

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4474

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4474

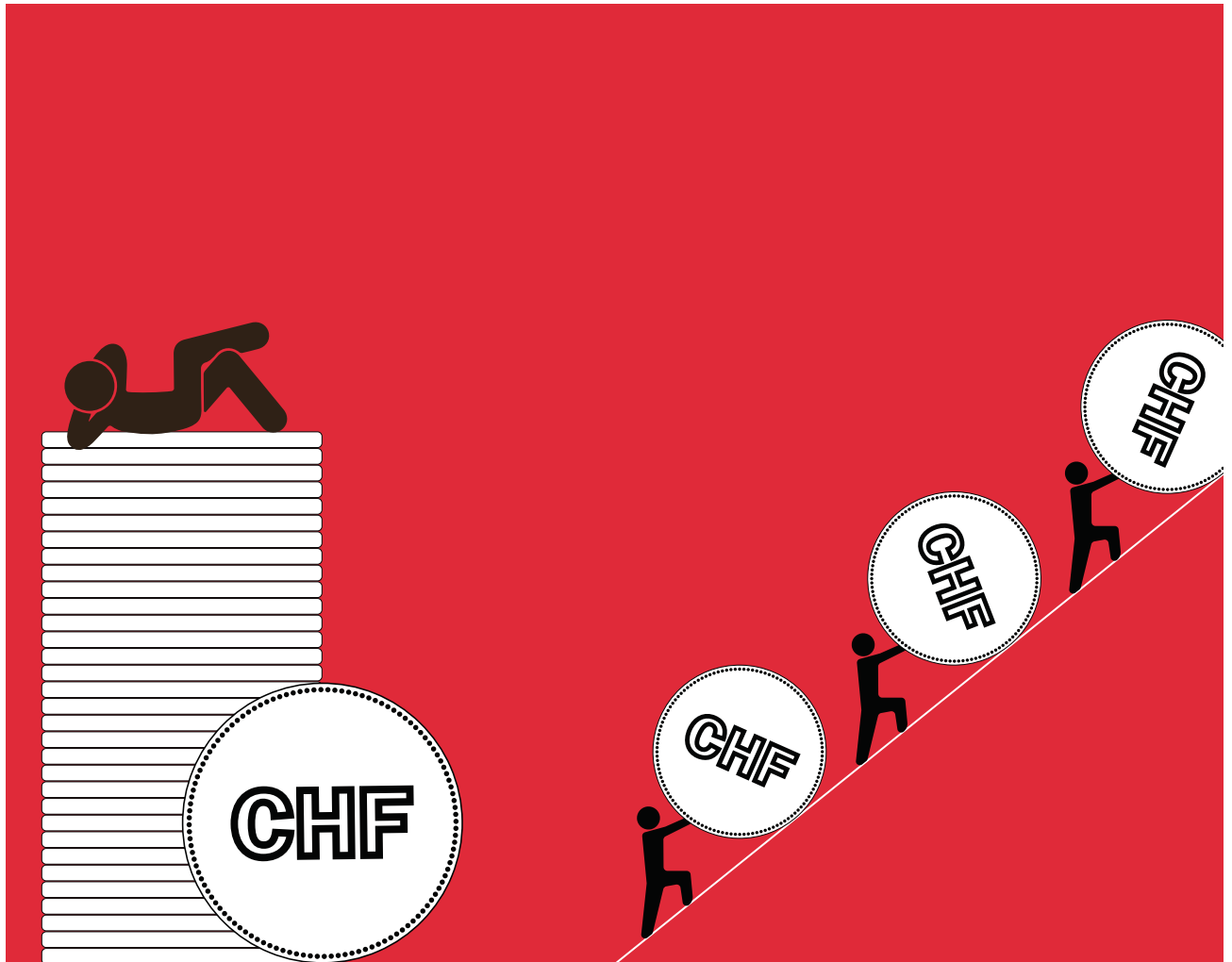


Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Teuerung ohne generelle Lohnerhöhungen verstärkt die Ungleichheit

Lohnschere-Studie 2022

**Dr. Noémie Zurlinden
Maël Mühlemann
Sébastien Privet**

Workingpaper

UNIA

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Unia
Redaktion: Christian Capacoel
Layout: Ida Schmieder / Janina Rumpf
Titelbild: Unia

Zu beziehen bei:
Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20
3000 Bern 16

1. Auflage, August 2022

Inhalt

| | |
|---|----|
| Abstract | 4 |
| Lohnschere öffnet sich weiter | 5 |
| Wieder riesige Ausschüttungen: über 82 Milliarden Franken für das Aktionariat von 40 Konzernen | 9 |
| Die Notwendigkeit von Lohnerhöhungen | 12 |
| Zusammenfassung und Ausblick | 16 |
| Anhang | 17 |

Abstract

Die vorliegende Studie untersucht die Lohnungleichheit in der Schweiz. Ein Schwerpunkt bildet die Lohnschere in den grössten Schweizer Konzernen. Die Lohnschere bezeichnet den relativen Unterschied zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn in einem Unternehmen. Zusätzlich wird die Entwicklung der Lohnungleichheit in der Schweiz in den letzten Jahren aufgezeigt.

Die Lohnschere öffnete sich zwischen 2020 und 2021 von 1:136 auf 1:141. Die Lohnungleichheit innerhalb der Konzerne nahm also zu. Roche verzeichnet wie im Vorjahr die grösste Lohnschere: der CEO Severin Schwan erhielt 307 Mal mehr Lohn als der/die Arbeitnehmende mit dem tiefst möglichen Lohn.

Zudem schütteten die Konzerne Milliardenbeträge an ihr Aktionariat aus. **Insgesamt erhielt das Aktionariat 42 Milliarden Franken an Dividenden. Zusätzlich wurden 40 Milliarden für Aktienrückkäufe aufgewendet, welche damit um 56 Prozent gegenüber dem Vorjahr anstiegen.** Auch hier schwingt Roche oben aus. Das Unternehmen wendete 19 Milliarden auf, um Aktien von Novartis zurückzukaufen.

Die Entwicklung der letzten Jahre auf Schweizer Ebene zeichnet ebenfalls ein Bild der zunehmenden Lohnungleichheit. Während die tiefsten Löhne stagnierten, stiegen die Löhne der Top-Manager übermässig an. Die durchschnittliche Lohnentwicklung war ungenügend und hinkte der Arbeitsproduktivität hinterher. Obwohl die Arbeitnehmenden ihre Produktivität

steigerten, erhielten sie kaum höhere Löhne. Berücksichtigt man die Teuerung, stagnierten die durchschnittlichen Löhne – die Kaufkraft der Arbeitnehmenden nahm also seit Jahren nicht mehr zu.

Währenddessen erhöhten die SPI-Unternehmen die Ausschüttungen an das Aktionariat erheblich. Diese ungleiche Entwicklung zeigt, dass die erwirtschafteten Gewinne bevorzugt an die Kapitalbesitzer verteilt und die Arbeitnehmenden benachteiligt wurden.

Die Stagnation der Löhne in den letzten Jahren ist angesichts der diesjährigen drohenden Kaufkraftverluste äusserst problematisch. Wenn die Löhne nicht erhöht werden, erleiden besonders Arbeitnehmende mit tiefen und mittleren Einkommen aufgrund der ansteigenden Teuerung und des erwarteten drastischen Anstiegs der Krankenkassenprämien einen grossen Kaufkraftverlust.

Um die zunehmende Lohnungleichheit in den grössten Schweizer Konzernen und in der Gesamtwirtschaft zu verringern, sind substanzielle generelle Lohnerhöhungen notwendig.

Nach der starken wirtschaftlichen Erholung nach der Corona-Krise stehen die Unternehmen in der Pflicht, ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen – nicht bloss ihrer Verantwortung gegenüber dem Aktionariat.

