

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 2018

**Die Lohnschere bewegte sich im Jahr 2017 trotz leichtem Rückgang auf einem hohen Niveau. Exorbitante Managerlöhne sind auch fünf Jahre nach Annahme der Abzocker-Initiative weiterhin an der Tagesordnung und fliessen hauptsächlich in die Taschen männlicher CEOs.**

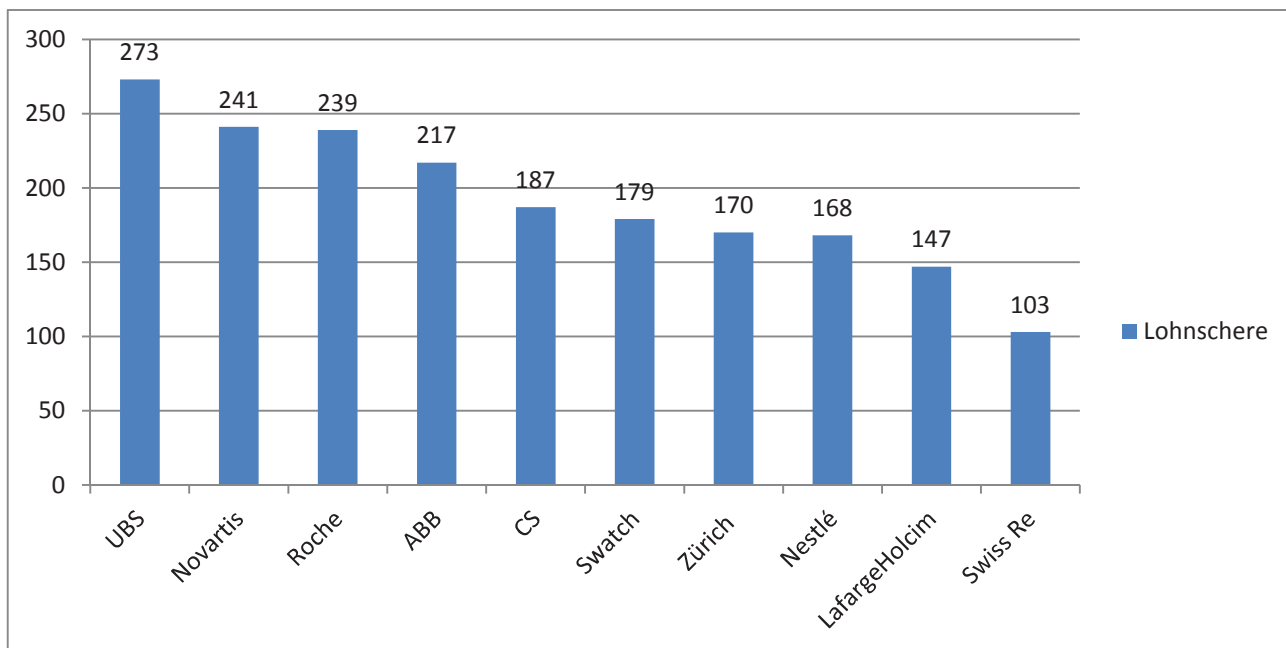
2017 ging die Schere zwischen den höchsten und tiefsten Löhnen in den untersuchten 39 Unternehmen um 14 Prozent zurück, betrug jedoch immer noch 1:143 (1:164 im Vorjahr). Die höchste Lohnschere hat die UBS mit 1:273, und Abzocker-Spitzenreiter ist einmal mehr UBS-CEO Sergio Ermotti mit einem Bruttolohn von 14'202'000 Franken. Er hat sogar 3,6 Prozent mehr als im Vorjahr verdient.

Frauen hat man in den Chefetagen vergebens gesucht: In den untersuchten Unternehmen gibt es nur eine weibliche CEO. Mit einem Einkommen von knapp 2 Millionen Franken befindet sich Alpiq-Chefin Jasmin Staiblin jedoch im unteren Drittel der Rangliste. Die Untervertretung von Frauen in den Chefetagen ist mit ein Grund, dass Frauen insgesamt immer noch rund 18,1 Prozent weniger verdienen als Männer. Zum anderen arbeiten viele Frauen in der Pflege, Betreuung oder im Detailhandel, wo deutlich niedrigere Löhne bezahlt werden als in typischen «Männerberufen». Die besser bezahlten Positionen in diesen Berufen sind zudem mehrheitlich von Männern besetzt. Die Lohndiskriminierung an Frauen muss ein Ende haben. Die Unia fordert, dass systematische und verbindliche Lohnkontrollen verankert und durchgesetzt werden.

Die durchschnittlichen Managerlöhne blieben hoch – daran hat auch die Abzocker-Initiative nichts geändert, die 2013 von der Schweizer Stimmbevölkerung angenommen wurde. Zwar gingen die Gewinne der untersuchten Unternehmen um 24 Prozent zurück, doch die CEO-Vergütungen reduzierten sich durchschnittlich nur um 3,4 Prozent.

### 1. Grosse Lohnunterschiede auch im 2017

Die Unia Lohnschere-Studie 2018 verzeichnete für das Jahr 2017 einen leichten Rückgang des Verhältnisses zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn in 39 Schweizer Unternehmen. Lag die gewichtete Lohnschere im Jahr 2016 noch bei rekordverdächtigen 1:165, betrug sie 2017 immerhin noch 1:143. Dies entspricht einem Rückgang von 14 Prozent. **Die höchste Lohnschere in einem Unternehmen – bei der UBS – beträgt grotesk anmutende 1:273.** Neben der UBS verdienten auch die CEOs von Novartis, Roche und ABB mehr als 200-mal so viel wie ihre jeweiligen Angestellten mit den tiefsten Löhnen. In den Top 10 (vgl. Grafik 1) vertreten sind je zwei Banken, Versicherungsgesellschaften und Pharmakonzerne sowie vier Industriekonzerne.



