

Blitzumfrage

Ergebnispräsentation 'Lohn – quo vadis?'

Autoren: Roy Hitchman, Roman Huber, Sandro Rüegger

Oktober 2013

Inhaltsverzeichnis

4. Zusammenfassung der Ergebnisse
5. Unsere Einschätzung
7. Sind Sie mit Ihrer aktuellen Vergütung zufrieden?
9. Wäre Ihre Vergütung von einer allfälligen Annahme der 1:12-Initiative betroffen?
11. Was ist ein angemessener Lohn?
13. Teilnehmerkommentare zur Frage: Was ist ein angemessener Lohn?
14. Was ist ein unangemessener Lohn im Verhältnis zum tiefsten Lohn in einer Unternehmung?
16. Teilnehmerkommentare zur Frage: Was ist ein unangemessener Lohn im Verhältnis zum tiefsten Lohn in einer Unternehmung?
19. Was ist ein unangemessener Lohn in absoluten Werten?
20. Teilnehmerkommentare zur Frage: Was ist ein unangemessener Lohn in absoluten Werten?
22. Motiviert ein hoher Lohn zu hoher Leistung?
24. Teilnehmerkommentare zur Frage: Motiviert ein hoher Lohn zu hoher Leistung?
26. Braucht es eine Lohnobergrenze?
28. Teilnehmerkommentare zur Frage: Braucht es eine Lohnobergrenze?
30. Wer soll eine Lohnobergrenze festlegen?
32. Wie hoch sollte diese Lohnobergrenze sein?
34. Befürworten Sie die Einführung eines Mindestlohnes?
36. Teilnehmerkommentare zur Frage: Befürworten Sie die Einführung eines Mindestlohnes?

Inhaltsverzeichnis

- 38. Falls die 1:12-Initiative angenommen wird: bitte ordnen Sie den möglichen Szenarien eine Eintretenswahrscheinlichkeit zu.
- 39. Teilnehmerkommentare zur Frage: Falls die 1:12-Initiative angenommen wird: bitte ordnen Sie den möglichen Szenarien eine Eintretenswahrscheinlichkeit zu?
- 41. Welches Vergütungssystem bevorzugen Sie?
- 43. Teilnehmerkommentare zur Frage: Welches Vergütungssystem bevorzugen Sie?
- 44. Statistische Informationen

Zusammenfassung der Ergebnisse



Lohnobergrenze und Mindestlohn chancenlos

- Über 80 % der Befragten sind mit ihrem Lohn zufrieden.
- Bei Annahme der 1:12-Initiative wäre der Lohn von 20 % der Befragten betroffen, bei Männern deutlich öfter als bei Frauen
- Weniger als 10 % der Befragten finden einen Lohn, der mehr als das 12-fache des tiefsten Lohnes beträgt für unangemessen
- 56 % finden einen Lohn von über 1 Mio. (bei KMUs), 62 % von über 5 Mio. (bei Grossfirmen) unangemessen
- Ob ein hoher Lohn zu hoher Leistung motiviert, ist umstritten (44 % ja, 56 % nein)
- 85 % der Befragten lehnen eine Lohnobergrenze ab
- 43 % der Befürworter einer Lohnobergrenze sehen eine solche von 5 Mio. vor
- 68 % der Befragten lehnen einen Mindestlohn ab
- Gegen 98 % der Befragten halten Umgehungsmaßnahmen bei Annahme der 1:12-Initiative für wahrscheinlich
- 52 % befürworten ein Vergütungspaket mit einem Bonus, der zeitverschoben und nur bei gutem Geschäftsgang ausbezahlt wird
- Über 70 % der Befragten definieren eine angemessene Entschädigung als einen Lohn, der Leistung, Verantwortung und finanziellem Risiko gerecht wird.

Unsere Einschätzung (1)



Die Schweiz ist ein traditionell liberales Land, das dank Fleiss, Verantwortungsbewusstsein und gesundem Menschenverstand ihrer Bürgerinnen und Bürger auch im internationalen Vergleich wirtschaftlich sehr erfolgreich ist. Es ist ihr dabei stets gelungen, dank Augenmass und gutem Gespür für das Machbare eine Balance zwischen Wirtschaftsliberalismus und sozialem Ausgleich zu finden. Deshalb erstaunt es nicht, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten mit ihrem Lohn zufrieden sind.

Ob ein Lohn angemessen oder unangemessen ist, wird wohl immer umstritten bleiben. Unbestritten ist hingegen, dass wie auch immer geartete Lohndiktate abgelehnt werden. Aus einschlägigen Studien und der eigenen Wahrnehmung ist bekannt, dass als ungerecht empfundene Löhne die Motivation und damit die Produktivität der Beschäftigten stark beeinträchtigen. Dass umgekehrt hohe Löhne dazu geeignet sind, die Leistung der Beschäftigten zu steigern, wird nur von einer (allerdings grossen) Minderheit der Befragten bejaht. Obwohl vermutet werden konnte, dass die Löhne in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern relativ gerecht sind, haben nur 20 Prozent der Befragten angegeben, dass ihr Lohn von einer Annahme der 1:12-Initiative betroffen wäre. Das ist ein überraschendes und zugleich beruhigendes Ergebnis, das darauf schliessen lässt, dass sich die Schere zwischen den tiefsten und den höchsten Löhnen im Land noch nicht so weit geöffnet hat, als dass sich eine gesetzliche Regulierung aufdrängte.

Die Frage, welcher Lohn im Verhältnis zum tiefsten Lohn als unangemessen zu betrachten sei, wird erwartungsgemäss unterschiedlich beurteilt. Mehrheitlich abgelehnt werden jegliche Verhältniszahlen, weil sie als ungeeignet betrachtet werden. Die Antworten zeigen deutlich, dass Einkommen zwar begrenzt werden sollten, allerdings nicht pauschal durch eine Verhältniszahl, sondern durch differenzierte Lösungen unter Berücksichtigung von individueller Leistung und Risiko. Hinsichtlich der absoluten Höhe der Löhne hat sich ein gewisser Konsens bei einer Million in KMUs und bei 5 Millionen in Grossunternehmungen herauskristallisiert. Die individuellen Antworten der Teilnehmenden legen darüber hinaus nahe, dass kein angestellter Manager mehr als 10 Millionen verdienen sollte, während Firmeninhabern selbstverständlich auch höhere Einkommen zugestanden werden, weil sie schliesslich auch ein finanzielles Risiko tragen.

