



1:12 Gemeinsam
für
gerechte
Löhne!

Argumentarium zur **1:12-Initiative**

6. Oktober 2009

Inhaltsverzeichnis

1. Der Initiativtext.....	4
Eidgenössische Volksinitiative „1 :12 - Für gerechte Löhne“.....	4
Der Initiativtext im Detail.....	5
2. Was will die Initiative?.....	7
3. Löhne und Verteilung: Oben Explosion, unten Stagnation.....	8
Wie sieht es heute mit den Löhnen aus?.....	8
BIP-Wachstum und Lohn-Wachstum.....	8
Die Verteilungsbilanz.....	10
Die Lohnspreizung.....	11
Entwicklung der Konzerngewinne, Managerlöhne und Tiefelöhne	13
Lohnschere nach Branchen.....	14
Lohnschere nach einzelnen Unternehmen	15
Managergehälter: Weder Markt oder Leistung, sondern Selbstbedienung!.....	16
Selbstbereicherung auf Kosten aller anderen stoppen.....	17
4. Argumente für die 1:12-Initiative.....	19
5. Gegenargumente und Fragen.....	23

Impressum:

JUSO Schweiz

Campa-Team 1:12-Initiative

Spitalgasse 34

3001 Bern

E-Mail: 1zu12@juso.ch

Web: www.1-zu-12.ch

Telefon: 031 329 69 98

1. Der Initiativtext

Eidgenössische Volksinitiative „1 :12 - Für gerechte Löhne“

I.

Die Bundesverfassung (SR 101) wird wie folgt geändert:

Art. 110a (neu) Lohnpolitik

¹Der höchste in einem Unternehmen bezahlte Lohn darf nicht höher sein als das Zwölfwache des tiefsten im gleichen Unternehmen bezahlten Lohnes. Als Lohn gilt die Gesamtsumme aller Zuwendungen (Geld und Wert der Sach- und Dienstleistungen), welche im Zusammenhang mit einer Arbeitstätigkeit entrichtet werden.

²Der Bund erlässt die notwendigen Vorschriften. Er regelt insbesondere:

- a. Ausnahmen, namentlich betreffend den Lohn für Personen in Ausbildung, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Menschen mit geschützten Arbeitsplätzen;
- b. die Anwendung auf Leiharbeits- und Teilzeitarbeitsverhältnisse.

II.

Die Übergangsbestimmungen der Bundesverfassung werden wie folgt ergänzt:

Art. 197 Ziff.8 (neu)

8. Übergangsbestimmung zu Art. 110a (neu)

(Lohnpolitik)

Tritt die Bundesgesetzgebung nicht innerhalb von zwei Jahren nach Annahme von Artikel 110a durch Volk und Stände in Kraft, so erlässt der Bundesrat die nötigen Ausführungsbestimmungen bis zum Inkrafttreten der Bundesgesetzgebung auf dem Verordnungsweg.

Der Initiativtext im Detail

„Art. 110a (neu): Lohnpolitik“

Der Titel des Verfassungsartikels ist eine Formalie, genauso der richtige Ort in der Bundesverfassung. Beides haben wir auf Vorschlag eines Verfassungsrechtlers gewählt.

„Der höchste in einem **Unternehmen**...“

Der Begriff der Unternehmen schliesst sowohl öffentliche, als auch private ein. Ebenfalls können darunter alle Vereine oder Stiftungen subsumiert werden, welche auf professioneller Basis Leute beschäftigen. Allerdings sind das genauso wie Bund und Kantone in der Regel keine Anwendungsfälle, weil die Lohnunterschiede meist kleiner als das Verhältnis 1:12 sind. Der Begriff erlaubt es auch, ganze vertikale Strukturen als ein Unternehmen zu betrachten, also beispielsweise Holdings.

„...bezahlte Lohn darf nicht höher sein als das Zwölfwache des tiefsten im gleichen Unternehmen bezahlten Lohnes. Als **Lohn gilt die Gesamtsumme aller Zuwendungen (Geld und Wert der Sach- und Dienstleistungen)**...“

Wir definieren hier zum ersten Mal den Begriff Lohn in der Verfassung. Als Lohn gilt damit neu alles, was im Zusammenhang mit einer Arbeitstätigkeit ausbezahlt wird: Löhne, Boni, etc. Als Sachleistungen gelten beispielsweise Geschenke, Arbeitsessen, etc.

„...welche im Zusammenhang mit einer **Arbeitstätigkeit** entrichtet werden.“

Als Arbeitstätigkeit gilt jede bezahlte Arbeit.

„Der Bund erlässt die notwendigen Vorschriften. Er regelt insbesondere:

a. **Ausnahmen, namentlich betreffend den Lohn für Personen in Ausbildung, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Menschen mit geschützten Arbeitsplätzen;**“

Die Initiative soll natürlich nicht dazu führen, dass keine PraktikantInnen oder Lehrlinge mehr angestellt oder keine geschützten Arbeitsplätze mehr geschaffen werden. Deshalb werden in einem zusätzlichen Absatz die Ausnahmen geregelt.

„b. die Anwendung auf **Leiharbeits- und Teilzeitarbeitsverhältnisse.**“

LeiharbeiterInnen sind Leute, die von Temporärfirmen angestellt werden. Diese Personen arbeiten in Unternehmen, sind aber von anderen angestellt. Dieser Spezialfall muss im Gesetz geregelt werden. Wir schlagen vor, dass dann jeweils die Lohnspanne des Unternehmens gilt, im welchem die Person ihre Arbeit verrichtet.

„**Übergangsbestimmung...**“

Übergangsbestimmungen erlauben es, das Parlament zu zwingen, einen Verfassungsgrundsatz auch umzusetzen. Sie geben Frist und Form für die Umsetzung vor. Dieser Abschlusssatz gibt dem Parlament eine relativ enge zeitliche Umsetzungsfrist vor. Wird diese nicht eingehalten, muss der Bundesrat den Ausführungserlass direkt beschliessen.

„...erlässt der Bundesrat die nötigen **Ausführungsbestimmungen**“

Mit Ausführungserlassen sind alle nachfolgenden Gesetze, Verordnungen und Dekrete gemeint.

2. Was will die Initiative?

Die 1:12-Initiative will, dass niemand zwölf Mal weniger verdient als der meistbezahlte Manager im gleichen Unternehmen. Dafür will sie ein maximales Verhältnis zwischen Höchst- und Tiefstlohn von 1:12 in der Verfassung verankern.

Damit...

... schafft die 1:12-Initiative gerechte Löhne.

Die 1:12-Initiative will, dass niemand in einem Jahr weniger verdient als der Höchstbezahlte im gleichen Unternehmen in einem Monat. Abzocker-Manager werden gehindert, sich immer mehr vom Kuchen unter den Nagel zu reissen, damit die Löhne aller Mitarbeiter/innen wieder steigen.

... stoppt die 1:12-Initiative Abzocker.

Trotz der Krise: Die Abzocker zahlen sich immer unverschämtere Saläre und fettere Boni aus. Erneut gehen sie dafür unverantwortliche Risiken ein, für die wir dann mit tieferen Löhnen, unseren Jobs oder unseren Steuern gerade stehen müssen. Hier wird ein Riegel geschoben.

... lässt die 1:12-Initiative das Volk über die Spielregeln entscheiden.

Heute entscheiden die Abzocker ganz alleine über die Löhne – und berücksichtigen dabei nur ihr eigenes Portemonnaie. Alle anderen müssen tatenlos zu sehen und die Folgen ausbaden. Das ändert die 1:12-Initiative. Sie gibt dem Volk wieder das letzte Wort, um für faire Spielregeln zu sorgen.

3. Löhne und Verteilung: Oben Explosion, unten Stagnation

Wie sieht es heute mit den Löhnen aus?

Die Löhne sind in der Schweiz ein heikles Thema, oftmals ein Tabu. Lohntransparenz fehlt weitgehend. Damit wird nicht nur Lohndiskriminierung gegenüber Frauen und AusländerInnen ermöglicht, sondern auch grosse Lohnungleichheiten in einzelnen Unternehmen vertuscht. Es gibt somit auch keine vollständige Erhebung zur Verteilung der Löhne in der Schweiz. Einen gewissen Einblick bietet die Lohnstrukturerhebungen des Bundes¹, worin Lohndaten von 1.6 Millionen ArbeitnehmerInnen berücksichtigt werden. Informationen zu den TopverdienerInnen werden allerdings bewusst zurückgehalten. Andere Lohnstudien geben ein robustes Bild über Entschädigungen von Schweizer Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten sowie zu den Lohnschere in den einzelnen Unternehmen: Wir beziehen uns hier auf die Studien aus 2008 der Gewerkschaft Unia² aus 2007, sowie jene von travail.suisse³, wobei das Bild auch durch die Studien der Anlagestiftung Ethos⁴ aus dem Jahr 2009, von PwC⁵ aus dem Jahr 2009 und von KPMG⁶ von 2006 gestützt wird. Die Studien zeigen deutlich, dass die Löhne oben explodieren, die Lohnschere weiter auseinander driftet und das Lohneinkommen immer ungleicher verteilt wird.

