

Sachdokumentation:

Signatur: DS 5357

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/5357



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.



Abzocker und Aktionäre profitieren- Arbeitnehmende verlieren

Lohnschere-Studie 2024

**Noémie Zurlinden
Maxime Barbey**

UNIA

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Unia

Redaktion und Layout: Natalie Imboden und Lucas Dubuis

Titelbild: Unia

Zu beziehen bei:

Gewerkschaft Unia

Weltpoststrasse 20

3000 Bern 16

1. Auflage, August 2024

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
1. Die Höchstlöhne steigen ungebremst weiter – die Lohnschere öffnet sich	4
2. Unternehmensgewinne fliessen an die Aktionäre	6
3. Ungleichheit steigt – Anstieg der Lebenskosten trifft Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen stärker	8
Fazit	10
Anhang	11

Abstract

Die vorliegende Studie untersucht die Lohnungleichheit in den 36 grössten, mehrheitlich börsenkotierten Schweizer Konzernen. 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 gesamtwirtschaftlicher Entwicklungen.

Die höchsten Löhne in den untersuchten Unternehmen, und somit die höchsten Löhne in der Schweiz, stiegen 2023 weiter an. Fünf CEO verdienten mehr als 10 Millionen Franken. Den höchsten Lohn verdiente Novartis-Chef Vasant Narasimhan mit 16,2 Millionen Franken. Sergio Ermotti, CEO der UBS, verdiente für bloss neun Monate Arbeit 14,4 Millionen Franken.

In den untersuchten Unternehmen beträgt die Lohnschere für das Jahr 2023 im Durchschnitt 1:143. Im Vorjahr betrug sie in denselben Unternehmen bloss 1:139. Die höchste Lohnschere findet sich mit 1:267 bei der UBS.

Die Dividendenausschüttungen an die Aktionäre stiegen weiter an und betrugen 2023 45 Milliarden Franken. Zudem profitierten die Aktionäre vieler Unternehmen von Aktienrückkäufen. Dies zeigt, dass die Unternehmen mehr als genug Geld haben, um die Löhne für alle, insbesondere die tiefsten Löhne, anzuheben und dadurch die Lohnschere zu verringern.

Während die Topkader und die Aktionäre der grössten Schweizer Unternehmen profitierten, mussten die Menschen in der Schweiz mit tiefen und mittleren Löhnen zuschauen, wie ihr Einkommen aufgrund der gestiegenen Lebenskosten immer mehr an Wert verliert. Die Ungleichheit in der Schweiz ist weiter gestiegen.

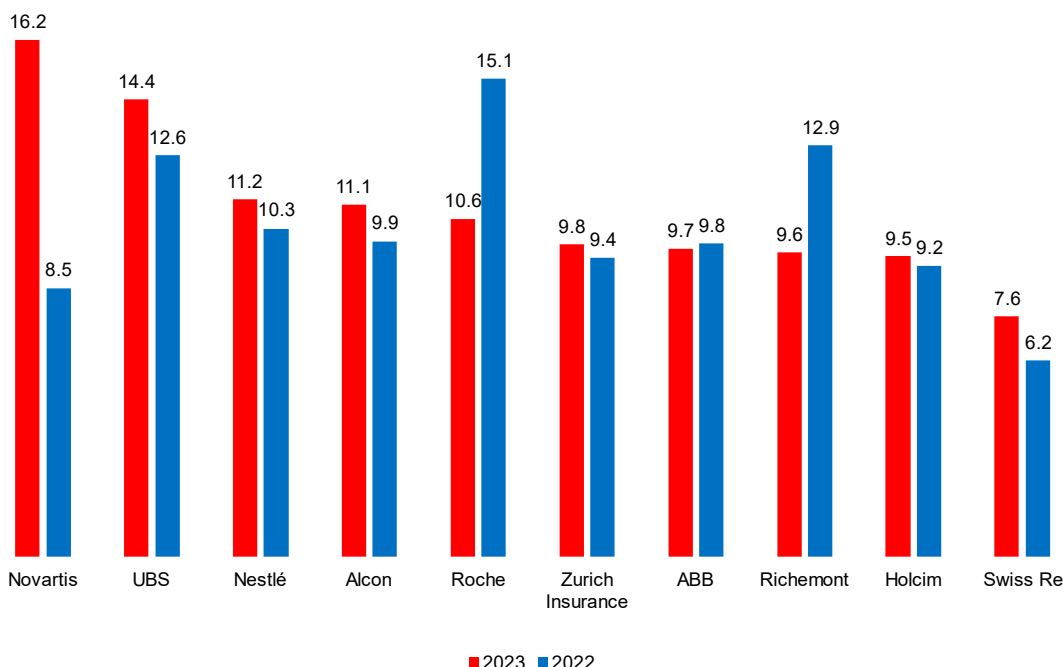
1. Die Höchstlöhne steigen ungebremst weiter – die Lohnschere öffnet sich