Lohnschere öffnet sich weiter

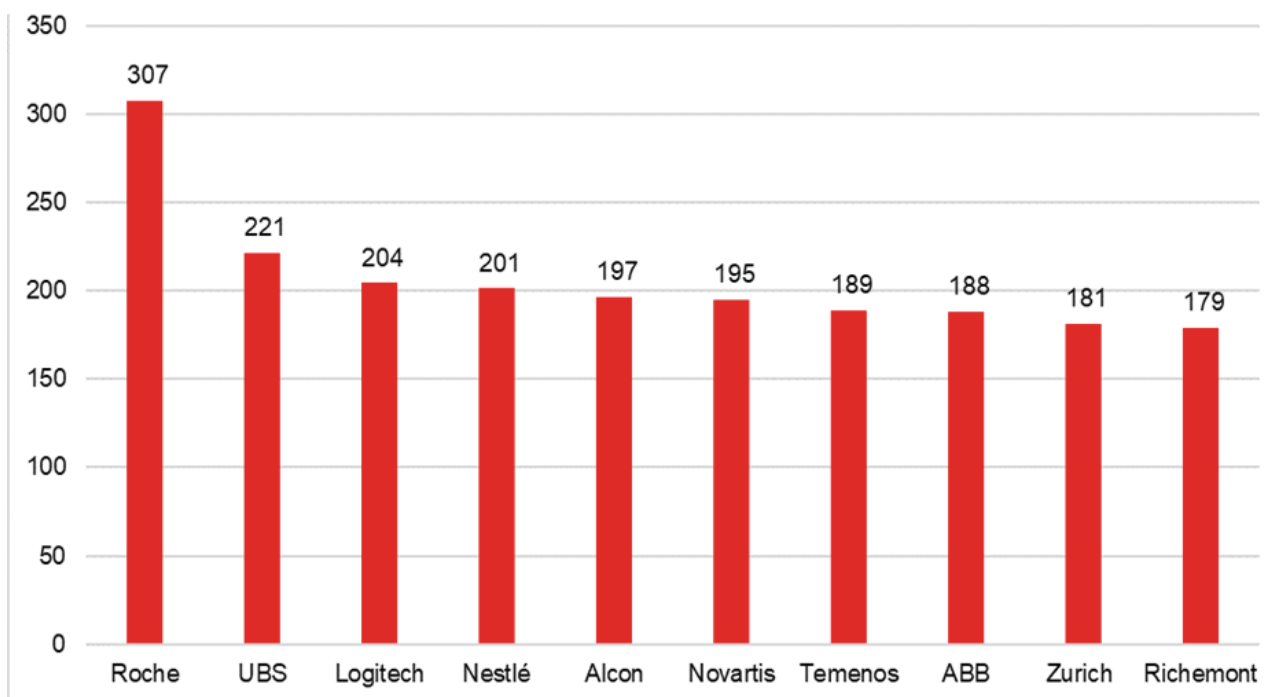
Die Lohnschere in den grössten Schweizer Konzernen betrug im Jahr 2021 1:141. Im Durchschnitt über die grössten Schweizer Konzerne war der höchste Lohn also 141 Mal grösser als der tiefste Lohn. Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber 2020: in diesem Jahr betrug die Lohnschere noch 1:136.¹ Die Ungleichheit innerhalb der Unternehmen hat sich also weiter vergrössert.

Grafik 1 zeigt die zehn Unternehmen mit den grössten Lohnscheren 2021. Der Pharmakonzern Roche steht wieder ungeschlagen an der Spitze. Das Gehalt von

CEO Severin Schwan von über 15 Millionen Franken ist 307-mal höher als der tiefst mögliche Lohn in diesem Unternehmen in der Schweiz.

Ein:e Beschäftigte:r mit dem tiefst möglichen Lohn müsste also 307 Jahre arbeiten, um gleich viel zu verdienen, wie Severin Schwan in einem einzigen Jahr verdient.

Wieder auf dem zweiten Platz befindet sich die UBS mit einer Lohnschere von 1:221. Logitech befindet sich auf dem dritten Platz.



Grafik 1: Bad Ten der Lohnscheren 2021

¹ Gegenüber der letztjährigen Studie erweiterten wir unsere Auswahl um sechs Unternehmen (Bachem, Banque Cantonale Vaudoise, Logitech, SIG Combibloc, Swiss Prime Site, VAT). Ohne diese Unternehmen beträgt die Lohnschere fast 1:142 für 2021 und fast 1:137 für 2020

Tabelle 1 zeigt die Lohnscheren der 43 in dieser Studie untersuchten Konzerne in den Jahren 2020 und 2021 sowie deren Veränderung.

Im Vergleich zum Vorjahr öffnete sich die Lohnschere am stärksten beim Unternehmen Richemont, nämlich von 1:96 auf 1:179. Der Grund dafür ist der starke Anstieg des höchsten Lohns um 86 Prozent, während die Tieflohne konstant blieben.

Den höchsten Lohn bei Richemont erhielt der CFO Burkhardt Grund (siehe Tabelle 2). Er verdiente 8,5 Millionen.

Der CEO Jérôme Lambert erhielt ein Gehalt von 7,4 Millionen Franken – auch ein starker Anstieg zu den 4,6 Millionen im Jahr 2020.

| Lohnschere | | | | | | |
|-------------------|---------------------------|------------------------|-----------------------------------|------|------|-------------|
| Rang | Unternehmen | Branche | Höchstverdienende:r 2021 | 2021 | 2020 | Veränderung |
| 1 | Roche | Chemie/Pharma | Dr. Severin Schwan | 307 | 298 | +9 |
| 2 | UBS | Finanzen | Ralph Hammers | 221 | 256 | -35 |
| 3 | Logitech | Software | Bracken Darell | 204 | 160 | +45 |
| 4 | Nestlé | LGM | Ulf Mark Schneider | 201 | 203 | -2 |
| 5 | Alcon | Chemie/Pharma | David J. Endicott | 197 | 150 | +47 |
| 6 | Novartis | Chemie/Pharma | Vasant Narasimhan | 195 | 221 | -26 |
| 7 | Temenos | Software | Max Chuard | 189 | 164 | +25 |
| 8 | ABB | MEM | Björn Rosengren | 188 | 208 | -20 |
| 9 | Zurich | Finanzen | Mario Greco | 181 | 174 | +8 |
| 10 | Richemont | Uhren | Burkhardt Grund CFO | 179 | 96 | +83 |
| 11 | Swatch | Uhren | Nick Hayek | 162 | 113 | +49 |
| 12 | Partners Group | Finanzen | David Layton | 155 | 105 | +51 |
| 13 | Holcim | Bau und Baustoffe | Jan Jenisch | 153 | 134 | +19 |
| 14 | Swiss Re | Finanzen | Christian Mumenthaler | 140 | 120 | +21 |
| 15 | SGS | diverse | Frankie Ng | 135 | 65 | +70 |
| 16 | Julius Bär | Finanzen | Philipp Rickenbacher | 126 | 113 | +12 |
| 17 | Barry Callebaut | LGM | Antoine de Saint-Affrique | 118 | 99 | +19 |
| 18 | Kühne+Nagel | Logistik | Dr. Detlef Trefzger | 102 | 82 | +19 |
| 19 | Schindler | MEM | Thomas Oetterli | 100 | 93 | +7 |
| 20 | Adecco | Personaldienstleistung | Alain Dehaze | 100 | 68 | +32 |
| 21 | Givaudan | Chemie/Pharma | Gilles Andrier | 92 | 88 | +3 |
| 22 | Swiss Life | Finanzen | Patrick Frost | 84 | 77 | +8 |
| 23 | Lindt&Sprüngli | LGM | Dieter Weisskopf | 82 | 47 | +35 |
| 24 | Credit Suisse | Finanzen | David Mathers CFO | 79 | 126 | -46 |
| 25 | Vifor Pharma | Chemie/Pharma | Stefan Schulze | 76 | 52 | +24 |
| 26 | SIG Combibloc | MEM | Samuel Sigrist | 75 | 120 | -45 |
| 27 | Lonza | Chemie/Pharma | Pierre-Alain Ruffieux | 75 | 68 | +7 |
| 28 | Geberit | MEM | Christian Buhl | 67 | 64 | +4 |
| 29 | Sonova | Medizinaltechnik | Arnd Kaldowsky | 66 | 71 | -5 |
| 30 | Straumann | Medizinaltechnik | Guillaume Daniellot | 65 | 39 | +26 |
| 31 | Clariant | Chemie/Pharma | Conrad Keijzer | 62 | 37 | +26 |
| 32 | Sika | Bau und Baustoffe | Thomas Hasler (CEO seit 1.5.2021) | 51 | 84 | -33 |
| 33 | Banque Cantonale Vaudoise | Finanzen | Pascal Kiener | 42 | 41 | +1 |
| 34 | Swiss Prime Site | Finanzen | René Zahnd | 39 | 43 | -4 |
| 35 | Swisscom | Telekom | Urs Schaeppi | 38 | 36 | +2 |
| 36 | Bâloise | Finanzen | Gert De Winter | 38 | 35 | +2 |
| 37 | VAT | MEM | Michael Allison | 35 | 33 | +2 |
| 38 | EMS Chemie | Chemie/Pharma | Magdalena Martullo-Blocher | 25 | 25 | +0 |
| 39 | Migros | Detailhandel | Fabrice Zumbrennen | 18 | 18 | +0 |
| 40 | SBB | Landverkehr | Vincent Ducrot | 16 | 12 | +4 |
| 41 | Post | Postdienste | Roberto Cirillo | 16 | 16 | -0 |
| 42 | Bachem | Chemie/Pharma | Thomas Meier | 12 | 11 | +1 |
| 43 | Coop | Detailhandel | Philipp Wyss | 12 | 12 | -0 |