BIP-Wachstum und Lohn-Wachstum

Weil die einzelnen Unternehmen immer mehr Profit erwirtschaften müssen, zeichnet sich eine kapitalistische Volkswirtschaft dadurch aus, dass sie im Trend, also auch über zeitweilige Rezessionen hinweg, stetig wächst. Dieses Wachstum wird mit dem Bruttoinlandprodukt (BIP) gemessen, in dem die Werte aller in einem Land in einem Jahr produzierten Güter und Dienstleistungen zusammengezählt werden. Seit der

¹ Bundesamt für Statistik (2008): Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2006. Online im Internet: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=3300>.

² Unia (2008): Die Schere öffnet sich weiter. Unia Lohnstudie 2007. Online im Internet: <http://www.unia.ch/Lohn-und-Verteilung.2384.0.html>.

³ Travail.Suisse (2009): Managerlohnstudie 2008: Das Kartell trotz der Krise. Online im Internet: <http://www.travailsuisse.ch/de/node/2054>.

⁴ Ethos (2007): Vergütungen 2007 der Führungsinstanzen. Online im Internet: http://www.ethosfund.ch/upload/publication/p220d_080923_Ethos_Studie_Verguetungen_der_Fhrungsi_nstanzen_der_grssten_in_der_Schweiz_kotierten_Unternehmen.pdf

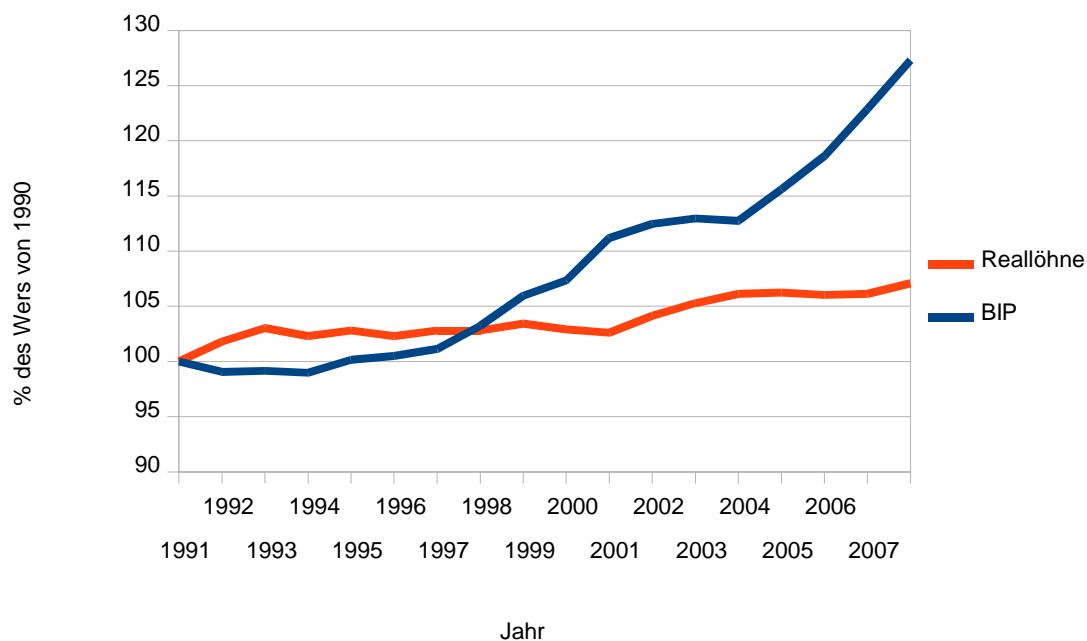
⁵ PriceWaterhouseCooper Switzerland (2009)

⁶ KPMG Schweiz (2006). Management Compensation in der Schweizer Praxis. Online im Internet: <http://www.auditcommittee.ch/18194.asp>.

neoliberalen Wende in den 70er-Jahren des letzten Jahrhunderts wird ein immer grösserer Teil dieses Wachstums nicht mehr gleichmässig verteilt, sondern landet in den Händen einiger weniger KapitalbesitzerInnen und Top-ManagerInnen. Dies wird in der nachfolgenden Grafik ersichtlich, welche die Entwicklung der BIP-Wachstums gegenüber der Entwicklung der durchschnittlichen Reallöhne aufzeigt. Das BIP wuchs zwischen 1990 und 2008 um 27%. Die Reallöhne und damit der Reichtum, der den ArbeitnehmerInnen mit Löhnen weitergegeben wurde, wuchs in selbem Zeitraum um nur 7%.

BIP- und Reallohn-Wachstum zum Basisjahr 1990

Quelle: Bundesamt für Statistik 2009



Zu den hier aufgezeichneten Reallöhnen gilt es anzumerken, dass sie einerseits Lohnveränderungen nicht berücksichtigt, die auf Wandel in der Beschäftigungsstruktur und Boni zurückzuführen sind. Andererseits handelt es sich bei Reallöhnen um Durchschnittswerte, die für die teilweise grossen Unterschiede im Wachstum der Löhne in verschiedenen Lohnklasse und Branchen nicht gerecht werden. Diese sind deutlich, wenn man detaillierte Wachstumswerte, wie die nachfolgenden für die Jahre zwischen 2002 und 2007, zur Hand nimmt. In dieser

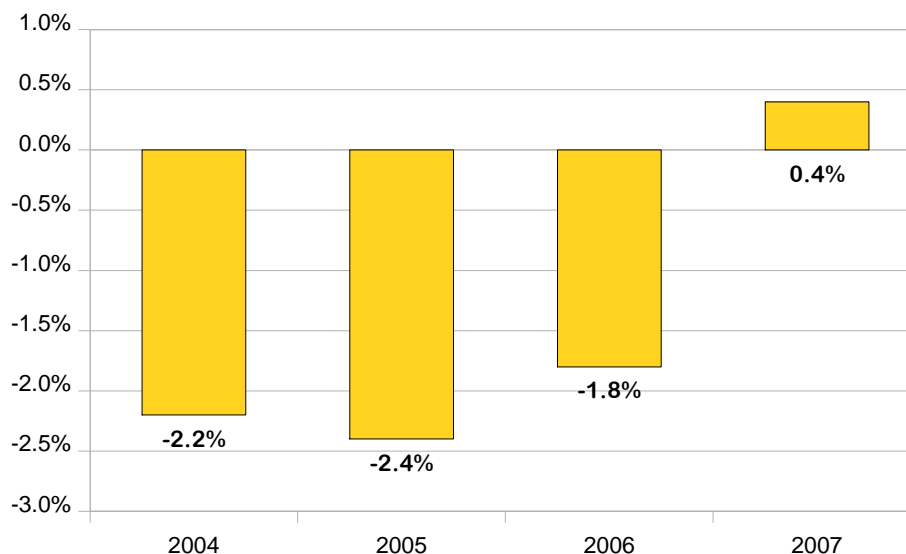
Zeit wuchs das BIP um 11.3%. Die durchschnittlichen Reallöhne stiegen um 2.8%. Die Mindestlöhne konnten mit einem Wachstum um 5% gegenüber dem Durchschnitt aufholen. Gross profitierten allerdings nur die Topmanager. Ihre Saläre stiegen in gleichem Zeitraum um unglaubliche 80%⁷ an – und sind damit mit Grund dafür, wieso die Löhne der anderen ArbeitnehmerInnen stagnieren.

Die Verteilungsbilanz

Durch technologischen Fortschritt, Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen und die Intensivierung des Arbeitsprozesses⁸ steigt die durchschnittliche Produktivität⁹ ständig. Die Verteilungsbilanz misst das Verhältnis der realen Arbeitsproduktivität zur Entwicklung der Reallöhne. Für die Jahre von 2004 bis 2007 zeigt sich für die Schweiz folgendes Bild¹⁰:

Verteilungsbilanz (= Reallöhne – Produktivität)

Quelle: Denknetz (2008)



Die Verteilungsbilanz ist in drei von vier Jahren negativ, d.h. dass die Produktivität stärker gestiegen ist, als die Reallöhne. Das bedeutet nichts anderes, als dass die

⁷ Travail.Suisse (2009): Managerlohnstudie 2008. Online im Internet: <http://www.travailsuisse.ch/de/node/2054>.

