



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

POSITIONSPAPIER

VOLKSINITIATIVE

«1 : 12 FÜR GERECHTE LÖHNE»

Ein willkürlich festgelegtes Verhältnis zwischen höchstem und tiefstem Lohn in den Unternehmen ist ein durch nichts zu rechtfertigender und schädlicher Eingriff in die liberale Wirtschaftsordnung der Schweiz.

- Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) lehnt die «1:12-Initiative» entschieden ab.
- Die «1:12-Initiative» greift ungerechtfertigt in die Vertragsautonomie und in die lohnpolitische Gestaltungsfreiheit der Unternehmungen, ihrer Mitarbeiter und der Sozialpartner ein.
- Die «1:12-Initiative» ist in wichtigen Punkten unklar und provoziert Reaktionen der Unternehmungen, welche dem Standort Schweiz und den Beschäftigten schaden.
- Die «1:12-Initiative» setzt falsche Prioritäten, indem sie eine Verschlechterung der sehr guten Bedingungen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt riskiert – nur für den Versuch, die Lohnexzesse einer kleinen Minderheit einzudämmen.
- Die «1:12-Initiative» nimmt grosse Ausfälle bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen in Kauf und schmälert so die Umverteilungsmöglichkeiten zulasten der schwächeren Arbeitnehmer.

AUSGANGSLAGE

Grundsatz: Vertragsfreiheit bei der Aushandlung der Löhne

Der Lohn ergibt sich in der Regel aus einem gemäss Artikel 319 ff. des Obligationenrechts (OR) erstellten Arbeitsvertrag. Nach Artikel 322 Absatz 1 OR hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der vereinbart oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist. Bei der Festlegung des Lohns gilt für die Parteien somit in erster Linie Vertragsfreiheit.

Eingeschränkt wird diese Vertragsfreiheit in verschiedenen Branchen durch die von den Sozialpartnern in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) festgesetzten Mindestlöhne. Diese gelten für die am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten oder angeschlossenen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden (Art. 357 OR) oder – falls der Gesamtarbeitsvertrag als allgemeinverbindlich erklärt wurde – für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden des betreffenden Wirtschaftszweigs oder Berufes. Allgemein zwingende Mindestlöhne können im Rahmen der Flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit auch in Normalarbeitsverträgen festgesetzt werden, wenn wiederholte missbräuchliche Unterschreitungen der üblichen Löhne festgestellt werden (Art. 360a OR). Schliesslich müssen die Unternehmungen bei ihrer Lohngestaltung den Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» beachten (Gleichstellungsgesetz Art.3 Abs. 1).

Volksinitiative «1:12 – Für gerechte Löhne»

Die Volksinitiative «1:12 – Für gerechte Löhne» will in die Verfassung einen neuen Art. 110a einfügen, der in Absatz 1 festhält:

«Der höchste von einem Unternehmen bezahlte Lohn darf nicht höher sein als das Zwölfwache des tiefsten vom gleichen Unternehmen bezahlten Lohnes. Als Lohn gilt die Summe aller Zuwendungen (Geld und Wert der Sach- und Dienstleistungen), welche im Zusammenhang mit einer Erwerbstätigkeit entrichtet werden.»

Gemäss Abs. 2 regelt der Bund im Rahmen der Ausführungsgesetzgebung die Ausnahmen betreffend den Lohn für Personen in Ausbildung, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Menschen mit geschützten Arbeitsplätzen, sowie die Anwendung auf Leiharbeits- und Teilzeitarbeitsverhältnisse.

Die Initianten wollen «Lohngerechtigkeit» herstellen und die Öffnung der Lohnschere verhindern. Dabei erwarten sie, dass mit der Begrenzung der Löhne nach oben automatisch auch die tiefsten Löhne angehoben werden: «Mit der 1:12-Initiative werden den Manager-Gehältern Schranken gesetzt, damit die Löhne aller wieder steigen».

