

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4475

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4475



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.



Schweizer Grossunternehmen im Dividendenrausch – Teuerungsausgleich nur für die Teppichetage

Lohnscheren-Studie 2023

Maël Mühlemann
Diego Loretan
Hans Hartmann

UNIA

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Unia
Redaktion und Layout: Hans Hartmann und Katja Signer
Titelbild: Unia

Zu beziehen bei:
Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20
3000 Bern 16

1. Auflage, August 2023

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
1. Lohnschere öffnet sich bei Top-Abzockern weiter	4
2. Entwicklung der Topsisaläre: Phantasielöhne an der Konzernspitze	6
3. Unternehmensgewinne und Kapitalausschüttungen: klarer Trend nach oben	8
4. Konzerne stolpern über die Tieflohnschwelle	10
5. Reallohnverluste treffen Tieflohnbezüger:innen besonders hart	11
6. Auch in der Gesamtwirtschaft: Reallöhne sinken, Lohnschere geht auf	12
Schlussfolgerungen	13
Anhang	14

Abstract

Die vorliegende Studie untersucht die Lohnungleichheit in 37 mehrheitlich börsenkotierten Schweizer Konzernen. Sie misst die «Lohnschere», also das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem tiefsten bezahlten Lohn innerhalb eines Unternehmens. Zudem vergleicht sie die Kapitalausschüttungen an das Aktionariat mit der Reallohnentwicklung und stellt die Ergebnisse in den Kontext gesamtwirtschaftlicher Entwicklungen.

In den untersuchten Unternehmen beträgt die Lohnschere für das Jahr 2022 1:139. Somit liegt sie über dem Niveau von 2020 und leicht unter dem von 2021. Die höchste Lohnschere findet sich mit 1:307 weiterhin bei Roche. Unter den zehn Unternehmen mit der grössten Lohnschere, hat sich diese weiter geöffnet.

Auch die Unternehmensgewinne und die Kapitalausschüttungen an die Aktionär:innen verbleiben auf einem sehr hohen Niveau und erreichen beinahe die Werte des Rekordjahres 2021.

Demgegenüber sind die Tieflöhne im vergangenen Jahr gesunken. Sie stiegen nominal zwar um knapp 1%, was ungefähr dem Wachstum der Arbeitsproduktivität entspricht. Dem gegenüber steht jedoch die Jahresteuierung von 2,8%. Der Reallohnverlust entspricht damit in etwa dem in der Gesamtwirtschaft beobachteten Rückgang von 1,9%.¹

¹ «Kaufkraft sinkt dramatisch», workzeitung 9.5.2023.

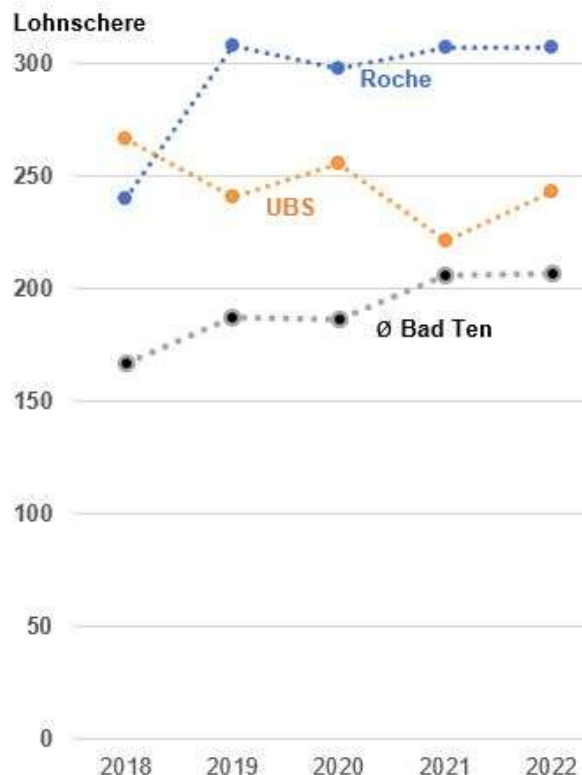
1. Lohnschere öffnet sich bei Top-Abzockern weiter

Die Analyse der Lohnunterschiede in den grössten Schweizer Konzernen zeigt, dass die Lohnschere weit geöffnet bleibt. Im Jahr 2022 war der höchste erhaltene Lohn in den untersuchten Unternehmen durchschnittlich 139mal höher als der tiefste im gleichen Unternehmen ausbezahlte Lohn.²

Bei den «Bad Ten», den zehn Unternehmen mit den grössten Lohnunterschieden (siehe Grafik 1), hat sich die Lohnschere im vergangenen Jahr sogar nach dem Rekordjahr 2021 noch weiter geöffnet, nämlich von durchschnittlich 1:204 auf 1:208. Im Jahr 2018 hatte das Verhältnis noch bei 1:167 gelegen.³

