

Sachdokumentation:

Signatur: DS 5356

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/5356



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.



Spitzenlöhne steigen weiter, Mindestlöhne in Gefahr

Lohnschere-Studie 2025

Noémie Zurlinden
Lea Eugster

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Unia
Redaktion und Layout: Patricia D'Incau und Lucas Dubuis
Titelbild: Unia

Zu beziehen bei:
Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20
3000 Bern 16

1. Auflage, September 2025

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
1. Geldsegen für Topverdiener, Lohnschere bleibt weit offen	4
2. Aktionäre im Dividendenrausch	7
3. Parlament will Mindestlöhne senken statt Spitzenlöhne deckeln	8
Fazit	9
Anhang	10

Abstract

Die vorliegende Studie untersucht die Lohnungleichheit in den 39 grössten, mehrheitlich börsenkotierten Schweizer Konzernen¹. Sie misst die Lohnschere, also das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn innerhalb eines Unternehmens und untersucht die Kapitalausschüttungen an das Aktionariat. Zudem stellt sie die Ergebnisse in den Kontext aktueller gesamtwirtschaftlicher und politischer Entwicklungen.

Die höchsten Löhne in den untersuchten Unternehmen und somit die höchsten Löhne in der Schweiz stiegen 2024 weiter an. Sieben CEOs verdienten mehr als 10 Millionen Franken. Spitzenreiter war Novartis-Chef Vasant Narasimhan mit 19,2 Millionen Franken. Dicht gefolgt von Flemming Ørnkov, CEO des Pharmakonzerns Galderma, der das Unternehmen 2024 an die Börse führte. Er verdiente 19 Millionen Franken. Den dritthöchsten Lohn kassierte David Layton, CEO der Partners Group, mit 16,9 Millionen Franken.

Die durchschnittliche Lohnschere in den untersuchten Unternehmen lag 2024 bei 1:143. Am grössten war der Unterschied bei Novartis: CEO Narasimhan verdiente 333-mal mehr als der oder die Angestellte mit dem tiefst möglichen Lohn.

Auch die Dividendenausschüttungen an die Aktionäre blieben 2024 auf hohem Niveau: In den untersuchten Unternehmen beliefen sie sich insgesamt auf 46 Milliarden Franken. Zudem profitierten viele Aktionäre von Aktienrückkäufen. Das macht deutlich, dass die Unternehmen mehr als genug Geld hätten, um die Löhne für alle – und ganz besonders die, der am schlechtesten bezahlten

Mitarbeitenden – zu erhöhen und die Lohnschere zu verringern.

Während die Topkader und Aktionäre der grössten Schweizer Unternehmen abkassieren wie bisher, geraten Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen zunehmend unter Druck. Arbeitgeber und bürgerliche Politiker greifen ihre Löhne immer wieder direkt an. Ein aktuelles Beispiel dafür ist das Lohnsenkungsgesetz, das zurzeit im Parlament diskutiert wird. Wird diese Vorlage umgesetzt, könnten gesetzlich festgelegte kantonale Mindestlöhne künftig durch tiefere Löhne in allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) unterboten werden. Der Nationalrat hat dem Vorschlag im Juni bereits zugestimmt – ein alarmierender Schritt! Denn erstmals sollen demokratisch legitimierte Mindestlöhne per Bundesgesetz ausgehebelt werden.

Es ist bezeichnend: Während die Politik weiterhin horrende Spitzenlöhne zulässt, nimmt das Parlament ausgerechnet jene ins Visier, die ohnehin schon am wenigsten verdienen. Der Ständerat muss diesen Fehlentscheid dringend korrigieren.

¹ 4 von 39 untersuchten Unternehmen sind nicht an der Börse: Migros, Coop, SBB, Post.