Unsere Einschätzung (2)

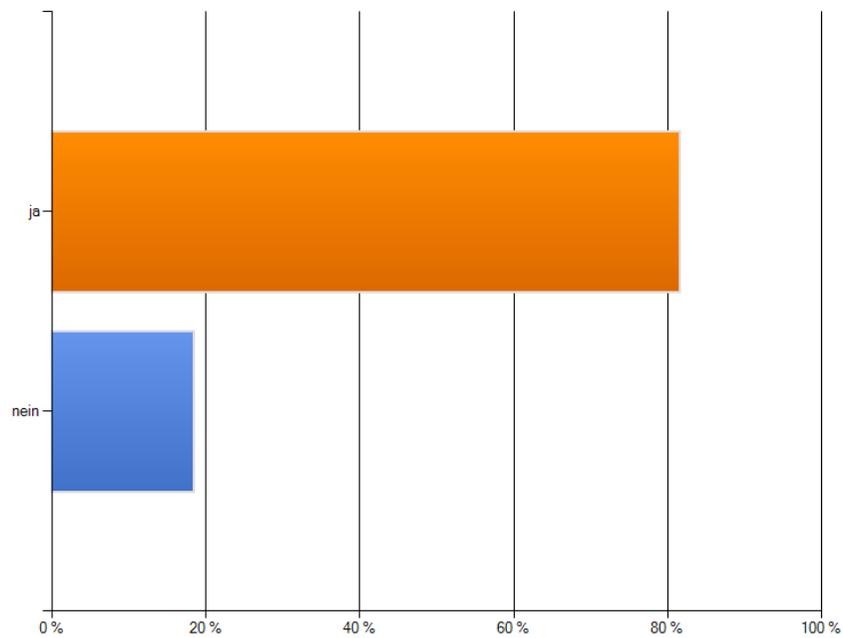


Weitestgehende Übereinstimmung besteht bezüglich der negativen Auswirkungen einer Annahme der 1:12-Initiative auf den Wirtschaftsstandort Schweiz. Alle vorhersehbaren negativen Auswirkungen werden von den Teilnehmenden der Studie als sehr wahrscheinlich eingestuft. Dazu gehört auch die Verlegung von Firmensitzen, die vom KOF als wenig wahrscheinlich eingeschätzt, von Unternehmern wie Klaus Michael Kühne, Mehrheitsaktionär von Kühne+Nagel, aber als durchaus realistische Konsequenz angesehen wird. Die fast von allen Teilnehmern vermutete Wahrscheinlichkeit, dass bei Annahme der 1:12-Initiative Umgehungsmaßnahmen ergriffen werden, kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass die Konsequenzen als äusserst gravierend eingeschätzt werden und deshalb nach Gegenmassnahmen rufen. Eine Anhebung der tiefsten Löhne und eine gerechtere Einkommensverteilung, wie sie die Initianten anstreben, ist davon jedenfalls nicht zu erwarten.

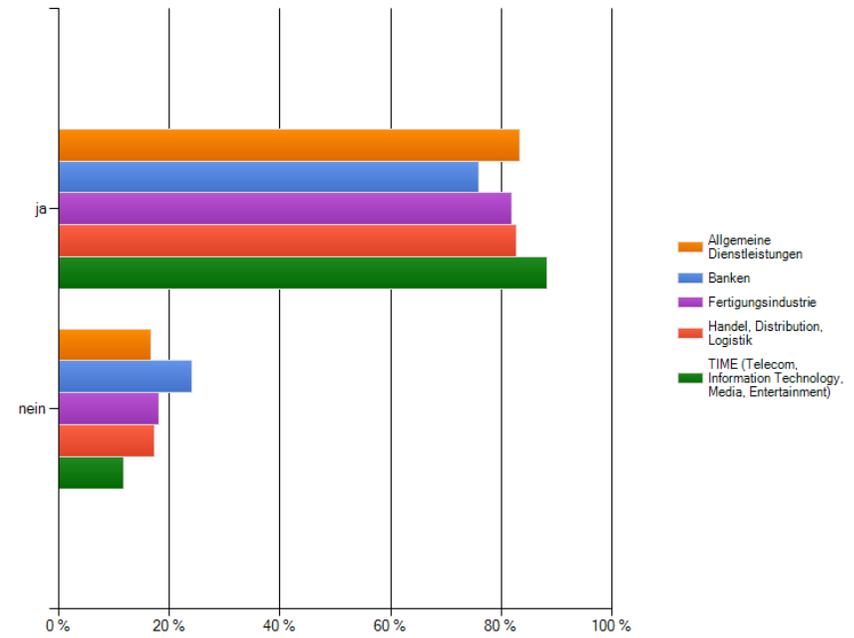
Obwohl sich die vorliegende Umfrage an die obersten Führungskräfte und Verantwortungsträger der Wirtschaft richtet, und deshalb in Bezug auf die Gesamtbevölkerung nicht repräsentativ sein kann, besteht Grund zur Annahme, dass der Souverän die in nächster Zeit anstehenden Abstimmungen im Sinne einer Fortführung des 'Erfolgsmodelles Schweiz' beantworten wird. Diese Hoffnung findet auch dadurch Unterstützung, dass sich die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger in der Vergangenheit mehrmals gegen wirtschaftliche Zwangsmassnahmen und die damit einhergehende Zunahme der Bürokratie ausgesprochen haben.

Sind Sie mit Ihrer aktuellen Vergütung zufrieden?

