

Die geläufigsten Irrtümer im Zusammenhang der 1:12-Initiative

Die Irrtümer:

- I. *„Die grossen Multis verlagern ihre Standorte einfach ins Ausland.“*
- II. *„Mit der Initiative werden die besten Manager die Schweiz verlassen. Das ist der Anfang des Niedergangs!“*
- III. *„Die 1:12-Initiative wird umgangen, weil Unternehmen einfach Mitarbeiter/innen auslagern.“*
- IV. *„Die Unternehmen werden einfach ihre Manager von Frankreich, den USA oder sonst wo im Ausland aus arbeiten lassen – dann wird das Schweizer Recht und damit auch 1:12 nicht umgangen.“*
- V. *„Die 1:12-Initiative ist aufwendig umzusetzen.“*

Irrtum I: *„Die grossen Multis verlagern ihre Standorte einfach ins Ausland.“*

Die Standortfrage ist bloss Erpressung der Abzocker, damit alles in ihrem Sinne bleibt und das Volk nicht für faire Spielregeln sorgen kann. Denn die 1:12-Initiative fordert nur eine maximale Lohnspanne. Der Erfolg eines Unternehmens wird nicht beeinträchtigt. Es wird weder die Produktion verteuert, noch das Management erschwert.

Denn entscheidend für die **Standortwahl eines Unternehmens** sind andere Faktoren, die von der Initiative nicht angetastet werden:

- Lohn-, Kapital- und Bodenkosten,
- Markterschliessung,
- Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal,
- Arbeitsproduktivität,
- Höhe der Steuern,
- die Qualität der Infrastruktur
- rechtliche sowie politische Stabilität.

Zudem ist die Verlagerung von Produktions- sowie Dienstleistungsstandorten eine sehr kostspielige Angelegenheit, die mit grossen Risiken verbunden ist. Es ist alles andere als sicher, ob es sich lohnt wegen den Faktoren, die an einem anderen Standort günstiger sind, die Zusatzkosten (wie für Transport, zusätzliche Ausbildungskosten, Umsiedlungskosten, allgemeine Unsicherheiten am neuen Standort, versunkene Kosten des jetzigen Standorts etc.) aufzuwenden. In der letzten Zeit ist deshalb immer wieder zu lesen, dass Unternehmen ihre Produktion z.B. aus China auch wieder nach Europa zurück verlagern.

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
- Lebensqualität an Standort (z.B. auch Bildungsangebot für die Kinder der Unternehmensleitung, Wohnungsangebot, kulturelle Möglichkeiten etc.)

Die 1:12-Initiative ist zudem auch aus einer unternehmerischen Perspektive zu unterstützen. Sehr hohe, an die Unternehmensleistung gebundene Managerlöhne sind für den Erfolg eines Unternehmens nicht nur nicht entscheidend, sondern mitunter auch schädlich. Wie in einer Studie von Osterloh und Rost¹ 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 verdrängen und letztlich eigennützige, nicht im Interesse des Unternehmens arbeitende Manager anziehen.

Schliesslich werden mit zu hohen Löhnen nicht nur falsche Anreize gesetzt, sondern es wird – wie verschiedene Studien zeigen² – auch das Unternehmensklima negativ beeinträchtigt. Denn zu hohe Lohnunterschiede werden von den Mitarbeiter/-innen mit tiefen und mittleren Löhnen als unfair empfunden, was letztlich deren Motivation, Leistungsbereitschaft und damit auch Produktivität mindert.

Irrtum II: *„Mit der Initiative werden die besten Manager die Schweiz verlassen. Das ist der Anfang des Niedergangs!“*

Hier fragt sich zunächst einmal: 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!

Es ist völlig verkraftbar, wenn einzelne Abzocker-Manager sich veranlasst fühlen zu gehen. Das passiert einerseits bereits jetzt regelmässig. Gerade auch bei der Vermögensverwaltung bei den Banken, wo z.T. ganze Teams die Unternehmen wechseln. Andererseits ist auch dem Abwandern der Manager Grenzen gesetzt. Sie müssen zum einen die Möglichkeit haben an einem anderen Ort zu arbeiten, was gerade jetzt mit der Krise und dem geschrumpften Finanzsektor überhaupt nicht immer gegeben ist. Zum anderen gibt es selbst bei den angeblich so hoch mobilen Manager-Nomaden andere Gründe als Geld, sich für einen Standort zu entscheiden. Hier wäre zum Beispiel die Herausforderung am Job („intrinsische Motivation“), die Lebensqualität an einem Standort, die Verfügbarkeit von Wohnungen und Ausbildungsplätzen für Manager-Kinder zu nennen – wiederum Bedingungen, welche die 1:12-Initiative nicht antastet.

Wichtiger als auf die Abzocker zu setzen ist es ohnehin dafür zu sorgen, dass genügend kompetente Fachkräfte ausgebildet werden, die ausreichend Kompetenzen mitbringen – was in Schweiz zum Glück auch getan wird.

Ausserdem dürfen wir nicht vergessen, dass es bereits heute zahlreiche sehr gut ausgebildete Personen, die in ihrer Arbeit sehr viel Verantwortung tragen und bedeutend weniger als 12 Mal so viel verdienen als ihre MitarbeiterInnen mit dem tiefsten Lohn. ChefärztInnen, ProfessorInnen, BundesrätInnen, ChefbeamtlInnen in der öffentlichen Verwaltung und teilweise auch bescheidenere

¹ Rost, 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>.