Auch 2023 stiegen die höchsten Löhne ungebremst. Abbildung 1 zeigt die zehn höchsten Löhne 2023 und vergleicht sie mit den Löhnen in denselben Unternehmen im Jahr 2022. Fünf CEO verdienen mehr als 10 Millionen Franken allein im Jahr 2023.¹

Spitzenreiter ist Novartis-CEO Vasant Narasimhan mit 16,2 Millionen Franken. Im Vergleich zu 2022 verdoppelte sich sein Lohn beinahe. UBS-Chef Sergio Ermotti kommt an zweiter Stelle: für neun Monate Arbeit erhielt er 14,4 Millionen Franken.

Dies entspricht einem Jahreslohn von sagenhaften 19,2 Millionen Franken – 50 Prozent höher als der Jahreslohn des vorherigen CEO Ralph Hamers im Jahr 2022. Pro Arbeitstag erhielt Ermotti also 84 000 Franken. Das ist mehr als ein mittlerer Jahreslohn in der Schweiz, welcher bei 81 500 Franken liegt.² Und es ist 1,5 Mal mehr als der tiefst mögliche Lohn bei der UBS.³ Auch der drittplatzierte Ulf Mark Schneider, CEO von Nestlé, steigerte seinen Lohn von 10,3 auf 11,2 Millionen Franken.

Abbildung 1: Die zehn höchsten Löhne 2023 und 2022 in Millionen Franken



¹ Die höchsten Löhne in allen untersuchten Unternehmen 2023 und 2022 sind in Tabelle A.1 im Anhang aufgelistet.

² Es handelt sich hier um den Medianlohn: 50 Prozent verdienen mehr, 50 Prozent weniger. Quelle: Lohnstrukturerhebung, Bundesamt für Statistik. Zahl für 2022.

³ Der tiefst mögliche Lohn ist der Mindestlohn für Ungelernte gemäss der neuen Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) per 1.1.2023.

In sieben der zehn Unternehmen stiegen die Höchstlöhne weiter.⁴ Die höchsten Löhne sanken vor allem bei Roche und Richemont. Der neue Roche-CEO Thomas Schinecker (ab 14.3.2024) verdiente weniger als sein Vorgänger 2022. Burkhard Grund, CFO von Richemont, verdiente 2023 weniger als in seinem persönlichen «Rekordjahr» 2022, wo er 12,9 Millionen Franken verdiente. Gegenüber 2021 erhöhte Grund jedoch auch 2023 sein Gehalt, nämlich von 8,5 auf 9,6 Millionen Franken.⁵