Gesamtsicht

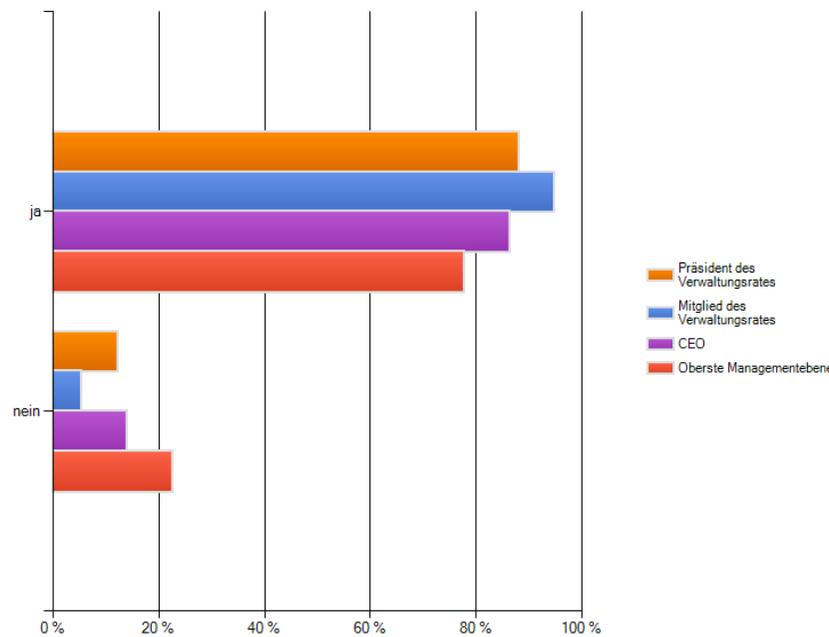


Branchensicht

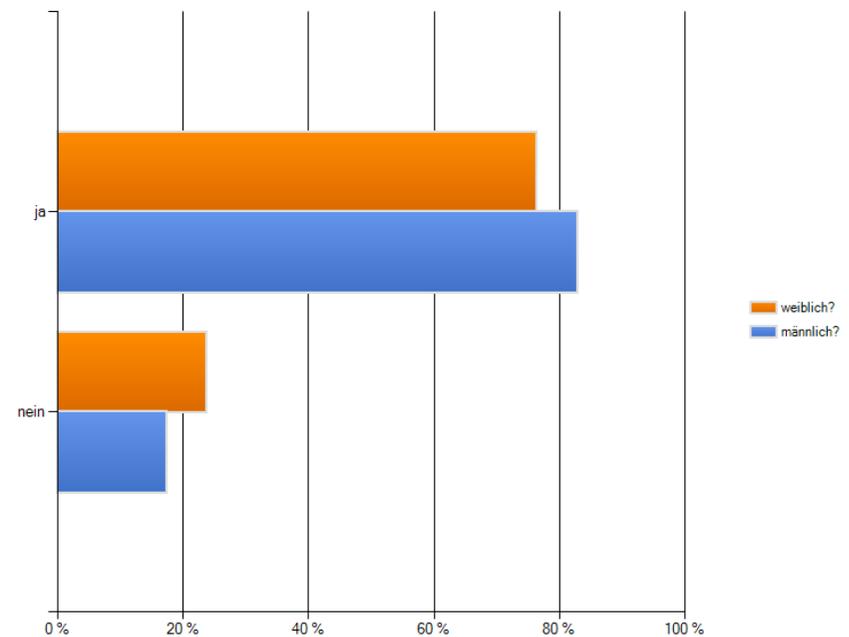


Sind Sie mit Ihrer aktuellen Vergütung zufrieden?

Hierarchiesicht

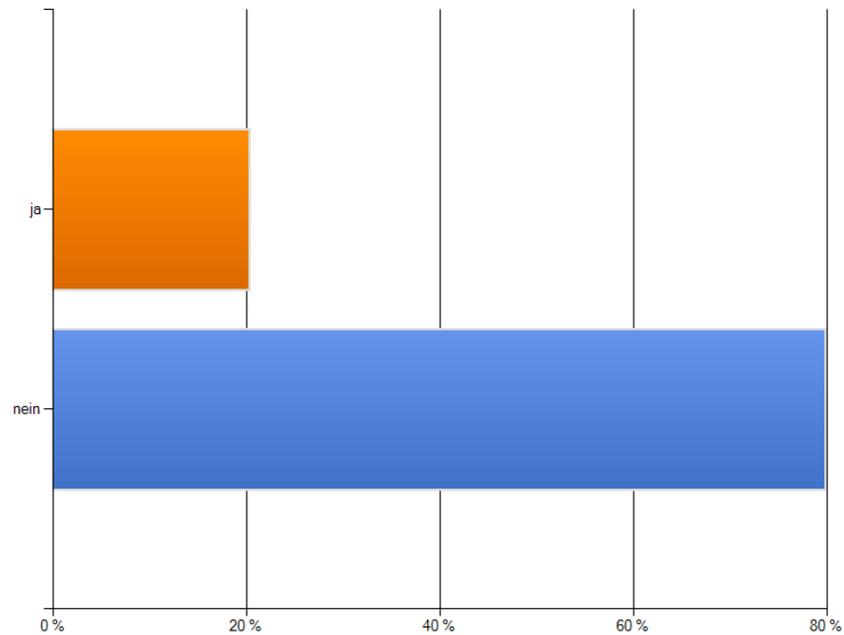


Sicht nach Geschlecht

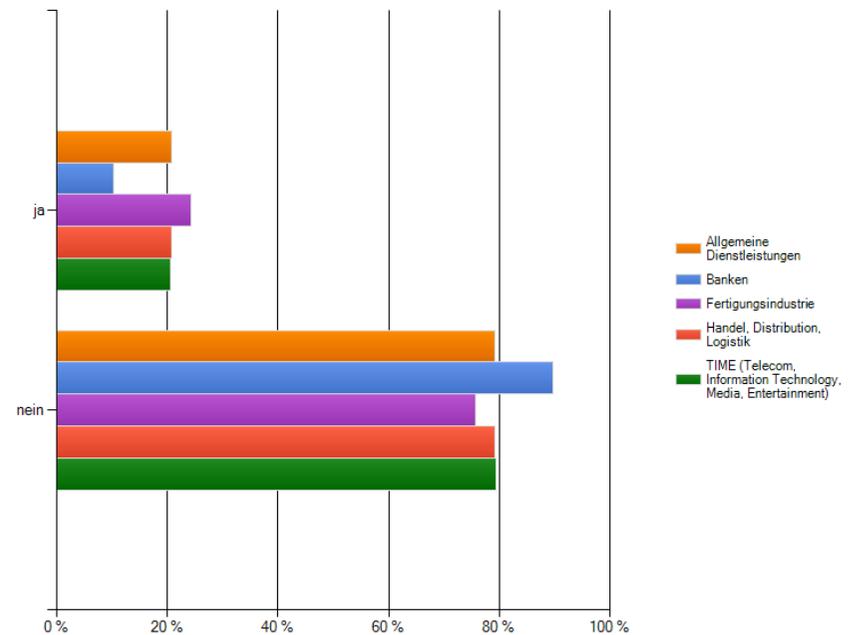


Wäre Ihre Vergütung von einer allfälligen Annahme der 1:12-Initiative betroffen?