Grafik 1: Top 10 Lohnscheren in Unternehmen 2017

Betrachtet man die unterschiedlichen **Branchen**, stellt man erhebliche Unterschiede bei den Lohnscheren fest. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Vergütung der Geschäftsleitungen und die Lohnscheren der 39 untersuchten Unternehmen, eingeteilt nach Branche. Wie bereits im Vorjahr war die **Lohnschere 2017 in der Pharmabranche (1:213) am grössten**, gefolgt von der Banken- und Versicherungsbranche (1:195). Pro Jahr arbeitet eine Angestellte mit einem normalen Ferienpensum rund 225 Tage. In der Pharmabranche gilt somit, dass die Chefs täglich beinahe das Jahresgehalt einer Mitarbeiterin verdienen. Am anderen Ende der Skala befinden sich die Detailhändler-

rinnen Migros und Coop, deren Höchstlöhne weniger als 20-mal so viel betragen wie die jeweiligen Tiefelöhne.<sup>1</sup>

Unternehmen	Höchstverdiener/in 2017	Höchstlohn 2017 (CHF)	Vergütung gesamte Geschäftsleitung 2017 (Mio. CHF)	Lohnschere 2017
<b>MEM/Uhrenindustrie</b>				<b>1:141</b>
ABB	Ulrich Spiesshofer	9'307'000	46,6	1:217
ASCOM	Holger Cordes	1'115'000	2,6	1:24
Autoneum	Martin Hirzel	1'660'000	6,2	1:35
Dätwyler	Dirk Lambrecht	2'641'000	6,9	1:56
Geberit	Christian Buhl	2'401'000	9,6	1:51
Georg Fischer	Yves Serra	3'471'000	9,1	1:81
Huber+Suhner	Urs Ryffel (seit 1.4.2017)	991'000	1,5	1:21
Mikron	Bruno Cathomen	682'000	5,2	1:16
OC Oerlikon	Dr. Roland Fischer	2'869'000	8,4	1:61
Rieter	Dr. Norbert Klapper	1'002'000	3,9	1:20
Ruag	Urs Breitmeier	892'000	6,1	1:19
Schindler	Thomas Oetterli	3'957'000	24,1	1:92
Sulzer	Greg Poux-Guillaume	4'367'000	14,0	1:93
Swatch	Nicolas Hayek	6'967'000	33,5	1:179
Von Roll	Dr. Christian Hennerkes	732'000	1,5	1:16
<b>Nahrungsmittelindustrie</b>				<b>1:164</b>
Lindt&Sprüngli	Dieter Weisskopf	3'190'000	15,8	1:73
Nestlé	Ulf Mark Schneider	7'863'000	41,5	1:168
<b>Chemie/Pharma</b>				<b>1:213</b>
Clariant	Hariolf Kottman	5'060'000	12,9	1:72
Givaudan	Gilles Andrier	5'464'000	22,8	1:80
Lonza	Richard Ridinger	4'779'000	14,0	1:89
Novartis	Joseph Jimenez	13'101'000	61,1	1:241
Roche	Dr. Severin Schwan	11'689'000	40,2	1:239
<b>Banken/Versicherungen</b>				<b>1:195</b>
CS	Tidjane Thiam	9'700'000	69,9	1:187
Julius Bär	Bernhard Hodler	4'820'000	17,7	1:93
Swiss Life	Patrick Frost	3'403'000	17,0	1:67
Swiss Re	Christian Mumenthaler	5'233'000	43,2	1:103
UBS	Sergio P. Ermotti	14'202'000	99,9	1:273
Zürich	Mario Greco	8'600'000	46,4	1:170
<b>Bau/Baustoffe</b>				<b>1:123</b>
Forbo	This E. Schneider	2'965'000	3,3	1:62

<sup>1</sup> Die effektive Lohnschere bei Coop dürfte noch etwas grösser sein, da die Rechnung auf dem Durchschnittslohn eines Geschäftsleitungsmitglieds basiert. Als Genossenschaften sind Migros und Coop nicht verpflichtet, die Löhne ihrer Chefs zu veröffentlichen; Migros tut dies trotzdem.

Implenia	Anton Affentranger	2'475'000	6,3	1:43
LafargeHolcim	Jan Jenisch (seit 1.9.2017)	8'773'000	32,3	1:147
Sika	Paul Schuler (seit 1.7.2017)	3'371'000	18,7	1:70
<b>Detailhandel</b>				<b>1:15</b>
Coop	Joos Sutter	579'000	4,4	1:11
Migros	Herbert Bolliger	945'000	5,5	1:19
<b>Energie</b>				<b>1:37</b>
Alpiq	Jasmin Staiblin	1'959'000	7,4	1:42
Axpo	Andrew Walo	1'181'000	4,6	1:25
<b>Weitere</b>				<b>1:83</b>
Adecco	Alain Dehaze	4'515'000	24,3	1:96
Kühne+ Nagel	Dr. Detlef Trefzger	3'602'000	15,2	1:79
Valora	Michael Mueller	2'813'000	5,4	1:60
<b>Höchstlöhne Gesamt (CHF)</b>		<b>172'036'000</b>		
<b>Vergütung Geschäftsleitungen Gesamt (Mio. CHF)</b>			<b>808,737</b>	
<b>Lohnschere Gesamt</b>				<b>1:143</b>