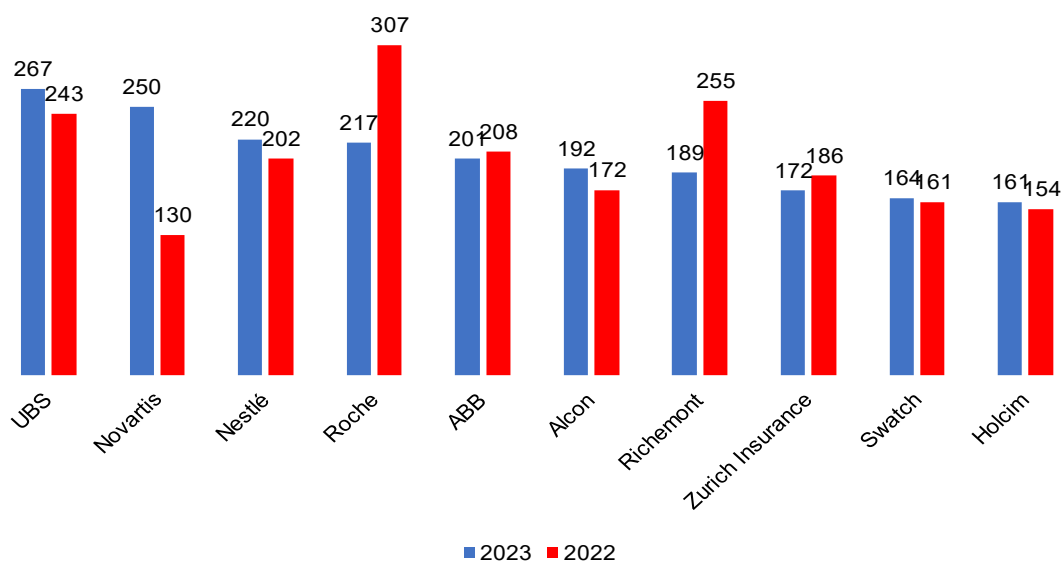
Im Median stiegen die höchsten zehn Löhne um 3,5 Prozent. Teuerungsausgleich und Realloohnerhöhungen sind also möglich, aber nur für die Bestverdienenden, welche im Gegensatz zu den Menschen mit tiefen und mittleren Löhnen nicht darauf angewiesen sind.⁶

Während die höchsten Löhne stiegen, bewegten sich die tiefsten Löhne kaum. Dadurch öffnete sich die Lohnschere in den grössten Unternehmen. Abbildung 2 zeigt die zehn Unternehmen mit der höchsten Lohnschere 2023, also dem grössten

Unterschied zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn. Spitzenreiter ist die UBS, gefolgt von Novartis und Nestlé. Ermotti verdiente 267-mal mehr als der/die Mitarbeitende mit dem tiefst möglichen Lohn. Bei Novartis waren es 250-mal mehr und bei Nestlé 220. Bei Novartis verdoppelte sich die Lohnschere aufgrund des starken Anstiegs des CEO-Lohns beinahe.

Insgesamt öffnete sich die Lohnschere von 1:139 im Jahr 2022 auf 1:143. Die Ungleichheit in den grössten Schweizer Konzernen nahm also weiter zu.⁷

Abbildung 2: Die zehn höchsten Lohnscheren 2023 und 2022



⁴ Der neue Roche-CEO Thomas Schinecker (ab 14.3.2024) verdiente weniger als sein Vorgänger 2022.

⁵ Richemont beendet sein Geschäftsjahr jeweils am 31. März. Für 2023 wird der Lohn für das Geschäftsjahr 2023/24 genommen.

⁶ Die Teuerung betrug 2023 2,1%.

⁷ Die Lohnscheren in den untersuchten Unternehmen 2023 und 2022 sind in Tabelle A.2 im Anhang aufgelistet.