² Z.B. Winter-Ebmer, R., Zweimüller, J. (1999), „Intra-firm Wage Dispersion and Firm Performance“. Kyklos.

ManagerInnen in grossen, börsenkotierten Unternehmen sind nur einige Beispiel dafür. Die Vorstellung, es würden sich keine Manager mehr finden lassen, welche die Arbeit ausführen würden, ist absurd. Sie verkennt schlicht die Realität, dass Menschen auch zu weit aus tieferen Löhnen und nur wegen „finanziellen Anreizen“ hervorragende Arbeit leisten.

Letztlich muss auch dem unsäglichen Wettbewerb, um die „besten“ ManagerInnen und dem absurden Lohnwettstreit Einhalt geboten werden. Er ermöglicht nur, dass sich die Abzocker auf Kosten aller anderen immer stärker bedienen können. Und dem wollen wir mit der 1:12-Initiative ja genau ein Ende bereiten, so dass die Löhne und damit die Kaufkraft aller wieder steigen können. Das ist nicht nur gut für die Einzelnen, sondern für die ganze Wirtschaft, weil damit der Konsum steigt. Die 1:12-Initiative läutet also einzig und allein den Anfang des Niedergangs der Abzocker ein.

Irrtum III: *„Die 1:12-Initiative wird umgangen, weil Unternehmen einfach Mitarbeiter/innen auslagern.“*

So einfach ist das nicht: **Erstens** muss das Parlament – wird die 1:12-Initiative vom Volk angenommen – ein Gesetz zur Umsetzung verabschieden. Auslagerungen um 1:12 zu verhindern müssten darin strafbar gemacht werden.

Zweitens sprechen wir im Initiativtext von Unternehmen und nicht von einer schon definierten juristischen Person, wie Aktiengesellschaft, GmbH oder Genossenschaft. Alle Subunternehmen einer Holding-Strukturen, Management-Gesellschaften (unabhängig davon, ob sie ihren Sitz in der Schweiz, in Singapur oder auf den Caymans haben), Scheinselbstständig, durch Leihfirmen angestellte sowie Beschäftigte in dauernden gehören deshalb genauso zu einem Unternehmen wie „normale“ Arbeitnehmer/innen. Das Verhältnis 1:12 müsste also auch auf alle in diesen Unternehmen tätigen Personen angewandt werden.

Natürlich müssen dafür noch Ausführungsgesetze erlassen werden. Und es wird vermutlich auch Unternehmen geben, die versuchen werden 1:12 zu umgehen, wie es auch immer wieder AutofahrerInnen gibt die auf den Strassen zu schnell unterwegs sind. Aber wie bei den Verkehrsregeln wird es auch bei der 1:12-Initiative letztlich darauf ankommen, ob der politische Willen vorhanden ist, die Gesetze auch umzusetzen. Indem wir bereits für die 1:12-Initiative kämpfen, arbeiten wir an diesem politischen Willen. Wir machen damit deutlich, dass das Volk wieder für faire Spielregeln sorgen kann, an die sich auch die Manager zu halten haben.

Und schliesslich gilt es noch drittens zu erwähnen, dass alleine schon Auslagerungen Grenzen gesetzt, weil an einem Punkt ineffizient werden. Ein Sekretär z.B. ist schwierig auszulagern.

Irrtum IV: *„Die Unternehmen werden einfach ihre Manager von Frankreich, den USA oder sonst wo im Ausland aus arbeiten lassen – dann wird das Schweizer Recht und damit auch 1:12 nicht umgangen.“*

Es ist klar: Das Verhältnis 1:12 würde für alle niedergelassenen Unternehmen in der Schweiz gelten. Unabhängig davon, ob sich der Unternehmenssitz in der Schweiz befindet oder nicht. Als höchster im Unternehmen bezahlte Lohn ist der weltweite Lohn zu betrachten. Die Unternehmen haben daher zwei Möglichkeiten: Entweder sie zahlen allen mindestens einen Zwölftel des Lohns des Bestbezahlten Manager weltweit oder sie gründen in der Schweiz ein wirklich unabhängiges Unternehmens, das finanziell und strukturell so weit getrennt ist, dass man von unterschiedlichen Unternehmen sprechen kann.

Wie weit diese Trennung gehen müsste, hat nach Annahme der Initiative National- und Ständerat

zu definieren. Als Trennungs-Kennzahl könnte man z.B. die finanzielle Verflechtung der Unternehmen bei ziehen. Denn es macht einen Unterschied, ob ein Unternehmen nur Aktien an einem anderen hält (so wie z.B. Roche Aktien von Novartis besitzt) oder ob innerhalb einer Holding von einem Subunternehmen aus alle Waren, die produziert werden, an ein anderes Subunternehmen „verkauft“ werden, damit dieses dann den Handel der Waren abwickelt.

In zweiten Fall müsste dann auch der Verhältnis von 1:12 zwischen dem tiefsten und höchsten Lohn für alle Subunternehmen angewandt werden. Aber nicht nur für die Subunternehmen: Auch der Unternehmenssitz wäre nicht ausgeschlossen, unabhängig davon, ob er sich in Frankreich, in den USA oder sonst wo befinden würde.

Irrtum V: *„Die 1:12-Initiative ist aufwendig umzusetzen.“*

Sicher nicht! Die Unternehmen können z.B. verpflichtet werden, die Löhne mit der Steuererklärung, dem Jahresbericht oder der Buchprüfung offen zu legen. So müsste auch keine neue Behörde geschaffen werden, sondern könnte auf bestehenden Strukturen aufgebaut werden.