Tabelle 1: Vergütung der Geschäftsleitung und Lohnschere 2017 in Branchen und gesamt

Die Lohnscheren in den einzelnen Unternehmen haben im Vergleich zum Vorjahr bloss um durchschnittlich 7 Prozent abgenommen – von 1:96 im 2016 auf 1:90 im 2017. Dennoch sank die Lohnschere insgesamt von 1:165 auf 1:143. Im Gegensatz zum Durchschnitt der einzelnen Lohnscheren wird bei der Berechnung der gesamten Lohnschere grösseren Unternehmen entsprechend der Anzahl Angestellten mehr Gewicht eingeräumt. Der grössere Rückgang der gesamten Lohnschere erklärt sich denn auch hauptsächlich durch das kleinere Gehalt des neuen Nestlé-CEOs Ulf Mark Schneider, da Nestlé als global tätiges Unternehmen mit über 320'000 Beschäftigten weltweit verhältnismässig stark ins Gewicht fällt. Schneider verdiente in seinem ersten Jahr mit 7'863'000 Franken 30 Prozent weniger als sein Vorgänger Paul Bulcke. Von Lohndumping in der Geschäftsleitung von Nestlé kann dennoch keine Rede sein, da Schneider zu Beginn seiner Anstellung im September 2016 bei Nestlé eine «**Ersatzzahlung**» von **13,2 Millionen Franken für entgangene Boni-Zahlungen** bei seiner ehemaligen Arbeitgeberin erhielt. Da Schneider 2016 noch nicht formell Mitglied der Geschäftsleitung war, musste seine individuelle Gesamtvergütung auch nicht ausgewiesen werden. Würde man diese Antrittsprämie zum Jahresgehalt 2017 dazurechnen, würde die gesamte Lohnschere 1:201, jene in der Nahrungsmittelindustrie gar 1:434 betragen.

Insgesamt haben die 39 CEOs 172 Millionen Franken erhalten. Addiert man die weiteren Vergütungen der GL-Mitglieder hinzu, erhält man eine Summe von fast 1 Milliarde Franken, die an das Top-Management gehen. Zum Vergleich: mit 1 Milliarde Franken kann die Jahresausgabe der wirtschaftlichen Sozialhilfe für 100'000 Empfänger/innen finanziert werden.

## 2. Top-Saläre

In Tabelle 1 sieht man auch, dass in der Pharmaindustrie sowie in der Banken- und Versicherungsbranche 2017 die grössten Lohnscheren vorzufinden waren. Dies dürfte kaum überraschen, werden doch in diesen Branchen auch die höchsten Chefsaläre ausbezahlt (vgl. Tabelle 2).

Top 10 der CEO-Löhne 2017				
Position	Unternehmen	Höchstverdiener/in	Bruttolohn	Veränderung zu 2016 (%)
1	UBS	<b>Sergio P. Ermotti</b>	14'202'000	3,6%
2	Novartis	<b>Joseph Jimenez</b>	13'101'000	9,3%
3	Roche	<b>Dr. Severin Schwan</b>	11'689'000	0,4%
4	CS	<b>Tidjane Thiam</b>	9'700'000	-5,3%
5	ABB	<b>Ulrich Spiesshofer</b>	9'307'000	0,2%
6	LafargeHolcim	<b>Jan Jenisch</b>	8'773'000	-2,0%
7	Zurich	<b>Mario Greco</b>	8'600'000	10,3%
8	Nestlé	<b>Ulf Mark Schneider</b>	7'863'000	-29,9%
9	Swatch	<b>Nicolas Hayek</b>	6'967'000	13,6%
10	Givaudan	<b>Gilles Andrier</b>	5'464'000	0,9%

Tabelle 2: Top 10 der CEO-Löhne 2017

Wie im Vorjahr wurde die Rangliste der Spitzenverdiener/innen in den untersuchten Unternehmen auch 2017 von Sergio Ermotti (UBS) angeführt, dessen Salär mit 14'202'000 Franken sogar nochmals 3,6 Prozent höher ausfiel als 2016. Zum Vergleich: Der Tieflohn in einem Berner Pflegeheim<sup>2</sup> liegt bei 50'000 Franken – d.h. Sergio Ermotti verdiente 2017 das 284-fache davon. **Um das Jahresgehalt einer Pflegehelferin zu erhalten, musste Ermotti damit knapp sechseinhalb Stunden arbeiten** – d.h. nicht einmal einen ganzen Tag.<sup>3</sup> Oder: Um die Summe zu verdienen, die eine zum Tieflohn arbeitende Angestellte in einem Berner Pflegeheim in ihrem gesamten Erwerbsleben (50 Jahre) verdient, müsste Sergio Ermotti gerade mal 40 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 zufrieden geben, dann könnte man mit den restlichen 13'202'000 Franken immer noch