Tabelle 1: Lohnschere 2021 und Vergleich zum Vorjahr.

Anmerkung: Soweit nicht anders angegeben, ist der Höchstlohn derjenige des/der CEO

Top-Saläre steigen vielerorts stark an

Tabelle 2 zeigt die Höchstlöhne für 2021 sowie die Differenz zum Vorjahr.

2021 strichen fünf CEO mehr als 10 Millionen Franken ein. Den höchsten Lohn liess sich weiterhin Roche-CEO Severin Schwan mit 15,1 Millionen Franken auszahlen. Auf Platz zwei folgt der UBS-CEO Ralph Hammers mit 11,5 Millionen Franken.

Platz drei belegt Novartis-Chef Vasant Narasimhan mit 11,2 Millionen Franken.

Die stärkste Zunahme des Höchstlohnes, um 109%, gab es beim Unternehmen SGS.

Unter den Höchstverdienenden befindet sich mit Martullo-Blocher als CEO von EMS Chemie bloss eine Frau.

| Rang | Unternehmen | Branche | Höchstverdienende:r 2021 | Höchstlohn (Mio. CHF) | | |
|------|---------------------------|------------------------|---------------------------------|-----------------------|------|---------------|
| | | | | 2021 | 2020 | Veränderung % |
| 1 | Roche | Chemie/Pharma | Dr. Severin Schwan | 15,1 | 14,6 | +3% |
| 2 | UBS | Finanzen | Ralph Hammers | 11,5 | 13,3 | -14% |
| 3 | Novartis | Chemie/Pharma | Vasant Narasimhan | 11,2 | 12,7 | -12% |
| 4 | Nestlé | LGM | Ulf Mark Schneider | 10,6 | 10,7 | -1% |
| 5 | Logitech | Software | Bracken Darell | 10,5 | 8,2 | +28% |
| 6 | Alcon | Chemie/Pharma | David J. Endicott | 10,0 | 7,6 | +31% |
| 7 | Zurich | Finanzen | Mario Greco | 9,2 | 8,8 | +5% |
| 8 | Holcim | Bau und Baustoffe | Jan Jenisch | 9,0 | 7,9 | +14% |
| 9 | Richemont | Uhren | Burkhardt Grund CFO | 8,5 | 4,6 | +86% |
| 10 | ABB | MEM | Björn Rosengren | 8,2 | 9,1 | -10% |
| 11 | Temenos | Software | Max Chuard | 8,1 | 7,0 | +16% |
| 12 | Partners Group | Finanzen | David Layton | 7,9 | 5,3 | +48% |
| 13 | Swiss Re | Finanzen | Christian Mumenthaler | 7,1 | 6,1 | +17% |
| 14 | SGS | diverse | Frankie Ng | 6,9 | 3,3 | +109% |
| 15 | Swatch | Uhren | Nick Hayek | 6,6 | 4,6 | +44% |
| 16 | Julius Bär | Finanzen | Philipp Rickenbacher | 6,5 | 5,9 | +11% |
| 17 | Givaudan | Chemie/Pharma | Gilles Andrier | 6,3 | 6,1 | +4% |
| 18 | Barry Callebaut | LGM | Antoine de Saint-Affrique | 6,2 | 5,3 | +17% |
| 19 | Adecco | Personaldienstleistung | Alain Dehaze | 5,1 | 3,4 | +48% |
| 20 | Kühne+ Nagel | Logistik | Dr. Detlef Trefzger | 5,0 | 3,9 | +28% |
| 21 | Schindler | MEM | Thomas Oetterli | 4,4 | 4,1 | +8% |
| 22 | Clariant | Chemie/Pharma | Conrad Keijzer | 4,3 | 2,6 | +70% |
| 23 | Lindt&Sprüngli | LGM | Dieter Weisskopf | 4,3 | 2,5 | +73% |
| 24 | Swiss Life | Finanzen | Patrick Frost | 4,3 | 3,9 | +10% |
| 25 | Credit Suisse | Finanzen | David Mathers CFO | 4,1 | 6,5 | -37% |
| 26 | Lonza | Chemie/Pharma | Pierre-Alain Ruffieux | 4,0 | 3,6 | +10% |
| 27 | Vifor Pharma | Chemie/Pharma | Stefan Schulze | 3,8 | 2,6 | +46% |
| 28 | SIG Combibloc | MEM | Samuel Sigrist | 3,6 | 5,7 | -37% |
| 29 | Sonova | Medizinaltechnik | Arnd Kaldowsky | 3,4 | 3,7 | -7% |
| 30 | Straumann | Medizinaltechnik | Guillaume Daniellot | 3,4 | 2,0 | +66% |
| 31 | Geberit | MEM | Christian Buhl | 3,2 | 3,0 | +6% |
| 32 | Sika | Bau und Baustoffe | Thomas Hasler (CEO seit 1.5.21) | 2,7 | 4,4 | -39% |
| 33 | Bâloise | Finanzen | Gert De Winter | 2,2 | 2,0 | +7% |
| 34 | Banque Cantonale Vaudoise | Finanzen | Pascal Kiener | 2,0 | 2,0 | +3% |
| 35 | Swisscom | Telekom | Urs Schaeppi | 2,0 | 1,9 | +6% |
| 36 | Swiss Prime Site | Finanzen | René Zahnd | 1,7 | 1,9 | -10% |
| 37 | VAT | MEM | Michael Allison | 1,5 | 1,4 | +7% |
| 38 | EMS Chemie | Chemie/Pharma | Magdalena Martullo-Blocher | 1,3 | 1,3 | +1% |
| 39 | SBB | Landverkehr | Vincent Ducrot | 1,0 | 0,7 | +35% |
| 40 | Migros | Detailhandel | Fabrice Zumbrunnen | 0,9 | 0,9 | +1% |
| 41 | Post | Postdienste | Roberto Cirillo | 0,8 | 0,8 | +1% |
| 42 | Bachem | Chemie/Pharma | Thomas Meier | 0,6 | 0,6 | +6% |
| 43 | Coop | Detailhandel | Philipp Wyss | 0,6 | 0,6 | 0% |

Tabelle 2: Höchstlöhne 2021 und Vergleich zum Vorjahr.