⁸ Der Druck auf die Arbeitnehmenden, immer mehr in immer weniger Zeit zu erledigen.

⁹ Das Verhältnis von hergestellten Produkten/Dienstleistungen pro Zeiteinheit.

¹⁰ Denknetz (2008): Jahrbuch Denknetz 2008. Eine andere Welt. Nach der Entzauberung des Kapitalismus Zürich, edition 8.

KapitalbesitzerInnen und die Top-ManagerInnen auf Kosten aller anderen einen immer grösseren Anteil am gesellschaftlich produzierten Reichtum für sich abschöpfen. Ihre exorbitanten Saläre bezahlen die Arbeitnehmenden, indem sie auf Lohn(-erhöhungen) verzichten müssen. Es ist klar, dass eine solche Entwicklung mehr Macht und Reichtum für ein paar wenige und geringere Lebensqualität für alle anderen bedeutet.

Die Lohnspreizung

Bei den Lohnstrukturerhebungen des Bundesamts für Statistik werden zur Veranschaulichung der Lohnverteilung die individuellen Löhne in zehn gleich grosse Klassen eingeteilt, so genannte Dezile. Im obersten und damit 10. Dezil befinden sich die 10% aller Arbeitnehmenden mit den höchsten Löhnen. Im untersten oder 1. Dezil befinden sich umgekehrt die 10% aller Arbeitnehmenden mit den tiefsten Löhnen. Als Wert für die einzelnen Dezile wird jeweils der Lohn genannt der genau auf der Obergrenze zum nächsten Dezil liegt. Der Wert des 1. Dezil sagt dann aus, dass 10% der Arbeitnehmenden weniger verdienen und 90% mehr, und der Wert des 9. Dezil, dass 90% der Arbeitnehmenden weniger und 10% mehr. Teilt man alle Löhne anstatt in zehn nur in vier Klassen ein, spricht man von Quartilen.

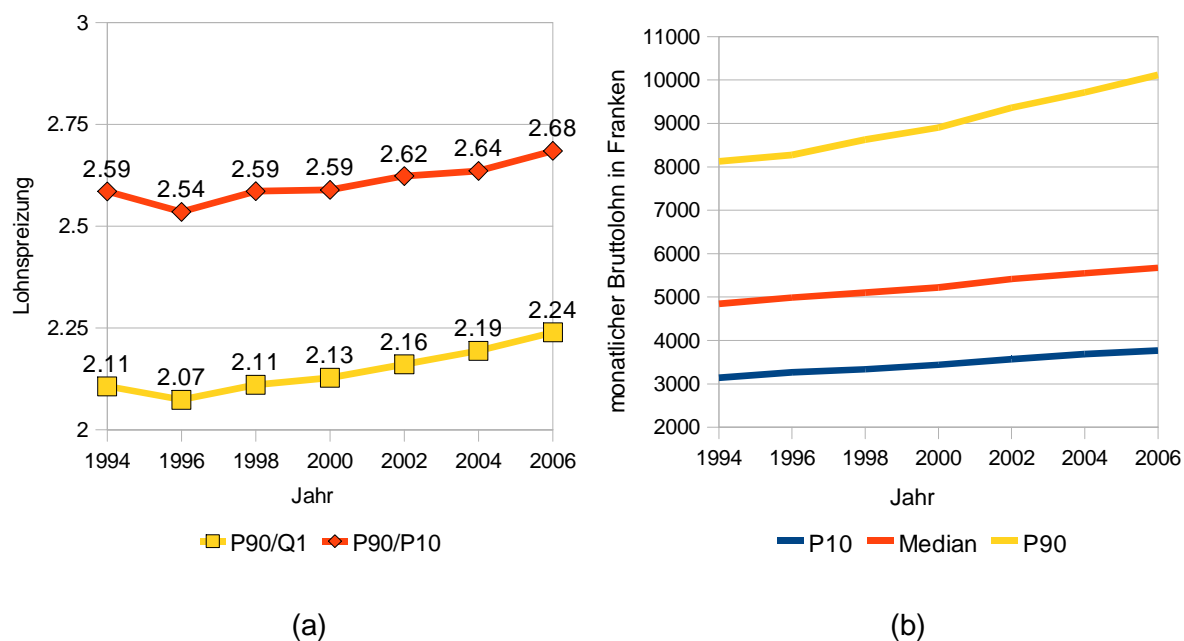
Wird nun der Wert des 9. Dezils ins Verhältnis zum Wert des 1. Quartils resp. 1. Dezil gesetzt, bekommt man die so genannte Lohnspreizung und damit einen Eindruck, über die Verteilung der Löhne. Es wird ersichtlich, wie viel mal mehr die am besten Verdienenden 10% mindestens bekommen, als die am schlechtesten Verdienenden 25% respektive 10%. Das Verhältnis vom 9. Dezil zum 1. Quartil (P_{90}/Q_1) resp. 1. Dezil (P_{90}/P_{10}) ist seit Jahrzehnten durch eine krasse Ungleichheit zu Gunsten der obersten Löhne gekennzeichnet. Diese hat sich in den letzten Jahren sogar noch verschärft, wie in der nachfolgenden Grafik (a) ersichtlich ist. Erhielten die 10% mit den höchsten Einkommen 1994 im Schnitt 2.59 Mal mehr als die 10% mit den tiefsten Einkommen, so verdienten sie 2006 bereits 2.68 Mal mehr. Wie in nachfolgenden Grafik (b), in der die Entwicklung des 9. Dezils (P_{90}), des Medians¹¹ und des 1. Dezil (P_{10}) aufgezeichnet wird, ersichtlich ist und auch aus

¹¹ Der Median entspricht dem Lohn, im Vergleich zu dem 50% der ArbeitnehmerInnen weniger und 50% mehr verdienen.

verschiedenen Lohnstrukturerhebungen¹² hervorgeht, ist für die grössere Ungleichheit vor allem das stärkere Anwachsen der obersten Löhne (9. Dezil) gegenüber den mittleren und unteren Löhnen verantwortlich.

Entwicklung Lohnspreizung (a) und Entwicklung Referenzlöhne (monatlicher Bruttolöhne) (b)

Quelle: Bundesamt für Statistik (2008)



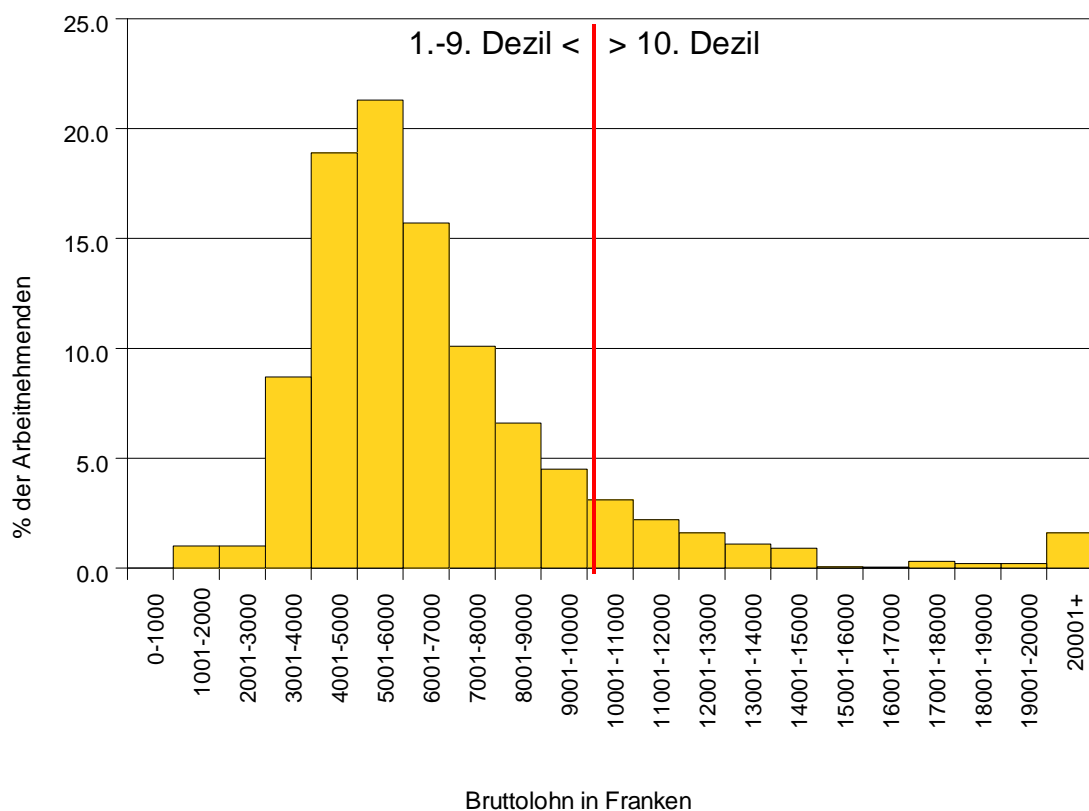
Wie zudem auf nachfolgender Grafik, welche die Häufigkeitsverteilung der durchschnittlichen monatlichen Bruttolöhne zeigt, ersichtlich ist, ist das Einkommen innerhalb der einzelnen und insbesondere im obersten Dezil sehr ungleich verteilt. So erhielten diejenigen im 10. Dezil, die 10% mit den höchsten Einkommen also, 2006 mindestens Fr. 10'087. Die 1.5% obersten Einkommen, also 15% dieser 10%, aber erhielten mindestens Fr. 20'001 und damit doppelt so viel. Genauere Angaben über die Verteilung im obersten Dezil scheinen für das Bundesamt für Statistik aber nicht interessant zu sein – oder politisch zu heikel: Sie stellen keine weiteren Daten für Löhne über 20'000 Franken zu Verfügung.