1. Geldsegen für Topverdiener, Lohnschere bleibt weit offen

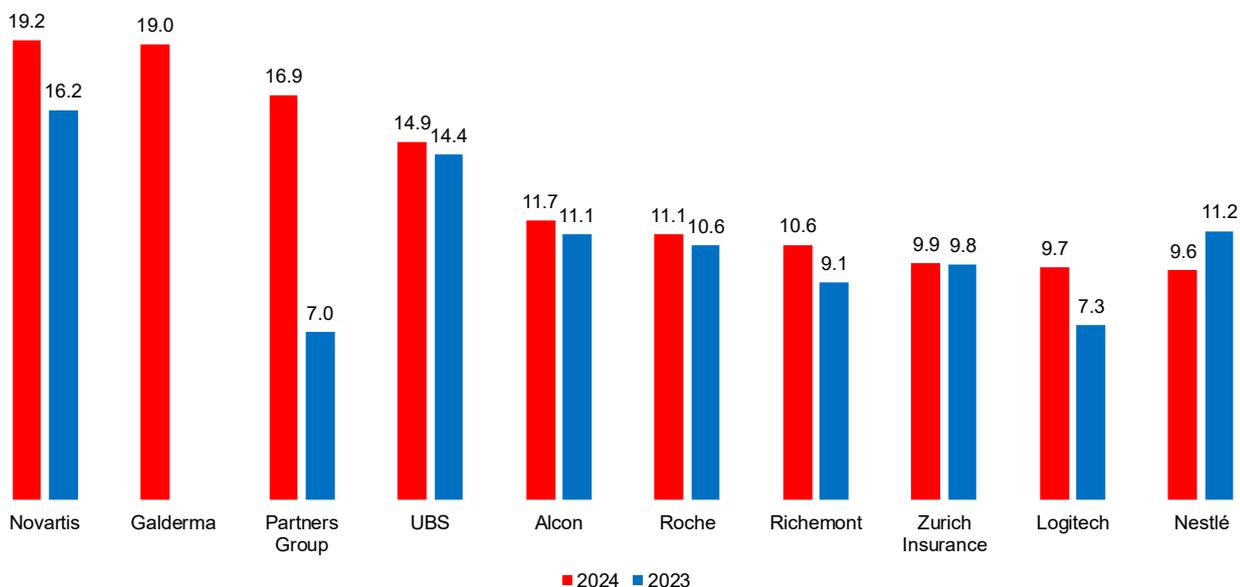
Die «Top Ten» der Spitzenverdiener

Auch 2024 stiegen die Höchstlöhne in den Chefetagen ungebremst weiter. Das zeigt der Vergleich zum Vorjahr (Abbildung 1). Sieben CEOs verdienten einen Jahreslohn von über 10 Millionen Franken. Unangefochten an der Spitze: Novartis-CEO Vasant Narasimhan mit 19,2 Millionen Franken. Damit kassierte er rund 3 Millionen Franken mehr als noch im Vorjahr – und das, obwohl sich sein Lohn bereits von 2022 auf 2023 beinahe verdoppelt hatte. Galderma-CEO Flemming Ørnskov durfte sich nach dem Börsengang seines Pharmakonzerns im März über einen Jahreslohn von 19 Millionen freuen.² Und auch bei der Partners Group ist der Lohnanstieg enorm: CEO David Layton verdiente 2024 mehr als doppelt so viel wie im

Vorjahr, nämlich rund 16,9 Millionen Franken.³ Auf Platz 4 folgt UBS-Chef Sergio Ermotti, dessen Lohn nach der – mit Steuergeldern garantierten – Rettung der Credit Suisse stark kritisiert wird. Mit 14,9 Millionen stand Ermotti auch 2024 weit oben auf der Liste der Spitzenverdienenden.⁴ In die Top Ten schafften es zudem die CEOs von Alcon, Roche und Zurich Insurance. Besonders stark gestiegen sind die Spitzenlöhne ausserdem bei Richemont (+17%) und Logitech (+33%).

Der Trend ist eindeutig: In neun der zehn Unternehmen mit den höchsten Löhnen sind die Spitzenlöhne 2024 weiter gestiegen. Der mittlere Höchstlohn lag bei 13,2 Millionen Franken.⁵

Abbildung 1: Die zehn höchsten Löhne 2024 und 2023 in Millionen Franken



Hinweis: Galderma weist für 2023 keinen Höchstlohn aus, da das Unternehmen erst seit März 2024 an der Börse ist und zuvor nicht verpflichtet war, den höchsten Lohn zu publizieren.

