

Zeitschrift: Zeitlupe : für Menschen mit Lebenserfahrung
Herausgeber: Pro Senectute Schweiz
Band: 82 (2004)
Heft: 11

Artikel: Dafür und dagegen : braucht's eine Limite für Managerlöhne?
Autor: Gaillard, Serge / Reis, Hans
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-725541>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 22.01.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



BILDER: PRISMA, ZVC

Braucht eine Limite für Managerlöhne?

Die 1,1 Millionen Franken Jahressalär, die die Chefs der grössten Schweizer Unternehmen im Schnitt verdienen, sind fürstlich. Gewisse Spitzenkräfte verdienen gar gigantische 50 000 Franken pro Tag. Ist eine Lohnlimite fällig?

Die Löhne für die führenden Manager sind zu begrenzen. In allen Betrieben, die dem Bund gehören, sollten die höchsten Löhne diejenigen der Bundesräte nicht übersteigen. Keine Führungsaufgabe in bundesnahen Betrieben ist komplexer und anspruchsvoller als diejenige der Bundesräte. Ohne Limiten drohen sich Manager und mit der Zeit auch Bundesräte hochzuschaukeln. Es ist eine Frage der Zeit, bis der Ruf nach einer höheren Entlohnung für Bundesräte erklingen wird: mit der Begründung, dass die Chefs der SBB, Swisscom und Nationalbank mehr verdienen. In Aktiengesellschaften ist es Aufgabe der Aktionärsversammlung oder des Verwaltungsrates, Limiten festzulegen.

Die Gagen bei Banken und Versicherungen lassen sich mit der individuellen Produktivität nicht rechtfertigen. Die negativen Folgen der Explosion der Managerbezüge in einigen Branchen stehen noch aus. Vorläufig sind die Millionen-gagen noch auf wenige Personen beschränkt. Aber auch hier droht Gefahr: Chirurgen, Professoren, Manager in anderen

Die Antwort gleich vorweg: Es braucht keine staatlich verordnete Limite für Managerlöhne, denn es ist nicht die Aufgabe des Staates, bei den Löhnen in der Privatwirtschaft als «Richter» zu walten. Die Unternehmen müssen bei der Festlegung von Löhnen, bei der Angebot und Nachfrage eine wichtige Rolle spielen, grundsätzlich frei bleiben.

Es besteht kein Zweifel, dass in der Vergangenheit Managerlöhne und Abgangsentschädigungen bezahlt wurden, die nicht nachvollziehbar und kaum verständlich sind – sogar bei ungenügender Leistung. Zum Glück sind (oder waren) es nur wenige Manager, die den Boden zur Realität verloren haben. Aber diese haben dem Image und der Glaubwürdigkeit «der Wirtschaft» sehr geschadet. Das ist in einer direkten Demokratie, in der oftmals auch über Wirtschaftsvorlagen entschieden wird, sehr nachteilig.

Es zeigt sich dabei auch, dass gewisse Ausreisser nach oben mehr mit Macht als mit Markt zu tun hatten. Damit bei



DAFÜR: Serge Gaillard, Dr. oec. publ., Leiter des Zentralsekretariats des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB)

Branchen vergleichen sich mit den bestverdienenden Managern. Sie werden jede Gelegenheit nutzen, um ihre Entschädigungen erhöhen zu lassen, mit dem Quervergleich auf die bestverdienenden Manager. Die Fahrt nach oben wird schnell gehen. Die Korrektur nach unten ist dann sehr schwierig.

Überhöhte Managergagen sind aber auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht unerwünscht: Sie beeinträchtigen beispielsweise die Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb und die Arbeitsmotivation. Wer weniger verdient als andere, betrachtet das als geringere Wertschätzung. Auch erschweren die überhöhten Löhne Nachfolgeregelungen aus dem eigenen Betrieb heraus.



DAGEGEN: Hans Reis, Dr. rer. pol., Informationschef und Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

der Festlegung der Löhne kein Machtmissbrauch stattfindet, braucht es funktionierende interne Kontrollen, so genannte «checks and balances», zum Beispiel zwischen dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung. Die Corporate-Governance-Richtlinien von *economiesuisse* dienen dabei als wertvolle Hilfe, ebenso die heute verlangte Transparenz und das Ausweisen der Lohnsumme und der Bezüge des gesamten obersten Kaderns in den Geschäftsberichten. Das sind wichtige Informationen für die Aktionäre, denen letztlich eine Firma (Aktiengesellschaft) gehört. Sie müssen auch auf diese Frage Einfluss nehmen und dafür sensibilisiert sein – weit stärker als bisher.