Roche verteidigt ihren unrühmlichen Spitzenplatz bereits zum vierten Mal in Folge. CEO Severin Schwan lässt sich einen Lohn von über 15 Millionen Franken auszahlen, was mehr als 307mal dem tiefsten Lohn im Unternehmen entspricht. Ein:e Angestellte:r von Roche mit dem unternehmensspezifischen Tiefstlohn müsste also knapp 25,5 Jahre lang Vollzeit arbeiten, um gerade einmal den rechnerischen Monatslohn von Severin Schwan zu verdienen. Auf Platz zwei betreffend Lohnschere befindet sich weiterhin die UBS, auf Platz drei neu die ABB.

Die durchschnittliche Lohnschere aller 37 untersuchten Unternehmen ist im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 1:139 gesunken.⁴ Verantwortlich dafür sind einige Personalwechsel im obersten Management der untersuchten Unternehmen. Das neue Management erhält in der Regel einen leicht tieferen «Anfangslohn» als ihre etablierten Vorgänger. Ebenfalls eine Rolle spielt der leichte Rückgang der Unternehmensgewinne gegenüber dem Ausnahmejahr 2021, in dem ausserordentlich hohe Boni ausbezahlt worden waren. Trotzdem liegt die



Grafik 1: Bei den 10 Unternehmen mit den jeweils grössten Lohnunterschieden hat sich die Lohnschere seit 2018 weiter geöffnet. Roche und UBS haben die «Spitzenplätze» der Ungleichheit getauscht.

Lohnschere immer noch über dem Niveau des Jahres 2018, als sie 1:134 betrug.⁵

Tabelle 1 zeigt die Lohnscheren in den 37 untersuchten Konzernen in den Jahren 2021 und 2022. Am stärksten aufgegangen ist die Lohnschere bei der Sika. Diese Zunahme der Lohnungleichheit erklärt sich durch einen kräftigen Anstieg des Höchstlohns von CEO Thomas Hasler. Sein bereits üppiger Lohn stieg um fast 1,5 Millionen Franken oder 54% auf insgesamt 4,19 Millionen.

² Der Begriff «Lohn» fasst in dieser Studie jegliche Form der Vergütung oder Entlohnung zusammen.

³ Durchschnitt der «Bad Ten» für 2018 nicht nach Anzahl Arbeitnehmenden gewichtet.

⁴ Für die diesjährig berücksichtigten Unternehmen betrug die Lohnschere 2021 1:144.

⁵ Unia Lohnscheren-Studie 2019.

	Unternehmen	Branche	Höchstverdienende:r 2022	Lohnschere	
				2022	2021
1	Roche	Chemie/Pharma	Severin Schwan	307	307
2	UBS	Finanzen	Ralph Hammers	243	221
3	ABB	MEM	Björn Rosengren	216	188
4	Nestlé	LGM	Dr. oec. Ulf Schneider	202	207
5	Logitech	Software	Bracken Darell	198	204
6	Novartis	Chemie/Pharma	Vasant Narasimhan	190	195
7	Alcon	Chemie/Pharma	David J. Endicott	187	197
8	Zurich Insurance	Finanzen	Mario Greco	185	181
9	Partners Group	Finanzen	David Layton	180	155
10	Richemont	Uhren	Burkhard Grund (CFO)	168	179
11	Swatch	Uhren	Nick Hayek	165	162
12	Holcim	Bau und Baustoffe	Jan Jenisch	154	153
13	Temenos	Software	Max Chuard	152	174
14	Swiss Re	Finanzen	Christian Mumenthaler	122	140
15	Julius Bär	Finanzen	Philipp Rickenbacher	116	126
16	Straumann	Medizinaltechnik	Guillaume Daniellot	102	81
17	Adecco	Personaldienstleistung	Alain Dehaze	91	100
18	Kühne+ Nagel	Logistik	Stefan Paul	90	127
19	Schindler	MEM	Thomas Oetterli	84	100
20	Swiss Life	Finanzen	Patrick Frost	84	84
21	Lindt&Sprüngli	LGM	Dieter Weisskopf	84	84
22	SGS	diverse	Frankie Ng	82	135
23	Givaudan	Chemie/Pharma	Gilles Andrier	81	92
24	Sika	Bau und Baustoffe	Thomas Hasler	79	51
25	Barry Callebaut	LGM	Peter Boone	77	121
26	Credit Suisse	Finanzen	David Mathers (CFO)	75	79
27	Sonova	Medizinaltechnik	Arnd Kaldowsky	70	66
28	Geberit	MEM	Christian Buhl	66	67
29	Lonza	Chemie/Pharma	Pierre-Alain Ruffieux	65	75
Banque Cantonale					
30	Vaudoise	Finanzen	Pascal Kiener	43	42
31	Bâloise	Finanzen	Gert De Winter	37	38
32	Swisscom	Telekom	Urs Schaeppli	35	38
33	EMS Chemie	Chemie/Pharma	Magdalena Martullo-Blocher	20	23
34	Migros	Detailhandel	Fabrice Zumbrunnen	18	18
35	Post	Postdienste	Roberto Cirillo	18	18
36	SBB	Landverkehr	Vincent Ducrot	17	16
37	Coop	Detailhandel	Philipp Wyss	10	12
Durchschnitt (gewichtet nach Anzahl Arbeitnehmenden)				139	144