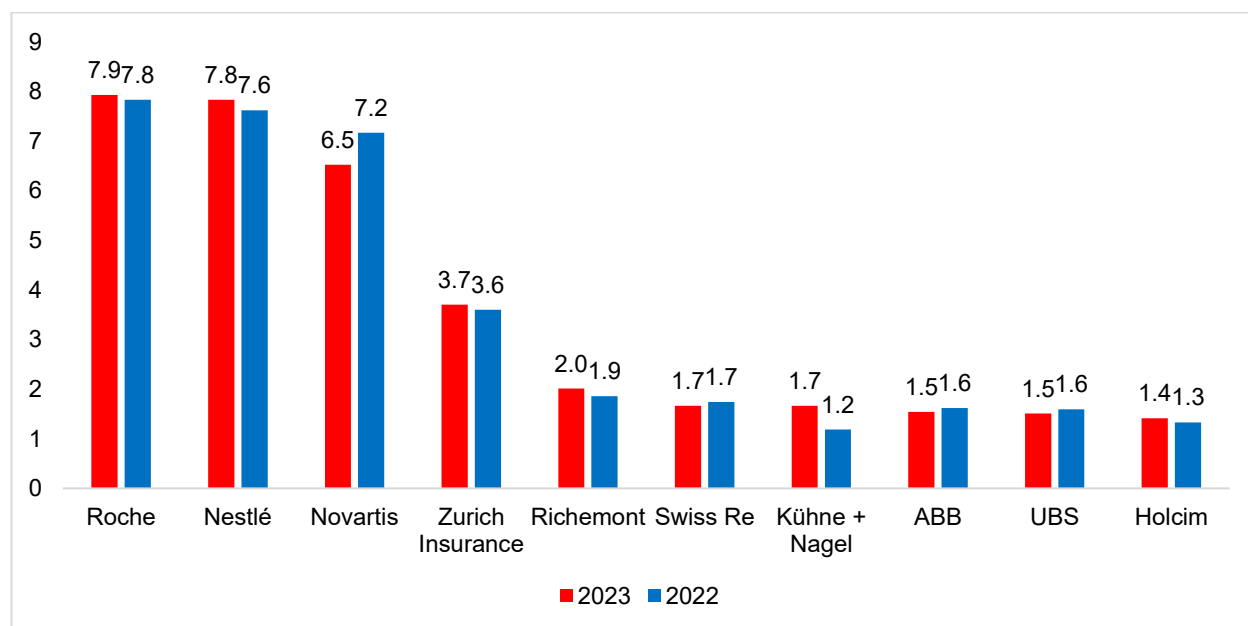
2. Unternehmensgewinne fließen an die Aktionäre

Den grössten Schweizer Unternehmen geht es gut. Sogar sehr gut. Sie konnten wieder sehr hohe Gewinne verbuchen. Gegenüber 2022 nahmen die Gewinne durchschnittlich sogar um 45 Prozent zu. Vom Erfolg der Unternehmen profitieren die Top-Kader, wie wir im Kapitel 1 gesehen haben. Währenddessen haben die Arbeitenden mit den tiefsten Löhnen kaum bis gar nichts von dem von ihnen erarbeiteten Erfolg. Stattdessen verdienen sich neben den Top-Kadern auch die Aktionäre eine goldige Nase. Wie jedes Jahr fließen wieder gewaltige Beträge an das Aktionariat.

Insgesamt schütteten die grössten Schweizer Unternehmen 2023 45 Milliarden Franken Dividenden aus. 2022 waren es in denselben Unternehmen noch 44,3 Milliarden Franken. Wie bis anhin

profitieren vor allem die Aktionäre von Roche, Nestlé, Novartis und Zürich Insurance. Dies zeigt Abbildung 3, welche die zehn Unternehmen mit den höchsten Dividendenausschüttungen 2023 abbildet und diese mit 2022 vergleicht. Bei Roche und Nestlé profitieren die Aktionäre von Dividendenausschüttungen in der Höhe von fast 8 Milliarden Franken, bei Novartis von 6,5 Milliarden und bei Zurich Insurance von 3,7 Milliarden Franken. Total wendeten die zehn Unternehmen mit den höchsten Dividendenausschüttungen 35,8 Milliarden Franken auf – das entspricht 80 Prozent der gesamten Dividendenausschüttungen der in dieser Studie betrachteten Unternehmen.

Abbildung 3: Die zehn Unternehmen mit den höchsten Dividendenausschüttungen 2023 und 2022, in Milliarden Franken



Neben den Dividendenausschüttungen profitierten die Aktionäre vieler Unternehmen auch von Aktienrückkäufen. Total wendeten die grössten Schweizer Unternehmen 25,2 Milliarden Franken für Aktienrückkäufe auf. Spitzenreiter sind Novartis mit 7,8 Milliarden, Nestle mit 5,2 Milliarden und die UBS mit 2,5 Milliarden Franken.