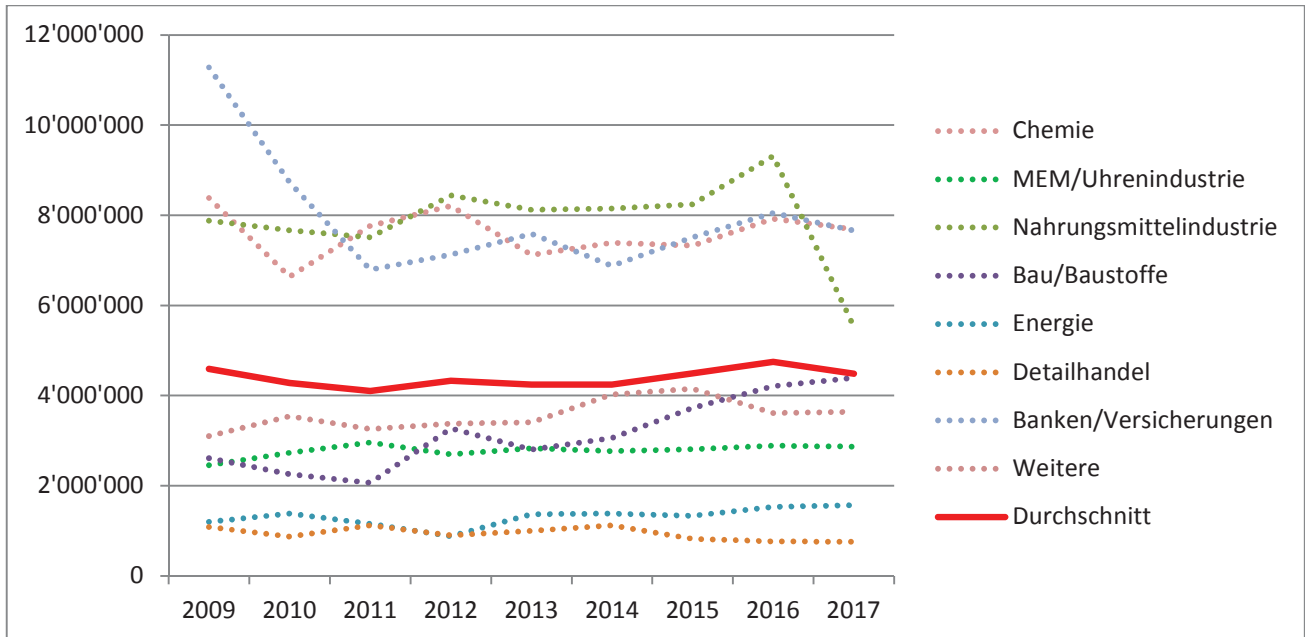
<sup>2</sup> Vgl. GAV für das Personal Bernischer Langzeitpflege-Institution (<https://bern.vpod.ch/downloads/gav/gav-langzeitpflege-ab-1-april-2018.pdf>).

<sup>3</sup> 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.

264 Menschen im Langzeitpflegebereich anstellen. In einer alternden Gesellschaft mit zunehmendem Pflegebedarf wäre das zweifellos eine sinnvolle Ressourcenumverteilung.

### 3. Die ewige Debatte um exzessive Managerlöhne

Wie aus Grafik 2 hervorgeht, bewegten sich die durchschnittlichen Managerlöhne der untersuchten Branchen (rot) in den letzten Jahren ziemlich konstant auf einem hohen Niveau.



Grafik 2: Managerlöhne nach Branchen und im Durchschnitt seit 2009

**Daran hat auch die sog. Abzocker-Initiative nichts geändert**, die 2013 von der Schweizer Stimmbevölkerung angenommen wurde. Die Abzocker-Initiative stellte den Versuch dar, Lohnexzesse durch erhöhte Transparenz und eine Abseignungspflicht der Vergütungen der Geschäftsleitungen durch die Aktionär/innen zu bekämpfen. Seit 2014 ist die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in Kraft und soll anlässlich der laufenden Aktienrechtsrevision auf Gesetzesstufe umgesetzt werden. Während die Vergütungsvorschläge an den Generalversammlungen 2017 umstrittener waren als noch ein Jahr zuvor und in einzelnen Fällen sogar abgelehnt wurden, zeigte die VegüV jedenfalls noch keine spürbaren Auswirkungen auf die Höchstlöhne.<sup>4</sup> In seiner Botschaft zur Umsetzung im Aktienrecht hat es der Bundesrat verpasst, die Schwächen der VegüV zu beseitigen.<sup>5</sup> Eine Trendwende bei den Höchstlöhnen kann daher in nächster Zeit nicht erwartet werden.

Ein wichtiges Anliegen der Initiative ist die Verknüpfung von variabler Vergütung der Geschäftsleitung und geschäftlichem Erfolg des Unternehmens. Hohe Gehälter wollen zumindest der Idee nach

<sup>4</sup> So wurde namentlich bei der Crédit Suisse 2016 die variable Vergütung von CEO Tidjiane Thiam nach einem ablehnenden Entscheid der Aktionär/innen nachträglich nach unten korrigiert.

<sup>5</sup> Vgl. für eine Übersicht über die Schwächen des Vorschlags des Bundesrates Travail.Suisse (2017).

durch gute Leistungen verdient sein. Doch **während die Gewinne der untersuchten Unternehmen um 24 Prozent zurückgingen, reduzierten sich die CEO-Vergütungen nur um durchschnittlich 3,4 Prozent.** So fuhr etwa LafargeHolcim 2017 einen Verlust von rund 1,7 Milliarden Franken ein – was einem Gewinnrückgang von 182 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. CEO Jan Jenisch verdiente jedoch mit 8'773'000 Franken bloss 2 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Gespart wird wegen des Jahresverlusts trotzdem: In Zürich sollen diese Tag über 100 Stellen gestrichen werden. This Schneider, CEO von Forbo, erhielt angesichts eines Gewinneinbruchs von 70 Prozent gegenüber 2016 mit rund 3 Millionen Franken Vergütung im Jahr 2017 gar mehr als das Doppelte im Vergleich zum Vorjahr.