Tabelle 1: Lohnschere 2022 und Vergleich zum Vorjahr

2. Entwicklung der Topsaläre: Phantasielöhne an der Konzernspitze

Tabelle 2 (siehe folgende Seite) zeigt die Veränderung der Höchstlöhne zwischen 2021 und 2022. Der höchste Lohn wurde auch 2022 wieder an Roche-CEO Severin Schwab entrichtet. Dieser bezieht mit über 15 Millionen Franken weiterhin deutlich am meisten. Auf Platz zwei und drei folgen UBS-Geschäftsleiter Ralph Hamers und Novartis-Chef Vasant Narasimhan mit Gehältern von 12,64 respektive 10,96 Millionen Franken. Den grössten Lohnsprung gegenüber dem Vorjahr verzeichneten die CEO von Sika (+54%), Straumann (+26%) und ABB (+19%).

Wie bereits im Vorjahr ist mit Magdalena Martullo-Blocher lediglich eine einzige Frau unter den Topverdienenden zu finden. Ihr vergleichsweise «bescheidenes» Gehalt von gut einer Million Franken sollte übrigens nicht zu übermässigen Mitleidsgefühlen verleiten: Die Multimilliardärin und ihre beiden Schwestern heimsen nämlich jedes Jahr um die 100 Millionen Franken alleine an Ems-Chemie-Dividenden ein.

	Unternehmen	Branche	Höchstverdiendene:r 2022	Höchstlohn in Mio.		Veränderung
				2022	2021	
1	Roche	Chemie/Pharma	Severin Schwan	15.1	15.1	0%
2	UBS	Finanzen	Ralph Hammers	12.6	11.5	10%
3	Novartis	Chemie/Pharma	Vasant Narasimhan	11.0	11.2	-2%
4	Logitech	Software	Bracken Darell	10.5	10.5	0%
5	Nestlé	LGM	Dr. oec. Ulf Schneider	10.3	10.6	-3%
6	Alcon	Chemie/Pharma	David J. Endicott	9.9	10.0	-1%
7	ABB	MEM	Björn Rosengren	9.8	8.2	19%
8	Zurich Insurance	Finanzen	Mario Greco	9.4	9.2	2%
9	Holcim	Bau und Baustoffe	Jan Jenisch	9.2	9.0	1%
10	Partners Group	Finanzen	David Layton	9.1	7.9	16%
11	Richemont	Uhren	Burkhard Grund (CFO)	8.5	8.5	0%
12	Temenos	Software	Max Chuard	7.4	8.1	-8%
13	Swatch	Uhren	Nick Hayek	6.7	6.6	2%
14	Swiss Re	Finanzen	Christian Mumenthaler	6.2	7.1	-13%
15	Julius Bär	Finanzen	Philipp Rickenbacher	6.0	6.5	-8%
16	Givaudan	Chemie/Pharma	Gilles Andrier	5.6	6.3	-12%
17	Adecco	Personaldienstleistung	Alain Dehaze	4.6	5.1	-8%
18	Lindt&Sprüngli	LGM	Dieter Weisskopf	4.3	4.3	0%
19	Swiss Life	Finanzen	Patrick Frost	4.3	4.3	0%
20	Straumann	Medizinaltechnik	Guillaume Daniellot	4.2	3.4	26%
21	Sika	Bau und Baustoffe	Thomas Hasler	4.2	2.7	54%
22	SGS	diverse	Frankie Ng	4.1	6.9	-39%
23	Barry Callebaut	LGM	Peter Boone	3.9	6.2	-36%
24	Credit Suisse	Finanzen	David Mathers (CFO)	3.9	4.1	-6%
25	Schindler	MEM	Thomas Oetterli	3.8	4.4	-12%
26	Sonova	Medizinaltechnik	Arnd Kaldowsky	3.7	3.4	6%
27	Kühne+ Nagel	Logistik	Stefan Paul	3.6	5.0	-29%
28	Lonza	Chemie/Pharma	Pierre-Alain Ruffieux	3.5	4.0	-12%
29	Geberit	MEM	Christian Buhl	3.1	3.2	-1%
30	Bâloise	Finanzen	Gert De Winter	2.1	2.2	-2%
	Banque Cantonale					
31	Vaudoise	Finanzen	Pascal Kiener	2.1	2.0	2%
32	Swisscom	Telekom	Urs Schaeppi	1.8	2.0	-8%
			Magdalena Martullo-Blocker			
33	EMS Chemie	Chemie/Pharma		1.0	1.2	-9%
34	SBB	Landverkehr	Vincent Ducrot	1.0	1.0	4%
35	Migros	Detailhandel	Fabrice Zumbrunnen	0.9	0.9	1%
36	Post	Postdienste	Roberto Cirillo	0.8	0.8	0%
37	Coop	Detailhandel	Philipp Wyss	0.6	0.6	-7%