Gesamtsicht

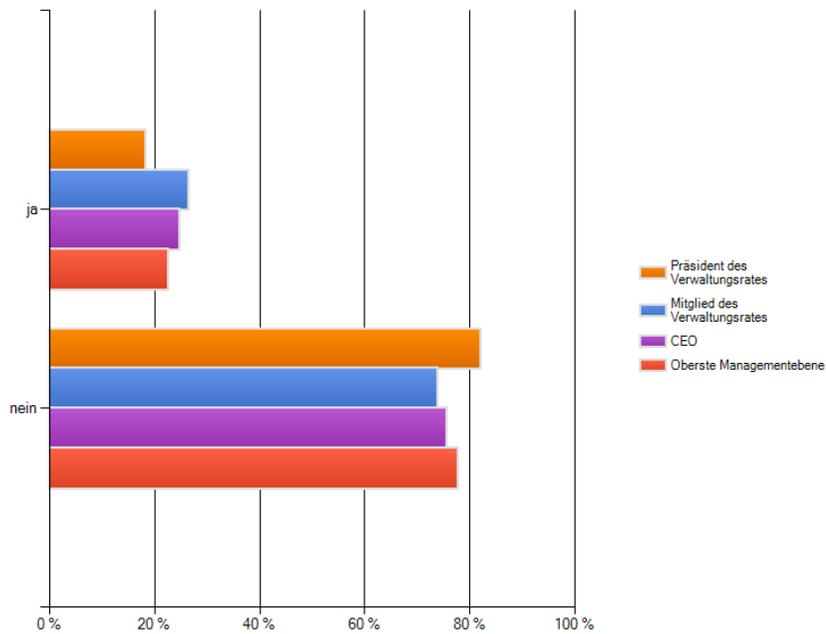


Branchensicht

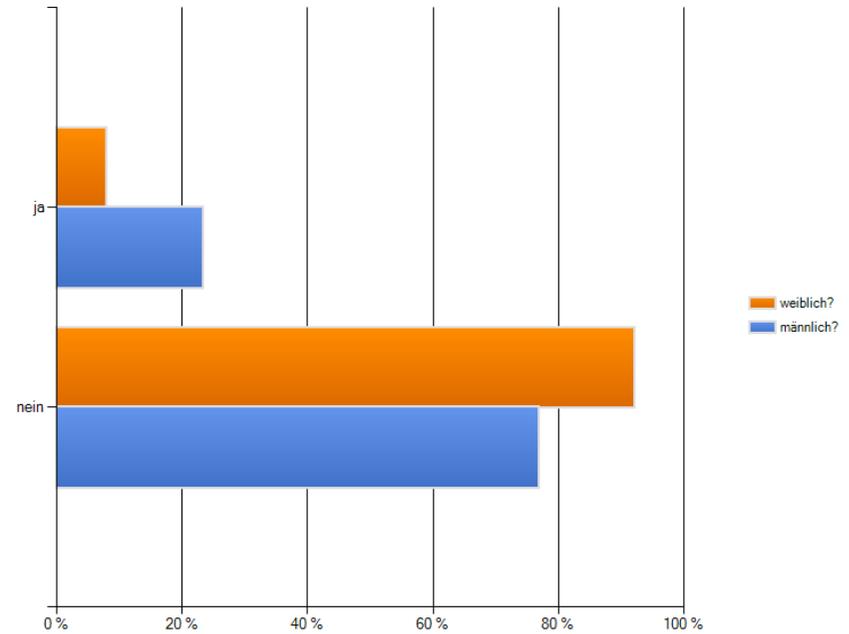


Wäre Ihre Vergütung von einer allfälligen Annahme der 1:12-Initiative betroffen?

Hierarchiesicht

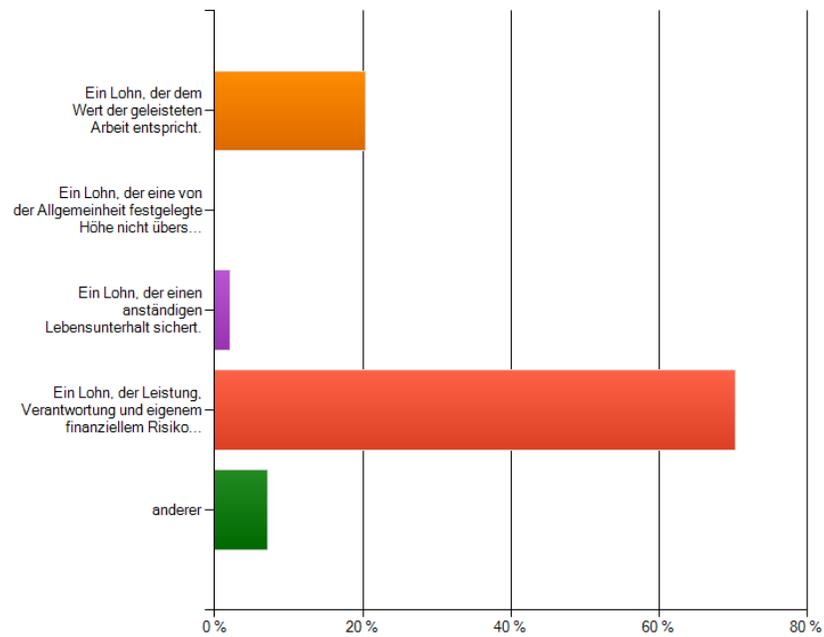


Sicht nach Geschlecht

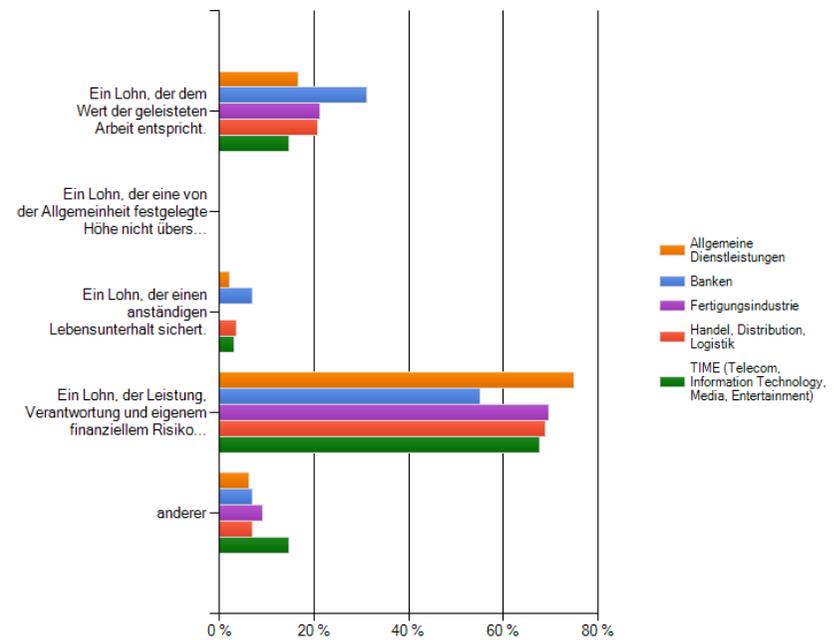


Was ist ein angemessener Lohn?