Die Debatte um überschüssende Managerlöhne schwelt nicht erst seit der Lancierung der Abzocker-Initiative, und nicht nur in der Schweiz. Gemäss einer Studie von Kiatpongsan und Norton (2017) besteht eine länder- und kulturübergreifende Ablehnung gegenüber zu grossen Lohnscheiden. Ihre Daten zeigen beispielsweise für die USA, dass das für angemessen gehaltene Verhältnis zwischen einem CEO-Lohn und dem Einkommen einer ungelernten Arbeitskraft 1:7 beträgt – und dies in einem Land, das für seine notorische Indifferenz gegenüber sozialer Ungleichheit bekannt ist.<sup>6</sup> Gängige Rechtfertigungsstrategien hoher Managerlöhne berufen sich denn auch nicht auf Fairnessüberlegungen, sondern typischerweise auf ökonomische Sachzwänge: Um die Spitzenfachkräfte zu halten und konkurrenzfähig zu bleiben, müssten eben hohe Marktlöhne bezahlt werden. Diese Sachzwänge scheinen jedoch nicht für alle zu gelten. Die Bottom 10 der CEO-Löhne 2017 jedenfalls betragen allesamt weniger als 2 Millionen Franken, und die Genossenschaften Migros und Coop – von denen man nicht behaupten kann, dass sie erfolglos wirtschafteten – bezahlten ihren Chefs weniger als eine Million Franken. Gerade im Bankensektor, wo notorisch hohe Saläre bezahlt werden, findet man eine enorme Bandbreite. Bernhard Hodler von der Bank Julius Baer erhielt 2017 mit 4'820'000 Franken noch immer ein fürstliches Gehalt, das jedoch nur rund ein Drittel der Lohnsumme von Sergio Ermotti (UBS) betrug. Für gewisse Finanzinstitute existieren gar Lohndeckel: **Das Salär von Dr. Pascal Konradi, CEO der Aargauer Kantonalbank, ist seit ein paar Jahren auf das Doppelte eines Regierungsrätinnenlohns beschränkt.** Er verdiente 2017 600'000 Franken. Hanspeter Rhyner von der Glarner Kantonalbank, dessen Salär auf das zehnfache des unternehmensinternen Tieflohnes beschränkt ist, gab sich gar mit 500'000 Franken zufrieden.

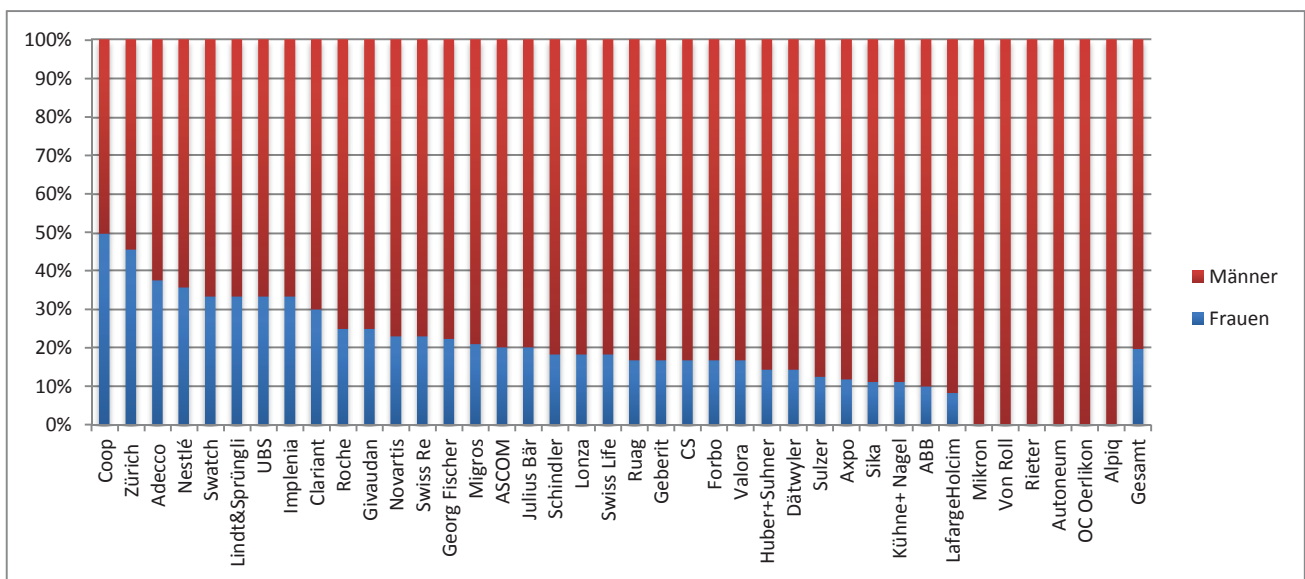
Im Fall exzessiver CEO-Löhne handelt es sich somit entweder um bloss vermeintliche Sachzwänge, oder aber um einen dysfunktionalen Markt, in dem Unternehmen von Geschäftsleitungen mit übermässiger Verhandlungsmacht ausgenommen werden. So oder so **braucht es auch für die Privatwirtschaft eine Deckelung der Höchstlöhne** in Form einer Lohnobergrenze oder einer maximalen Lohnschere, wie sie einzelne Unternehmen bereits kennen. Der Markt wird es jedenfalls nicht richten, und die Abzocker-Initiative bleibt weiterhin wirkungslos.

---

<sup>6</sup> Tatsächlich betrug das in dieser Studie berechnete Lohnverhältnis für die USA 1:354 und damit das rund fünfzigfache des als angemessen erachteten Verhältnisses.