Tabelle 2: Höchsthöhne 2021 und 2022 (in Millionen Franken)

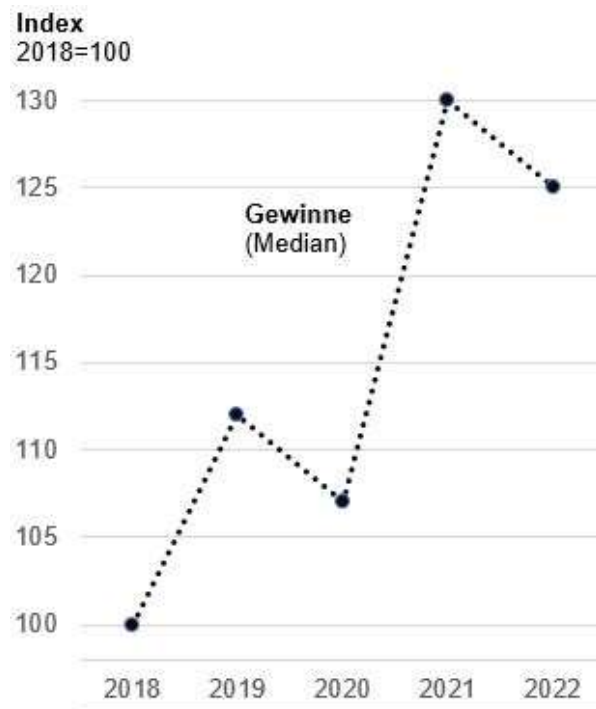
Insgesamt sind die Topsisaläre um ca. 2,3% gesunken. Wie bereits erwähnt sind dafür v.a. Wechsel auf den CEO-Posten (respektive auf der CFO-Position) verantwortlich: Werden nur Konzerne ohne Wechsel auf der Position des Top-Verdieners betrachtet, ist kein Rückgang der Topsisaläre festzustellen.⁶ Andererseits haben verschiedene CEO ihre

Boni nicht zu 100% erreicht, nachdem die Gewinnzahlen im Vergleich zum Ausnahmejahr 2021 im Schnitt etwas tiefer ausgefallen sind. Die festen Lohnbestandteile sind hingegen im Durchschnitt um knapp 2,7% gestiegen, was in etwa der Jahressteuerung von 2022 entspricht (2,8%).

⁶ Alle Konzerne ausser Adecco, Barry Callebaut, Kühne+Nagel, Schindler, Swisscom.

3. Unternehmensgewinne und Kapitalausschüttungen: klarer Trend nach oben

Die Unternehmensgewinne sind im Vergleich zum Spitzenjahr 2021 zwar leicht zurückgegangen, liegen aber immer noch auf einem ausserordentlich hohen Niveau. Der langjährige Gewinntrend zeigt weiterhin klar nach oben (siehe Grafik 2).



Grafik 2: Index der Unternehmensgewinne
(Median, 2018=100)

Deutlich gestiegen sind ein weiteres Mal die Dividendenausschüttungen, nämlich um über 2,5 Milliarden Franken auf insgesamt knapp 44 Milliarden Franken Dividenden.⁷ Zudem profitierte das Aktionariat von Aktienrückkäufen. Im Geschäftsjahr 2022 wendeten die analysierten Konzerne dafür 32