FAKTEN UND ZAHLEN

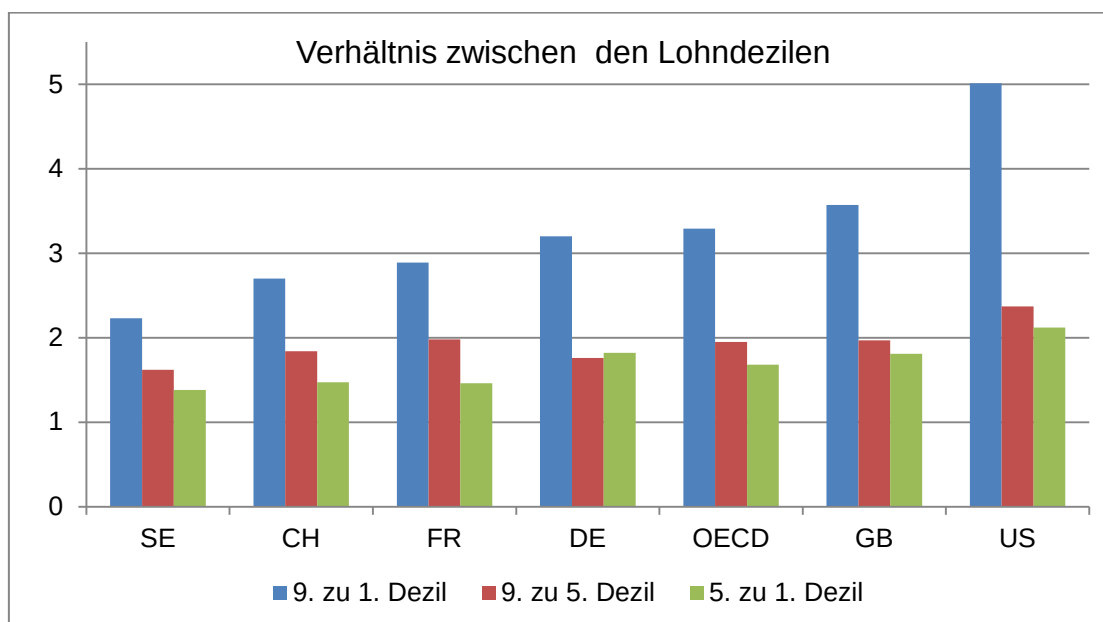
Entwicklung der Löhne in den letzten Jahren

Die Lohnverteilung blieb in den letzten rund 20 Jahren relativ stabil. Gemäss der schweizerischen Lohnstrukturerhebung wuchsen die untersten Löhne (1. Dezil) zwischen 1994 und 2010 mit durchschnittlich 1,4% pro Jahr leicht stärker als der Medianlohn mit 1,3%. Auch im obersten Bereich (9. Dezil) fiel das Lohnwachstum mit durchschnittlich 1,8% pro Jahr ausserordentlich aus. Überdurchschnittlich war in den letzten Jahren dagegen die Entwicklung bei den sehr hohen Löhnen und Entschädigungen. 1997 verdienten gemäss AHV-Einkommensstatistik rund 2'900 Arbeitnehmende mehr

als eine halbe Million Franken pro Jahr. 2010 waren es rund 11'700. Ihr Anteil am Total der Arbeitnehmenden verdreifachte sich damit von 0,08% auf 0,24%. Trotz dieser Zunahme handelt es sich aber nach wie vor um einen sehr kleinen Anteil aller Löhne. Der Trend zu absoluten Spitzensalären scheint zudem gebrochen. Gemäss der Studie «Executive Compensation & Corporate Governance» von PricewaterhouseCoopers ist die jährliche Vergütung der 20 Chefs der im Swiss Market Index (SMI) notierten Konzerne von 2007 bis 2011 um 25% gesunken. Auch gibt es erste Ablehnungen von Vergütungsberichten in konsultativen Abstimmungen an Generalversammlungen. Offenbar zeigten die öffentlichen Diskussionen über die Vergütungspraktiken in den Unternehmen Wirkung.

Moderate Lohn-Spreizung im internationalen Vergleich

Im internationalen Vergleich ist die Lohn-Spreizung in der Schweiz immer noch moderat. Sowohl der Durchschnitt der OECD-Staaten als auch die Nachbarländer wie Frankreich und erst recht die angelsächsischen Länder zeigen Differenzen zwischen den einzelnen Lohn-Dezilen.



Betroffene Unternehmungen

Für eine präzise Quantifizierung der betroffenen Unternehmungen fehlen die Daten, weshalb grobe Abschätzungen vorgenommen werden müssen. Ausgangspunkt ist die 1:12-Lohnspanne. Liegt der tiefste Lohn im Unternehmen bei monatlich CHF 3'500, so dürfte der höchste Lohn CHF 42'000 oder CHF 504'000 pro Jahr nicht übersteigen. Beträgt der Tiefstlohn CHF 5'000, dann liegt der zulässige Höchstlohn bei CHF 720'000 pro Jahr. Weitere Anhaltspunkte gibt die AHV-Statistik aus dem Jahr 2010, die ca. 11'700 Jahres-Löhne über CHF 500'000, ca. 4'700 Jahres-Löhne über CHF 750'000 und ca. 2'600 Jahres-Löhne über CHF 1 Mio. ausweist. In einer konservativen Schätzung darf angenommen werden, dass ca. 1'000 Unternehmen von der 1:12-Regel betroffen wären, darunter fast alle internationalen Grosskonzerne sowie die multinationalen Unternehmen, welche in den letzten Jahren ihren Sitz in die Schweiz verlegt haben. Weil die Top-Manager grosser multinationaler Unternehmungen auf dem globalen Arbeitsmarkt rekrutiert werden, orientiert sich auch Ihre Entlohnung an globalen Massstäben.