Gesamtsicht

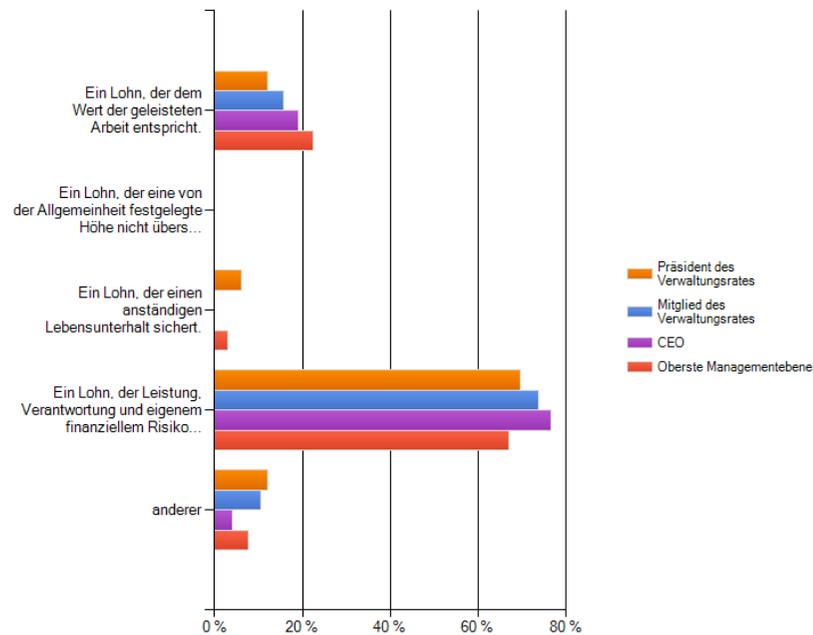


Branchensicht

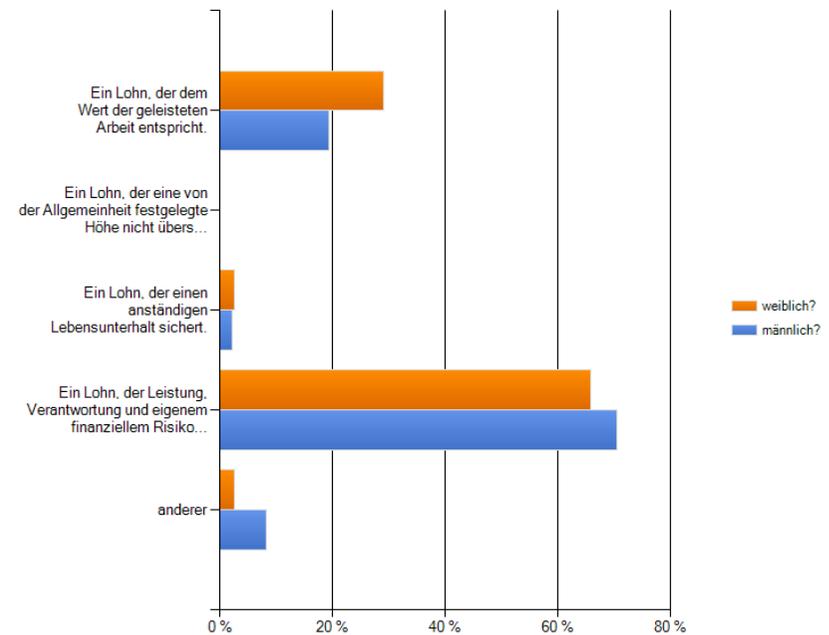


Was ist ein angemessener Lohn?

Hierarchiesicht



Sicht nach Geschlecht



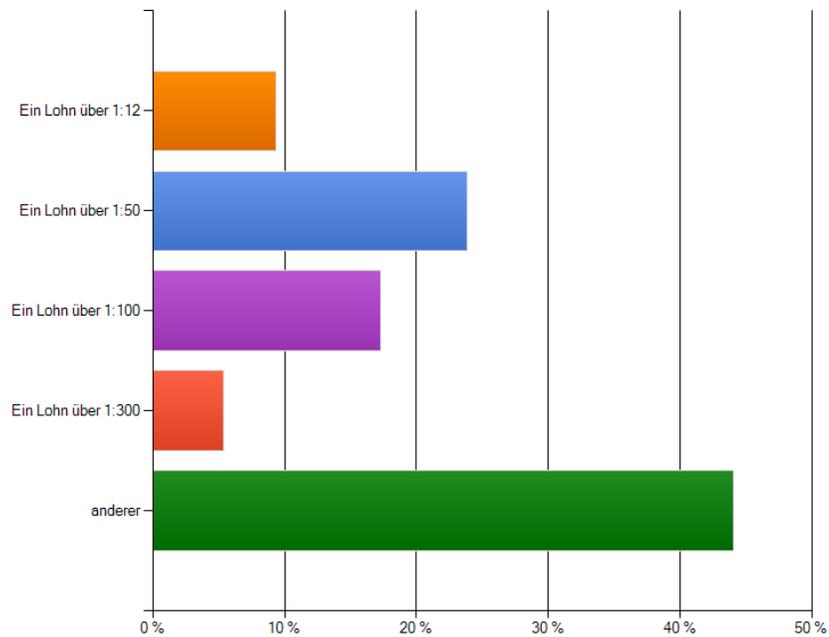
Teilnehmerkommentare

Zur Frage: Was ist ein angemessener Lohn?