Anmerkung: Soweit nicht anders angegeben, ist der Höchstlohn derjenige des/der CEO.

Tieflohne weit verbreitet

In 50 Prozent der hier untersuchten Unternehmen liegen die tiefsten Löhne unter 50 712 CHF/Jahr. Bei 12 Monatslöhnen sind das monatlich 4226 Franken, bei 13 Monatslöhnen 3900 Franken. In der Schweiz liegt der Medianlohn bei ca. 79 980 Franken im Jahr.² Die Tieflohnschwelle, also der Lohn, unter welchem man von Tieflohnen spricht, beträgt per Definition zwei Drittel des Medianlohnes. Diese Schwelle beträgt ca. 53 320 Franken im Jahr. In 50 Prozent der hier untersuchten Unternehmen liegen die tiefsten Löhne also deutlich darunter.³

In diesem Kapitel zeigten wir, dass die Lohnungleichheit in den grössten Schweizer Konzernen in letzter Zeit weiter anstieg. Um diese Entwicklung zu bekämpfen, sind reale Lohnerhöhungen in den Unternehmen notwendig. Das effektivste Mittel dafür sind generelle statt individueller Lohnerhöhungen.

² Zahlen für 2020. Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten.html>

³ Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne/tiefloehne.html>

Wieder riesige Ausschüttungen: über 82 Milliarden Franken für das Aktionariat von 40 Konzernen

Neben der Geschäftsleitung kommt jährlich auch das Aktionariat in den Genuss von hohen Auszahlungen. Im Geschäftsjahr 2021 zahlten 40 Konzerne Dividenden in der Höhe von fast 42 Milliarden Franken aus (siehe Tabelle 3) – ähnlich wie im Jahr 2020 (43 Milliarden Franken).⁴

Die Aktienrückkäufe im Jahr 2021 betrugen 40 Milliarden Franken. Dies ist ein Anstieg von 56% gegenüber dem Vorjahr. Dieser grosse Anstieg liegt zu einem grossen Teil darin begründet, dass Roche Aktien im Wert von 19 Milliarden von Novartis zurückkaufte.⁵

Die 10 Konzerne mit den grössten Ausschüttungen an das Aktionariat (Dividendenausschüttungen und Aktienrückkäufe) sind für 86 Prozent der Gesamtausschüttung verantwortlich. Roche, Nestlé und Novartis sind nach wie vor die Spitzenreiter.

Einige Unternehmen machten grosse Gewinne und schütteten riesige Beträge an das Aktionariat aus, entliessen aber gleichzeitig Arbeitnehmende. So zum Beispiel Novartis.

Novartis kauft mit dem Gewinn aus dem Verkauf der Roche-Aktien an Roche eigene Aktien zurück und vernichtet diese. Von den 19 Milliarden will Novartis

insgesamt bis zu 15 Milliarden für Aktienrückkäufe verwenden.⁶ Gleichzeitig veranlasst Novartis Massentlassungen: bereits 2021 wurden bis zu 400 Mitarbeitende am Standort in Basel entlassen.⁷ Ende Juni 2022 kündigte Novartis an, weltweit über 8000 Stellen zu streichen, davon 1400 in der Schweiz. Das sind mehr als 10 Prozent der Beschäftigten am Standort Schweiz.⁸

Auch Roche und die UBS tätigten hohe Auszahlungen an das Aktionariat, während sie in der Schweiz Menschen entliessen, 400 bei Roche und 700 bei der UBS.⁹

Auch bei Lindt&Sprüngli gab es Entlassungen, obwohl es dem Unternehmen sehr gut geht. Die Lindt & Sprüngli Aktie erreichte 2021 erstmals einen Kurs von über 100 000 Franken¹⁰ und das Salär des CEO nahm um 73% zu. Dem Kursanstieg war ein grosses Aktienrückkaufprogramm vorangegangen.¹¹ Im September 2021 kommunizierte das Unternehmen Entlassungspläne in Italien.¹²

Andererseits schliessen Verluste die Bereicherung des Aktionariats nicht aus. Die Credit Suisse machte einen Verlust von 1,65 Milliarden Franken, schüttete aber weiterhin Dividenden in der Höhe von 257 Millionen aus.

4 Ohne Coop, Migros und SBB

5 Quelle: https://www.tagesanzeiger.ch/kritik-am-mega-aktienrueckkauf-von-novartis-979059077883?idp=OneLog&new_user=no

6 Quelle: https://www.tagesanzeiger.ch/kritik-am-mega-aktienrueckkauf-von-novartis-979059077883?idp=OneLog&new_user=no

7 Quelle: <https://www.tagesanzeiger.ch/entlassene-muessen-ihre-nachfolger-in-slowenien-einarbeiten-637443499368>

8 Quelle: <https://www.srf.ch/play/tv/tagesschau/video/novartis-streicht-1400-stellen?urn=urn:srf:video:af195e08-6420-4bbb-9a63-9dbf44f17120>

9 Quelle: <https://www.tagesanzeiger.ch/warum-roche-bis-zu-400-stellen-streichen-will-359287569781>; <https://www.finews.ch/news/banken/46324-ubs-stellenabbau-schweiz-ralph-hamers>

10 Quelle: https://www.derbund.ch/100-000-franken-fuer-eine-einzige-aktie-738654715295?idp=OneLog&new_user=no

11 Quelle: <https://www.finanzen.ch/nachrichten/aktien/lindt-&-spruengli-aktie-schliesst-freundlich-rueckkauf-eigener-aktien-und-partizipationsscheine-abgeschlossen-1031542112>

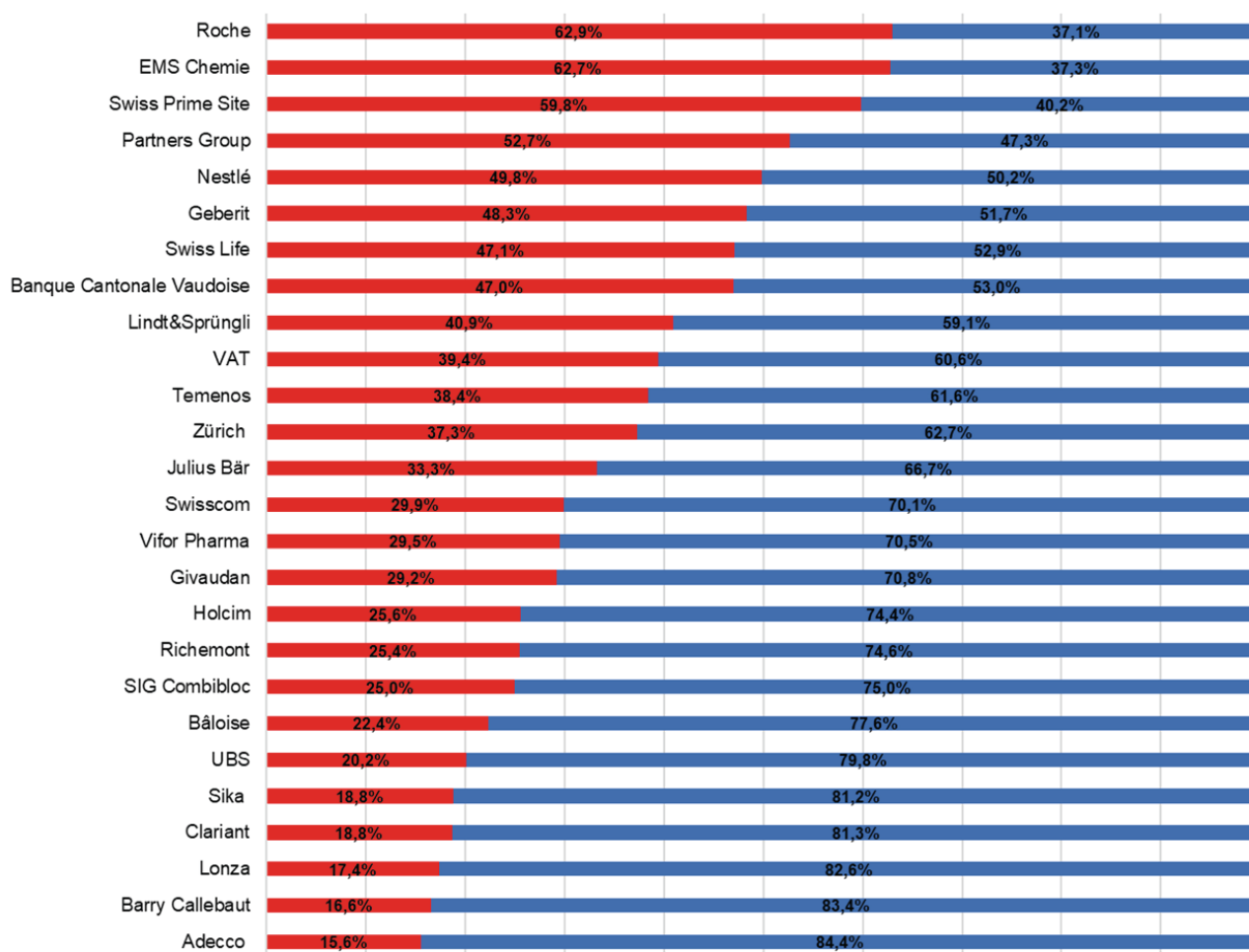
12 Quelle: <https://www.tt.com/artikel/30801834/lindt-spruengli-legt-italien-toechter-zusammen-und-baut-stellen-ab>