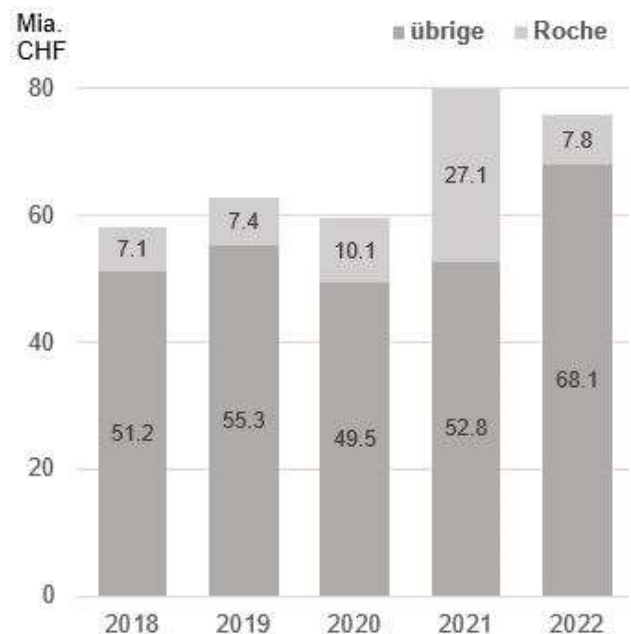
Milliarden Franken auf, 8 Milliarden weniger als im Vorjahr. Klammert man Roche mit ihrem ausserordentlichen Rückkauf von 19 Milliarden im Jahr 2021 aus, nahmen die Aktienrückkäufe 2022 allerdings um über 12,5 Milliarden zu. Dies entspricht einem Anstieg von etwa 63%.

⁷ Basis 34 Betriebe, ohne Coop, Migros und SBB.

Unternehmen	Branche	Dividenden 2022 (Mio. CHF)	Aktienrückkäufe 2022 (Mio. CHF)	Total (Mio. CHF)	Veränderung zum Vorjahr
1 Nestlé	LGM	7'618	10'679	18'297	29%
2 Novartis	Chemie/Pharma	7'165	10'072	17'237	82%
3 Roche	Chemie/Pharma	7'832	0	7'832	-71%
4 UBS	Finanzen	1'592	5'733	7'325	73%
5 ABB	MEM	1'621	3'015	4'636	-7%
6 Zurich Insurance	Finanzen	3'594	735	4'329	19%
7 Holcim	Bau und Baustoffe	1'330	895	2'225	55%
8 Kühne+ Nagel	Logistik	1'186	646	1'832	0%
9 Swiss Re	Finanzen	1'742	6	1'748	1%
10 Richemont	Uhren	1'860	-199	1'661	31%
Total		35'539	31'582	67'122	-2%
Total der 37 untersuchten Unternehmen		43'755	32'174	75'929	-5%

Tabelle 3: Ausschüttungen an das Aktionariat 2022

Insgesamt erhielten die Aktionär:innen der 34 betrachteten börsenkotierten Unternehmen 2022 fast 76 Milliarden Franken (siehe Grafik 3).⁷ Spitzenreiter sind nach wie vor Nestlé, Novartis, Roche und UBS mit Gesamtausschüttungen von zusammen über 50 Milliarden Schweizer Franken. Alle vier Unternehmen befinden sich unter den Bad Ten der Unternehmen mit der höchsten Lohnschere! Diese Unternehmen verhalten sich also besonders schamlos, indem sie ihre Gewinne einseitig per Kapitalausschüttungen und Top-Löhne verteilen, statt endlich die tiefsten Löhne anzuheben.



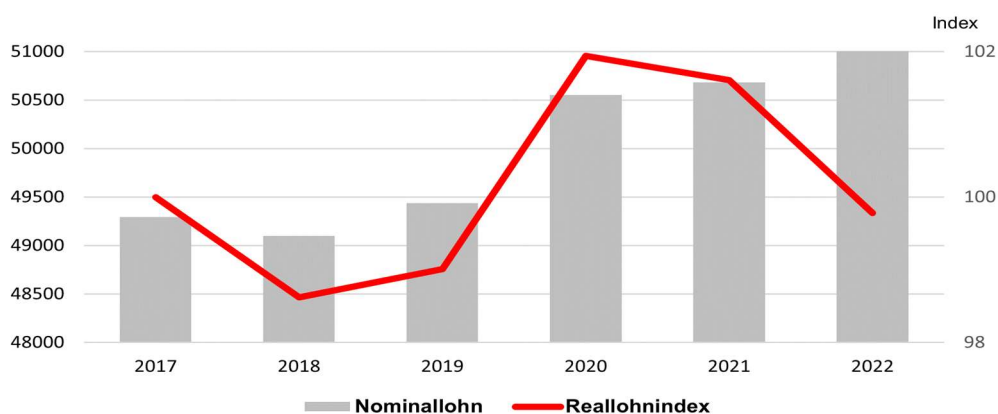
Grafik 3: Total der Kapitalausschüttungen an Aktionäre (in Mia CHF)

Wir halten fest: Trotz Covid-Pandemie, Lieferkettenproblemen, Inflation und Krieg in der Ukraine habe die Konzerngewinne und Kapitalausschüttungen an die Aktionär:innen in den letzten Jahren weiter zugenommen. Die Unternehmen mit einer grossen Lohnschere fallen zudem auch durch besonders hohe Ausschüttungen an das Aktionariat auf. Stattdessen könnten sie problemlos die tiefsten Löhne auf ein anständiges Niveau anheben.