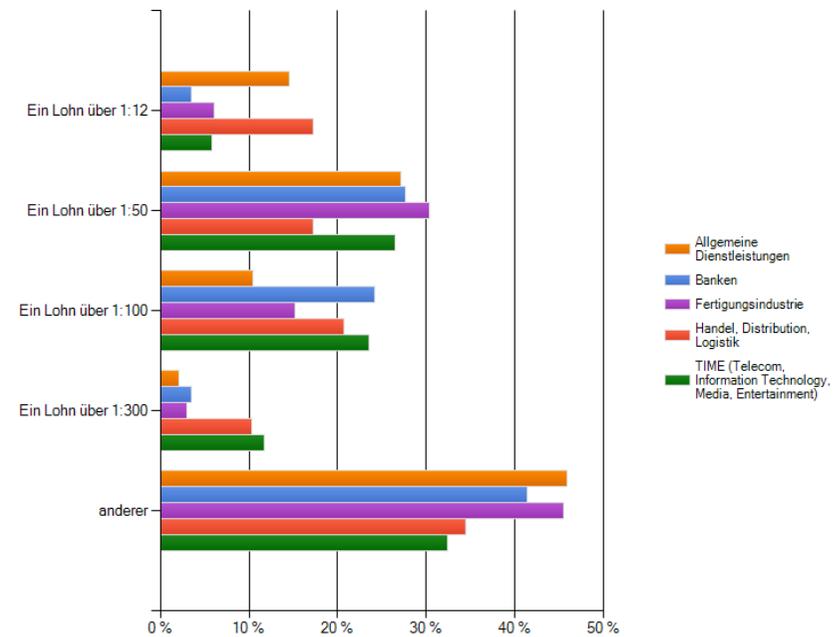
- Es gibt keinen gerechten Lohn, nur einen gegenseitig vereinbarten Lohn. Das Minimum soll aber einen anständigen Lebensunterhalt sicherstellen. Die für unsere gesellschaftliche Entwicklung schädliche Masslosigkeit einiger Exponenten in der Wirtschaft sollte eingeschränkt werden. Die Frage stellt sich : welchen Preis bezahlen wir für die Globalisierung? Werden wir immer mehr zu Egoisten?
- Ein Lohn, den ich als Lohnempfänger als angemessen betrachte.
- Ein Lohn der sich aus Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt ermittelt.
- Ein echter Unternehmer wird seine Unternehmung nicht mit exorbitanten Lohnzahlungen aushöhlen.
- Ein Lohn, der mit dem Ergebnis der Leistung korreliert.
- Einen "angemessenen" Lohn gibt es ebenso wenig wie einen "angemessenen" Preis bei einem Produkt. Der Preis, oder eben der Lohn, ist ein Resultat einer versprochenen Leistung, des Marktes und der Bereitschaft des Käufers für diese Leistung zu bezahlen (...) Aus ähnlichen Gründen bezahlt der Kunde für die IWC ein Mehrfaches als für die Swatch, obwohl beide nur die Zeit anzeigen. Die IWC bringt aber verborgenen Nutzen, zum Beispiel Prestige.
- Ein Lohn, der dem Marktwert meiner Funktion entspricht.
- Ein Lohn, der nicht tiefer ist als jener gleichrangiger Kollegen.
- Ein Lohn, der für den Arbeitnehmer akzeptabel ist und vom Unternehmen auch getragen werden kann.

Was ist ein unangemessener Lohn im Verhältnis zum tiefsten Lohn in einer Unternehmung?

Gesamtsicht

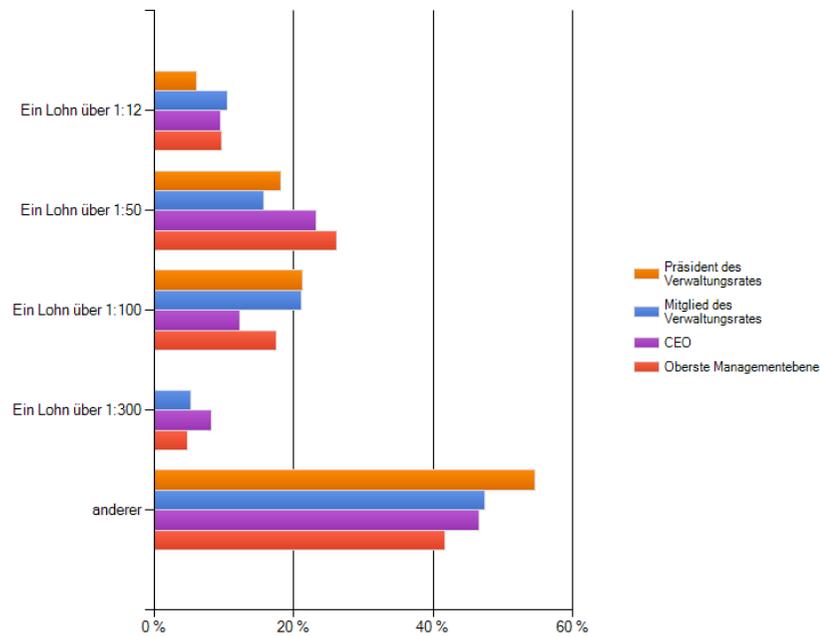


Branchensicht

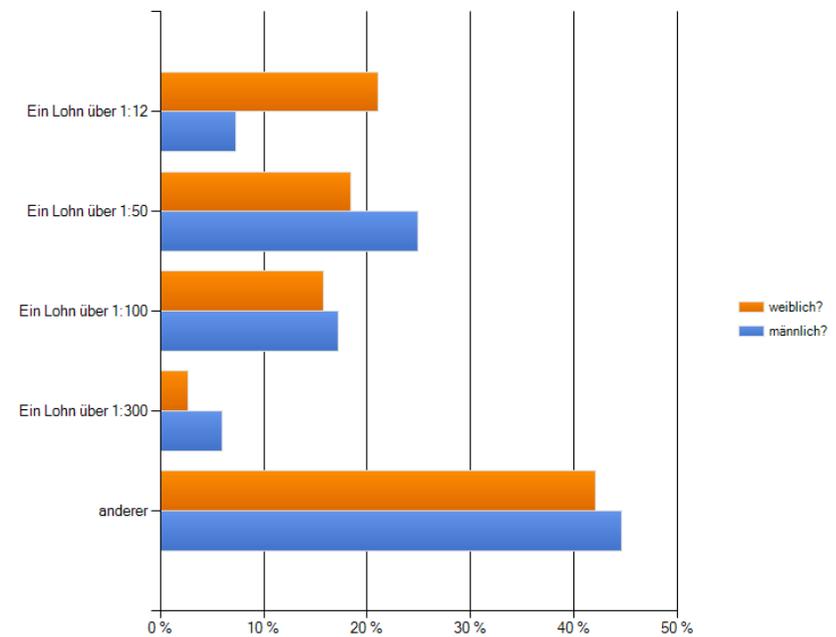


Was ist ein unangemessener Lohn im Verhältnis zum tiefsten Lohn in einer Unternehmung?

Hierarchiesicht



Sicht nach Geschlecht



Teilnehmerkommentare (1)

Zur Frage: Was ist ein unangemessener Lohn im Verhältnis zum tiefsten Lohn in einer Unternehmung?