| Rang | Unternehmen | Branche | Dividenden 2021 (Mio. CHF) | Aktienrückkäufe 2021 (Mio. CHF) | Total (Mio. CHF) | Veränderung zum Vorjahr |
|---|-------------|----------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------|----------------------------|
| 1 | Roche | Chemie/Pharma | 8132 | 20 397 | 28 529 | +183% |
| 2 | Nestlé | LGM | 7681 | 6548 | 14 229 | -2% |
| 3 | Novartis | Chemie/Pharma | 6737 | 2747 | 9483 | +11% |
| 4 | ABB | MEM | 1578 | 3390 | 4968 | +11% |
| 5 | UBS | Finanzen | 1190 | 3055 | 4244 | +13% |
| 6 | Zurich | Finanzen | 3231 | 416 | 3647 | +13% |
| 7 | SwissRe | Telekom | 1696 | 34 | 1730 | -6% |
| 8 | Holcim | Bau und Baustoffe | 1222 | 211 | 1433 | +8% |
| 9 | Richemont | Uhren | 1125 | 142 | 1267 | +124% |
| 10 | Swisscom | Telekom | 1140 | 0 | 1140 | 0% |
| Total | | | 33 731 | 36 939 | 70 670 | |
| Total der untersuchten Unternehmen | | | 42 205 | 40 077 | 82 282 | |

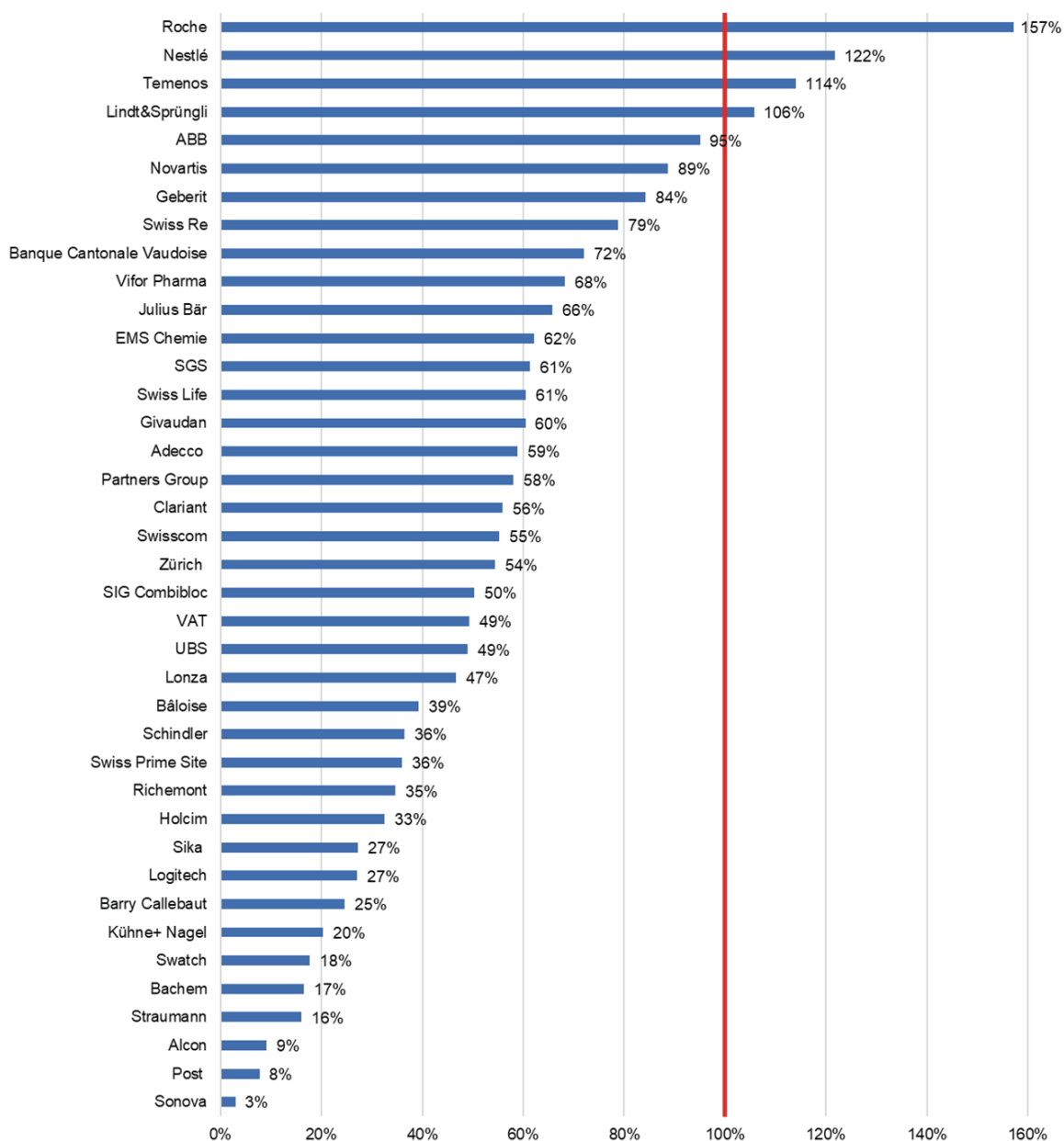
Tabelle 3: Ausschüttungen an das Aktionariat 2021

Um eine bessere Vorstellung zu erhalten, wie viel Geld an das Aktionariat ausbezahlt wird, betrachten wir als nächstes das Verhältnis zwischen Auszahlungen an

das Aktionariat (Dividendenausschüttungen und Aktienrückkäufe) und an das Personal.



Grafik 2: Ausschüttungen an Aktionariat und Personalaufwand



Grafik 3: Ausschüttungen an Aktionariat relativ zum EBIT

Dazu berechnen wir die Summe aus den Auszahlungen an das Aktionariat und dem Personalaufwand.