¹² Siehe „Office cantonal de la statistique Genève OCSTAD (2007) : Les salaires en Suisse et dans les cantons, de 1994 à 2004. Communications statistiques. Genève“ oder „Zürcher, Boris (2007). Wachstum, Verteilung und Einkommensmobilität. In: Die Volkswirtschaft 12-2007. Bern.“

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Ungleichheit zugenommen hat, weil die Löhne der obersten 10% der Einkommen stärker angewachsen sind, als die der unteren Einkommen. Das bedeutet nichts anderes, als dass die Wachstumsgewinne, die von allen erarbeitet wurden, hauptsächlich an die oberen (und dort nochmals an die aller obersten) Einkommen verteilt wurden – Umverteilung von unten nach oben also.

Häufigkeitsverteilung Bruttolöhne 2006

Quelle: Bundesamt für Statistik (2008)



Entwicklung der Konzerngewinne, Managerlöhne und Tiefelöhne

Gemäss Unia Lohnstudie 2008, welche die 43 grössten Unternehmen der Schweiz untersucht, steigen die Gewinne der untersuchten Unternehmen Jahr für Jahr an. In den Jahren 2004 bis 2007 wuchs deren Gewinn um 55.6% oder um 16.5 Milliarden Franken an. Auch die Managerlöhne weisen in der selben Zeit ein ansehnliches

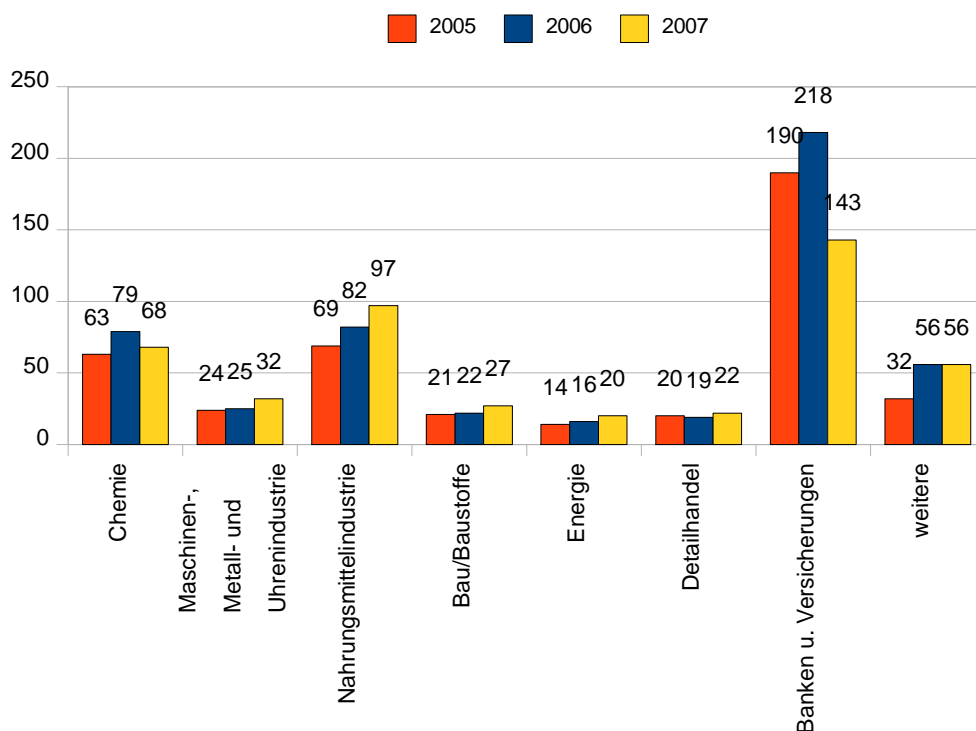
Wachstum von 14.2% auf. Die Tiefstlöhne hingegen wuchsen in diesen Unternehmen gerade Mal um 6.6%. Das ist zwar verglichen mit allen Schweizer Löhnen ein überdurchschnittlicher Wert. Diese Wachstumsunterschiede sind aber trotzdem ein Zeichen für die Umverteilung von unten nach oben: Die Gewinne und die Lohnerhöhungen des Managements werden ermöglicht, weil die unteren und mittleren Einkommen aussen vor bleiben. Zudem entlarvt es den Druck des Top-Managements auf die Löhne ihrer MitarbeiterInnen und die Forderungen nach Lohnverzicht im Namen der Wettbewerbsfähigkeit als blosses Mittel zu ihrer Selbstbereicherung.

Lohnscheren nach Branchen

Die Lohnschere, die das Verhältnis der höchsten zu den tiefsten Löhnen misst, wird Jahr für Jahr grösser, wie folgende Zahlen der UNIA-Lohnstudie 2008 zeigen:

Entwicklung der Lohnschere nach Branchen¹³

Quelle: Unia Lohnstudie 2008



¹³ Weitere: Valora, Adecco und Kühne & Nagel.

Während die Mindest- und Tiefstlöhne zwischen 2006 und 2007 um 2.7% zunahmen, wuchsen die ManagerInnenlöhne um ca. 7% (ohne Banken). Auch wenn sich im Finanzsektor wegen der – durch das unverantwortlichen Risikoverhalten von ManagerInnen zumindest mitverursachten – Finanzkrise und sowie in der Chemieindustrie die Lohnbandbreite zwischen 2006 auf 2007 verkleinerte, verdient ein Geschäftsleitungsmitglied im Finanzsektor durchschnittlich noch immer 143 Mal mehr als ein Angestellter der untersten Lohnstufe.

Auch die Jahreslöhne der TopmanagerInnen steigen immer weiter an; nur wegen den Salärkürzungen im Finanzsektor ging das durchschnittliche Jahressalär eines Geschäftsleitungsmitglieds der untersuchten Unternehmen im Vergleich zu 2006 um 9% zurück. In absoluten Zahlen bleiben ihnen aber immer noch ein Einkommen von durchschnittlichen 2.79 Millionen Franken, was bei einem durchschnittlichen Tiefstlohn von 49'000 Franken einer Lohnschere von 1:56 entspricht. Blendet man die Saläre des Finanzsektors aus, erhielten die Topverdienenden im Jahre 2007 nochmals 7% mehr als im Vorjahr, also über CHF 140'000 mehr. Was diese als Mehreinnahmen im 2007 erhalten, verdienen sehr gut bezahlte, normale Angestellte in einem Jahr!

Lohnschere nach einzelnen Unternehmen

Durchschnittliche Löhne der Konzernleitung vs. Tiefstlohn

Auch wenn die Finanzkrise Auswirkungen auf die Löhne des Topmanagement im Bankensektors hatte, weisen gemäss UNIA-Lohnstudie 2008 die Grossbanken im Jahr 2007 die grössten Unterschiede auf: In der Credit Suisse müsste die Angestellten mit dem tiefsten Lohn 301 Jahre arbeiten, um auf den Jahreslohn des Topverdienenden zu kommen, in der UBS 173 Jahre. Auch ein Arbeiter des Pharmakonzerns Roche muss 173 Jahre lang schuften, um gleich viel zu verdienen wie der Topmanager in einem Jahr.