- Verhältnisse sind unsinnig.
- Ich denke, ein Lohn inkl. Bonus von über CHF 5 Mio. sollte vermieden werden, über CHF 10 Mio. geht in Richtung unanständig.
- Dies ist für mich viel mehr eine moralische und ethische Frage.
- Dies hängt von der Leistung der Person ab und nicht von einem Zahlenverhältnis — insbesondere nicht vom niedrigsten Lohn im Unternehmen für eine völlig anders geartete Arbeit.
- Kann man nicht in einem Verhältnis festlegen — es darf keine Ausbeutung stattfinden.
- Ist pauschal nicht zu beantworten, weil von vielen Faktoren abhängig.
- Ein Lohn, der den Aufgaben, der Führungsspanne, der Verantwortung, der Komplexität und dem verantworteten Budget der Stelle nicht entspricht, sondern aufgrund anderer (willkürlicher) Kriterien festgelegt wird.
- Eine monetäre Komponente alleine ist kein Massstab.
- Es gibt keinen Zusammenhang zwischen tiefstem und höchstem Lohn in der gleichen Firma.
- Die Festlegung einer fixen Verhältniszahl ist nicht sinnvoll. Hingegen wäre es sinnvoll, bei börsenkotierten Unternehmen die aktuelle Quote bekanntzugeben.
- Lässt sich nicht absolut sagen, ist relativ zur Unternehmensgrösse zu sehen.
- Scheint mir nicht wichtig!
- Das Verhältnis ist irrelevant, so lange hohe Löhne bei schlechter Leistung auch gegen 0 streben können.
- 1:5
- Unangemessenheit kann nicht pauschal in einem Zahlenverhältnis festgehalten werden.
- Wenn die Anforderungen an Führungskräfte immer komplexer werden, wird die Anzahl derer, die in der Lage und willens sind, sich dem zu stellen, immer kleiner. Daraus muss sich meines Erachtens das Verhältnis von höchstem zu tiefstem Lohn ergeben.
- Je nach Firma/Aktivitäten/Struktur kann eine 1:12-Lösung durchaus stimmen. Ein Verhältnis zum Erfolg muss für Kader jedoch zwingend gegeben sein.
- Ich persönlich meine, dass keine Führungsaufgabe mehr als 3 Mio. CHF wert sein kann.

Teilnehmerkommentare (2)

Zur Frage: Was ist ein unangemessener Lohn im Verhältnis zum tiefsten Lohn in einer Unternehmung?

- Wenn jemand kein persönliches Risiko eingeht, sollte er/sie niemals mehr als CHF 600'000 bis 800'000 verdienen, unabhängig von der Position. Dies ist auch nicht abhängig vom tiefsten bezahlten Lohn. Sofern die Person hohe persönliche Risiken eingeht und dadurch ein Vielfaches an Ertrag einspielt, soll ihr auch der grösste Teil davon als Lohn zugestanden werden. Hier darf es keine Grenzen geben, da diese Person auch die entsprechenden Verluste zu tragen hat.
- Ich persönlich kenne kein KMU, welches dem CEO ein mehrstelliges Millionensalär bezahlt. Aus meiner Sicht sprechen wir von ein paar wenigen Topverdienern, üblicherweise in den börsenkotierten Unternehmen.
- KMU 1:20; internationaler Konzern 1:100
- Ein Unternehmer (Besitzer eines Unternehmens) darf sehr viel Geld mit seinem Unternehmen verdienen, wenn er gleichzeitig auch seine Mitarbeiter gerecht bezahlt.
- Diese Verhältniszahl ist absolut irrelevant! Sie zu "tracken" wäre eine weitere administrative Bürde.
- Ein angemessener Lohn kann nicht im Verhältnis zum tiefsten Lohn in einem Unternehmen stehen, denn dies würde zu einer 2-Klassen-Gesellschaft führen, z.B. Banken vs. Reinigungsfirmen
- Solche Lohnrelationen sind überhaupt nicht hilfreich - sollten wir als globale Firma die Löhne mit z.B. Indien vergleichen? Und was sagt dann ein solches Verhältnis aus?
- Ein fixes Verhältnis macht keinen Sinn, denn der tiefste Lohn ist in allen Firmen etwa gleich, aber es macht Sinn, dass der CEO eines Grosskonzerns mehr verdient als der CEO eines KMU. Für ein KMU würde ich das Verhältnis bei maximal 1:20 als angemessen erachten und bei einem Konzern bei 1:100. Höhere Werte sind unangemessen, denn die guten Resultate einer Firma sind immer das Werk von sehr vielen Personen, die zusammen eine 'gute Arbeit' verrichten und nicht nur vom CEO alleine.
- Keine Grenzen.
- Ein Lohn, der nicht Leistung und Verantwortung entspricht.
- Bei Managern 1:12. Unternehmer haben andere Risiken.

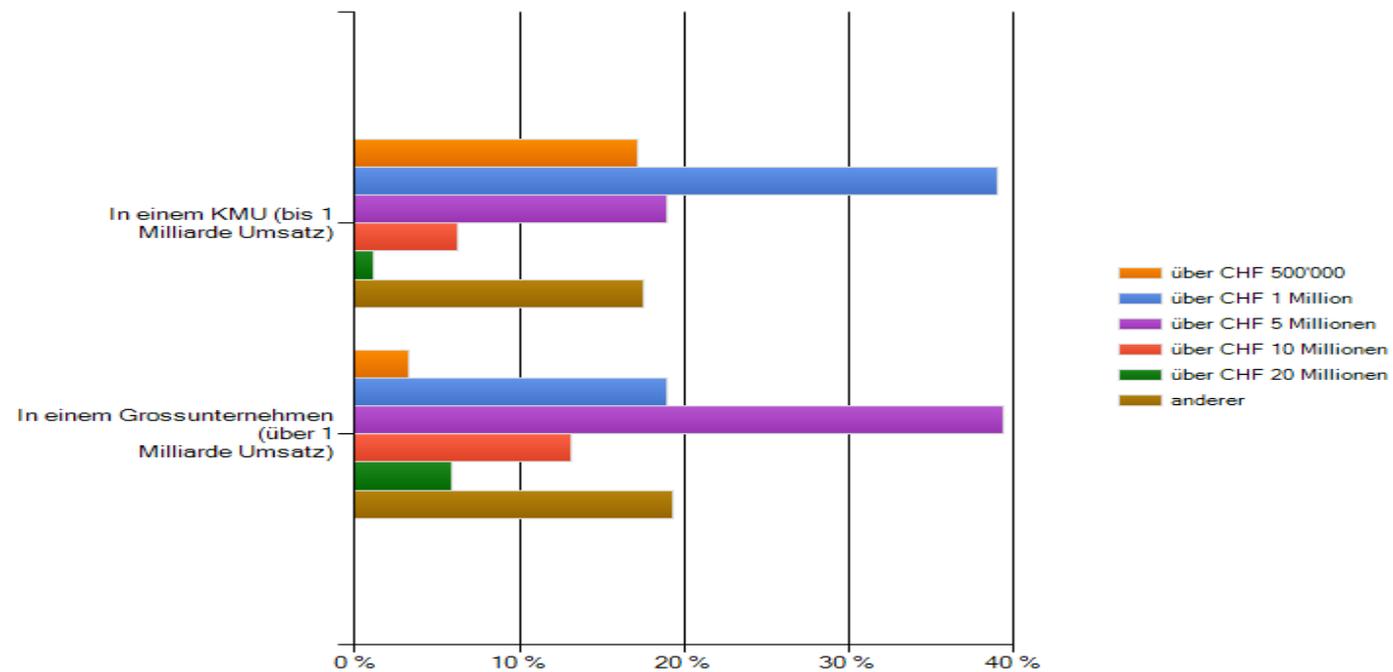
Teilnehmerkommentare (3)