POSITION UND ARGUMENTE DES SAV

Der SAV lehnt die «1:12-Initiative» entschieden ab, weil der damit geplante massive und weltweit restriktivste Eingriff in die Lohnpolitik der Unternehmen dem Standort Schweiz, den hier Beschäftigten, den Staatsfinanzen und den Sozialversicherungen massiven Schaden zufügen würde.

Die «1:12-Initiative» greift ungerechtfertigt in die Vertragsautonomie ein

Das schweizerische Arbeitsrecht basiert auf der Vertragsautonomie der Parteien und bezieht daraus jene Flexibilität, die anerkanntermassen zu den wichtigsten Standortstärken der Schweiz zählt. Eingriffe in die Vertragsautonomie sind nur gerechtfertigt, wenn sie dem Schutz der Arbeitnehmenden und ihrer grundlegenden Interessen dienen. Die «1:12-Initiative» verfolgt keines dieser Ziele, sondern will bestimmte Vorstellungen über «gerechte Lohnverhältnisse» rechtlich verankern. Einem solchen staatlichen Eingriff in die Lohnpolitik der Unternehmen fehlt in einer liberalen Wirtschaftsordnung jede Legitimität. Er kann auch nicht mit der jüngsten Entwicklung der schweizerischen Manager-Gehälter gerechtfertigt werden, nachdem die Lohnspreizung in der Schweiz zwar etwas grösser geworden, im internationalen Vergleich aber nach wie vor moderat ist. Zudem wurden mit Annahme der «Abzocker-Initiative» am 3. März 2013 die Aktionärsrechte so gestärkt, dass die eigentlichen Eigentümer der Unternehmungen Entschädigungs-Exzesse verhindern können.

Die «1:12-Initiative» ist in wichtigen Punkten unklar

Die Initiative ist in verschiedenen wichtigen Punkten unklar. So muss z.B. der Begriff des Unternehmens noch präzisiert werden. Gilt die Regelung ausschliesslich für juristische Personen oder auch für Einheiten ohne Rechtspersönlichkeit oder für natürliche Personen, die Personen entgeltlich beschäftigen? Sollen auch juristische Personen ohne wirtschaftlichen Zweck (Verbände, Stiftungen) erfasst werden? Sind eine Holding und die Gesellschaften, an denen diese beteiligt ist, als ein einziges «Unternehmen» zu betrachten? Müssen Standorte im Ausland in die Gesamtrechnung mit einbezogen und für den Lohn des CEO in der Schweiz die portugiesischen oder gar indischen Löhne berücksichtigt werden? Ebenfalls noch zu klären ist die Frage der abgedeckten Rechtsverhältnisse; die Initiative spricht von Erwerbstätigkeit, ohne zu präzisieren, ob nur die unselbstständige Erwerbstätigkeit (Arbeitsvertrag) gemeint ist.

Die «1:12-Initiative» provoziert schädliche Reaktionen der Unternehmungen

Die Risiken der «1:12-Initiative» liegen auf der Hand. Vor allem für die international ausgerichteten Unternehmungen wäre das gesetzliche Entschädigungskorsett viel zu eng. Sie müssten ihre obersten Löhne massiv senken oder ihre untersten Löhne ebenso massiv anheben. Beides ist in den meisten Fällen unrealistisch, zumal die entsprechenden Entscheide meistens von den Direkt-Interessierten gefällt werden. Also werden die betroffenen Unternehmungen nach Alternativen suchen – zum Beispiel mittels:

- a. Auslagerung gewisser Tätigkeiten aus dem Niedriglohnbereich an Dritte;
- b. Aufteilung der Unternehmung zur Verkleinerung der Lohnspanne (zum Beispiel in Management- und Produktionsgesellschaft);
- c. Ersatz von Löhnen durch andere Entschädigungen (zum Beispiel Gewinnbeteiligungen);
- d. Anstellung der Kader bei ausländischen Gruppengesellschaften oder
- e. Auslagerung ganzer Unternehmen oder Unternehmensteile ins Ausland.