Diese Zahlen zeigen, dass mehr als genug Geld in den grössten Schweizer Unternehmen vorhanden ist, um auch die tiefsten Löhne anzuheben. Stattdessen bereichern sich die Topkader und die

Aktionäre weiter. Auch gerade, oder vor allem, in Unternehmen, welche in den letzten Jahren Massenentlassungen ankündigten, wie Novartis und kürzlich auch Roche.⁸ Ein besonders unrühmliches Beispiel ist hier auch die UBS: nach der Übernahme der Credit Suisse 2023 verlieren mehrere Tausend Menschen in der Schweiz und Zehntausende weltweit ihre Stelle.⁹ Währenddessen verdient sich Ermotti eine goldene Nase und die Aktionäre können weiterhin von Ausschüttungen in Milliardenhöhe profitieren.

⁸ Siehe zum Beispiel <https://www.blick.ch/wirtschaft/pharmakahlschlag-novartis-streicht-stellen-440-stellen-in-der-schweiz-240-in-usa-id19620756.html>, <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/stellenabbau-bei-novartis-entlassungen-eine-bittere-pille-fuer-die-novartis-angestellten> und <https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/roche-streicht-uber-300-stellen-682178>

⁹ Siehe zum Beispiel <https://www.blick.ch/wirtschaft/80-prozent-des-cs-personals-weg-ubs-plant-fuenf-entlassungswellen-ab-sommer-id19661154.html> und <https://www.fuw.ch/ubs-soll-ab-juni-entlassungen-in-fuenf-wellen-planen-805446431766>

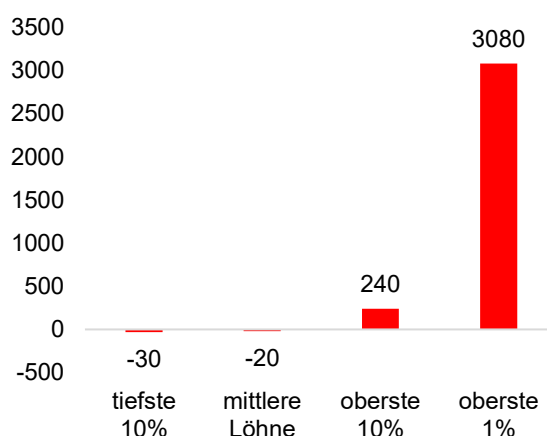
3. Ungleichheit steigt – Anstieg der Lebenskosten trifft Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen stärker

Wir haben gesehen, dass sich die Lohnschere in den grössten Schweizer Unternehmen weiter öffnet: Die Ungleichheit steigt. Die Tatsache, dass die höchsten Löhne und die Dividendenausschüttungen weiter zunehmen, zeigt, dass die Unternehmen genug Geld haben, um die Löhne für alle, auch gerade die tiefsten Löhne, signifikant anzuheben. Die Entwicklung der höchsten Löhne und der Dividendenausschüttungen in den grössten Schweizer Unternehmen illustriert aber auch eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung: Die Ungleichheit in der Schweiz nimmt zu. Dies wollen wir in diesem Kapitel aufzeigen.

Die höchsten Löhne sind 2023 weiter gestiegen. Währenddessen sind die mittleren realen (sprich teuerungsbereinigten) Löhne 2023 zum dritten Mal in Folge gesunken: Die Arbeitenden können sich mit ihrem Geld immer weniger leisten.¹⁰ Dieser Vergleich zeigt eindrücklich, dass die Ungleichheit 2023 in der Schweiz zunahm.