² Der Börsengang bescherte dem Galderma-CEO ein millionenschweres Aktienpaket: <https://www.handelszeitung.ch/bilanz/die-marchenhaften-gagen-der-schweizer-chefs-809408>

³ Ein wesentlicher Grund für den starken Lohnanstieg liegt in hohen Bonuszuteilungen aus dem Management Carry Plan

(MCP), einem internen Vergütungsmodell für Führungskräfte.

⁴ 2023 verdiente Sergio Ermotti für neun Monate 14,4 Millionen. <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/hohe-bankerloehne-ist-der-lohn-von-sergio-ermotti-gerechtfertigt>

⁵ Nur der ehemalige Nestlé-CEO Ulf-Mark Schneider (bis 31.08.2024) verdiente weniger als im Vorjahr.

Noch mehr Geld fürs Management

Auch in den übrigen der 39 untersuchten Unternehmen lief das Jahr für die Teppichetage gut: In 16 Unternehmen sind die höchsten Löhne um 10% oder mehr angestiegen. Die Sandoz Group sticht dabei besonders heraus: 2023 lag der Höchstlohn für den Zeitraum vom Börsengang im Oktober bis Ende Jahr noch bei 900'000 Franken (was einem Jahreslohn von 3,6 Millionen Franken entspricht). 2024 machte der Höchstlohn einen markanten Sprung auf 9 Millionen Franken pro Jahr. Und bei der Bank Julius Bär erhielt Nic Dreckmann, ad-interim-CEO, mit 5,8 Millionen Franken einen drei Mal höheren Lohn als noch 2023 in seiner damaligen Position als COO und Head Intermediaries.⁶ Ebenfalls deutlich angestiegen ist der Höchstlohn bei Lonza – nämlich um ganze 77 Prozent! Das sind 2,8 Millionen mehr als noch im Vorjahr.

Nur gerade in acht Unternehmen gingen die Höchstlöhne um 10% oder mehr zurück. In den meisten Fällen ist dies mit Wechseln an der Spitze der Unternehmen zu erklären: die Nachfolger:innen verdienen teilweise weniger als ihre Vorgänger:innen, zum Beispiel bei Holcim, ABB, Swiss Re, Nestlé und der VAT Group.

Insgesamt stiegen die Höchstlöhne der 39 grössten Schweizer Unternehmen im vergangenen Jahr um durchschnittlich 18 Prozent.

Übrigens: 2024 waren drei der 39 Topverdienenden Frauen – so viele wie noch nie.⁷ Ihr Anteil an der Höchstlohnsumme betrug 7,2%. Die Liste der zehn Topverdienenden besteht jedoch weiterhin ausschliesslich aus Männern.

⁶ Nic Dreckmann fungierte ab Februar 2024 als «CEO ad interim» bei Julius Bär, weshalb ihm ein deutlich höherer Lohn in Aussicht gestellt wurde. <https://www.bilanz.ch/bilanz/uppi-ger-lohn-fur-interim-ceo-von-julius-bar-809043>

⁷ 2023 war Magdalena Martullo-Blocher noch die einzige Frau unter den Topverdienenden.

