

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

System in Schieflage - die Verlierer sind die Arbeitnehmenden

Die Resultate des Travail.Suisse-Vergleichs zu den Managerlöhnen sind aus Sicht der Arbeitnehmenden empörend. Alle 25 untersuchten Unternehmen schreiben Gewinne, vier Fünftel von ihnen konnten ihr Ergebnis 2004 im Vergleich zum Vorjahr sogar noch steigern. Für diese guten Ergebnisse belohnten sich die Geschäftsleitungsmitglieder und der Verwaltungsrat fürstlich. Die Belegschaft hingegen hatte das Einsehen: Im Jahr 2004 bauten die 25 untersuchten Unternehmen insgesamt 6'700 Stellen ab, geschaffen wurden hingegen nur 370 Stellen.

Susanne Blank, Leiterin Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse

Im Geschäftsjahr 2004 haben alle 25 untersuchten Unternehmen Gewinne geschrieben: 21 Firmen konnten ihr Vorjahresergebnis sogar noch steigern. Die Post, Roche, Bâloise, Swiss Life und die Credit Suisse haben den Unternehmensgewinn mehr als verdoppelt. Eine Gewinnsteigerung zwischen 10 und 100 Prozent erreichten die Ruag, Migros, Kuoni, Zschokke, Bobst, Schindler, Helvetia Patria und die UBS. Swisscom, Nestlé, Batigroup, Swatch Group, Novartis und Zurich Financial Services steigerten ihr Jahresergebnis um bis zu 10 Prozent. Einzig Coop, Clariant, Lonza und Ciba konnten ihre Vorjahresgewinne nicht übertreffen. Georg Fischer und Ascom, im Vorjahr noch in den roten Zahlen, erreichten im Jahr 2004 wieder die Gewinnzone.

Insgesamt zeigt die Ertragslage der untersuchten Unternehmen ein positiv bis euphorisches Bild. Die Schwierigkeiten der letzten drei Jahre - rezessive Konjunkturtendenzen und Börsencrash - sind überwunden. Die Unternehmen haben den Turnaround geschafft und waren im Jahr 2004 auf Wachstumskurs.

(Beilage 1).

Nullrunde für die Arbeitnehmenden

Man dürfte eigentlich davon ausgehen, dass auch die Arbeitnehmenden von den Rekordgewinnen der Unternehmen profitieren. Diese Überlegung erweist sich indes als falsch: Für das Portemonnaie der Arbeitnehmenden war das Jahr 2004 ein weiteres mageres Jahr. Bei den Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen konnte nur gerade eine nominale Effektivlohnerhöhung von 1.1 Prozent ausgehandelt werden. Auf die Sektoren aufgeschlüsselt bedeutet dies eine nominale Lohnsteigerung um 0.5 Prozent in Industrie und Bau, sowie von 1.5 Prozent im Dienstleistungssektor. Der Lohnindex, der eine umfassende Übersicht über die gesamte

Lohnentwicklung in der Schweiz bietet, zeigt ein noch düstereres Resultat. Das Jahr 2004 muss für die Arbeitnehmenden als Nullrunde abgebucht werden. Die Reallöhne stagnierten bei +0.1 Prozent. Nach Wirtschaftszweigen aufgegliedert mussten die Arbeitnehmenden im sekundären Sektor eine Reallohnneinbusse von 0.2 Prozent hinnehmen, die Arbeitnehmenden im tertiären Sektor erhielten eine bescheidene Realloohnerhöhung von 0.4 Prozent.

Lohnschere öffnete sich in 21 von 25 Fällen

Während die Kaufkraft der Arbeitnehmenden stagnierte, langte die Chefetage in Sachen Entschädigungen im Jahr 2004 kräftig zu. Von den 25 untersuchten Unternehmen ging in 21 Fällen, also in 84 Prozent der untersuchten Firmen, die Lohnschere auf¹. In zehn Fällen, so bei UBS, Credit Suisse, Zurich Financial Services, Bâloise, Novartis, Roche, Lonza, Georg Fischer, Zschokke und Kuoni um mehr als 20 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. In sechs Fällen - bei Helvetia Patria, Schindler, Bobst, Ascom, Nestlé, Ruag - öffnete sie sich um 10 bis 20 Prozent und in vier Fällen (Migros, Coop, Swatch Group und Ciba) um 2.7 bis 10 Prozent. Für die Post fehlten Angaben auf Niveau gesamte Geschäftsleitung, allerdings ist das Verhältnis zwischen CEO-Lohn und Tiefstlohn gestiegen. Nur in vier Fällen hat sich die Lohnschere geschlossen. Bei Swisscom, Batigroup und Swiss Life zwischen 4 und 10 Prozent und bei Clariant um mehr als 20 Prozent.

