Demokratie auf dem Prüfstand. Zürich, 52-66.

JUSO + Denknetz (2013): Lohnverteilung und 1:12-Initiative. Gerechtigkeit und Demokratie auf dem Prüfstand, Zürich.

NZZ vom 12.04.2013.

Stiglitz Joseph (2012): Der Preis der Ungleichheit. Wie die Spaltung der Gesellschaft unserer Zukunft bedroht, Siedler Verlag: München.

6. Juni 2013

Beat Baumann und Dilan Aksoy

Zahlen zu den 41 börsenkotierten Unternehmen

| | Gewinn 2012 Mio. Fr. | Höchstlohn 2012 in Fr. | Tiefelöhne 2012 in Fr. | Lohnschere 2012 |
|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------|
| Chemie | | | | |
| Clariant | 238 | 7 400 468 | 58 140 | 127 |
| Givaudan | 411 | 3 693 397 | 63 700 | 58 |
| Lonza | 182 | 5 724 000 | 56 796 | 101 |
| Novartis | 8804 | 13 228 188 | 59 616 | 222 |
| Roche | 17 160 | 12 537 385 | 58 396 | 215 |
| Syngenta | 1 714 | 6 663 791 | 51 922 | 128 |
| Nahrungsmittelindustrie | | | | |
| Lindt & Sprüngli | 272 | 6 909 000 | 47 968 | 144 |
| Nestlé | 13 932 | 9 965 431 | 53 535 | 186 |
| Bau/Baustoffe | | | | |
| Holcim | 1 026 | 6 025 555 | 58 742 | 103 |
| Implenia | 71 | 1 970 000 | 57 508 | 34 |
| Sika | 281 | 2 589 000 | 45 797 | 57 |
| Forbo | 197 | 2 498 646 | 54 129 | 46 |
| Energie | | | | |
| Axpo | 282 | 904 000 | 46 254 | 20 |
| Atel (neu Alpiq) | 220 | 856 000 | 59 131 | 14 |
| Detailhandel | | | | |
| Coop ¹⁾ | 452 | (568 965) ¹⁾ | 49 543 | (11) ¹⁾ |
| Migros ¹⁾ | 724 | (489 655) ¹⁾ | 49 400 | (10) ¹⁾ |
| Charles Vögele | -109 | 1 649 000 | 48 965 | 34 |

1) Das ist eine Unterschätzung der effektiven Lohnschere. Bei Migros und Coop können keine Angaben zu den Höchstlöhnen den Geschäftsberichten entnommen werden. Es konnte lediglich der Durchschnitt der Konzernleitung ausfindig gemacht werden. Somit muss mit höheren Löhnen bezüglich der zwei Unternehmen gerechnet werden. Trotzdem befinden sie sich im unteren Bereich der Höchstlöhne. Im Jahr 2011 wurde in den Medien von einem Lohn von 860 000 Franken des Coop CEO Sutter Joos berichtet.

| | Gewinn 2012 Mio. Fr. | Höchstlohn 2012 in Fr. | Tiefelöhne 2012 in Fr. | Lohnschere 2012 |
|---|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------|
| Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie | | | | |
| ABB | 2 481 | 10 157 801 | 56 087 | 181 |
| ASCOM | 21 | 1 078 169 | 55 810 | 19 |
| Georg Fischer | 127 | 1 806 000 | 52 783 | 34 |
| Mikron | 9 | 708 000 | 56 779 | 12 |
| Schindler | 730 | 4 727 000 | 56 320 | 84 |
| Sulzer | 307 | 1 691 000 | 54 541 | 31 |
| Von Roll | -50 | 2 136 000 | 55 810 | 38 |
| Rieter | 27 | 790 333 | 56 765 | 14 |
| Autoneum | 29 | 1 005 435 | 56 575 | 18 |
| OC Oerlikon | 385 | 3 482 000 | 55 810 | 62 |
| Huber+Suhner | 22 | 1 178 000 | 55 810 | 21 |
| Ruag | 81 | 754 000 | 56 032 | 13 |
| Dätwyler | 128 | 2 385 416 | 55 810 | 43 |
| Geberit | 392 | 2 248 876 | 55 810 | 40 |
| Swatch | 1 608 | 6 269 479 | 46 928 | 134 |
| Banken und Versicherungen | | | | |
| Julius Bär | 374 | 6 676 296 | 51 325 | 130 |
| CS | 1 349 | 10 590 000 | 50 770 | 209 |
| UBS | -2511 | 8 870 588 | 52 229 | 170 |
| Zurich | 3 550 | 7 600 000 | 51 368 | 148 |
| Swiss Re | 3 845 | 6 738 000 | 52 506 | 128 |
| Swiss Life | 93 | 2 267 745 | 57 741 | 39 |
| Weitere | | | | |
| Valora | 46 | 1 350 200 | 46 800 | 29 |
| Adecco | 452 | 5 903 495 | 53 760 | 110 |
| Kühne & Nagel | 485 | 2 877 000 | 48 909 | 59 |
| Gesamtdurchschnitt | 1 459 ²⁾ | 7 420 778 | 54 038 | 135 |

2) Hierbei handelt es sich um den nicht gewichteten Wert.



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Unia Zentralsekretariat

Postfach 272

Weltpoststrasse 20

3000 Bern 15

T +41 31 350 21 11

F +41 31 350 22 22

info@unia.ch

www.unia.ch