

Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die 1:12-Initiative nützt niemandem

Nach der Minder-Initiative dauern die Debatten um hohe und gerechte Löhne an. Doch warum wäre es ein grosser Fehler, in die freie Lohnfindung der Unternehmen einzugreifen? Antworten von Valentin Vogt, dem Präsidenten des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Ich will nichts beschönigen: In den letzten Jahren sind die Entschädigungen der Top-Manager, vor allem bei grossen, börsenkotierten Gesellschaften, aus dem Ruder gelaufen. Es wäre zu einfach, die Kritik dagegen als blossen Ausdruck der Neidgesellschaft abzutun. Wir müssen vielmehr zur Kenntnis nehmen, dass die kritisierten Entschädigungen von der Gesellschaft nicht mehr akzeptiert werden. Das hat zur Annahme der «Abzocker-Initiative» am 3. März 2013 geführt, und diese Initiative ist nun zügig umzusetzen.

Die Linksparteien und die Gewerkschaften wollen sich mit der Verstärkung der Aktionärsrechte aber nicht begnügen, sondern das herrschende Misstrauen gegenüber der Wirtschaft für die Durchsetzung weiterer Regulierungs-Initiativen ausnutzen. Schon am 25. Februar 2013 präsentierte die SP ihre entsprechende Agenda. Aus Arbeitgebersicht sind besonders die 1:12-Initiative und die Mindestlohn-Initiative gefährlich. Sie greifen tief in die Freiheit der unternehmerischen Lohnfindung ein, welche seit langem zu den Stärken des Standorts Schweiz zählt.

Die Stärke der Schweiz nicht unnötig gefährden

Der gemeinsame Hebel sowohl der «Abzocker-Initiative» als auch der Lohn-Initiativen ist die Sensibilität der Menschen für die relative Lohngerechtigkeit. Wir kennen das Phänomen aus dem betrieblichen Alltag: Für die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihren Löhnen ist weniger deren absolute Höhe, als ihre Rechtfertigung im Vergleich mit anderen Löhnen entscheidend. Und für die absoluten Spitzenlöhne ist diese Rechtfertigung – wie gesagt – bei der Bevölkerungsmehrheit nicht mehr zu gewinnen. Das führt zu einer Verschiebung

der politischen Debatte: Es wird nicht mehr über den absoluten materiellen Status des Gros der Arbeitnehmenden diskutiert, sondern über deren relative Position im Vergleich mit den obersten Kadern, die notabene kaum ein halbes Promille der gesamten Beschäftigten ausmachen.

Die Gerechtigkeitsfrage ist ernst zu nehmen. Aber ich beobachte mit Sorge, wie in der stark emotional gesteuerten Debatte rationale und pragmatische Ar-

«Die 1:12-Initiative tangiert unmittelbar auch die materiellen Interessen von allen Arbeitnehmenden.»

gumente an Durchschlagskraft verlieren. Das gilt insbesondere für die Performance des Schweizer Arbeitsmarkts, die ja für die Arbeitnehmenden und die Gesellschaft im Vordergrund stehen sollte. Hier hat die Schweiz eine sehr starke Position – wie verschiedene Indikatoren zeigen:

- Die Erwerbsbeteiligung liegt bei den Frauen wie bei den Männern deutlich über dem europäischen Durchschnitt und erreicht im Segment der 15- bis 24-Jährigen und der 50- bis 64-Jährigen absolute Spitzenwerte.
- Die allgemeine Arbeitslosenquote und erst recht diejenige der Jugend liegen weit unter derjenigen fast aller europäischen und angelsächsischen Länder.
- Das Lohnniveau liegt deutlich über den Werten der OECD und der EU-15-Länder. Der Anteil der Tieflöhne (weniger als zwei Drittel des Median-

lohns) ist markant geringer als in der OECD oder zum Beispiel in Deutschland – und zudem rückläufig. Der Anteil der «Working Poor» ist international verglichen klein und geht weiter zurück.

- Die sonstigen Arbeitsbedingungen sind im internationalen Vergleich gut, die eng mit dem Arbeitsverhältnis gekoppelten Sozialleistungen vergleichsweise hoch.
- Die Lohn-Spreizung ist im internationalen Vergleich nach wie vor sehr moderat und wird durch starke Umverteilungen bei den Haushaltseinkommen weiter reduziert.

Initiative setzt falsche Prioritäten

Das alles wird zurzeit von der Kritik an den exorbitanten Management-Entschädigungen überlagert. Diesen Punkt spreche ich an, wenn ich angesichts der 1:12-Initiative vor der «Gefahr einer falschen Debatte über verzerrte Realitäten» warne. Man kann das auch in eine Feststellung und zwei pragmatische Fragen kleiden:

- Festzustellen ist, dass die Extrem-Entschädigungen der Top-Manager für die allgemeine Lohn- und Personalpolitik quantitativ nicht relevant sind. Mit ihnen wird dem Gros der Arbeitnehmenden nichts weggenommen. Leidtragende sind höchstens die Aktionäre, und die können sich nun ja mit dem Instrumentarium der Minder-Initiative wehren.
- Zu fragen ist erstens, was für die Menschen wichtiger ist: die Begrenzung der Löhne von einigen tausend Managern oder die Erhaltung der Beschäftigung, des guten Lohnniveaus, der guten Arbeitsbedingungen und der hohen sozialen Sicherheit für über 4,5 Millionen Arbeitnehmende?