Die Ungleichheit steigt jedoch schon länger. Dies zeigt der Verteilungsbericht des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes 2024. Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Reallöhne für die tiefsten 10 Prozent der Löhne, für die mittleren Löhne, und für die obersten 10 und 1 Prozent zwischen 2016 und 2022. Während die tiefsten und mittleren Löhne real gesunken sind, stiegen die obersten 10 und 1 Prozent der Löhne real stark an. Die bestbezahlten Personen haben pro Monat 3000 Franken mehr Geld zur Verfügung. Während die höchsten Löhne immer weiter steigen, droht allen anderen ein verlorenes Jahrzehnt.¹¹

Abbildung 4: Entwicklung der Reallöhne zwischen 2016 und 2022, in Franken



Quelle: Berechnungen SGB, basierend auf Daten der Lohnstrukturerhebung (Bundesamt für Statistik)

Neben der Tatsache, dass die höchsten Löhne immer weiter steigen, ist ein Treiber der steigenden Ungleichheit der Anstieg der Lebenskosten in den letzten Jahren: die Preise und Krankenkassenprämien stiegen in den letzten Jahren stark an, während die tiefen und mittleren Löhne hinterherhinkten. 2023 waren die Preise durchschnittlich 5,7 Prozent höher als 2020. Die Preise für Wohnen und Energie (inklusive Miete) stiegen um 9,3 Prozent, die Preise für Verkehr um 12,8 Prozent und die Preise für Nahrungsmittel um 4,8 Prozent.¹² Diese Entwicklung ist noch dramatischer, wenn man sich vor Augen hält, dass der Anstieg der Lebenskosten vor allem Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen betrifft. Ein Beispiel: Die

¹⁰ Quelle: Schweizerischer Lohnindex, Bundesamt für Statistik

¹¹ Quelle: Verteilungsbericht SGB 2024

¹² Quelle: Landesindex der Konsumentenpreise, Bundesamt für Statistik

20 Prozent Haushalte mit den tiefsten Einkommen (das sogenannte unterste Quintil) wenden einen Drittel ihres Einkommens für den Budgetposten Wohnen und Energie auf. Für die 20 Prozent der Haushalte mit den höchsten Einkommen (das oberste Quintil) sind es gerade mal ein Zehntel.¹³ Wenn also die Preise für Wohnen und Energie steigen, müssen Haushalte mit tiefem Einkommen einen noch grösseren Teil ihres ohnehin schon geringen Einkommens für diesen Posten aufwenden. Ihr verfügbares Einkommen verringert sich weiter und es bleibt kaum etwas für weitere Ausgaben, wie Freizeitaktivitäten, übrig. Vielverdienende sind kaum von diesen Preisanstiegen betroffen, weil sie sowieso schon einen weniger grossen Teil ihres Budgets dafür aufwenden müssen und insgesamt viel mehr Geld zur Verfügung haben.

Zu all dem kommen noch die Krankenkassenprämien hinzu, welche allein 2023 durchschnittlich um 6,6 und 2024 8,7 Prozent zunahmen.¹⁴ Dies ist besonders problematisch, weil die Prämien de facto

eine Kopfsteuer sind: alle müssen sie bezahlen und sie sind für alle gleich hoch, unabhängig vom Einkommen. Für eine Person mit einem Tieflohn ist die Krankenkassenprämie also gleich hoch wie für den UBS-CEO Ermotti. Schauen wir uns nochmals den Vergleich des untersten mit dem obersten Einkommensquintil an: die Haushalte im untersten Quintil müssen 15 Prozent des Budgets für die Krankenkassenprämien ausgeben. Für die Haushalte im obersten Quintil sind es bloss 4 Prozent.¹⁵ Und für Sergio Ermotti sind es noch viel weniger. Der starke Anstieg der Prämien ist also für Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen höchst problematisch, während Topverdienende kaum etwas davon spüren.