#### 4. Fehlende Frauen in den Chefetagen

Werfen wir nochmals einen Blick auf Tabelle 1, so stellen wir fest, dass es auch dieses Jahr **keine Frau in die Top 10 der CEO-Löhne 2017** geschafft hat. In der Tat befindet sich die einzige CEO der untersuchten Unternehmen, Jasmin Staiblin, mit einem Gehalt von knapp 2 Millionen Franken im unteren Drittel der Rangliste. In den Verwaltungsräten, wo bloss jede fünfte Person eine Frau ist, zeigt sich ein ähnliches Bild. Einzig bei Coop sassen 2017 mindestens ebenso viele Frauen wie Männer im Verwaltungsrat – nämlich je fünf (vgl. Grafik 3).<sup>7</sup>



Grafik 3: Frauenanteil in Verwaltungsräten

Die Untervertretung von Frauen in den Chefetagen von Unternehmen, wo nach wie vor fürstliche Gehälter bezahlt werden, ist ein Grund dafür, dass **Frauen insgesamt noch rund 18,1 Prozent weniger verdienen als Männer**.<sup>8</sup> Um Lohndiskriminierung zu messen, unterscheidet man üblicherweise zwischen dem erklärbaren und dem unerklärbaren Anteil des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern. **Erklärbar** ist der Unterschied insofern, als er auf persönliche Merkmale wie Alter und Ausbildung, auf arbeitsplatzbezogene Merkmale wie berufliche Stellung oder Dienstalter oder auf unternehmensspezifische Merkmale wie Wirtschaftsbranche oder Unternehmensgrösse zurückgeführt werden kann. Dieser Teil der Lohn Differenz ist deswegen aber keineswegs gerechtfertigt – auch erklärbare Unterschiede sind zu grossen Teilen diskriminierend. So erzeugt beispielsweise das Merkmal Branchenzugehörigkeit eine strukturelle Diskriminierung der Frauen, da in weiblich konnotierten Branchen wie der Pflege und Betreuung oder dem Detailhandel deutlich niedrigere Löhne bezahlt werden als in typischen «Männerberufen». Zudem befinden sich in den besser bezahlten Positionen von Unternehmen noch immer mehrheitlich Männer. Zu diesem

<sup>7</sup> Vgl. auch den Schilling Report (2018), der bei einer wesentlich grösseren Stichprobe von Schweizer Unternehmen einen Frauenanteil in den Verwaltungsräten von 19 Prozent vorfindet.

<sup>8</sup> Die Daten stammen noch aus der Lohnstrukturhebung 2014 des Bundes. Die aktuellen Zahlen sind noch nicht verfügbar.



Schluss kommt die Lohnstrukturerhebung 2016 des Bundes, wonach Stellen mit einem Lohn von über 16'000 Franken zu 83,3 Prozent von Männern besetzt sind.

Fast die Hälfte des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern in der Schweiz – nämlich gut 7 Prozent – ist durch solche Merkmale **nicht erklärbar**. Das bedeutet, dass Frauen in der Schweiz rein aufgrund der Tatsache, dass sie Frauen sind, durchschnittlich 7 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Im Jahr 2010 machte das immerhin einen Unterschied von 7,7 Milliarden Franken aus. Noch immer gibt es in der Schweiz jedoch keine effektiven Instrumente, um dieser diskriminierenden Praxis entgegenzutreten zu können. **Die Unia fordert, dass systematische und verbindliche Lohnkontrollen gesetzlich verankert und konsequent durchgesetzt werden.**

Solange Frauen nicht die gesellschaftlichen Bedingungen vorfinden, um mit Männern auf Augenhöhe um Spitzenpositionen zu konkurrieren, wird selbst die Reduktion des erklärbaren Lohnunterschieds eine Illusion bleiben. Die Unia fordert deshalb gezielte politische Massnahmen wie die flächendeckende Einrichtung von Kindertagesstätten, die Einführung eines geschlechtsneutralen Elternurlaubs oder die gesetzliche Besserstellung der Teilzeitarbeit, so dass die Rollenverteilung in der Familie nicht von vornherein determiniert ist. Zudem braucht es ein gesellschaftliches Umdenken, denn die Frau gilt in vielen Köpfen noch immer als das schwächere Geschlecht. Hier könnte ein proaktives Vorgehen angebracht sein, etwa in Form einer Frauenquote in Verwaltungsräten und sonstigen Führungsgremien, damit die Präsenz von Frauen in den Chefetagen zur Normalität wird und auch als solche wahrgenommen wird.

## 5. Die Verteilungsfrage innerhalb der Unternehmen

Schliesslich wurden dieses Jahr erstmals Daten zu den Kapitalausschüttungen der untersuchten Unternehmen erhoben. Typischerweise fliesst ein Teil der Gewinne und Kapitalreserven in Form einer Dividendenzahlung an die Inhaber/innen des Unternehmens. So wurden 2017 rund 35 Milliarden Franken an die Aktionär/innen ausgeschüttet.<sup>9</sup> Eine weitere Form der Kapitalausschüttung stellen Aktienrückkäufe dar. Dabei kauft ein Unternehmen zum Marktpreis eigene Aktien von ihren Besitzer/innen zurück. Solche Transaktionen dienen typischerweise der Kurspflege: Sowohl die erhöhte Nachfrage nach eigenen Aktien als auch deren zahlenmässige Reduktion im Falle einer anschliessenden Vernichtung wirkt sich positiv auf den Aktienkurs aus. Zur Zeit bezwecken Aktienrückkäufe wegen der dauerhaft tiefen Zinspolitik in Europa – die eigentlich erhöhte Investitionen in produktive wirtschaftliche Tätigkeiten generieren sollte – oft auch einfach eine «Optimierung» der Geschäftsfinanzierung durch eine höhere Verschuldung (sog. leverage).<sup>10</sup> So begründete etwa Swatch sein milliardenschweres Aktienrückkaufprogramm damit, dass es durch den Ersatz von Eigenkapital durch Schulden die Zahlung von Negativzinsen reduzieren wolle. **Auch Nestlé hat sich 2017 um zusätzliche 3,3 Milliarden Franken verschuldet, um eigene Aktien zurückzukaufen.** Aus Gründen der Optimierung der Kapitalstruktur hat Nestlé ein ambitioniertes Aktienrückkaufprogramm von insgesamt 20 Milliarden Franken bis 2020 angekündigt. Das ist eine Menge Geld, das