(Beilage 2).

Schlaraffenland für bestbezahltes Verwaltungsratsmitglied

Die Transparenzrichtlinie der Börse schreibt vor, dass die börsenkotierten Unternehmen ausschliesslich die höchste Entschädigung im Verwaltungsrat individuell offen legen müssen. Empfänger dieser Entschädigung kann der Verwaltungsratspräsident, der Verwaltungsratspräsident und CEO in Personalunion, der Verwaltungsratspräsident mit exekutiver Funktion oder der CEO mit Verwaltungsratssitz sein. Diese unpräzise Formulierung zur Offenlegung zeigt die Unzulänglichkeit der Richtlinie auf. Quervergleiche werden massiv erschwert.

Betrachtet man nur diese eine Entschädigung, dann muss man folgendes feststellen: Das höchste Salär im Verwaltungsrat ist innert Jahresfrist in 17 von 23 Fällen gestiegen². Nur in sechs Firmen - Zurich Financial Services, Swatch Group, Batigroup, Bobst, Lonza und Ciba - sank das Gehalt. Dies weil entweder ein Führungswechsel stattfand, die Aktienkurse sich negativ entwickelten oder sich der Verwaltungsratspräsident aus dem exekutiven Geschäft zurückgezogen hat.

¹ Da die Transparenzrichtlinie der Schweizer Börse nur die Gesamtsumme der Entschädigung der Geschäftsleitungsmitglieder verlangt und der Höchstlohn in der Geschäftsleitung nicht individuell offengelegt werden muss, stützen wir uns für die Berechnung der Lohnschere auf die Pro-Kopf-Durchschnittsentuschädigung eines Geschäftsleitungsmitglieds. Diese setzen wir ins Verhältnis mit dem in der Unternehmung bezahlten Tiefstlohn.

² Coop und Migros unterliegen nicht der Börsenrichtlinie. Sie machen keine individuelle Angaben.

Unheilvolle Verflechtungen

In 14 der 25 untersuchten Firmen besteht eine Verflechtung zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Die grösste Form dieser Vermischung bildet die Personalunion von Verwaltungsratspräsidium und CEO. Diese Form wird von Novartis mit Daniel Vasella, Roche mit Franz Humer, Ciba mit Armin Meier, Ascom mit Juhani Anttila (bis Mitte 2004) und Helvetia Patria mit Erich Walser praktiziert. Eine weitere Kategorie der Verflechtung ist die des Verwaltungsratspräsidenten mit Exekutivfunktion, welche von der UBS mit Marcel Ospel, von der Credit Suisse mit Walter Kielholz, der Baloise mit Rolf Schäuble und dem ehemaligen Familienunternehmen Schindler mit Alfred Schindler sowie der Swatch mit Swatch-Gründer Nicolas G. Hayek ausgeübt wird. Die dritte Kategorie, CEO mit Sitz im Verwaltungsrat, kommt bei Clariant mit Roland Lösser, bei Nestlé mit Peter Brabeck, bei Georg Fischer mit Kurt Stirnemann und bei der Ruag mit Toni Wicki vor.

Unschärfe Trennungen zwischen Verwaltungsrat- und Geschäftsleitung bedeuten auch eine Vermischung der Kompetenzen und Verantwortlichkeiten. In Bezug auf die Festsetzung der Entschädigung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung ist für die Person mit Doppelfunktion die Einflussnahme erleichtert. Das Risiko von Machtmissbrauch steigt.

(Beilage 3)

Weiterhin ungebremsster Stellenabbau

Es könnte erwartet werden, dass die Unternehmen bei guter Ertragslage Personal benötigen und neue Arbeitsplätze schaffen. Das Gegenteil traf in den von uns untersuchten Unternehmen ein. Von den 25 untersuchten Unternehmen gaben Zurich Financial Services, Roche, Ciba und Nestlé in ihrem Geschäftsbericht keine Auskunft über die Entwicklung der Anzahl Mitarbeiter in der Schweiz. Bei den verbleibenden 21 Firmen ist das Resultat trüb: 17 Firmen haben Leute entlassen oder Arbeitsplätze ausgelagert (insgesamt 6'710 Stellen). Abgebaut haben insbesondere die grossen Arbeitgeber Post (1'132 Stellen), Coop (1'953 Stellen), Migros (758 Stellen), UBS (672 Stellen) und Swisscom (602 Stellen). Vier Firmen haben nur gerade 371 Arbeitsplätze geschaffen, am meisten davon die Novartis mit 330 Stellen. Das Verhältnis Stellenabbau zu -schaffung beträgt somit 20 : 1.