¹³ Quelle: Haushaltsbudgeterhebung, Bundesamt für Statistik

¹⁴ Quelle: Bundesamt für Gesundheit

¹⁵ Quelle: Haushaltsbudgeterhebung, Bundesamt für Statistik

Fazit

Die vorliegende Studie zeigt auf, dass die Ungleichheit in den grössten Schweizer Unternehmen zugenommen hat: Die Toplöhne steigen weiter, die Lohnschere öffnet sich, und die Aktionäre profitieren von Milliardenausschüttungen. Obwohl also mehr als genug Geld in den Unternehmen vorhanden ist, bewegen sich die tiefsten Löhne in den besagten Unternehmen kaum. Dies ist auch Ausdruck einer längerfristigen gesamtgesellschaftlichen Entwicklung, wie wir in dieser Studie aufzeigen: Die Ungleichheit in der Schweiz hat weiter zugenommen. Weil die Lebenskosten steigen und nicht durch ausreichende Lohnerhöhungen aufgefangen werden, sinken die Reallöhne für Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen. Während die Topverdiener und die Aktionäre also immer mehr Geld zur Verfügung haben, erhalten die Arbeitnehmenden kaum Lohnerhöhungen und müssen zuschauen, wie ihr hart erarbeitetes Einkommen aufgrund der stark gestiegenen Lebenskosten weiter an Wert verliert.

Dies zeigt, dass die Arbeitgeber kein Interesse daran haben, die Arbeitenden am von ihnen erarbeiteten Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen. Es ist klar: Nur kollektive Lohnverhandlungen, generelle Lohnerhöhungen, ein Ende der individualisierten Lohnpolitik, allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge und gesetzliche Mindestlöhne können sicherstellen, dass die Arbeitenden anständige Löhne erhalten. Nur so können auch Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen den Anstieg der Lebenskosten verkraften. Sonst bleibt dies ein Privileg der Topverdienenden.

Anhang

Tabelle A.1: Die höchsten Löhne in den 36 grössten Unternehmen, in Millionen Franken

Unternehmen	Branche	Topverdienende:r 2023	Höchstlohn in Mio. CHF		Veränderung %
			2023	2022	
Novartis	Che-mie/Pharma	Vasant Narasimhan	16.2	8.5	92
UBS	Finanzen	Sergio Ermotti	14.4	12.6	14
Nestlé	LGM	Ulf Mark Schneider	11.2	10.3	9
Alcon	Che-mie/Pharma	David J. Endicott	11.1	9.9	12
Roche	Che-mie/Pharma	Thomas Schinecker (CEO ab 14.3.2023)	10.6	15.1	-29
Zurich Insurance	Finanzen	Mario Greco	9.8	9.4	4
ABB	MEM	Björn Rosengren	9.7	9.8	-2
Richemont	Uhren	Burkhardt Grund (CFO)	9.6	12.9	-26
Holcim	Bau und Baustoffe	Jan Jenisch	9.5	9.2	3
Swiss Re	Finanzen	Christian Mumenthaler	7.6	6.2	22
Logitech	Software	Bracken Darrel (CEO bis 16.6.23)	7.3	8.3	-13
Partners Group	Finanzen	David Layton	7.0	9.1	-23
Barry Callebaut	LGM	Peter Feld	6.8	3.9	72
Swatch	Uhren	Nick Hayek	6.7	6.5	2
Givaudan	Che-mie/Pharma	Gilles Andrier	6.0	5.6	7
Sika	Bau und Baustoffe	Thomas Hasler	4.5	4.2	8
SGS	diverse	Frankie Ng	4.4	4.1	5
Schindler	MEM	Paolo Compagna (COO)	4.3	3.8	11
Lindt & Sprüngli	LGM	Adalbert Lechner	4.2	4.6	-9
Swiss Life	Finanzen	Patrick Frost	4.0	4.3	-5
Straumann	Medizinal-technik	Guillaume Daniellot	4.0	3.9	3
Sonova	Medizinal-technik	Arnd Kaldowsky	3.9	3.7	7
Lonza	Che-mie/Pharma	Pierre-Alain Ruffieux	3.6	3.5	3
Kühne + Nagel	Logistik	Stefan Paul	3.5	3.6	-3
Geberit	MEM	Christian Buhl	3.2	3.1	0
SIG	MEM	Samuel Sigrist	2.6	3.1	-17
Banque Cantonale Vaudoise	Finanzen	Pascal Kiener	2.1	2.0	6