Dieses Verhältnis ist in Grafik 2 abgebildet. Hier sehen wir, dass die Auszahlungen an das Aktionariat bei Roche und EMS Chemie fast doppelt so hoch sind wie an das Personal: von der Summe aus den Auszahlungen an das Aktionariat und dem Personalaufwand in den beiden Unternehmen gehen 63% an das Aktionariat und bloss 37% an das Personal. Auch bei den Konzernen Swiss Prime Site und Partners Group gehen mehr als die Hälfte dieser Summe an das Aktionariat.¹³

Um die Höhe der Ausschüttungen an das Aktionariat über verschiedene Unternehmen zu vergleichen, betrachten wir nun in Grafik 3 das Verhältnis zwischen den Ausschüttungen an das Aktionariat und dem EBIT. Das EBIT steht als Abkürzung für earnings before interest and taxes, zu deutsch Gewinn vor Zinsen und Steuern.

Vier Unternehmen zahlen eine Summe aus, welche grösser als das EBIT ist: Roche, Nestlé, Temenos und Lindt&Sprüngli. Sie zahlen also eine Summe aus, welche höher ist als der ausgewiesene Gewinn. Um Ausschüttungen zu tätigen, müssen diese Unternehmen auf Reserven zurückgreifen – oder sich riskant an den Finanzmärkten verschulden. Zudem können Gewinne, welche an das Aktionariat ausgeschüttet werden, nicht für Lohnerhöhungen oder Investitionsprojekte zur Sicherung der langfristigen Zukunft des Unternehmens genutzt werden. So nehmen die Unternehmen die gesamtgesellschaftliche Verantwortung der nachhaltigen Entwicklung ihrer Unternehmen kaum wahr. Das durchschnittliche Verhältnis von Ausschüttungen zu EBIT liegt bei 54 Prozent.¹⁴ Die Unternehmen schütten im Durchschnitt eine Summe an das Aktionariat aus, welche grösser als die Hälfte des EBIT ist. Auch der Median liegt bei 54 Prozent: 50 Prozent der Unternehmen zahlen eine Summe aus, welche 54 Prozent oder mehr des EBIT entspricht.

¹³ Für ABB, Alcon, Logitech, Novartis und Swiss RE ist der Personalaufwand nicht bekannt.

¹⁴ Credit Suisse wird aufgrund des negativen EBIT in diesem Durchschnitt nicht berücksichtigt.

Die Notwendigkeit von Lohnerhöhungen

In den Kapiteln 1 und 2 sahen wir, dass die CEO und das Aktionariat der Schweizer Grosskonzerne wieder riesige Summen an Geld erhielten. In diesem Kapitel betrachten wir die Entwicklung der Löhne und Auszahlungen an das Aktionariat in der Gesamtwirtschaft.

Lohnschere öffnet sich auch gesamtwirtschaftlich

Kapitel 1 zeigte auf, wie die Ungleichheit innerhalb der Unternehmen im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr zunahm. Daten des Bundesamtes für Statistik zeigen, dass dies einem längerfristigen Trend in der Schweizer Gesamtwirtschaft entspricht.

Die allgemeine Lohnungleichheit stieg in den letzten Jahren stark an: Grafik 4 zeigt, dass die Reallöhne der untersten 10 Prozent zwischen 2016 und 2020 bloss um 0,5 Prozent anstiegen, während die der obersten 10 Prozent um 4 Prozent anstiegen.¹⁵ Die Löhne der

Topmanager (10 Prozent des oberen Kaders) stiegen sogar um 12 Prozent (real um ca. 11 Prozent).¹⁶ Die tiefen Löhne stagnieren also, während die Topmanager immer mehr verdienen.

Die besorgniserregende Stagnation der tiefen Löhne zeigt sich auch im Anteil der Arbeitnehmenden, welche einen Tieflohn erhalten (weniger als 2/3 des Medianlohnes): Dieser Anteil blieb in den letzten Jahren konstant, bei rund 10 bis 10,5 Prozent aller Arbeitnehmenden.¹⁷

Um die Lohnungleichheit zu verringern und die Tieflohne zu erhöhen, braucht es generelle Lohnerhöhungen. Gerade angesichts der drohenden Kaufkraftverluste aufgrund der hohen Teuerung in diesem Jahr, welche vor allem Personen mit tiefen und mittleren Einkommen stark treffen, sind Lohnerhöhungen dringend notwendig.

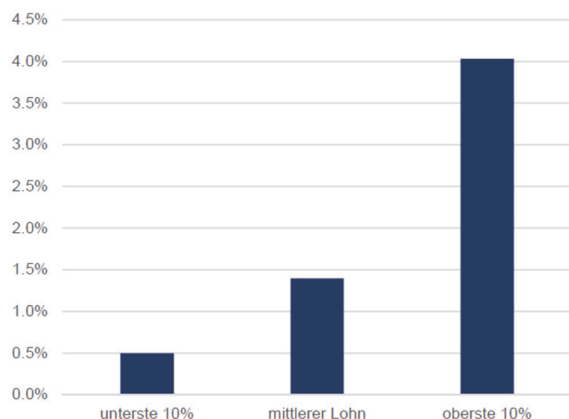
15 Quelle: <https://www.sgb.ch/themen/wirtschaft/detail/mit-generellen-lohnerhoehungen-gegen-tiefloehne-und-lohnschere-zu-den-heute-publizierten-resultaten-der-lohnstrukturhebung>

16 Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten.assetdetail.21224882.html>

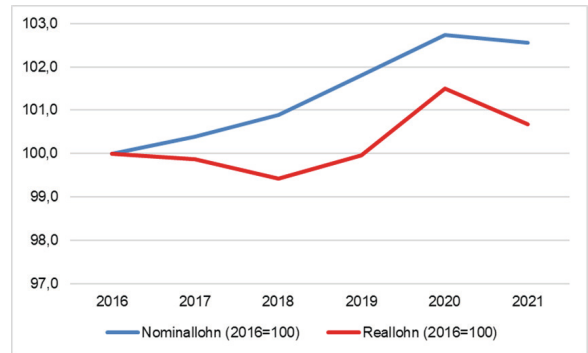
17 Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnneauschweiz/kaderloehne-tiefloehne.html>

Ein weiteres grosses Problem ist die weiterhin hohe Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. In Kapitel 1 zeigten wir, dass es noch immer kaum Frauen an der Spitze der grössten Schweizer Konzerne hat und dadurch kaum Frauen, welche Spitzenlöhne verdienen. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zieht sich durch die gesamte Wirtschaft. In der Privatwirtschaft verdienen Frauen im Schnitt immer noch 19,6 Prozent weniger als Männer (Stand 2018).¹⁸ Fast 45 Prozent dieser Ungleichheit kann nicht durch Faktoren wie die berufliche Stellung, die Ausbildung oder die Branche «erklärt» werden.¹⁹ Dies bedeutet, dass es also immer noch Frauen gibt, welche für ähnliche Berufe weniger Geld als ihre männlichen Kollegen verdienen. Aber auch die Lohnungleichheit, welche durch Faktoren wie die Branche etc. «erklärt» werden kann, muss reduziert werden. Sie weist auf strukturelle Probleme hin. So arbeiten Frauen überproportional in Branchen mit tiefen Löhnen, wie zum Beispiel in den persönlichen Dienstleistungen, wie dem Coiffeurgewerbe, oder im Detailhandel.²⁰ Der Anteil der Frauen mit Tiefelöhnen ist immer noch doppelt so hoch wie jener der Männer: 2020 betrug er noch 16,3 Prozent, nicht viel weniger als 2016 (17,0 Prozent).²¹

Anstieg der Reallöhne 2016 bis 2020



Grafik 4: Anstieg der Reallöhne, 2016 bis 2020



Grafik 5: Entwicklung der Nominal- und Reallöhne, 2016 bis 2021

Ungenügende Lohnentwicklung, aber starkes Wachstum der Auszahlungen an das Aktionariat

In Grafik 5 ist erkennbar, dass die Löhne sich in den letzten Jahren ungenügend entwickelten: die Nominallöhne stiegen bloss um 2,5 Prozent zwischen 2016 und 2021. Zudem hinkt die Entwicklung der Reallöhne derjenigen der Nominallöhne hinterher: Die Preise stiegen also in einigen Jahren stärker als die Nominallöhne. Dadurch stagnierten die Reallöhne, also die Kaufkraft der Arbeit nehmenden.