- Zu fragen ist zweitens, ob wir die Risiken der 1:12-Initiative und ihre Kosten für den Standort Schweiz in Kauf nehmen wollen – für den Versuch, die Lohnexzesse einer kleinen Minderheit einzudämmen.

Provokation für Unternehmen

Die Risiken der 1:12-Initiative liegen auf der Hand: Geht man vom gewerkschaftlichen Mindestlohn von 4000 Franken pro Monat aus, «deckelt» die Initiative die Löhne in der Schweiz bei 576 000 Franken pro Jahr. Nimmt man den Medianlohn von 5979 Franken pro Monat als Ausgangspunkt, dann liegt das Maximum bei 860 976 Franken pro Jahr.

Das sind sicher hohe Löhne. Aber vor allem für die international ausgerichteten Unternehmungen wäre das Entschädigungskorsett klar zu eng. Sie müssten ihre obersten Löhne massiv senken oder ihre untersten Löhne ebenso massiv anheben. Beides ist in den meisten Fällen unrealistisch. Man muss sich nur vor Augen halten, dass die entsprechenden Entscheide meistens von den Direkt-Interessierten gefällt werden.

Also werden die betroffenen Unternehmen nach Alternativen suchen. Zum Beispiel mittels der Auslagerung gewisser Tätigkeiten aus dem Niedriglohnbereich an Dritte, der Aufteilung der Unternehmung zur Verkleinerung der Lohnspanne (etwa in Management- und Produktionsgesellschaft), dem Ersatz von Löhnen durch andere Entschädigungen (wie Gewinnbeteiligungen), der Anstellung der Kader bei ausländischen Gruppengesellschaften oder der Auslagerung ganzer Unternehmen oder Unternehmensteile ins Ausland.

Diese Reaktionen sind unerwünscht. Die Initianten bezeichnen die ersten vier Massnahmen als Umgehungsstrategien, die sie mit einer scharfen Ausfuhrungs-Gesetzgebung unterbinden wollen. 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.

Grosses Standort-Risiko

Vor allem solche Verlagerungen hätten schmerzliche Auswirkungen auf die



Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Wertschöpfung und das Angebot attraktiver Beschäftigungsmöglichkeiten in der Schweiz. Für eine präzise Quantifizierung dieses Risikos fehlen die Daten, weshalb wir grobe Abschätzungen vornehmen müssen. Wichtige Anhaltspunkte gibt die AHV-Statistik aus dem Jahr 2010, die 12 000 Jahreslöhne über 500 000 Franken, 4700 Jahreslöhne über 750 000 Franken und 2600 Jahreslöhne über 1 Million Franken ausweist. Die Gewerkschaft Travailsuisse sieht bei über 25 grossen Schweizer Gesellschaften das Verhältnis 1:12 deutlich überschritten.

In einer konservativen Schätzung darf angenommen werden, dass rund 1000 Unternehmen von der 1:12-Regel betroffen wären, darunter fast alle internationalen Grosskonzerne. Das ist Grund genug, um die 1:12-Initiative als substantielles Risiko für den Standort Schweiz zu qualifizieren. Dass ihre Annahme zudem die in den letzten Jahren erfolgreiche Ansiedlung von internationalen Hauptsitzen abrupt stoppen würde, ist offensichtlich.

Drohende Ausfälle von Steuern und Beiträgen

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 Prozent der vom Bund vereinnahmten Einkommenssteuern.

Die obersten zehn Prozent der Steuerpflichtigen lieferten dem Bund 78 Prozent 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 Prozent auf dem vollen Lohn erhoben, obwohl die Leistungen ab einem Jahreslohn von 84 240 Franken nicht mehr ansteigen.

Werden die Manager-Löhne gekürzt oder entfallen sie wegen der Verlagerung entsprechender Stellen aus der Schweiz ganz, entgehen dem Staat und den Sozialversicherungen also wesentliche Umverteilungs-Erträge. Das kann mit zwei stark vereinfachten Beispielen illustriert werden. Bei der Reduktion des Lohns eines Managers mit Wohnsitz in Zürich von 1,5 Millionen auf 600 000 Franken gehen seine Einkommenssteuern bei gleichbleibenden Abzügen von 80 000 Franken um 365 350 Franken zurück. Zusätzlich sinken seine Beiträge an AHV/IV/EO um 92 700 Franken. Verlässt die entsprechende Person die Schweiz, dann verlieren Bund, Kanton, Gemeinde und die drei erwähnten Sozialversicherungen 690 000 Franken!

Ablehnung im Interesse aller

Es gibt genug ordnungspolitische Gründe, um die 1:12-Initiative entschieden abzulehnen. Ich habe sie nicht ins Feld geführt, weil ich mich auf die Perspektive der Arbeitnehmenden konzentrieren wollte. Ihre materiellen Interessen sind durch die aufgezeigten Risiken und Kosten der 1:12-Initiative unmittelbar tangiert, wogegen ihnen eine Begrenzung der Spitzensaläre vielleicht moralische Genugtuung, aber keine realen Vorteile bringt.

Die Stimmberechtigten sollten die Initiative in diesem Sinne pragmatisch beurteilen. Es wäre fatal, wenn sie sich in ihrer Empörung über die «Abzockerei» zu einer Regulierung verleiten liessen, die am Ende dem Gros der Arbeitnehmenden schadet. ■

Dieser Beitrag basiert auf dem Referat von Valentin Vogt an der Frühlings-Medienkonferenz des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Das Referat ist in ganzer Länge abrufbar unter: www.arbeitgeber.ch