Julius Bär	Finanzen	Nic Dreckmann (COO & Head Intermediaries)	2.0	6.0	-67
Swisscom	Telekom	Christoph Aeschlimann	1.9	1.8	3
BKW	Energie	Robert Itschner	1.7	1.6	7
VAT Group	MEM	Michael Allison	1.6	1.5	5
EMS-Chemie	Che-mie/Pharma	Magdalena Martullo-Blocher	1.3	1.4	-8
SBB	Landverkehr	Vincent Ducrot	1.0	1.0	2
Migros	Detailhandel	Mario Irminger (CEO ab 1.5.2023)	0.9	0.9	-8
Post	Postdienste	Roberto Cirillo	0.8	0.8	0
Coop	Detailhandel	Philipp Wyss	0.6	0.6	5

Hinweis: Mit LGM ist die Lebens- und Genussmittelindustrie gemeint, mit MEM die Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Tabelle A.2: Lohnschere in den 36 grössten Unternehmen

Unternehmen	Branche	Lohnschere 2023	Lohnschere 2022	Verände- rung in %
UBS	Finanzen	267	243	10
Novartis	Chemie/Pharma	250	130	92
Nestlé	LGM	220	202	9
Roche	Chemie/Pharma	217	307	-29
ABB	MEM	201	208	-3
Alcon	Chemie/Pharma	192	172	12
Richemont	Uhren	189	255	-26
Zurich Insurance	Finanzen	172	186	-7
Swatch	Uhren	164	161	2
Holcim	Bau und Baustoffe	161	154	4
Logitech	Software	137	157	-13
Swiss Re	Finanzen	132	122	8
Barry Callebaut	LGM	132	77	72
Partners Group	Finanzen	123	180	-32
Straumann	Medizinaltechnik	96	93	3
Kühne + Nagel	Logistik	87	90	-3
Givaudan	Chemie/Pharma	87	81	7
Schindler	MEM	85	81	5
Sika	Bau und Baustoffe	84	79	6
Lindt & Sprüngli	LGM	82	90	-9
SGS	diverse	76	82	-7
Sonova	Medizinaltechnik	74	70	7
Swiss Life	Finanzen	71	84	-16
Lonza	Chemie/Pharma	67	65	3
Geberit	MEM	63	64	-1
SIG	MEM	52	64	-18
Banque Cantonale Vaudoise	Finanzen	44	42	6
Julius Bär	Finanzen	37	116	-68
Swisscom	Telekom	36	35	3
BKW	Energie	34	33	2
VAT Group	MEM	31	30	3
EMS-Chemie	Chemie/Pharma	22	24	-8
Post	Postdienste	18	18	-3
Migros	Detailhandel	16	18	-15
SBB	Landverkehr	11	11	2
Coop	Detailhandel	11	10	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, welche einen Börsenwert (Marktkapitalisierung) von über 7 Mia. Franken aufweisen oder mehr als 11 000 Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigen.

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 Unternehmens-Lohnscheren mit der Anzahl Mitarbeitenden (weltweit) der jeweiligen Unternehmen gewichtet werden

Aufgrund der Aufnahmekriterien (vor allem der Marktkapitalisierung) kann sich die Zusammensetzung der Unternehmen von Jahr zu Jahr etwas 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 2022 kann also von der in der letztjährigen Studie berechneten Lohnschere für 2022 abweichen).

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), wenn solche bestehen, aus dem «Lohnbuch 2024»¹⁶ und für einige Unternehmen aus dem Statistischen Lohnrechner des Bundes «Salarium».¹⁷

¹⁶ Lohnbuch 2024, Herausgeber Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Zürich. Das «Lohnbuch» stellt Mindestlöhne sowie orts- und berufsübliche Löhne in der Schweiz zusammen.

¹⁷ Salarium – Statistischer Lohnrechner, Bundesamt für Statistik.