Lohnschere: Grosse Kluft zwischen den höchsten und niedrigsten Löhnen

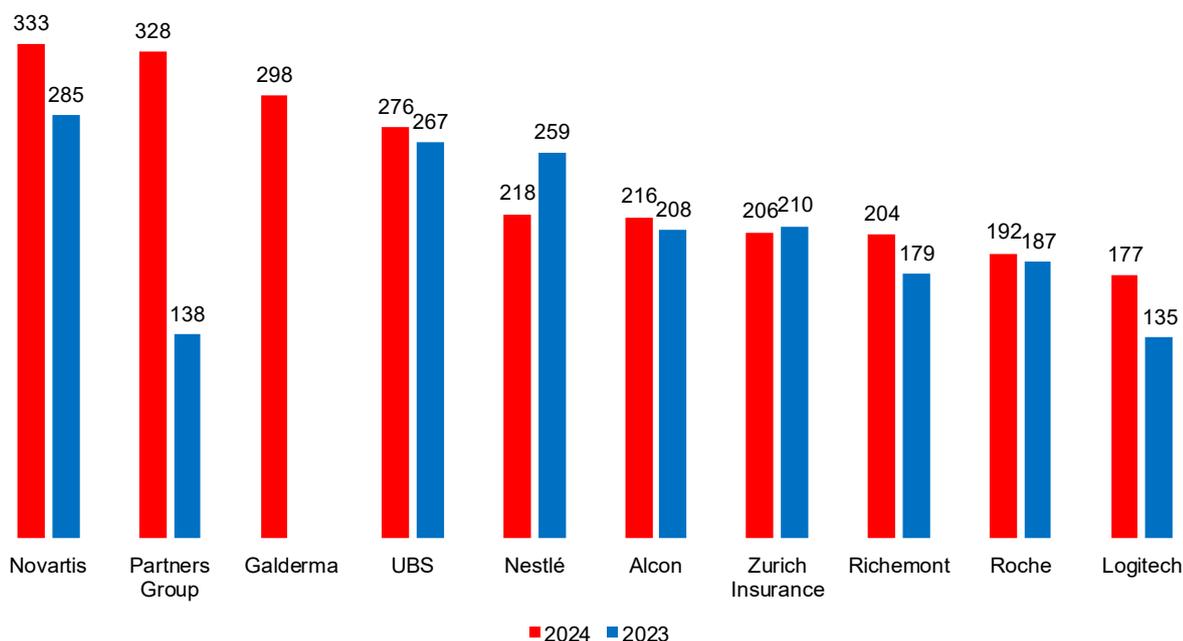
Wie extrem diese Spitzenlöhne sind, zeigt ein Vergleich mit dem mittleren Lohn in der Schweiz. Laut Bundesamt für Statistik lag dieser 2022 bei knapp 81'500 Franken pro Jahr. Bei einem geschätzten Lohnwachstum von 3,5 % zwischen 2022 und 2024 ergibt sich für 2024 ein Medianlohn von rund 84'000 Franken. Eine Person mit diesem Einkommen müsste 228 Jahre arbeiten, um auf das Jahressgehalt des Novartis-CEO zu kommen.

Noch schockierender sind die Zahlen beim direkten Vergleich zwischen den höchsten und tiefsten Löhnen innerhalb eines Unternehmens – der sogenannten Lohnschere (Abbildung 2). An der Spitze stehen auch hier Novartis, die Partners Group, Galderma und die UBS. 2024 verdiente Novartis-Chef Vasant Narasimhan 333-mal mehr als die Mitarbeitende mit dem tiefst möglichen Lohn im Unternehmen. Um gleich viel zu verdienen wie Narasimhan in einem Jahr, müsste diese Person also

333 Jahre arbeiten. Bei der Partners Group lag das Verhältnis bei 1:328, bei Galderma bei 1:298.

Im Durchschnitt lag die Lohnschere in den 39 untersuchten Unternehmen 2024 bei 1:143. Im Vorjahr lag sie bei 1:150. Der leichte Rückgang erklärt sich dadurch, dass einige Unternehmen mit besonders vielen Mitarbeitenden ihre Lohnschere etwas verringert haben – was sich aufgrund der Gewichtung nach Beschäftigten auf den Gesamtdurchschnitt auswirkt.

Abbildung 2: Die zehn grössten Lohnscheren 2024 und 2023



Hinweis: Galderma weist für 2023 keinen Höchstlohn aus, da das Unternehmen erst seit März 2024 an der Börse ist und zuvor nicht verpflichtet war, den höchsten Lohn zu publizieren.

2. Aktionäre im Dividendenrausch

Neben den Top-Kadern profitierten auch die Aktionäre stark vom Erfolg der grössten Schweizer Unternehmen. Auch sie kassierten 2024 – wie jedes Jahr – kräftig ab.

Insgesamt zahlten die grössten Schweizer Unternehmen rund 46 Milliarden Franken Dividenden aus. Besonders hohe Ausschüttungen gab es bei Roche und Nestlé (jeweils rund 8 Milliarden Franken), Novartis (6,7 Milliarden Franken) sowie Zurich Insurance (3,9 Milliarden Franken).