<sup>9</sup> Die folgenden Ausführungen berücksichtigen die Gesamtheit der untersuchten Unternehmen mit Ausnahme der ABB, die ihren Personalaufwand auch in diesem Jahr nicht veröffentlicht hat.

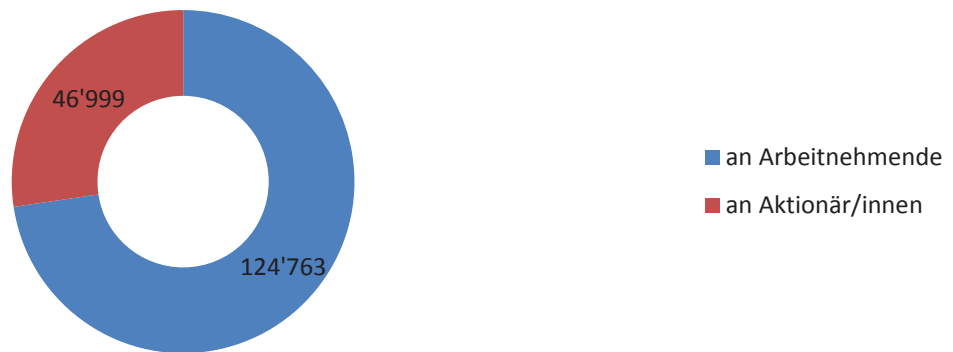
<sup>10</sup> Eine Übersicht über verschiedene Ziele und Risiken von Aktienrückkäufen findet sich in Sendel-Müller & Weckes (2018).

Nestlé auch anderweitig einsetzen könnte – etwa um die rund 500 Stellen im IT-Bereich am Hauptsitz in Vevey zu erhalten, die stattdessen ins günstigere Ausland abwandern sollen. Für über 5 Milliarden Franken (netto) hat auch Novartis im Jahr 2017 eigene Aktien zurückgekauft und damit laut eigenen Angaben den Jahresgewinn steigern können. Insgesamt wurden 2017 von den untersuchten Unternehmen Netto-Aktienrückkäufe im Wert von rund 12 Milliarden Franken getätigt.

Sowohl bei Aktienrückkäufen als auch bei Dividendenauszahlungen gilt grundsätzlich, dass sie notwendige Investitionen in die Zukunft des Unternehmens nicht gefährden dürfen. Namentlich bei Aktienrückkäufen besteht jedoch das Problem, dass sie vornehmlich kurzfristige Interessen bedienen: In der Regel haben nicht nur aktivistische Investor/innen ein Interesse an einem kurzfristig steigenden Aktienkurs, sondern auch die Geschäftsleitung, deren variable Vergütung sich nicht selten am Verlauf des Aktienkurses oder an der Eigenkapitalrendite orientiert. Durch Aktienrückkäufe steigert man beide Indikatoren gleichzeitig.

Unabhängig davon, ob Kapitalausschüttungen das langfristige Funktionieren eines Unternehmens gefährden, stellt sich die Frage nach der gerechten Verteilung des erarbeiteten Mehrwerts. Denn **unter dem Strich handelt es sich bei Aktienrückkäufen um eine zusätzliche Variante, Kapital an die Aktionär/innen auszuschütten** – die Arbeitnehmenden profitieren davon genauso wenig wie von Dividendenzahlungen. Grafik 4 stellt die Verteilung der Wertschöpfung der untersuchten Unternehmen an die Aktionär/innen (in Form von Dividendenzahlungen und Aktienrückkäufen) den Zahlungen an die Angestellten (in Form von Löhnen und Sozialleistungen) gegenüber. Immerhin 72,6 Prozent der Wertschöpfung der Unternehmen gingen 2017 an die Angestellten dieser Unternehmen (vgl. Grafik 4). Der Mehrwert, der an die Aktionär/innen ging, machte 27,4 Prozent aus. So gesehen arbeiteten die Lohnabhängigen bei einem Achtstundentag die ersten sechs Arbeitsstunden für ihren Lohn und die letzten beiden Stunden für die Taschen der Aktionär/innen.

## Verteilung der Wertschöpfung 2017 (in Mio. CHF)



Grafik 4: Kapitalausschüttungen (an Aktionär/innen) und Personalaufwand (an Arbeitnehmende) 2017 im Vergleich

Allerdings sind es auch eben diese Angestellten, die im Unternehmen die Wertschöpfung generieren. Insgesamt haben in den untersuchten Unternehmen im Jahr 2017 1'421'880 Angestellte rund 12,8 Milliarden Stunden Arbeit geleistet und dabei rund 583 Milliarden Franken Umsatz produziert – im Gegensatz zu den Aktionär/innen, deren Beitrag zum Geschäftserfolg sich auf das Zurverfügungstellen von Kapital beschränkte. Dieses Missverhältnis spiegelt die gesellschaftlichen Macht- und Besitzverhältnisse, die sich zunehmend zu Gunsten der Vermögenden entwickeln. Es tut Not, die Unternehmensgewinne vermehrt jenen zukommen zu lassen, die sie durch den Einsatz ihrer Arbeitskraft erst ermöglichten – anstatt sie in Form von Dividenden und Aktienrückkäufen an die Aktionär/innen auszuschütten. Eine gerechtere Verteilung der Unternehmensgewinne würde nicht zuletzt auch einen Rückgang der Lohnschere bedeuten.