Auch das Jahr 2008 weist nicht bessere Zahlen für eine gerechtere Lohnverteilung auf: Gemäss der Studie von travail.suisse zur Lohnschere zwischen dem Tiefstlohn und dem durchschnittlichen Geschäftsleitungsmitglied 2008 in 27 untersuchten Grossunternehmen der Schweiz weist die Credit Suisse mit einem Verhältnis von

1:195 die grösste Spanne auf. Nur der bundeseigene Rüstungsbetrieb Ruag erfüllte knapp die Forderung der Initiative: Die Geschäftsleitung verdiente im Durchschnitt 12 Mal mehr als die Angestellten der untersten Lohnstufen.

Auch in der travail.suisse-Studie zeigt ein Vergleich über Jahre hinweg deutlich, dass sich die Lohnschere stetig weiter geöffnet hat. Zwischen 2002 und 2007 sind die Lohnunterschiede zwischen dem durchschnittlichen Geschäftsleitungsmitglied und dem Tiefstlohn in 26 der 28 untersuchten Unternehmen grösser geworden. Dieser Trend vollzieht sich nicht nur bei den grossen Multis, sondern auch bei den ehemaligen Bundesbetrieben¹⁴ Post, Swisscom und Ruag oder den Detailhandelsriesen Migros und Coop, wo die Lohnschere sich um bis zu 30 Prozent vergrösserte.

Durchschnittliche Entschädigung eines Verwaltungsratsmitglieds vs. Tiefstlohn

Nachfolgend (S. 17) findet sich die Rangliste der von travail.suisse in ihrer Lohnstudie untersuchten Unternehmen bezüglich der Lohnschere innerhalb des Unternehmens. Die Liste wird angeführt von Novartis und seinem CEO und Verwaltungsratspräsidenten Daniel Vasella, der 2008 720 Mal mehr verdiente als seine Mitarbeitenden in der Schweiz mit dem kleinsten Lohn. Nochmals wird ersichtlich, dass die exorbitanten Manager-Entschädigungen längst nicht nur die Finanzindustrie oder einzelne Schweizer Grosskonzerne betrifft. In praktisch allen Grossunternehmen erhalten die Manager riesige Gehälter.

Managergehälter: Weder Markt oder Leistung, sondern Selbstbedienung!

Nach dem „Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance“¹⁵, in dem der Unternehmerverband economiesuisse Empfehlungen für verantwortungsvolle Unternehmensführung vorgibt, sollen Managementvergütungen markt- und leistungsgerecht sein, vom persönlichen Beitrag des Managers abhängen und zu

¹⁴ Auch bei der SBB, die von der travail.suisse-Studie nicht berücksichtigt wurde, stiegen die Löhne des Topmanagements weit stärker an, als der übrigen MitarbeiterInnen. Der CEO Andreas Mayer verdiente 2008 1.08 Millionen Franken. (Quelle: [“SBB-Verspätungen sollen lohnwirksam sein“, Swisinfo, 12.07.2009](#))

¹⁵ Online im Internet: http://www.ecgi.org/codes/documents/swiss_code_feb2008_de.pdf

keinen Fehlanreizen führen. Wie aus einer Studie von Osterloh und Rost¹⁶ zu den grössten Schweizer Unternehmen – meist economiesuisse-Mitgliedern – hervorgeht, entspricht die Vergütungspraxis aber oft nicht diesen hehren Absichten. Die Autorinnen weisen nach, dass es vor allem Machtnetzwerke sind, welche den Anstieg der Manager-Löhne erklären. Anders ausgedrückt: Es sind weder der Markt, noch die Fähigkeiten oder die Leistung der ManagerInnen, welche zu den hohen Löhnen führen, sondern die persönlichen Beziehungen zwischen den ManagerInnen und VerwaltungsrätInnen, die es ihnen ermöglichen, sich an den Töpfen der Unternehmen gütlich zu tun. Durch diese Vergütungspraxis, die unkontrolliert hohe Löhne zulässt, werden schliesslich auch Fehlanreize nicht vermieden. Wie die beiden AutorInnen in einer anderen Studie¹⁷ zeigen, sind zu hohe Entschädigungen meist kontraproduktiv für die Unternehmensleistung, da sie unverantwortliches Risikoverhalten fördern, intrinsische Motivation für die Management-Tätigkeit verdrängen und letztlich eigennützige, nicht im Interesse des Unternehmens arbeitende Manager anziehen.

Selbstbereicherung auf Kosten aller anderen stoppen

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich die Topverdienenden weiterhin schamlos aus der Unternehmenskasse auf Kosten der anderen Arbeitnehmenden bedienen. Ohne mit den Wimpern zu zucken, warnen sie vor zu hohen Lohnkosten, drücken tiefere Löhne für die mittleren und unteren Arbeitnehmenden durch und streichen Arbeitsplätze. Die Lohnbandbreite hat ein Ausmass und eine Entwicklung angenommen, die nicht länger tragbar ist. Es ist nötig, die Lohnsummen endlich von oben nach unten und nicht von unten nach oben zu verteilen.

¹⁶ Rost, Katja, Osterloh, Margrit (2008): Unsichtbare Hand oder unsichtbares Händeschütteln? Wachstum der Managerlöhne in der Schweiz, Institut für Organisation und Unternehmenstheorie der Universität Zürich.

¹⁷ Rost, Katja., Osterloh, Margrit (2007), Managementfashion Pay-for-Performance, in: Vartiainen, M., Antoni, C. Baeten, X., Hakonen, N., Lucas, R., Thierry, T. (2008), in: Reward Management – Facts and Trends in Europe, 139-163, Papst. Online im Internet: <http://ssrn.com/abstract=1028753>.

Rangliste der höchsten Gesamtentschädigungen 2008

Quelle: travail.suisse Managerlohnstudie (2009)

Rang	Konzern	Name	Funktion	Entschädigungen (in Mio. CHF)			Tiefstlohn 2008 (in Mio. CHF)	Lohnschere
				2007	Δ	2008		
1	Novartis	Daniel Vasella	CEO & VRP	33.68	20%	40.34	0.06	1 : 720
2	Credit Suisse	Kai Nargolwala	CEO CS Asien-Pazifik	22.29	-7%	20.83	0.05	1 : 434
3	ABB	Joe Hogan	CEO	9.47	103%	19.2	0.05	1 : 427
4	Roche	Franz Humer	VRP & ex CEO	21.61	-30%	15.23	0.06	1 : 272
5	Nestlé	Peter Brabeck	VRP & ex CEO	19.95	-26%	14.83	0.05	1 : 304
6	Zurich	James Schiro	CEO	12.35	-16%	10.34	0.05	1 : 209
7	Lindt & Sprüngli	Ernst Tanner	CEO & VRP	10.73	-16%	9.02	0.04	1 : 204
8	Schindler	Alfred Schindler	CEO & VRP	5.68	31%	7.42	0.05	1 : 138
9	Bâloise	Rolf Schäuble	CEO & VRP	4.48	39%	6.23	0.05	1 : 117
10	Swatch	Nick Hayek	CEO	5.6	-4%	5.39	0.04	1 : 122
11	SwissLife	Bruno Pfister	CEO	5.49	-24%	4.16	0.05	1 : 77
12	Lonza	Stefan Borgas	CEO	3.72	-11%	3.32	0.05	1 : 63
13	Clariant	Jan Secher	ex CEO	1.77	44%	2.55	0.06	1 : 45
14	Oerlikon	Uwe Krüger	CEO	5.52	-61%	2.13	0.05	1 : 42
15	Implenia	Christian Bubb	CEO	2.4	-15%	2.03	0.06	1 : 37
16	Swisscom	Carsten Schloter	CEO	1.7	7%	1.82	0.05	1 : 40
17	UBS	Marcel Rohner	CEO	10.31	-82%	1.82	0.05	1 : 38
18	Kuoni	Max Katz	Sprecher der Konzernleitung	1.62	9%	1.76	0.05	1 : 36
19	Bobst	Andreas Koopmann	CEO	2.1	-23%	1.62	0.06	1 : 26
20	Ascom	Riet Cadonau	CEO	1.47	-1%	1.46	0.05	1 : 32
21	Georg Fischer	Yves Serra	CEO	1.91	-41%	1.14	0.05	1 : 22
22	Helvetia	Stefan Loacker	CEO	2.85	-67%	0.93	0.05	1 : 17
23	Post	Ulrich Gygi	CEO	0.82	2%	0.83	0.04	1 : 19
24	Ruag	Toni Wicki	CEO & VR	0.83	-7%	0.77	0.04	1 : 18
25	Migros	Ø Konzernleitung		0.65	4%	0.67	0.05	1 : 14
26	Valora	Thomas Vollmoeller	CEO	1.56	-61%	0.6	0.04	1 : 14
27	Coop	Ø Konzernleitung		0.63	-6%	0.59	0.05	1 : 13

4. Argumente für die 1:12-Initiative

Die Initiative setzt den Lohnscheren klare Grenzen.