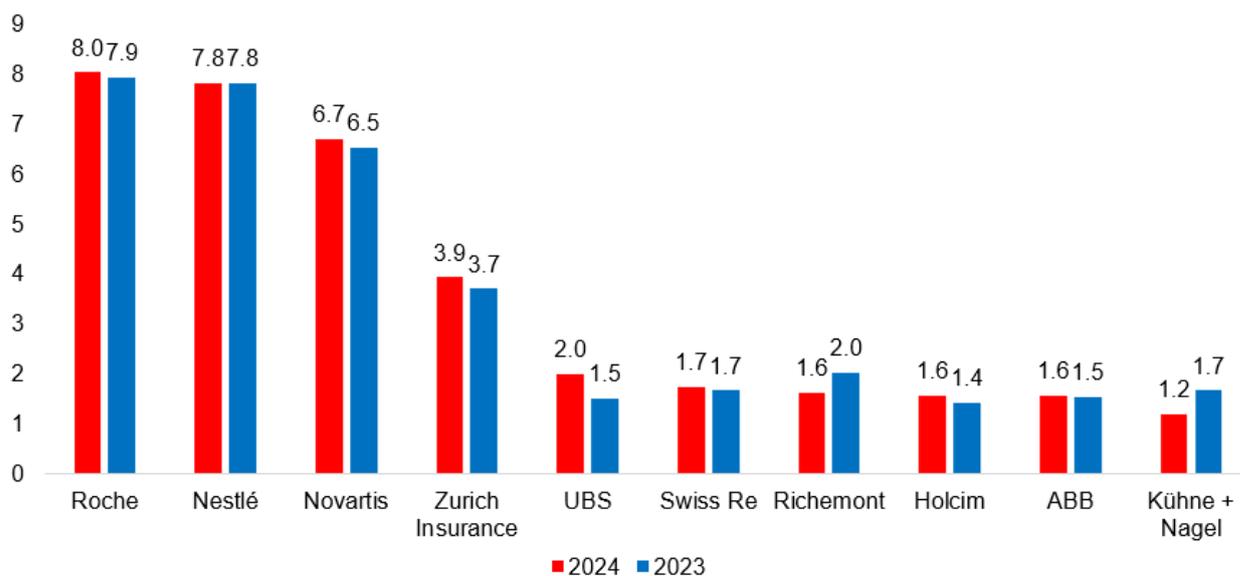
Allein die zehn Unternehmen mit den höchsten Dividendenausschüttungen (Abbildung 3) zahlten zusammen 36 Milliarden Franken aus – das entspricht fast 80% der gesamten Dividendensumme

aller Firmen, die in dieser Studie untersucht wurden.

Zusätzlich zu den Dividenden profitierten viele Aktionäre auch von Aktienrückkäufen. Insgesamt investierten die grössten Schweizer Unternehmen 20,6 Milliarden Franken in Rückkäufe eigener Aktien. Spitzenreiter waren Novartis mit 7,3 Milliarden Franken, Nestlé mit 4,7 Milliarden und die UBS mit 2,6 Milliarden Franken.

Diese Zahlen zeigen deutlich, dass mehr als genug Geld vorhanden wäre, um die Löhne – insbesondere die tiefsten – zu erhöhen und die Lohnschere zu verringern. Stattdessen profitieren weiterhin vor allem die Top-Kader und Aktionäre.

Abbildung 3: Die zehn Unternehmen mit den höchsten Dividendenausschüttungen 2024 und 2023, in Milliarden Franken



3. Parlament will Mindestlöhne senken statt Spitzenlöhne deckeln

Die vorliegende Untersuchung zeigt, wie stark die Lohnschere in den grössten Schweizer Unternehmen auseinanderklafft. Auch die «Abzocker»-Initiative, die 2013 von einer deutlichen Mehrheit der Stimmbevölkerung angenommen wurde, hat die Unternehmen nicht daran gehindert, weiter exorbitante Managerlöhne zu zahlen. Die Politik schaut weg: Selbst nach dem Debakel rund um die Credit Suisse und einer (weiteren) – durch Steuergelder gestützten Bankenrettung – hat es das Parlament versäumt, die Spitzenlöhne zu begrenzen. Im Gegenteil: Statt sich mit den überhöhten Löhnen an der Spitze zu befassen, nimmt die bürgerliche Mehrheit nun die Mindestlöhne ins Visier – und will ausgerechnet die Löhne jener Menschen senken, die schon heute kaum genug zum Leben haben.