4. Konzerne stolpern über die Tieflohnschwelle

Nicht von den Unternehmensgewinnen profitiert haben hingegen die Angestellten, insbesondere nicht jene mit den tiefsten Löhnen. Die Tiefstlöhne in den untersuchten Konzernen sind in den vergangenen beiden Jahren real gesunken (vgl. Grafik 4). Der Anstieg von nominal nur knapp 1% im

Geschäftsjahr 2022 entspricht in etwa der Steigerung der Arbeitsproduktivität, bleibt aber weit hinter der Teuerung zurück. Vergleichsweise noch am besten verlief dank GAV-Regelungen die Tieflohnentwicklung in den Unternehmen der Uhrenbranche.



Grafik 4: sinkende Reallöhne in 37 Schweizer Grossunternehmen

Der Medianwert der tiefsten Löhne in den untersuchten Konzernen liegt darum weiterhin auf einem beschämend tiefen Niveau, nämlich bei 51'181 Franken im Jahr. Mit anderen Worten: In der Hälfte der untersuchten Unternehmen verdienen die Arbeitnehmenden mit den tiefsten Löhnen monatlich nicht einmal 4000 Franken!⁸ Und in nicht weniger als 30 der 37 Unternehmen liegen die tiefsten Löhne unter der «offiziellen» Tieflohnschwelle von 4102 Franken.⁹

⁸ 51'181 Franken entsprechen einem Monatslohn von 3937 Franken bei 13 Monatslöhnen.

⁹ Der gesamtschweizerische Medianlohn beträgt 79'980 Franken (6'665 Franken monatlich). Verdient eine Person weniger als zwei Drittel des Medianlohns, gilt sie als Tieflohnbezieherin. Die Tieflohnschwelle liegt also bei ungefähr 53'320 Franken jährlich. Bei 12 Monatslöhnen sind das monatlich 4'443 Franken, bei 13 Monatslöhnen 4'102 Franken

5. Reallohnverluste treffen Tieflohnbezüger:innen besonders hart

Wer wenig verdient, leidet besonders unter der Inflation. Ende Monat bleibt bei einer Tieflohnstelle kaum etwas übrig. Häufig ist kein Geld für Freizeitaktivitäten vorhanden, wodurch diese Personen gesellschaftlich ausgegrenzt werden. Auch die Lebenssituation von Tieflohnbezüger:innen in Schweizer Top-Konzernen hat sich seit 2020 verschlechtert, wie folgendes Rechenbeispiel zeigt:

Wer 2020 in einer Vollzeitstelle 50'552 Franken verdiente (= Median der Tieflohnstellen in den untersuchten Betrieben) und in einem Ein-Personen-Haushalt lebte, gehörte gemäss der Haushaltsbudgeterhebung des BfS einkommensmässig ins zweitunterste Quintil der Bevölkerung unter 65 Jahren.¹⁰ 2022 verdiente diese Person 630 Franken mehr, also insgesamt 51'181 Franken. Allerdings stiegen die Verbraucherpreise im Zeitraum von Dezember 2020 bis Dezember 2022 insgesamt um 4.4%.¹¹

Bei wenig Verdienenden fallen überdurchschnittliche Preissteigerungen in einzelnen Kategorien allerdings noch stärker ins Gewicht: Im zweituntersten Quintil dieser Einzelhaushalte machen Konsumausgaben für Waren und Dienstleistungen nämlich bereits zwei Drittel (67,1%) des gesamten Budgets aus. Die grössten Posten sind hier die Ausgaben für Wohnen und Energie (24,7% des Budgets) und Verkehr (8,5% des Budgets). Diese verteuerten sich zwischen Dezember 2020 und 2022 – notabene noch vor den extremen Miet- und Strompreiserhöhungen des Jahres 2023 – überdurchschnittlich nämlich um 6,9% (Wohnen und Energie) respektive 12,9% (Verkehr). Die Rechnung ist nun schnell gemacht: Die Mehrausgaben für Wohnen und Energie frassen 861 Franken weg, diejenigen für Verkehr schlugen mit weiteren 554 Franken zu Buche. Zusammen machen diese beiden Posten mehr als das Doppelte der Nominallohnerhöhung aus.

