

Hopfenweg 21
Postfach/C.p. 5775
CH-3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
Fax 031 370 21 09
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Mediengespräch vom 20. Juni 2005

Es gibt keine Rechtfertigung für Abzockerlöhne

Exorbitante Entschädigungen in der Führungsetage sind das Resultat von Marktversagen. Die Lohnfestsetzungsmechanismen, die für die Arbeitnehmenden gelten, greifen für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung nicht. Um einem weiteren Hochschaukeln entgegenzutreten, muss das Gesetz griffige Transparenzregeln vorschreiben. Für Travail.Suisse, den Dachverband der Arbeitnehmenden, ist die Transparenz ein absolut notwendiges Instrument, um die Frage der Lohnverteilung innerhalb der Unternehmen neu zu diskutieren.

Hugo Fasel, Nationalrat und Präsident Travail.Suisse

Das Verhältnis des Mindesteinkommens eines Arbeitnehmenden zum Einkommen des Chefs der Geschäftsleitung ist in der Schweiz in den letzten zehn Jahren explodiert. Die Lohnschere hat die Grenze von 400 : 1 überschritten. Die Managergilde begründet ihre Millionengehälter mit Scheinargumenten: den riesigen Anforderungen an Erfahrung, Bildung, Charakterstärke und Leistungswille sowie der hohen Risikobereitschaft. Dass diese Anforderungen nicht nur für sie selber, sondern für alle Arbeitnehmenden gelten, übersehen die Manager.

Marktversagen in der Führungsetage

Bei der Auswahl von CEO's, Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitgliedern ist der Marktmechanismus ausser Kraft gesetzt. Es handelt sich um ein Kartell, wo man sich kennt und sich gegenseitig zu Mandaten und Gehaltserhöhungen verhilft. Das ansonsten marktübliche Verhalten einer Unternehmung, die Personalkosten und damit die Löhne der Arbeitnehmenden möglichst tief zu halten, greift nicht. Die Mitglieder der Führungsspitze sind daran interessiert, die Entschädigung ihrer Mitstreiter oder Mitkonkurrenten möglichst hoch anzusetzen. Deren Gehalt dient ihnen als Garant für die eigene Gehaltserhöhung. Externe Salärberater werden beauftragt, diese obszön hohen Entschädigungsansprüche zu begründen.

Firmenperformance ist keine One-Man-Show

Der Tag hat für die Führungsspitze auch beim grösstmöglichen Arbeitseinsatz nur 24 Stunden. Wie kommt es also, dass ein Arbeitstag des Managers rund 400 Mal mehr wert ist als der des durchschnittlichen Angestellten? Generell gilt, dass ein positives Unternehmensergebnis nicht allein das Verdienst einiger weniger Topmanager ist, sondern dem Einsatz der

ganzen Belegschaft zu verdanken ist. Es handelt sich nicht um eine One-Man-Show, denn auch die Putzfrau und der Sachbearbeiter tragen zur Wertschöpfung eines Unternehmens bei. Dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz auch ohne Abzockerlohn eine extrem hohe Leistungsbereitschaft aufweisen, zeigen die 174 Millionen Überstunden pro Jahr. Ein Vollzeitangestellter leistet durchschnittlich 52 Überstunden pro Jahr – bezahlt oder unbezahlt – und das bei der im europäischen Vergleich bereits höchsten Wochenarbeitszeit.

Manager – der Job mit dem geringsten Risiko

Der Manager trägt kein Unternehmerrisiko: Im Gegensatz zum Unternehmer, der sein eigenes Kapital in sein Geschäft investiert, sind die Manager simple Angestellte, die keine persönliche Haftung übernehmen müssen, wenn es schief läuft.

Auch im Vergleich zur Belegschaft seines Unternehmens befindet sich der Manager in einer privilegierten Position: Bevor er selber gehen muss, stellt er zumeist andere auf die Strasse. Die Börse reagiert auf Massenentlassungen meistens positiv. Damit erhöht sich der Wert der flexiblen Lohnbestandteile (Optionen, Aktien) des Managers. Zudem hat er häufig schon bei Vertragsunterzeichnung seine Abgangsentschädigung geregelt. Für die restliche Belegschaft besteht indes nicht einmal eine Sozialplanpflicht. Ihr bleibt nur der Weg in die Arbeitslosigkeit.

OR-Transparenzrichtlinie ungenügend

Das Parlament, aufgeschreckt durch die Abzockerskandale der letzten Jahre, befasst sich zur Zeit mit der Offenlegung der Entschädigungen in der Chefetage. Doch der Wille zu mehr Transparenz ist ein halbherziger. Der Gesetzesentwurf bleibt auf halben Weg stehen. Das Parlament will keine individuelle Offenlegungspflicht. Zudem soll die Transparenzvorschrift nur für die börsenkotierten Unternehmen gelten und nicht für alle grossen Firmen ab 200 Vollzeitstellen oder einer Bilanzsumme von 20 Millionen Franken. Auch wird der Generalversammlung das letzte Wort bezüglich der Höhe der Entschädigungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung verwehrt.

Somit bleibt die Schweiz auch mit dem Inkrafttreten der OR-Gesetzesvorlage im internationalen Vergleich im Rückstand. Die OECD-Richtlinie, die Richtlinie der Europäischen Kommission und die Gesetzgebungen der USA, Grossbritanniens und Deutschlands gehen viel weiter.

Antreten gegen die stetige Öffnung der Lohnschere

Es wäre naiv zu glauben, die Transparenzrichtlinie löse das Problem der masslosen Managerentschädigungen. Die stossenden Missverhältnisse zwischen Chefetage und der restlichen Belegschaft bezüglich Entschädigung und Leistungsbeurteilung bleiben bestehen. Dennoch kann eine grössere Transparenz dazu dienen, die Diskussion über die Lohnverteilung innerhalb der Unternehmen neu zu führen. Travail.Suisse leistet mit der Untersuchung von Managerlöhnen in 25 Unternehmen einen Beitrag dazu. Unser Ziel ist es, die Unklarheiten aufzudecken, Zusammenhänge aufzuzeigen und die Ungerechtigkeiten zu bekämpfen. Die Lohnschere innerhalb der Unternehmen darf sich nicht weiter öffnen.