Angriff auf gesetzliche Mindestlöhne

Aktuell diskutiert das Parlament über ein nationales Lohnsenkungsgesetz, das die geltenden gesetzlichen Mindestlöhne aushebelt.

Der Entwurf sieht vor, dass die Löhne in allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV mit AVE) Vorrang haben – selbst, wenn sie unter den kantonalen oder kommunalen Mindestlöhnen liegen. Das bedeutet konkret: Lohnkürzungen für Menschen, die ohnehin nur knapp über die Runden kommen.

Trotz breiter Kritik hat der Nationalrat den Entwurf im Juni angenommen. Das ist alarmierend: Erstmals sollen demokratisch legitimierte kantonale Mindestlöhne per Bundesgesetz ausser Kraft gesetzt werden. Das ist ein direkter Angriff auf die Grundprinzipien der Schweizer Demokratie – und würde für Zehntausende Beschäftigte reale Lohn-einbussen bedeuten.

Betroffen wären vor allem Menschen in Tieflohnbranchen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten. Damit ist das Vorhaben nicht nur ein Rückschritt in der Lohnpolitik, sondern auch ein Angriff auf die Gleichstellung.

Jeden Monat 200 Franken weniger

Die Folgen wären drastisch: Im Coiffeurgewerbe liegt der GAV-Mindestlohn für gelernte Mitarbeitende mit drei oder mehr Jahren Berufserfahrung bei 4'280 Franken pro Monat – 250 Franken unter dem gesetzlichen Mindestlohn in Genf. Tritt das Lohnsenkungsgesetz in Kraft, könnte eine Genfer Coiffeuse monatlich rund 250 Franken verlieren. Für Mitarbeitende mit weniger Erfahrung oder ohne Ausbildung wären die Einbussen noch grösser. Im Gastgewerbe verdient eine Mitarbeiterin in einem Saisonbetrieb nach zweijähriger Berufsbildung 4'062 Franken pro Monat – auch hier droht ein Verlust von rund 200 Franken pro Monat.

30 Minuten Arbeit für einen Coiffeurlohn

UBS-CEO Sergio Ermotti verdient rund 7'770 Franken pro Stunde. Er müsste also nur eine halbe Stunde arbeiten, um so viel zu verdienen wie eine Coiffeuse oder Gastro-Angestellte in einem ganzen Monat. Mit dem neuen Gesetz könnten diese Frauen 200 Franken oder mehr verlieren – ein Betrag, für den Ermotti nicht einmal eine Minute arbeiten müsste.

Das zeigt deutlich, auf wessen Seite die Mehrheit im Nationalrat politisiert. Statt Spitzenlöhne zu deckeln, nimmt sie die Mindestlöhne unter Beschuss. Die Reichen werden reicher und die Armen ärmer. Der Ständerat muss diesen Fehlentscheid dringend korrigieren.

Fazit

Die diesjährige Lohnschere-Studie zeigt deutlich: Die Top-Löhne in den grössten Schweizer Unternehmen steigen weiter – und befinden sich teilweise sogar im zweistelligen Millionenbereich. Die Lohnschere bleibt weit geöffnet. Gleichzeitig profitieren Aktionäre von Milliardenausschüttungen. Doch anstatt die Lohnexzesse der Top-Manager zu deckeln, plant die bürgerliche Mehrheit im Parlament geltende Mindestlöhne auszuhebeln und die tiefsten Löhne zu senken.

Diese Entwicklung ist alarmierend und macht deutlich, dass Arbeitgeber und bürgerliche Politiker kein Interesse daran haben, die Beschäftigten am Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen. Dabei wäre dieser Erfolg ohne die tägliche, harte Arbeit der Beschäftigten gar nicht erst möglich. Klar ist: Nur kollektive Lohnverhandlungen, generelle Lohnerhöhungen, ein Ende der individualisierten Lohnpolitik, allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge und gesetzliche Mindestlöhne können sicherstellen, dass alle Beschäftigten faire und existenzsichernde Löhne erhalten.