## Literatur

Travail.Suisse, (2017): *Aktienrechtsrevision: Problem der überrissenen Managerlöhne wird mit Samthandschuhen angepackt.*

<https://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/managerloehne>, zuletzt geöffnet am 31.5.2018.

Yola Biedermann, (2017): «Shareholder concerns over executive pay», in *The Reporting Times* 11/2017 (S. 11).

Francine D. Blau & Lawrence M. Kahn (2017): «The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations», in *Journal of Economic Literature* 55/3 (S. 789 – 865).

La Côte (2018): *Les écarts de salaire se réduisent.*

<https://www.lacote.ch/articles/suisse/les-ecarts-de-salaire-se-reduisent-757181>, zuletzt geöffnet am 31.5.2018.

Sorapop Kiatpongsan & Michael I. Norton (2014): «How Much (More) Should CEOs Make? A Universal Desire for More Equal Pay», in *Perspectives on Psychological Science* 9/6 (S. 587 – 593).

Markus Sendel-Müller & Marion Weckes (2018): *Aktienrückkäufe im Licht der Corporate Governance.*

<https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006814&chunk=1&jahr>, zuletzt geöffnet am 31.5.2018.

Guido Schilling AG (2018): *Schilling Report 2018 – Transparenz an der Spitze.*

<https://www.schillingreport.ch/upload/5/4173/schillingreport%202018.pdf>, zuletzt geöffnet am 31.5.2018.

Giannina Vaccaro (2017): *Can Policy Directly Reduce the Unexplained Gender Wage Gap? – Evidence from Switzerland.*

<https://www.aeaweb.org/conference/2018/.../paper/G9HZyFAa>, zuletzt geöffnet am 31.5.2018.

Handelszeitung (2018): *LafargeHolcim baut 200 Stellen ab.*

<https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/lafargeholcim-baut-200-stellen-ab>, zuletzt aufgerufen am 31.5.2018.

Tribune de Genève (2018): *Nestlé prévoit de supprimer quelques 580 postes en Suisse.*

<https://www.tdg.ch/economie/emploi-formation/Nestle-prevoit-de-supprimer-quelque-580-postes-en-Suisse/story/15133572>, zuletzt geöffnet am 31.5.2018.

## Die Methodik der Lohnschere

Seit 2005 publiziert die Gewerkschaft Unia Daten zur Lohnschere. Es werden 39 Unternehmen untersucht, davon 35 börsenkotierte. Dies entspricht etwa einem Siebtel aller 256 börsenkotierten Unternehmen der Schweiz. 17 dieser 39 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=39):

Pharma/Chemie 5

Maschinen-, Metall-und Uhrenindustrie 15

Nahrungsmittelindustrie 2

Bau/Baustoffe 4

Energie 2

Detailhandel 2

Banken und Versicherungen 6

Weitere 3

**Charles Vögele & Syngenta** Seit 2011 wurden für die Lohnschere-Studie der Unia dieselben 41 Schweizer Unternehmen untersucht. Bereits letztes Jahr fiel das Unternehmen Charles Vögele anlässlich der Übernahme durch den italienischen Konzern OVS aus der Berechnung heraus. Charles Vögele existierte 2017 zwar unter dem Namen Sempione Fashion weiter, allerdings wurden seither weder Jahres- noch Vergütungsberichte veröffentlicht.

Seit der Übernahme von Syngenta durch ChemChina und dem Rückzug von der Schweizer Börse veröffentlicht auch Syngenta keinen Vergütungsbericht mehr. Für das Jahr 2017 konnten somit nur noch 39 Unternehmen berücksichtigt werden. Die Weglassung von Syngenta beeinträchtigt jedoch die Repräsentativität der vorliegenden Studie nicht. Die gewichtete Lohnschere verbleibt auch dann bei 1:143, wenn die letztjährigen Zahlen von Syngenta verwendet werden.

## 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. Im Durchschnitt beschäftigten die Unternehmen im Jahr 2017 39'915 Personen, wobei die Streuung sehr gross war. Die Anzahl der Beschäftigten lag zwischen 1'223 (Ascom) und 323'000 (Nestlé). Aus diesem Grund ist die durchschnittliche Lohnschere nach der Anzahl der Beschäftigten gewichtet.

Die Daten zu den Tieflöhnen stammen aus Gesamtarbeitsverträgen (GAV), wo solche bestehen, und aus der Publikation «Das Lohnbuch 2018. 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 Tieflöhnen im Jahr 2015**

Die Methodik zur Erfassung der Tieflöhne sowie die Quellen wurden für das Jahr 2015 grundlegend überarbeitet und systematisiert. Die Differenz zwischen der Lohnschere von 2014 mit 1:128 und jener von 2015 mit 1:150 ist zu einem grossen Teil den gesunkenen Tieflöhnen geschuldet. Aufgrund der angepassten Methodik können die Lohnscheren seit 2015 nicht mehr direkt mit jenen von 2014 und früher verglichen werden.