Sie können sich nicht mehr leisten als noch vor einigen Jahren.²²

Stagnierende Löhne sind auch deshalb besonders problematisch, da Arbeitnehmende Krisen oft stärker zu spüren bekommen als die CEO und das Aktionariat. So auch im Krisenjahr 2020, welches einkommensschwache Personen besonders stark getroffen hat, wie wir in der letztjährigen Lohnscherestudie aufzeigten.

Aufgrund der hohen Teuerung im aktuellen Jahr drohen weitere hohe Kaufkraftverluste. Diese Entwicklung macht das schwache Lohnwachstum der letzten Jahre noch problematischer.

Da sich die Löhne in den letzten Jahren sehr schwach entwickelten, besteht ein Nachholbedarf, welcher nur durch generelle – nicht individuelle – Lohnerhöhungen aufgeholt werden kann.

Insbesondere während der Corona-Krise mussten die Arbeitnehmenden zurückstecken – nun sollen sie für ihre Anstrengungen endlich etwas zurückerhalten.

18 Im öffentlichen Sektor sind es 18,1 Prozent.

19 Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/lohnunterschied.html>

20 Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/kaderloehne-tiefloehne.html>, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.21244034.html>, <https://www.bfs.admin.ch/asset/en/je-d-06.02.00.01.01>

21 Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/loehne/tiefloehne.html>

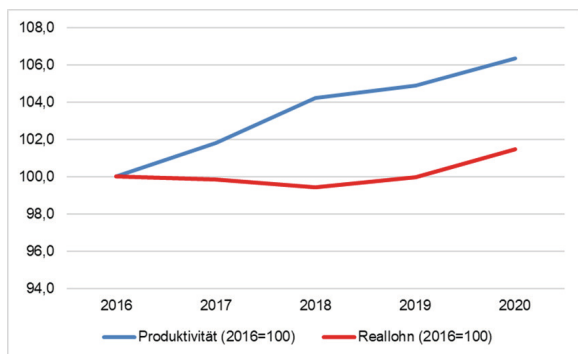
22 Quelle: Schweizerischer Lohnindex aufgrund der Daten der Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung (SSUV). Bundesamt für Statistik

In Grafik 6 ist die Entwicklung der Arbeitsproduktivität und der Reallöhne abgebildet.²³

Wird mit der gleichen Anzahl Arbeitsstunden mehr produziert als im Vorjahr, nimmt die Arbeitsproduktivität zu. Wenn die Arbeitsproduktivität steigt, können die Löhne in der gleichen Masse erhöht werden.

In den letzten Jahren stieg die Arbeitsproduktivität stärker an als die Reallöhne. Obwohl die Arbeitnehmenden produktiver wurden, erhielten sie kaum höhere Löhne. Was passiert also mit diesem zusätzlich erwirtschafteten Geld? Dazu betrachten wir uns als nächstes Grafik 7. Wie wir im Kapitel 2 für die grössten Schweizer Konzernen zeigten, werden wir sehen, dass das zusätzlich erwirtschaftete Geld auch gesamtwirtschaftlich in die Taschen des Aktionariats fliesst.

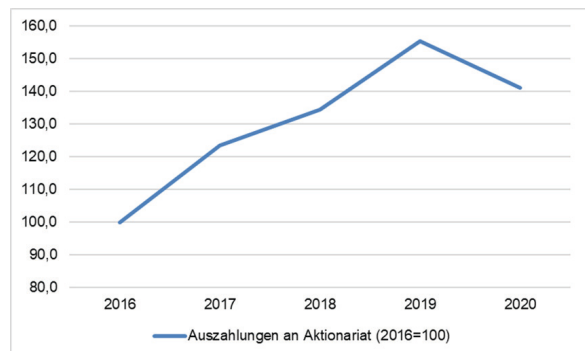
In Grafik 7 ist die Entwicklung der Auszahlungen an das Aktionariat der SPI-Unternehmen²⁴ dargestellt. Die Auszahlungen an das Aktionariat stiegen zwischen 2016 und 2019 um über 50 Prozent (im Krisenjahr 2020 gingen sie wieder etwas zurück).



Grafik 6: Arbeitsproduktivität und Reallöhne, 2016 bis 2020

Während die Löhne also praktisch stagnierten, stiegen die Ausschüttungen an das Aktionariat stark an. Die riesigen Beträge, welche an das Aktionariat ausgeschüttet werden, können nicht in die Erhöhung der Gehälter der Arbeitnehmenden fließen: das durch die Arbeitnehmenden erwirtschaftete Geld wird zu den Kapitalbesitzern umverteilt, anstatt an die Arbeitnehmenden in Form höherer Löhne, ausbezahlt.²⁵

Zudem kann das Geld, welches an das Aktionariat ausgeschüttet wird, nicht für Investitionsprojekte genutzt werden. Anstatt Geld im Unternehmen zu behalten und zu investieren und dadurch die langfristige Zukunft des Unternehmens zu sichern, werden die kurzfristigen Interessen des Aktionariats bedient. Hohe Ausschüttungen an das Aktionariat sind also nicht im Interesse der Arbeitnehmenden, aber auch nicht im Interesse der Unternehmen selbst oder der Gesamtwirtschaft.²⁶ Tatsächlich ist die Investitionsquote in der Schweiz seit der Krise 2008 unterdurchschnittlich. Zwischen 2007 und 2009 fiel sie von 26,5 auf unter 25 Prozent. Seitdem erholte sie sich nur langsam auf 25,7 Prozent im Jahr 2020.²⁷



Grafik 7: Entwicklung der Auszahlungen an Aktionariat, 2016 bis 2020

23 Quelle: Schweizerischer Lohnindex aufgrund der Daten der Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung (SSUV). Bundesamt für Statistik

24 Quellen: Wachstums- und Produktivitätsstatistik (WPS). Schweizerischer Lohnindex aufgrund der Daten der Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung (SSUV). Bundesamt für Statistik

25 Quelle: HSLU Finanzierungsstudie, <https://www.hslu.ch/de-ch/wirtschaft/ueber-uns/news/2021/09/09/finanzierungsstudie-2021/> Siehe zum Beispiel das Buch *Predatory Value Extraction: How the Looting of the Business Corporation Became the US Norm and How Sustainable Prosperity Can Be Restored* von William Lazonick und Jang-Sup Shin. Oxford University Press, 2019.

26 Siehe zum Beispiel folgende Bücher: *Predatory Value Extraction: How the Looting of the Business Corporation Became the US Norm and How Sustainable Prosperity Can Be Restored* von William Lazonick und Jang-Sup Shin. Oxford University Press, 2019. *L'entreprise liquidée: La finance contre l'investissement* von Tristan Auvray, Thomas Dallery und Sandra Rigot. Michalon Editeur, 2016.

27 Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthe-men/wohlfahrtsmessung/rahmenbedingungen/oekonomische/investitionsquote.html#:~:text=W%C3%A4hrend%20die%20Investitionsquote%20bis%202007,bestimmen%20den%20Verlauf%20der%20Investitionsquote>

Lohnerhöhungen sind aufgrund neuer Herausforderungen dringend nötig

In dieser Studie zeigten wir, dass die Ungleichheit in den grössten Schweizer Konzernen weiterhin riesig ist: die CEO erhalten um ein Vielfaches höhere Gehälter als ihre Mitarbeitenden. Zudem werden riesige Summen an das Aktionariat ausgeschüttet. Dies ist auch in der Gesamtwirtschaft zu erkennen: während die Löhne der Top-Manager stark stiegen, stagnierten die tiefen Löhne. Es besteht hier also ein grosser Nachholbedarf. Zudem stiegen die Ausschüttungen an das Aktionariat in den letzten Jahren stark. Dies ist nur möglich, weil die Löhne der Arbeitnehmenden kaum anstiegen.