Anhang

Tabelle A.1: Die höchsten Löhne in den 39 grössten Unternehmen, in Millionen Franken

Unternehmen	Branche	Topverdiener:in 2024	2024	2023	Veränderung %
Novartis	Chemie/Pharma	Vasant Narasimhan	19.2	16.2	18
Galderna	Chemie/Pharma	Flemming Ørnskov	19.0	-	-
Partners Group	Finanzen	David Layton	16.9	7.0	141
UBS	Finanzen	Sergio Ermotti	14.9	14.4	4
Alcon	Chemie/Pharma	David J. Endicott	11.7	11.1	5
Roche	Chemie/Pharma	Thomas Schinecker	11.1	10.6	4
Richemont	Uhren	Nicoas Bos (CEO seit 01.06.24)	10.6	9.1	17
Zurich Insurance	Finanzen	Mario Greco	9.9	9.8	1
Logitech	Software	Hanneke Faber (CEO seit 01.12.23)	9.7	7.3	33
Nestlé	LGM ⁸	Ulf Mark Schneider (CEO bis 31.08.24)	9.6	11.2	-14
Sandoz Group	Chemie/Pharma	Remco Steenberg (CFO seit 01.07.24)	9.0	0.9	903
Givaudan	Chemie/Pharma	Gilles Andrier	6.8	6.0	14
ABB	MEM	Morten Wierod (CEO seit 01.08.24)	6.6	9.7	-32
Lonza	Chemie/Pharma	Wolfgang Wienand (CEO seit 01.07.24)	6.4	3.6	77
SGS	diverse	Géraldine Picaud (CEO seit 01.03.24)	6.2	4.4	43
Julius Bär	Finanzen	Nic Dreckmann (CEO seit 01.02.24)	5.8	2.0	191
Sika	Bau und Baustoffe	Thomas Hasler	5.4	4.5	20
Swiss Re	Finanzen	Andreas Berger (CEO seit 01.07.24)	5.2	7.6	-32
Swatch	Uhren	Nick Hayek	5.0	6.7	-25
Lindt & Sprüngli	LGM	Adalbert Lechner	4.7	4.2	13
Straumann	Medizinaltechnik	Guillaume Daniellot	4.7	4.0	18
Holcim	Bau und Baustoffe	Miljan Gutovic (CEO seit 01.05.24)	4.2	9.5	-56
Sonova	Medizinaltechnik	Arnd Kaldowski	3.9	3.8	3
Kühne + Nagel	Logistik	Stefan Paul	3.6	3.3	10
Geberit	MEM	Christian Buhl	3.4	3.1	11
Swiss Life	Finanzen	Matthias Aellig	3.2	4.0	-20
Helvetia	Finanzen	Fabian Rupprecht	2.9	2.4	19
Schindler	MEM	Paolo Compagna (COO)	2.7	4.3	-36
Swisscom	Telekom	Christoph Aeschlimann	2.0	1.9	6
Banque Cantonale Vaudoise	Finanzen	Pascal Kiener	1.9	2.0	-2
Bâloise	Finanzen	Michael Müller	1.9	1.7	13
Swiss Prime Site	Immobilien	René Zahnd	1.6	1.6	-1
BKW	Energie	Robert Itschner	1.6	1.7	-4
VAT Group	MEM	Urs Gantner (CEO seit 01.01.24)	1.4	1.6	-12
EMS-Chemie	Chemie/Pharma	Magdalena Martullo-Blocher	1.3	1.2	4
Post	Postdienste	Robert Cirillo	1.0	1.0	0
SBB	Landverkehr	Vincent Ducrot	1.0	1.0	1
Migros	Detailhandel	Mario Irminger	0.9	0.9	2
Coop	Detailhandel	Philipp Wyss	0.6	0.6	5

⁸ Hinweis: LGM steht für Lebens- und Genussmittelindustrie, MEM für Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie.