Alle diese unternehmerischen Reaktionen sind nicht im Interesse des Standorts Schweiz und der hier Beschäftigten. Die Initianten wollen die ersten vier Massnahmen als «Umgehungsstrategien» mit einer scharfen Ausführungs-Gesetzgebung unterbinden. Sie werden damit aber – abgesehen von der rechtlichen Fragwürdigkeit dieses Vorgehens – nur den Druck zur Auslagerung von Unternehmen, Unternehmensteilen oder Kaderstellen aus der Schweiz ins Ausland erhöhen. Vor allem solche Verlagerungen hätten schmerzliche Auswirkungen auf die Wertschöpfung und das Angebot attraktiver Beschäftigungsmöglichkeiten in der Schweiz.

Die «1:12-Initiative» setzt falsche Prioritäten

Die «1:12-Initiative» versucht den Unmut der Bevölkerung gegenüber exorbitanten Manager-Entschädigungen auszunutzen, obwohl diese Entschädigungen für die allgemeine Lohn- und Personalpolitik quantitativ nicht relevant sind. Mit ihnen wird dem Gros der Arbeitnehmenden nichts weggenommen. Für die Arbeitnehmenden und für die Gesellschaft entscheidend ist vielmehr die hervorragende Performance des Schweizer Arbeitsmarkts, die sich in verschiedenen Indikatoren zeigt:

Erwerbstätigkeit (Q2-2011)	Schweiz	EU-15
Erwerbsquote 15 - 64	83%	73%
Erwerbsquote 50 - 64	78%	63%
Erwerbsquote Frauen	75%	65%
Erwerbslosenquote Total (Ø 2012)	4,2%	10,5%
Erwerbslosenquote Jugend (Ø 2011)	7,7%	20,3%
Durchschnittlicher Brutto-Jahreslohn Vollzeit 2011, PPP's USD		
Schweiz		50'242
OECD		44'757
EU 15		40'223
Anteil Niedriglöhne (<2/3 Medianlohn) 2010		
Schweiz		9,2%
OECD		16,3%
Deutschland		20,5%

Quellen: BfS, OECD

Die «1:12-Initiative» setzt falsche Prioritäten, indem sie eine Verschlechterung dieser Arbeitsmarktpformance riskiert – nur für den Versuch, die Lohnexzesse einer kleinen Minderheit einzudämmen.

Die «1:12-Initiative» ist auch für die niedrigen und mittleren Löhne riskant

Die Hoffnung der Initianten, eine Beschränkung hoher Entschädigungen werde sich positiv auf die Lohnentwicklung aller Arbeitnehmenden unterhalb des Top-Kaders auswirken, wird sich nicht realisieren. In den Unternehmen, bei denen die Löhne des Top-Kaders über dem Verhältnis 1:12 liegen, ist die Differenz meist zu gross, als dass sie durch eine Anhebung der tiefsten Löhne wettgemacht werden könnte. Dagegen würden der Wegzug von Unternehmen, die Verlegung von Firmensitzen, das Outsourcing oder die Aufspaltung von Unternehmen die Lohnentwicklung der verbleibenden Belegschaft negativ beeinflussen, denn Unternehmen mit hohen Entschädigungen ihrer Top-Kader bezahlen im Durchschnitt auch ihren übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überdurchschnittliche Löhne.

Die «1:12-Initiative» nimmt grosse Ausfälle bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen in Kauf

Bei aller berechtigten Kritik an den hohen Manager-Entschädigungen darf nicht übersehen werden, dass sie in einem erheblichen Mass über Steuern und Sozialversicherungsbeiträge wieder umverteilt werden. Im Jahr 2008 bezahlte das oberste Prozent der Steuerpflichtigen 41% der vom Bund vereinnahmten Einkommenssteuern. Die obersten 10% der Steuerpflichtigen lieferten dem Bund 78% seiner Einkommenssteuern. Ein ähnliches, wenn auch weniger ausgeprägtes Bild zeigt sich bei den Kantons- und Gemeindesteuern. Für die AHV/IV und EO werden Beiträge von insgesamt 10,3% auf dem vollen Lohn erhoben, obwohl die Leistungen ab einem Jahreslohn von CHF 84'240 nicht mehr ansteigen. Die Summe der AHV-/IV-/EO-Beiträge auf Löhnen ab CHF 500'000 erreichte im Jahr 2010 über CHF 1,4 Mrd.! Werden die Manager-Löhne gekürzt oder entfallen sie wegen der Verlagerung entsprechender Stellen aus der Schweiz ganz, dann entgehen dem Staat und den Sozialversicherungen also wesentliche Umverteilungs-Erträge in Milliarden-Höhe.

Zürich, 6. Mai 2013

WEITERE INFORMATIONEN

Ruth Derrer Balladore
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
Mitglied der Geschäftsleitung
Ressortleiterin Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Telefon: +41 (0)44 421 17 17
derrer@arbeitgeber.ch