Die Lohnscheren in den grossen Schweizer Unternehmen sind haarsträubend und öffnen sich selbst in der Krise noch stark. Sie sind Ausdruck dafür, dass sich ein paar wenige ManagerInnen auf Kosten aller ArbeitnehmerInnen bereichern (siehe oben). Die Initiative sorgt dafür, dass das Wort Lohngerechtigkeit keine inhaltslose Hülle bleibt. Sie hält das Prinzip, dass niemand in Jahr weniger verdienen soll als jemand anders in einem ganzen Jahr in der Bundesverfassung fest.

Die Initiative begrenzt die Millionensaläre der Topmanager

Trotz Krise bedienen sich die TopmanagerInnen schamlos am von den Arbeitnehmenden erwirtschafteten Reichtum (siehe oben). Die Initiative setzt diesen Auswüchsen klare Grenzen. Vasella würde z.B. bei einer Umsetzung der Initiative nicht mehr 40 Millionen pro Jahr verdienen, sondern, bei einem aktuellen Tiefstlohn von CHF 56'000 bei Novartis, noch CHF 672'000 pro Jahr.

Die Initiative führt zu einem positiven Druck auf die Tiefelöhne und stärkt die Binnennachfrage

Mit der 1:12-Initiative werden die Löhne des obersten Kaders an die Tiefelöhne gebunden werden. Lohnerhöhungen oben sind daher nur bei gleichzeitigen Lohnerhöhungen unten machbar. Da davon auszugehen ist, dass die TopmanagerInnen sich weiterhin möglichst hohe Saläre auszahlen wollen, wird es zu einem positiven Druck auf die unteren Löhne kommen. Da mit der 1:12-Initiative viele Abzocker-Gehälter von TopmanagerInnen stark nach unten korrigiert werden müssen, würden riesige Lohnsummen frei, die anders unter den ArbeitnehmerInnen zu verteilen sind. Bei Novartis zum Beispiel könnten ungefähr 60 Mio. Fr. fairer verteilt werden, die gleichmässig an alle Mitarbeitenden weitergegeben eine individuelle Lohnerhöhung von 16'000 Fr. im Jahr bedeuten würden. Bei den Tiefelöhnen wäre dies eine Lohnerhöhung um 29%! Damit würde die Kaufkraft der

unteren und mittleren Einkommen gestärkt, was nicht nur fair ist, sondern den Konsum ankurbelt und damit auch gut für die Wirtschaft ist.

Die Initiative führt zu mehr Umverteilung von oben nach unten

Seit den 1970er Jahren haben die ArbeitnehmerInnen zusehends weniger Anteil am wirtschaftlichen Erfolg. Die Produktivitätsfortschritte werden ungleich stärker an die Topverdienenden weitergegeben. Die Initiative sorgt dafür, dass alle ArbeitnehmerInnen am von ihnen erwirtschafteten Erfolg teilhaben, weil die Tiefstlöhne angehoben werden, resp. das Lohnvolumen gerechter verteilt wird: Die höchsten Löhne dürften nicht mehr 12 Mal grösser als die tiefsten sein!

Die Initiative bringt endlich Lohntransparenz

Löhne sind in der Schweiz nach wie vor ein Tabu. Frauen verdienen für die gleiche Arbeit noch immer bis zu 20% weniger als Männer. Das ist nur möglich, weil die Löhne in der Schweiz nicht offen gelegt werden müssen. Die Initiative zwingt die Unternehmen, die Löhne ihrer Angestellten einzeln offen zu legen, um zu beweisen, dass die tiefsten Löhne nicht 12 Mal höher sind.

Die Initiative führt zu einer nationalen Angleichung der Löhne

Nicht nur in den einzelnen Unternehmen, sondern auch national betrachtet, haben sich die Lohnunterschiede in der Schweiz in den letzten Jahren gewaltig vergrössert. Auch hier setzt die Initiative an: Zwar schreibt sie nur eine maximale Bandbreite innerhalb des gleichen Unternehmens vor. Dadurch werden einerseits die obersten Löhne nach unten korrigiert und können nicht mehr beliebig steigen. Andererseits werden zumindest die tiefen und wahrscheinlich auch die mittleren Löhne innerhalb der Unternehmen steigen, die heute das 1:12-Verhältnis verletzen. Beides führt dazu, dass sich die Lohnungleichheit gesamtschweizerisch verringert wird.

Die Initiative setzt bei der Quelle des Problems an

Die staatliche Umverteilung ist ein wichtiges Instrument zum Ausgleich von Ungleichheiten. Sie hat aber Grenzen und greift das System vor allem nicht an der Wurzel an. Die Initiative setzt direkt bei der Umverteilung von unten und oben: Sie ermöglicht, dass sich das Topmanagement alleine an den Produktivitätsgewinnen bedienen, sondern dass auch die anderen ArbeitnehmerInnen ihren Anteil vom Kuchen erhalten.

Die Initiative setzt neues Investitionsvolumen frei

Gerade in einer wirtschaftlichen Krise ist es unsinnig, Millionen in einige wenige Saläre zu investieren. Die Initiative sorgt dafür, dass wieder mehr Geld frei wird, um Investitionen zu tätigen, neue Arbeitsplätze zu schaffen und schon bestehende zu erhalten – was im Interesse sehr vieler ist und nicht nur weniger Topverdienender.

Die Initiative sorgt für langfristiges Denken

Die Initiative setzt den Millionenboni ein Ende. Sie sorgt dafür, dass die ManagerInnen wieder mehr Interesse an der langfristigen Entwicklung ihres Unternehmens haben und weniger auf kurzfristige Gewinne zielen, um sich möglichst grosse Boni ausbezahlen zu können.

Die Initiative macht Schluss mit dem scheinheiligen Gerede von Verantwortung

Jahrelang haben die Banken, Versicherungen und Pharmamultis ihre exorbitanten ManagerInnensaläre mit der grossen „Verantwortung“ gerechtfertigt. In der Krise sehen wir, was von der Verantwortung übrig bleibt – nichts als goldene Fallschirme. Die Initiative macht Schluss damit.

Die Initiative setzt dem falschen „Leistungsprinzip“ ein Ende

Weil ein Topmanager eben mehr leistet als seine Putzfrau, müsse er auch mehr verdienen, erklären uns die Bürgerlichen. Kann ein Mensch wirklich 720 Mal mehr

leisten als ein anderer? Wohl kaum. Das hat nichts mehr mit Leistung zu tun, sondern mit unendlicher Schamlosigkeit und Gier. Die Initiative sorgt dafür, dass alle Leistungen gerechter entlohnt werden. Im Grunde ist es schon schwierig zu erklären, wie ein Mensch in derselben Zeit 12 Mal mehr leisten kann als eine andere Person.

Die Initiative gibt der Arbeit wieder ihren Wert zurück

Die Initiative sorgt dafür, dass auch „einfachere“ Arbeit wieder ihren Wert erhält. Wer 40 Stunden oder mehr in der Woche arbeitet, soll dafür auch einen gerechten Lohn erhalten. Es gibt keinen Grund, warum die Arbeit einer Managerin 100 Mal mehr Wert sein soll als die Arbeit eines Sekretärs.

Die Initiative fordert das Primat der Politik über die Wirtschaft zurück

Die Wirtschaft hat in diesem Land eine unglaubliche Macht. Die bürgerlichen PolitikerInnen agieren nach dem Gusto ihrer GeldgeberInnen, Banken- und Pharmalobby bestimmen die Politik. Nicht zuletzt zielt die Initiative genau darauf ab, was den Neoliberalen ein Dorn im Auge ist: Nicht die Wirtschaft soll über die Politik bestimmen, sondern die Politik. Das Volk muss die Spielregeln festlegen, nach denen die Wirtschaft zu funktionieren hat. Wir wollen ganz klar mehr demokratische Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Wirtschaft. Die normalen Arbeitnehmenden müssen endlich ihren Anteil am wirtschaftlichen Erfolg zurückerhalten und sollen nicht länger die Boni-Exzesse bezahlen müssen.