Dieses bittere Ergebnis untermauert auch die offizielle Statistik, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt trotz Konjunkturaufschwung nicht entspannt hat. Die Arbeitslosenzahlen verharrten im Jahr 2004 auf dem hohen Niveau von 3.9 Prozent und die Beschäftigungsstatistik weist weiterhin Abwärtstendenzen auf.

(Beilage 4).

Frauen bleibt der Zutritt erschwert

Im Jahr 2004 waren in 16 der 25 untersuchten Firmen Frauen im Verwaltungsrat vertreten. Insgesamt waren die 234 Verwaltungsratssitze auf 24 Frauen und 210 Männer verteilt, also

knapp 10 Prozent der Sitze waren weiblich besetzt. In der Geschäftsleitung waren es nur noch zwei Prozent, das heisst drei Frauen auf 184 Männer. Zwei davon arbeiten für die Swatch Group und die Dritte für die Migros. Da hat sogar die schweizerische Bundespolitik noch Vorbildsfunktion. Immerhin liegt der Frauenanteil im Parlament bei einem Viertel, im Bundesrat sind es 14 Prozent.

Die Resultate sind ernüchternd. Die gläserne Decke in der Führungsetage der untersuchten Unternehmen scheint aus Panzerglas zu sein. Auch im europäischen Vergleich liegt die Schweiz mit diesen Werten unter dem Durchschnitt. Dies obwohl Studien klar aufzeigen, dass Frauen ein Führungsprofil haben, das teilweise besser in die heutige Arbeitswelt passt, und gemischte Teams effizienter arbeiten. Der Hauptgrund für diese tiefe Frauenquote liegt wohl darin, dass der freie Markt in der Führungsetage nicht spielt und Frauen zu den bestehenden Seilschaften kaum Zugang haben.

(Beilage 5).

18 von 22 Unternehmen erfüllen Mindestanforderung von drei Prozent Lehrstellen

Damit ein Lehrstellenmangel vermieden werden kann, braucht es über den gesamten Arbeitsmarkt betrachtet gut fünf Prozent Lehrstellen. Die grössten Lehrstellenanbieter sind bekanntlicherweise die KMU. In den meisten Fällen erreichen sie die Fünf-Prozent-Schwelle oder übertreffen sie sogar. Bei den Grossbetrieben reduziert sich erfahrungsgemäss diese Quote leicht, auf 100 Mitarbeiter fallen noch drei bis vier Lehrlingsplätze.

In 15 von 25 untersuchten Geschäftsberichten finden sich Angaben zu Lehrlingen und Ausbildungsplätzen. Für die anderen Unternehmen mussten wir auf Sekundärquellen zurückgreifen.

Im Grossen und Ganzen kann die Lehrstellensituation für die untersuchten Unternehmen als zufrieden stellend bezeichnet werden. Die meisten Firmen haben pro 100 Mitarbeiter drei oder mehr Ausbildungsplätze. Bei vielen Firmen sind allerdings in der Rubrik „Ausbildungsplätze“ auch Traineeprogramme und Praktikumsplätze subsumiert. Damit ist die effektive Lehrstellenzahl kleiner als ausgewiesen. Angesichts der angespannten Lehrstellensituation für den kommenden Herbst sind die Grossunternehmen dazu angehalten, weitere Lehrstellen anzubieten.

(Beilage 6)

Verlierer sind die Arbeitnehmenden

Die UBS erhöhte im 2004 den Gewinn um 30 Prozent, baute in der Schweiz 670 Stellen ab, die Lohnschere öffnete sich um 22 Prozent. Die Bâloise verdoppelte ihren Gewinn um das Anderthalbfache und öffnete die Lohnschere um 22 Prozent. Kuoni strich 11 Prozent der Stellen in der Schweiz, steigerte den Gewinn um 14 Prozent, die Lohnschere öffnete sich um 35 Prozent. Georg Fischer strich 290 Stellen und öffnete die Lohnschere um 51 Prozent.

Die Resultate unserer Untersuchung sprechen für sich. Die Glaubwürdigkeit unseres Systems wird untergraben und die Verlierer sind die Arbeitnehmenden. Die Chefetage saht kräftig ab, als sei eine Lohnerhöhung im zweistelligen Prozentbereich eine Selbstverständlichkeit. Bei der restlichen Belegschaft wird der Teuerungsausgleich in Frage gestellt und um Lohnerhöhungen im Promillebereich gefeilscht. Auch 2004 bauten die Unternehmen trotz Konjunkturaufschwung und Rekordgewinnen wieder Tausende von Arbeitsplätzen ab. Die gleichen Stellenabbauer beschwerten sich über die explodierenden Invalidenversicherungs- und Fürsorgekosten und diskutieren über eine Rentenaltererhöhung. Den Gürtel enger schnallen heisst die Devise der Manager: Sie gilt aber nicht für sie selbst, sondern nur für alle andern.

(Beilage 7)