Noch dramatischer sieht die Rechnung für Tieflohn-Arbeitnehmende in den untersuchten Betrieben aus, wenn sie nur eine 80%-Stelle ausüben. Sie verdienten 2020 im Median 40'441 Franken und 2022 lediglich etwa 500 Franken mehr, nämlich 40'944 Franken. Damit fallen diese Personen statistisch ins unterste Quintil der Haushaltsbudgeterhebung, in dem die Ausgaben für Wohnen und Energie (41,9%) und Verkehr (8,4%) bereits die Hälfte des Budgets ausmachen. Mit anderen Worten: Arbeitnehmende mit diesen Rahmenbedingungen mussten 2022 durchschnittlich 1169 Franken mehr für «Wohnen und Energie» und 438 Franken mehr für «Verkehr» ausgeben als im Jahr 2020. Diese Mehrkosten alleine übertrafen die mickrigen Nominalerhöhung in diesem Zeitraum um mehr als das Dreifache!

¹⁰ BfS Haushaltsbudgeterhebung, 2015–2017, Tab T20.02.01.00.22.

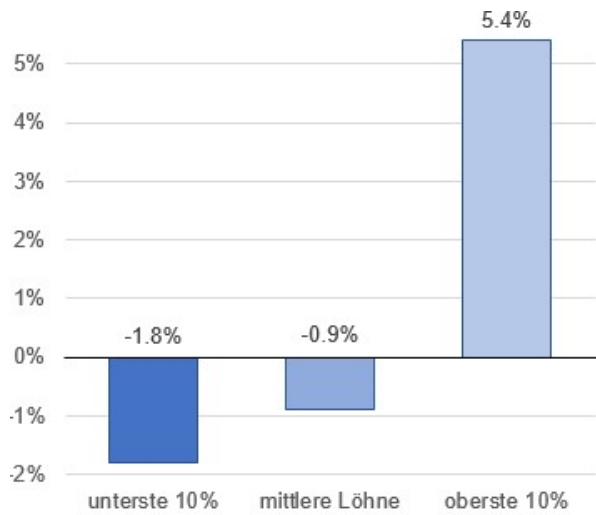
¹¹ BfS, Landesindex der Konsumentenpreise.

6. Auch in der Gesamtwirtschaft: Reallöhne sinken, Lohnschere geht auf

Unsere Studie zeigt für die untersuchten Unternehmen eine weit geöffnete Lohnschere und eine erstaunliche Diskrepanz zwischen der Gewinn- und der Tieflohnentwicklung auf. Während die Unternehmen ausserordentliche Gewinne verzeichnen und das Aktionariat von grosszügigen Kapitalauschüttungen profitiert, sinken die Schweizer Löhne real, sodass sich die Arbeitnehmenden immer weniger leisten können.

Ein Blick auf die Löhne in der Gesamtwirtschaft zeigt ein ähnliches Bild: Die Reallöhne sind 2022 durchschnittlich um 1,9% gesunken, nachdem sie bereits 2021 um 0,8% zurückgegangen waren.¹² Dieser Trend dürfte sich auch im laufenden Jahr und Anfang 2024 fortsetzen, insbesondere wegen dem happigen Kostenschub bei den Krankenkassenprämien und neu auch bei den Mieten. Zu erwarten ist ein weiterer Reallohnverlust – das dritte Jahr in Folge. Dies belastet insbesondere die Haushalte mit tiefen und mittleren Einkommen stark.

Wird weiter die Lohnverteilung berücksichtigt und nicht nur der Durchschnitt, sieht die Lage noch düsterer aus: In den Jahren von 2016 bis 2022 sind nur noch die obersten 10% der Löhne real gestiegen (siehe Grafik 5¹³). Die tiefsten 10% der Löhne sind demgegenüber real um 1,8% gesunken, die Löhne dazwischen um immerhin 0,9%. Es kann darum nicht überraschen, dass auch der Anteil der Tieflohnstellen, der dank der gewerkschaftlichen Mindestlohnkampagnen bis 2014 beinahe auf einen Zehntel der Lohnbezüger gesunken war, wieder zunimmt. Im Jahr 2020 verdienten 10,5% der Beschäftigten weniger als zwei Drittel des Medianlohns.¹⁴ Dieser Anteil dürfte seither weiter gestiegen sein.



Grafik 5: Reallohnentwicklungen zwischen 2016 und 2022 (Quelle: BfS-Lohnstrukturerhebung)

Frauen sind hierbei übermässig stark betroffen. Ein Viertel aller Frauen erhält bei Vollzeitpensum (und 13 Monatslöhnen) weniger als 4500 Franken pro Monat, und zwar auch dann, wenn ein Lehrabschluss vorliegt. Überhaupt garantiert ein Berufsabschluss immer weniger einen guten Lohn. Jede:r vierte Arbeitnehmende mit Lehrabschluss verdient nämlich weniger als 5000 Franken im Monat.¹⁵ Dies befeuert den häufig beklagten Fachkräftemangel weiter.