Es braucht also endlich wieder substanzielle generelle Lohnerhöhungen, um diese Ungleichheit innerhalb der Unternehmen und in der Gesamtwirtschaft zu verringern. In diesem Jahr ist dies besonders dringlich, da die Arbeitnehmenden ansonsten massive Kaufkraftverluste erleiden.

Die Teuerung, die hohen Energiepreise und der Anstieg der Krankenkassenprämien belasten das Portemonnaie der Arbeitnehmenden stark. Die tieferen Einkommensklassen müssen einen deutlich grösseren Anteil für Ausgaben für Energie, Treibstoffe und Krankenkassen ausgeben als die höchste Einkommensklasse. Dies ist besonders frappant, wenn man die tiefste mit der höchsten Einkommensklasse vergleicht, also die 20 Prozent der Haushalte mit den tiefsten versus jene 20 Prozent mit den höchsten Einkommen.

Die Haushalte mit den tiefsten Einkommen zahlen einen mehr als drei Mal so hohen Anteil ihres Einkommens für Wohnen und Energie und Doppelt so viel für Treibstoffe.²⁸

²⁸ Quelle: Haushaltsbudgeterhebung, Bundesamt für Statistik, Daten von 2015 bis 2017 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/einkommen-verbrauch-vermoegen/haushaltsbudget/haushaltsausgaben.html>

Zusammenfassung und Ausblick

In dieser Studie zeigten wir, dass die Ungleichheit in den grössten Schweizer Konzernen weiterhin riesig ist. Im Durchschnitt verdienen die Top-Manager 141 Mal mehr als die Arbeitnehmenden mit den tiefsten Löhnen. In einigen Unternehmen verdienen Top-Manager sogar über 300-mal mehr! Diese Ungleichheit kann nur mit generellen Lohnerhöhungen bekämpft werden.

Eine ähnliche Entwicklung ist auch in der Gesamtwirtschaft in der Schweiz zu erkennen: während die Löhne der Top-Manager stark stiegen, stagnierten die tiefen Löhne. Es besteht hier ein grosser Nachholbedarf.

Zudem zeigten wir, dass die Ausschüttungen an das Aktionariat in den letzten Jahren stark stiegen. Dieses Geld kann nicht an Mitarbeitende in Form von besseren Löhnen ausbezahlt werden. Dass dies tatsächlich der Fall ist, zeigt sich im Vergleich der Arbeitsproduktivität und der Löhne. Die Entwicklung der Löhne hinkt jener der Arbeitsproduktivität hinterher. Die Unternehmen nutzten den Spielraum nicht aus, um die Löhne gleich stark wie die Arbeitsproduktivität zu erhöhen.

Das von den Arbeitnehmenden erwirtschaftete Geld wurde stattdessen zu den Kapitalbesitzern umverteilt.

Es ist höchste Zeit, dass die Unternehmen die Arbeitnehmenden endlich wieder angemessen entlohnen. Dies kann nicht weiter verschoben werden: den Arbeitnehmenden drohen Kaufkraftverluste aufgrund der anziehenden Teuerung und dem Anstieg der Krankenkassenprämien. Vor allem Menschen mit tiefem und mittlerem Einkommen sind stark davon betroffen. Ein ungenügender Teuerungsausgleich birgt aber auch gesamtwirtschaftliche Gefahren: Wenn sich die Menschen weniger leisten können, konsumieren sie weniger. Dies wirkt sich negativ auf die Unternehmen und die gesamte wirtschaftliche Lage aus.

Nach der starken wirtschaftlichen Erholung nach der Corona-Krise 2020 stehen die Unternehmen in der Pflicht, ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen – nicht bloss ihrer Verantwortung gegenüber dem Aktionariat.

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 dem Veröffentlichen eines Geschäftsberichtes gibt es zwei weitere objektive Hauptkriterien, die ein Unternehmen erfüllen muss, um in diese Studie aufgenommen zu werden:

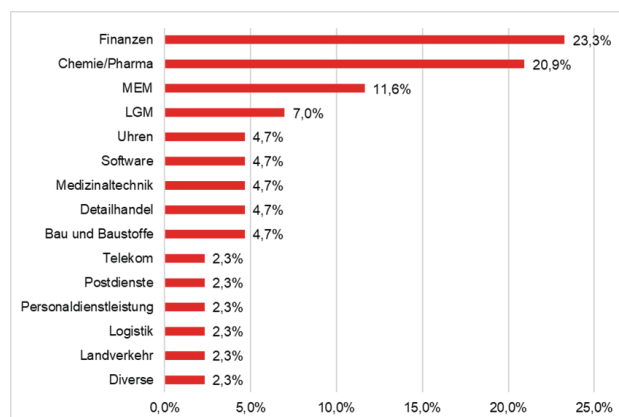
- Es muss im Jahr der Studie einen Börsenwert (Marktkapitalisierung) von über 7 Milliarden Franken aufweisen (und an der Schweizer Börse six kotiert sein) oder mehr als 11 000 Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigen.
- Es hat seinen Hauptsitz in der Schweiz.

In der Studie werden 43 Unternehmen untersucht, davon 39 börsenkotierte. Dies entspricht ca. einem Sechstel aller 232 börsenkotierten Unternehmen der Schweiz.²⁹ 20 dieser 39 Unternehmen gehören zur Gruppe der 20 grössten Titel des Swiss Performance Index (SPI), die den Swiss Market Index (SMI) bilden.

Die Ergebnisse sind daher für die Lohnentwicklung in den grössten Schweizer Unternehmen repräsentativ. Seit 2012 wird der höchste Lohn eines Konzernleitungsmitglieds (in der Regel des CEO) mit dem tiefsten im selben Unternehmen bezahlten Lohn in der Schweiz verglichen. Bis 2011 wurde der durchschnittliche Lohn der Konzernleitungsmitglieder als Vergleichsgrösse verwendet.

Gegenüber der Studie 2021 erweiterten wir unsere Auswahl der Unternehmen um sechs (Bachem, Banque Cantonale Vaudoise, Logitech, SIG Combibloc, Swiss Prime Site, VAT). Deshalb weicht die hier berechnete Lohnschere für das Jahr 2020 von der in der letztjährigen Studie berechneten Lohnschere 2020 ab

Grafik 8 zeigt die Branchenverteilung der 43 untersuchten Unternehmen.



Grafik 8: Branchenverteilung der 43 untersuchten Unternehmen.

Quellen Lohnschere und Unternehmenskennzahlen

Grundsätzlich stammen die Daten zu Umsatz, Gewinn, Höchstlohn, Dividendenausschüttung, Aktienrückkäufen und Personalaufwand 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 Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigen, wurden diverse Internetquellen konsultiert. Oft findet sich diese Zahl auf der Website des Unternehmens. Im Durchschnitt beschäftigten die Unternehmen im Jahr 2021 weltweit 39 378 Personen, wobei die Streuung sehr gross war: Die Anzahl der Beschäftigten lag zwischen 1474 (Swiss Prime Site) und 276 000 (Nestlé). Aus diesem Grund ist die durchschnittliche Lohnschere nach der Anzahl der Beschäftigten gewichtet.

Die Daten zu den Tiefstlöhnen in der Schweiz stammen aus Gesamtarbeitsverträgen (GAV), wenn solche bestehen; aus der Publikation «Das Lohnbuch 2021. Mindestlöhne sowie orts- und berufsübliche Löhne in der Schweiz», herausgegeben vom Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich; und für einige Unternehmen aus dem Statistischen Lohnrechner des Bundes, Salarium.³⁰ In einigen Fällen wurde zudem auf Informationen von Unia-Vertrauensleuten zurückgegriffen.

Autor:innen: Noémie Zurlinden, Maël Mühlemann, Sébastien Privat

Kontakt:
Dr. Noémie Zurlinden, Ökonomin, Gewerkschaft Unia,
Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16,
+41 31 350 24 03, noemie.zurlinden@unia.ch