5. Gegenargumente und Fragen

„Die grossen Multis werden ihre Standorte einfach ins Ausland verlagern!“

Das ist das traditionelle Argument der Neoliberalen. Es kommt immer dann, wenn es darum geht, den Sozialstaat ausbauen, die Rechte der ArbeitnehmerInnen zu stärken oder eben in die „freie Marktwirtschaft“ einzugreifen. Aber genau hier setzt unsere Initiative an: Wer entscheidet eigentlich über die Regeln in diesem Land? Lassen wir sie uns von ein paar Wirtschaftsführern diktieren oder gilt der Volkswille? Wir meinen entschieden, dass die Demokratie wieder die Macht über die Wirtschaft übernehmen muss.

Im Übrigen werden wegen der Initiative keine Arbeitsplätze in Produktion und Dienstleistung ins Ausland verlagert. Entscheidend für Delokalisierung sind Faktoren, die von der Initiative nicht angetastet werden, nämlich Lohn-, Kapital- und Bodenkosten, Markterschliessung, Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal, Arbeitsproduktivität, Höhe der Steuern, die Qualität der Infrastruktur oder rechtliche sowie politische Stabilität. Zudem ist die Verlagerung von Produktions- sowie Dienstleistungsstandorten eine sehr kostspielige Angelegenheit, die mit grossen Risiken verbunden ist. Es ist ausserdem nicht damit zu rechnen, dass Konzernzentralen ins Ausland verlegt werden. Wiederum sind dafür Faktoren ausschlaggebend, die von der Initiative nicht berührt werden: Tiefe Gewinnsteuern, gute internationale Verkehrsverbindungen, hohes Angebot an Unternehmensdienstleistungen am Standort, Nähe zu Konkurrenzunternehmen und Finanzmärkten.

Sehr hohe, an die Unternehmensleistung gebundene Managerlöhne sind ausserdem für den Erfolg eines Unternehmens nicht entscheidend. Wie in einer Studie von Osterloh und Rost¹⁸ hervorgeht, erklären hohe, variable Löhne die Unternehmensperformance nur zu 1.2%. Zudem können zu hohe Entschädigungen auch kontraproduktiv für die Unternehmensleistung sein, da sie unverantwortliches Risikoverhalten fördern, intrinsische Motivation für die Management-Tätigkeit

¹⁸Rost, K., Osterloh, M. (2007), Managementfashion Pay-for-Performance, in: Vartiainen, M., Antoni, C. Baeten, X., Hakonen, N., Lucas, R., Thierry, T. (2008), in: Reward Management – Facts and Trends in Europe, 139-163, Papst. Online im Internet: <http://ssrn.com/abstract=1028753>.

verdrängen und letztlich eigennützige, nicht im Interesse des Unternehmens arbeitende Manager anziehen.

„Die grossen Unternehmen werden die Initiative einfach umgehen, indem sie gewisse Bereiche einfach an andere Firmen auslagern.“

Genau diese Grundsatzfrage will die Initiative stellen: Wer macht in diesem Land eigentlich genau die Spielregeln? Sind es die paar hundert TopmanagerInnen oder ist es die Demokratie, das Volk? Wenn eine Mehrheit des Volkes entscheidet, dass es eine Lohnbandbreite will, dann ist es eine Frage des politischen Willens, ob diese auch umgesetzt wird.

So einfach ist es ausserdem nicht. Der Artikel in der Bundesverfassung ist ja nicht das Ende der Gesetzgebung, sondern erst der Anfang. Nach der Annahme der Initiative ist es Aufgabe des Parlaments ein entsprechendes Gesetz zu erlassen. Dabei ist es logisch, dass auch die Umgehungsmöglichkeiten miteinbezogen werden. Eine Auslagerung, die nur den Zweck hätte, die Lohnbandbreite zu umgehen, wäre illegal. Die grossen, börsenkotierten Unternehmen haben ausserdem bereits in den 90er Jahren so ziemlich alles ausgelagert, was man auslagern kann. Weiter gibt es aus betriebswirtschaftlicher Sicht auch Grenzen der Auslagerung, ein Sekretär zum Beispiel ist schwierig auszulagern.

„Warum gibt die Initiative keinen Mindestlohn vor?“

Das Fehlen eines Mindestlohnes hat taktische Gründe und ist die Folge einer strategischen Absprache mit den Gewerkschaften. Sowohl die Unia als auch der SGB haben an ihren letzten Kongressen Aufträge zur Prüfung einer Mindestlohninitiative erhalten. Die Diskussionen dürften nicht vor Ende Jahr beendet werden. Es macht keinen Sinn, dass wir Initiativen lancieren, die sich konkurrenzieren oder sogar widersprechen. Viel sinnvoller ist es, wenn sich die beiden Initiativen ergänzen.

„Die Initiative ist gar nicht umsetzbar, dafür müsste man einen riesigen bürokratischen Apparat aufbauen!“

Falsch. Natürlich ist die Initiative umsetzbar. Die konkrete Ausgestaltung der Ausführungsgesetzgebung ist Sache des Parlaments. Wenn dieses nicht innerhalb von zwei Jahren ein entsprechendes Gesetz verabschiedet, erlässt der Bundesrat die entsprechenden Bestimmungen auf dem Verordnungsweg. Die Deklaration der Löhne könnte zum Beispiel mit der Steuererklärung oder der Buchprüfung der Unternehmen passieren. Der Kontrollaufwand ist im Vergleich gering. Ausserdem werden in diesem Land jeder Hund und jede Kuh registriert und kontrolliert. Derselbe Aufwand dürfte für die Garantie von gerechten Löhnen allemal gerechtfertigt sein.

„Das Verhältnis 1:12 ist viel zu eng!“

Das Verhältnis 1:12 ist sogar eher noch grosszügig. Es ist eigentlich bereits schwierig zu rechtfertigen, wie jemand doppelt oder dreimal soviel zu leisten im Stande sein soll, als jemand anderes. Sogar der Wirtschaftsethiker Ulrich Thielemann, der WEF-Gründer Klaus Schwaab und Bundesrätin Widmer-Schlumpf forderten bereits ähnliche Lohnverhältnisse.

„Die Bandbreite ist nicht zu eng, sondern viel zu gross!“

Bisher gibt es gar keine Regelungen, das ist noch viel schlimmer und führt zu Lohnbandbreiten bis zu 1:720. Klar würde die JUSO eine noch geringere Bandbreite (und letztlich die Abschaffung der Lohnarbeit) wünschen. Doch bei einer aktuellen Bandbreite von bis zu 1:720 und im Durchschnitt von 1:56 wäre eine solche Forderung schlicht unrealistisch. Die JUSO verfolgt eine schrittweise Annäherung an ihr Ziel und setzt sich mit der Initiative ganz klar für gerechtere Löhne ein. Ausserdem gibt es für das Verhältnis 1:12 eine logische Begründung. So soll nämlich niemand in einem Monat mehr verdienen, als jemand anderes in einem ganzen Jahr.

„Das ist eine reine Neid-Initiative“

Dieses Argument will nur vom Problem ablenken. Die Forderung nach gerechten Löhnen unten wie oben ist ja wohl kaum mit Neid zu begründen. Es geht nicht um Neid, sondern darum, dass erwirtschafteter Reichtum eben unter all jenen verteilt wird, die dazu beigetragen haben und nicht nur unter ein paar TopmanagerInnen und AktionärInnen.

„Die Initiative ist reiner Populismus“

Auch dieses Argument versucht vom Problem abzulenken. Das Volk empfindet die krassen Lohnunterschiede zunehmend als untragbar. Das Problem ist real. Das hat mit Populismus wenig zu tun.

„Die Initiative ist ja schon gut, aber die dort oben machen eh, was sie wollen.“

Genau das sind wir eben nicht bereit zu akzeptieren! Es ist richtig, dass die Wirtschaft heute praktisch unkontrolliert ist und die obersten 10'000 schalten und walten können, wie es ihnen gerade passt. Damit muss Schluss sein. Dieses Land ist schliesslich eine Demokratie. Und hier entscheidet das Volk, und nicht „die oben“. Die Politik muss endlich wieder über die Spielregeln und Rahmenbedingungen der Wirtschaft bestimmen können.

„Diese Initiatividee ist sozialistisch!“ (Caspar Baader in der BaZ)

Dieses Kompliment nehmen wir gerne entgegen. Wenn Caspar Baader damit Panik verbreiten will, hat er sich allerdings geschnitten. Die Initiative ist aus sozialistischer Sicht eher gemässigt. Wir sind uns bewusst, dass die perfekte Welt nicht mit dieser Volksinitiative zu machen ist, aber sie ist ein erster, richtiger Schritt in Demokratisierung der Wirtschaft und gerechtere Verteilung.