Es versteht sich von selbst, dass wenig Verdienende den Kaufkraftverlust der letzten Jahre nicht ohne weiteres durch den Rückgriff auf Erspartes kompensieren können, zumal auch die Vermögen in der Schweiz höchst ungleich verteilt sind. Nicht weniger als 1,26 Millionen Steuerpflichtige (23%) verfügten 2019 in der Schweiz über keinerlei Vermögen, weitere 1,7 Millionen. (31%) wiesen lediglich ein Minivermögen (< 50'000 Franken) aus.¹⁶

¹² Schweizerischer Lohnindex, Bundesamt für Statistik.

¹³ Quelle Grafik: Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Verteilungsbericht 2023_2-Auflage (sgb.ch), Daten vom Bundesamt für Statistik (LSE, SAKE, GAV-Lohnstatistik, LIK), Berechnungen SGB.

¹⁴ Das heisst 4'442 Franken oder weniger (bei 12 Monatslöhnen und einem 100% Pensum), Quelle: BFS Lohnstrukturerhebung.

¹⁵ Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Verteilungsbericht 2023.

¹⁶ Quelle: Bundesamt für Statistik, Vermögensstatistik.

Schlussfolgerungen

Die Analyse von 37 Schweizer Grossunternehmen und börsenkotierten Konzernen zeigt auf, wie ungerecht die steigenden Unternehmensgewinne verteilt werden. Die Top-Manager kassieren weiterhin absurd hohe Boni, das Aktionariat profitiert von grosszügigen Dividendenzahlungen und Aktienrückkäufen. 10 Jahre nach dem triumphalen Sieg der sogenannten «Abzocker-Initiative» in der Volksabstimmung, hat sich das Versprechen, die Abzockerei lasse sich mit mehr Aktionärsdemokratie eindämmen, als Illusion erwiesen.

Den Preis dafür zahlen die Arbeitnehmenden. Während ihre Bosse und die Aktionär:innen Gewinne anhäufen, müssen sie Reallohneinbussen hinnehmen. Besonders betroffen sind dabei die Arbeitnehmenden am unteren Rand der Lohnskala. Sie zahlen mit verschlechterten Lebenschancen für die Topgehälter und Kapitalgewinne der anderen.

Arbeitgeber führen gerne ein wirtschaftlich schwieriges Umfeld und knappe Gewinnmargen ins Feld, um unverschämt tiefe Löhne zu rechtfertigen. Die Lohnschere-studie der Unia konzentriert sich aber auf Unternehmen, die mehr als genug Gewinne erzielen, um allen Mitarbeitenden anständige Löhne zu zahlen und die Teuerung auszugleichen. Zu diesem Schluss kommt auch IWF-Chefökonom Pierre-Olivier Gourinchas: «Durch die Inflation haben die Unternehmen sehr hohe Gewinne erzielt. Diese Gewinne ermöglichen es, den gestiegenen Lebenshaltungskosten mit Lohnerhöhungen gerecht zu werden».¹⁷

Das passiert aber nicht. Die Unternehmen verteilen ihre Super-Profite von unten nach oben, ans Top-Management und ans Aktionariat. Sie haben keinerlei Interesse an Lohngerechtigkeit. Daran ändern auch Fachkräftemangel und ein angespannter Arbeitsmarkt nichts. Nur gesetzliche

Mindestlöhne, allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge und kollektive Verhandlungen für generelle Lohnerhöhungen können sicherstellen, dass die Arbeitnehmenden einen faireren Anteil an den Gewinnen erhalten, die sie mit ihrer Arbeit ja erst möglich machen.

¹⁷ IWF-Chefökonom: «Kosten wären immens für Weltwirtschaft», Tages-Anzeiger, 17.4.2023.

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 Mia. 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 37 Unternehmen untersucht, davon 34 börsenkotierte. Dies entspricht ca. einem Sechstel aller 232 börsenkotierten Unternehmen der Schweiz.

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.

Quellen

Die Daten zu Umsatz, Gewinn, Höchstlohn, Dividendenausschüttung, Aktienrückkäufen und Personalaufwand stammen aus den Geschäftsberichten der Unternehmen, anderen öffentlichen Quellen oder direktem Kontakt zu den Unternehmen. Grundsätzlich wurden diese Daten von Ethos gesammelt und zusammengetragen. 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 1836 (Partners Group) 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 dem «Lohnbuch 2023»¹⁸ und für einige Unternehmen aus dem Statistischen Lohnrechner des Bundes «Salarium».¹⁹

¹⁸ Lohnbuch 2023, Herausgeber Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Zürich. Das «Lohnbuch» stellt Mindestlöhne sowie orts- und berufsübliche Löhne in der Schweiz zusammen.

¹⁹ Salarium – Statistischer Lohnrechner, Bundesamt für Statistik.