Tabelle A.2: Lohnschere in den 39 grössten Unternehmen

Unternehmen	Branche	Lohnschere 2024	Lohnschere 2023	Veränderung in %
Novartis	Chemie/Pharma	333	285	17
Partners Group	Finanzen	328	138	138
Galderma	Chemie/Pharma	298	-	-
UBS	Finanzen	276	267	4
Nestlé	LGM	218	259	-16
Alcon	Chemie/Pharma	216	208	4
Zurich Insurance	Finanzen	206	210	-2
Richemont	Uhren	204	179	14
Roche	Chemie/Pharma	192	187	3
Logitech	Software	177	135	31
Sandoz Group	Chemie/Pharma	157	16	891
ABB	MEM	137	201	-32
SGS	diverse	124	88	41
Givaudan	Chemie/Pharma	121	107	13
Swatch	Uhren	120	164	-27
Sika	Bau und Baustoffe	117	102	14
Lonza	Chemie/Pharma	114	65	75
Swiss Re	Finanzen	108	162	-33
Julius Bär	Finanzen	108	37	191
Lindt & Sprüngli	LGM	107	97	11
Straumann	Medizinaltechnik	105	96	10
Kühne + Nagel	Logistik	84	77	10
Sonova	Medizinaltechnik	79	78	1
Holcim	Bau und Baustoffe	71	161	-56
Swiss Life	Finanzen	67	87	-22
Geberit	MEM	67	61	10
Helvetia	Finanzen	66	57	16
Schindler	MEM	56	85	-34
Bâloise	Finanzen	39	35	10
Banque Cantonale Vaudoise	Finanzen	37	38	-3
Swisscom	Telekom	36	36	1
BKW	Energie	32	34	-6
Swiss Prime Site	Immobilien	30	31	-2
VAT Group	MEM	30	34	-13
EMS-Chemie	Chemie/Pharma	23	23	3
SBB	Landverkehr	22	11	91
Post	Postdienste	21	21	-1
Migros	Detailhandel	16	16	2
Coop	Detailhandel	12	11	5

Hinweise zur Methodik

Seit 2005 publiziert die Gewerkschaft Unia jährlich eine Lohnschere-Studie. In die Studie aufgenommen werden die grössten Schweizer Unternehmen, d.h. Unternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz, die einen Börsenwert (Marktkapitalisierung) von über 7 Mia. Franken aufweisen oder mehr als 11'000 Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigten.

Seit 2012 wird der höchste Lohn in einem Unternehmen mit dem tiefsten Lohn im selben Unternehmen in der Schweiz verglichen. Bis 2011 wurde der durchschnittliche Lohn der Konzernleitungsmitglieder als Vergleichsgrösse verwendet. Die Anzahl Mitarbeitende variiert stark zwischen den Unternehmen. Deshalb wird ein gewichteter Durchschnitt der Lohnscheren berechnet, wobei die jeweiligen Unternehmens-Lohnscheren mit der Anzahl der weltweit beschäftigten Mitarbeitenden gewichtet werden.

Aufgrund der Aufnahmekriterien (vor allem der Marktkapitalisierung) kann sich die Zusammensetzung der Unternehmen von Jahr zu Jahr verändern. Deshalb kann die in einer Studie berechnete Lohnschere für das Vorjahr von der Lohnschere der letztjährigen Studie abweichen (die in dieser Studie berechnete Lohnschere für das Jahr 2023 kann also von der in der letztjährigen Studie berechneten Lohnschere für 2023 abweichen). Dadurch sind auch Aussagen über die langjährige Entwicklung der Lohnschere schwierig.

Quellen

Die Daten zu Gewinn, Höchstlohn, Dividendenausüttungen und Aktienrückkäufen stammen aus den Geschäftsberichten der Unternehmen.

Die Daten zu den tiefsten Löhnen in den Unternehmen in der Schweiz stammen aus Gesamtarbeitsverträgen (GAV), sofern solche bestehen sowie aus dem Statistischen Lohnrechner des Bundes «Salarium». ⁹ Da «Salarium» auf der Lohnstrukturerhebung (LSE) basiert, die nur alle zwei Jahre erhoben wird (zuletzt 2022), werden die Löhne für spätere Jahre mittels Schweizerischem Lohnindex (SLI) nach Branchen angepasst. ¹⁰

⁹ <https://www.salarium.bfs.admin.ch/disclaimer>

¹⁰ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnindex.html>