„Die Initiative ist unfair, die Manager tragen viel mehr Verantwortung als ihre Sekretärinnen!“

Gerade jetzt in der Krise sehen wir, dass die „Verantwortung“ für die Neoliberalen nur ein Schönwetterargument ist. Sobald es den Unternehmen schlecht geht, gibt es plötzlich keine Verantwortung mehr. Jetzt muss der Staat einspringen. Ausserdem ist das Argument arrogant: Trägt ein Zugchauffeur oder eine Flugzeugpilotin mit 600 Passagieren denn keine Verantwortung? Niemand kann aber 720 Mal mehr leisten und Verantwortung tragen wie eine andere Person.

„Die Initiative zerstört den Willen zu Leistungen, das macht unsere Wirtschaft kaputt!“

Wenn irgendetwas unsere Wirtschaft kaputt gemacht hat, dann ein falsch verstandenes und angewendetes Leistungsprinzip. Wenn Leistung nur darin besteht, in möglichst wenig Zeit möglichst viel aus einem Unternehmen rauszuquetschen, dann geht das nicht gut. Ausserdem verlangt die Initiative ja nicht, dass alle gleichviel verdienen dürfen.

„Die Initiative zerstört das Unternehmertum!“

Falsch. Die Initiative belohnt im Gegenteil Unternehmen, die ihre soziale Verantwortung wahrnehmen. Sie fördert ausserdem eine gesamtwirtschaftliche Sicht der Dinge. UnternehmerInnen, denen ihre Firma gehört, sind ausserdem nicht von der Initiative betroffen.

„Die Initiative führt zu massiven Steuerausfällen.“

Davon ist nicht auszugehen. Das Fehlen von Abzocker-Managern, wird kein Loch in die Staatskasse reissen. Zum einen flacht die Progression bei hohen Einkommen deutlich ab. Zum anderen steigen mit der 1:12-Initiative die Löhne der unteren und mittleren Einkommen. Damit steigen einerseits ihre Steuern. Andererseits wird auch deren Konsum steigen und damit die Wirtschaftsleistung zunehmen, was wiederum das Steuersubstrat erhöht.

„Die Initiative verunmöglicht es, die besten Manager zu halten!“

Welche besten? Wenn damit die Flop-Manager der Schweizer Grossbanken gemeint sind, dann können sie gerne gehen. Die Kantonalbanken und Genossenschaftsbanken bewegen sich im genau gleichen Umfeld und zeigen, dass man auch mit vernünftigen Löhnen Erfolge erzielen kann – und erst noch nachhaltigere! Zudem muss dem unsäglichen Wettbewerb um die „besten“ ManagerInnen und dem absurden Lohnwettstreit Einhalt geboten werden – dies tun wir mit dieser Initiative.

„Die Initiative ist nur Symptombekämpfung, sie ändert nichts am System.“

Falsch. Die Initiative stellt erstens die absolut entscheidende Machtfrage: Wer entscheidet in diesem Land, die Wirtschaftseliten oder die politische Demokratie? Ist die Lohnsetzung eine Sache „des Marktes“, sind es Machtnetzwerke der ManagerInnen oder entscheiden wir demokratisch, was Arbeit wert ist? Zweitens setzt die Initiative direkt bei der Verteilung von gesellschaftlichem Reichtum an. Sie sorgt dort dafür, dass die Lohnschere auf ein vernünftigeres Mass reduziert wird und nicht unbegrenzt von unten nach oben umverteilt wird. Es ist aber klar, dass weitere Schritte in Richtung Demokratisierung der Wirtschaft nötig sind. Die Initiative ist ein erster Schritt in diese Richtung.

„Die Initiative tut nur etwas gegen die Managerlöhne. Denjenigen, welche sich am unteren Ende der Lohnskala befinden, bringt sie nichts.“

Falsch. Die Initiative wird auch zu einem positiven Druck auf die unteren Löhne führen. In den meisten Unternehmen, würden nicht einfach die oberen Löhne gesenkt. Denn die ManagerInnen haben mit der 1:12-Initiative selbst ein Interesse daran, die unteren Löhne anzuheben: Dadurch müssten sie ihre eigenen Löhne weniger stark nach unten korrigieren.

„Die Initiative setzt falsche Prioritäten. Jetzt sollten wir lieber eine Initiative zu Mindestlöhnen, Vermögensverteilung oder Arbeitsplätzen lancieren!“

Das Umfeld war wohl schon lange nicht mehr so günstig, um die Machfrage zwischen Politik und Wirtschaft zu stellen. Und das ist schliesslich der Kern sozialistischer Politik. Ausserdem darf die JUSO-Initiative natürlich nicht isoliert betrachtet werden. Die Unia und der SGB sind momentan dran, die Machbarkeit einer Mindestlohninitiative zu prüfen, GenossInnen aus Zürich bereiten eine Initiative zur Erbschaftssteuer vor und die SP wird aller Wahrscheinlichkeit nach eine Initiative im sozialpolitischen Bereich bringen. Mit diesen Kernprojekten dürfte die Linke in den nächsten Jahren wieder aus der Defensive finden. Die JUSO-Initiative passt sehr gut in dieses Gesamtkonzept.

„Was passiert mit PraktikantInnen, Stundenlöhnern, TemporärarbeiterInnen und Lehrlingen?“

Die Übergangsbestimmungen erlauben es, genau solche Ausnahmen zu präzisieren – was der vorliegende Text auch tut. Er verlangt, dass das Parlament die wenigen nötigen Ausnahmen, resp. Anwendungsregeln in das Ausführungsgesetz aufnimmt. Diese Vorgabe ist bindend. Das heisst, dass Stundenlöhne oder Teilzeitpensen dann eben entsprechend proportional zu einem 100% Job angerechnet werden. PraktikantInnen, Lehrlinge und Menschen mit geschützten Arbeitsplätzen werden von der Regelung selbstverständlich ausgenommen.

„Wieso machen wir nicht gleich eine nationale Bandbreite?“

Natürlich wäre eine solche Lösung aus sozialistischer Sicht wünschenswert, weil es eine noch stärkere Forderung wäre. Eine Volksinitiative bedeutet aber für eine Organisation in der Grösse der JUSO einen derartigen Aufwand, dass wir die realpolitischen Umstände mit einbeziehen müssen. Die 1:12-Initiative in ihrer jetzigen Form ist eine erste Annäherung an ein gerechteres Lohnsystem.

„Die Initiative führt zur Entsolidarisierung der ArbeitnehmerInnen in verschiedenen Unternehmen.“

Das muss nicht sein. Der Kampf für eine Regulierung der Lohnpolitik muss von den ArbeitnehmerInnen immer gemeinsam gegen die Besitzenden geführt werden. So verhält es sich auch mit dieser Initiative. Die Initiative setzt soziale Standards in einem Feld, das bisher der ökonomischen Anarchie überlassen ist. Sie ist ein erster Schritt in Richtung Demokratisierung der Wirtschaft. Die Geschichte hat gezeigt, dass eine bessere Regulierung von Arbeitsbeziehungen den Arbeitnehmenden Luft für soziale Kämpfe verschafft.

„Die Initiative führt einfach dazu, dass die Unternehmen mehr Gewinn ausschütten.“

Die Behauptung, die Gewinnausschüttung hänge nur vom Lohnverhältnis ab, greift ziemlich kurz. Tatsächlich hängt die Höhe der Gewinnausschüttung einerseits von einer ganzen Reihe von betriebswirtschaftlichen Faktoren ab. Andererseits werden die ManagerInnen und VerwaltungsrätInnen auch in Zukunft ihre Interessen gelten machen und sich für ihre Löhne einsetzen. Dafür müssen sie mit der 1:12-Initiative aber auch die Löhne unten nach oben korrigieren, so dass nur die Lohnsumme anders verteilt wird, letztlich aber kein Spielraum für eine zusätzliche Gewinnausschüttung bleibt.

„Die Initiative jetzt in der Krise zu lancieren ist falsch. Die Leute haben andere Probleme!“

Die Konzentration von Kapital in den Händen weniger ist einer der Hauptgründe für die wiederkehrenden Krisen im Kapitalismus. Aber auch die exorbitanten Saläre und Boni haben ihren Teil zur Finanzkrise beigetragen. Die Initiative geht also dieses Problem genau an. Ausserdem stärkt der Vorschlag wenn überhaupt die Kaufkraft der unteren Löhne und wirkt damit antizyklisch.