Medienkonferenz vom 22. Juni 2015 / Redetext

**11. Durchführung der Managerlohnstudie**

**Zum elften Mal hat Travail.Suisse, die unabhängige Dachorganisation der Arbeitnehmenden, im Rahmen der Managerlohnstudie die Lohnscheren von 27 Schweizer Unternehmen im Jahr 2014 untersucht. Fazit: Die Transparenz ist noch immer nicht gegeben. Entschädigungen innerhalb der Konzernleitung werden verschleiert und die Tiefstlöhne werden – wenn überhaupt – erst auf Nachfrage bekannt gegeben.**

André Marty, Projektmitarbeiter, Travail.Suisse

In den letzten Jahren fand in der Öffentlichkeit eine intensiv geführte Diskussion zu Managerlöhnen statt. Dabei besteht ein breiter Konsens, dass die gezahlten Saläre ungerechtfertigt und überrissen sind. Dass in der Bevölkerung grosser Unmut besteht, zeigte sich vor allem mit der Annahme der Abzocker-Initiative. Damit wurde klar gesagt, dass es nicht so weitergehen kann wie bisher. Es wird mittlerweile auch immer wie klarer, dass die von der Abzocker-Initiative gemachten Versprechen nicht eingehalten werden können.

Im Rahmen der Managerlohnstudie untersucht Travail.Suisse die Lohnschere von 27 Schweizer Unternehmen[[1]](#footnote-1) aus verschiedenen Branchen.[[2]](#footnote-2) Konkret handelt es sich dabei um 23 börsenkotierte Unternehmen, zwei genossenschaftlich organisierte Betriebe, die RUAG, die sich im alleinigen Besitz des Bundes befindet sowie die Post als selbstständige, öffentlich-rechtliche Anstalt.

**Die Lohnscheren**

Die Studie befasst sich mit der Vergütungspolitik der untersuchten Unternehmen. Dabei steht die Erhebung der Lohnscheren im Vordergrund. Die Lohnschere beschreibt das Verhältnis zwischen dem Tiefst- und dem Höchstlohn. Dadurch wird ein Vergleich mit den vorhergehenden Jahren und anderen Unternehmen ermöglich. Es werden jeweils drei verschiedene Lohnscheren berechnet:

1. Das Verhältnis zwischen der höchsten Gesamtvergütung und dem Tiefstlohn im Unternehmen.
2. Das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds und dem Tiefstlohn im Unternehmen.
3. Das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Vergütung eines Verwaltungsrates und dem Tiefstlohn im Unternehmen.

Bei der Lohnschere der durchschnittlichen Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds wird zusätzlich unterschieden, ob der CEO in die Berechnung mit eingeflossen ist oder nicht. Das bedeutet, dass einerseits die durchschnittliche Vergütung alle Konzernleitungsmitglieder und andererseits die durchschnittliche Vergütung der restlichen Konzernleitungsmitglieder neben dem CEO berechnet wird. Diese Unterscheidung wird seit 2007 gemacht, da in diesem Jahr die Änderungen des Obligationenrechts in Kraft traten und die Unternehmen dazu verpflichtet wurden, die höchste Vergütung innerhalb der Konzernleitung offen zu legen.

Auf Grund der erhobenen Daten und den daraus resultierenden Lohnscheren produziert Travail.Suisse jeweils das Plakat „Das Lohnkartell“. Darauf sind diejenigen Personen abgebildet, die mindestens hundertmal mehr verdienen als ein Mitarbeiter, der zum Tiefstlohn angestellt ist. Um Vergleichbarkeit herzustellen, handelt es sich bei den abgebildeten Lohnscheren um Lohnscheren von Personen. Bei Funktionswechseln, Eintritt- oder Austritt in oder aus dem Unternehmen wird die bezahlte Entschädigung auf ein Jahr aufgerechnet.

**Tiefstlöhne: Nur auf Nachfrage – wenn überhaupt**

Travail.Suisse untersucht die Managerlöhne seit dem Jahr 2005 und kann dank der Datenbasis, die bis ins Jahr 2002 zurückreicht, die Entwicklung der letzten zwölf Jahre aufzeigen. Die Daten, die zur Berechnung der Lohnschere verwendet wurden, stammen in erster Linie aus den Geschäfts- und besonders den Vergütungsberichten der einzelnen Unternehmen. Waren nicht alle nötigen Daten aus den Berichten ersichtlich, wurden die Unternehmen angefragt, ob sie die fehlenden Informationen zur Verfügung stellen würden. Besonders die Tiefstlöhne wurden mithilfe solcher Anfragen ermittelt. In einigen Fällen waren die Unternehmen jedoch nicht bereit, die Höhe des Tiefstlohnes offen zu legen. Dazu gehören Novartis, ABB, Swatch, Oerlikon, Lonza, Implenia, Bobst, Valora und RUAG. Bei diesen Unternehmen wurden die Tiefstlöhne mit Hilfe von Gesamtarbeitsverträgen oder des Schweizerischen Lohnindex des Bundesamts für Statistik erhoben.

**Gravierendes Transparenzdefizit**

Wie auch in den vorhergehenden Jahren bleibt die Transparenz teilweise stark mangelhaft. Am gravierendsten zeigt sich das Transparenzdefizit bei der Konzernleitung. Da die Unternehmen nur dazu verpflichtet sind, die höchste Vergütung eines Konzernleitungsmitglieds einzeln auszuweisen, werden die Entschädigungen der restlichen Mitglieder verschleiert. Lohnunterschiede innerhalb des Gremiums sind nicht erkennbar. Es kann lediglich ein Durchschnittswert errechnet werden. Bei Funktionswechseln wird die Situation nochmals dramatischer: Verlässt nämlich ein CEO das Unternehmen im Verlauf des Geschäftsjahres, muss seine Entschädigung zwar im Vergütungsbericht aufgeführt werden, jedoch nicht einzeln – sofern sein Nachfolger in der verbleibenden Zeit mehr verdient hat. Da der ehemalige CEO somit zur restlichen Konzernleitung gezählt wird, verfälscht sich die durchschnittliche Entschädigung massiv, da der CEO je nach Unternehmen mehr als das Doppelte eines Konzernleitungsmitglieds verdienen kann. Derselbe Effekt entsteht auch, wenn Antrittsprämien oder Abgangsentschädigungen bezahlt werden.

Weiter werden mit den bestehenden Bestimmungen nicht zwingen die höchsten Löhne innerhalb eines Unternehmens abgedeckt. Es ist durchaus denkbar, dass einzelne Personen ausserhalb der Konzernleitung höhere Entschädigungen erhalten als einige Konzernleitungsmitglieder.

Diese Situation ist völlig unbefriedigend. Die Transparenzrichtlinien müssen dahingehend angepasst werden, dass die Saläre aller Konzernleitungsmitglieder individuell ausgewiesen werden müssen.

1. ABB, Ascom, Bâloise, Bobst, Clariant, Coop, Credit Suisse, Georg Fischer, Helvetia, Implenia, Kuoni, Lindt & Sprüngli, Lonza, Migros, Nestlé, Novartis, Oerlikon, Post, Roche, RUAG, Schindler, Swatch, Swiss Life, Swisscom, UBS, Valora und Zürich. [↑](#footnote-ref-1)
2. Chemie- und Pharmabranche, Banken, Detailhandel, ehemalige Staatsbetriebe, Maschinen-, Nahrungsmittel-, Bau-, Reise-, und Uhrenindustrie. [↑](#footnote-ref-2)