Zur Frage: Was ist ein unangemessener Lohn im Verhältnis zum tiefsten Lohn in einer Unternehmung?

- Die Frage ist schlicht und einfach falsch gestellt! Oder würden wir es als stossend empfinden, wenn Michael Dell in seinem eigenen Unternehmen, das er aufgebaut und nun wieder zurückgekauft hat, "nur" 600K verdienen dürfte, wenn der tiefste Lohn 50K wäre?
- Derartige Verhältniszahlen sind untauglich.
- Das Verhältnis zum tiefsten Lohn ist irrelevant. Relevant ist die Leistung, die Verantwortung, das Marktumfeld etc. Erst wenn die Gesamtbezüge jedes Mass überschreiten (in der Schweiz ab 50 Mio. p.a.) wird es kritisch und bewirkt solch unsinnige Initiativen wie 1:12.
- Ein Lohn, der deutlich über dem Marktwert der Stelle liegt
- Vergleiche sind unzulässig, sofern es sich nicht um vergleichbare Arbeiten und Anforderungen handelt.
- Bei kleinen Unternehmen kann bereits ein Lohnverhältnis von unter 1:12 unangemessen sein. Ein Lohnverhältnis grösser 1:50 ist, auch in den grössten Unternehmen, unangemessen.
- Der Markt macht den Lohn, starke Aktionäre kontrollieren diesen.
- Das entscheidet die Wettbewerbsfähigkeit.
- Ein Fixum grösser 10 Mio. CHF p.a. (exkl. Bonus) in einem börsenkotierten Unternehmen. Unternehmerinnen und Unternehmer sollen und dürfen so viel verdienen bzw. sich so viel Lohn auszahlen, wie sie wollen.
- Ein Lohn ist dann unangemessen, wenn er die Leistungen nicht oder ungenügend reflektiert. Wenn jemand für seine eigene Unternehmung oder für seinen Arbeitgeber gutes Geld verdient, muss und soll er auch entsprechend profitieren.
- Eine Festschreibung im Stil von "1:x" ist grundsätzlich der falsche Ansatz.
- Das lässt sich nicht pauschal beurteilen. Wenn man die Grösse der Unternehmungen und die Komplexität der Industrien ausblendet, vergleicht man Äpfel mit Birnen
- Ein Limit ist nie zulässig. In der Schweiz hat jeder die uneingeschränkte Möglichkeit, sich weiterzubilden und sich um einen neuen, besser bezahlten Job zu bewerben.
- Die Frage ist grundsätzlich falsch. Es gibt keine ethisch-normative Unangemessenheit, die aus einem Verhältnis zwischen dem tiefsten und höchsten Lohn abgeleitet werden könnte.
- Keine allgemeine Regel ist für alle Fälle anwendbar. Mehrheitlich dürfte aber ein Verhältnis von über 1:100 als unangemessen angesehen werden.

Was ist ein unangemessener Lohn in absoluten Werten?

Gesamtsicht



Teilnehmerkommentare (1)

Zur Frage: Was ist ein unangemessener Lohn in absoluten Werten?

- Über 1 Mio. sollten eher selten ausbezahlt werden.
- Das hängt von der Leistung und vom Wertschöpfungsbeitrag ab. Wenn die vertragliche Kommission für ein Geschäft 5 oder 10 Mio. beträgt, kann das ja nicht unangemessen sein.
- Der Markt respektive die Aktionäre entscheiden was angebracht ist.
- Ein Lohn von über 5 Mio. ist nicht zu rechtfertigen.
- Lohn ist eine Entschädigung, nicht nur für Arbeit, sondern auch für Verantwortung, Motivation, Innovation u.v.m. Deshalb ist ein absoluter Betrag nicht sinnvoll.
- Der Inhaber einer Unternehmung ist meines Erachtens frei in der Ausgestaltung seiner Entschädigung, es ist schliesslich sein eigenes Geld, nicht dasjenige der Aktionäre.
- Bei einem KMU sehe ich keinen Lohn über CHF 500.000 (Ausnahme Patron bzw. Firmeneigner). Selbst in einem Grossunternehmen ab 1 Milliarde Umsatz können CHF 500.000 schon zu viel sein.
- Alles was über 5 Mio. für Angestellte geht ist zu hoch. Unabhängig von Branche und Grösse. Wenn der höchste Lohn 10 Mio. beträgt, dann verdienen die Geschäftsleitungsmitglieder auch noch jeder mehr als 5 Mio. Das ist aus meiner Sicht unanständig und nicht mehr vertretbar.
- Sofern der Manager keine persönlichen Risiken zu tragen hat (im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit), dann sollte er in keinem Fall mehr als CHF 1 Mio. verdienen. Entscheiden müssen das aber die Inhaber der Firmen. Es gibt solche, die freiwillig Geld verschenken.
- Grundsätzlich ist keine angestellte Person mehr wert als 500k.
- Bei sehr grossen Konzernen (> 50 Milliarden Umsatz) dürfen es auch mehr als 5 Mio. sein, aber nicht über 10 Mio.
- Auch ein verhältnismässig kleiner Lohn kann unter Umständen unangemessen sein. Gesellschaftliche Akzeptanz scheint sich in der Schweiz derzeit in der Grössenordnung von 10 Mio. einzupendeln.
- Kann jemand mehr als 10 Mio. wert sein?
- Wir sollten Mass halten, aber auch den gesunden Menschenverstand nutzen.

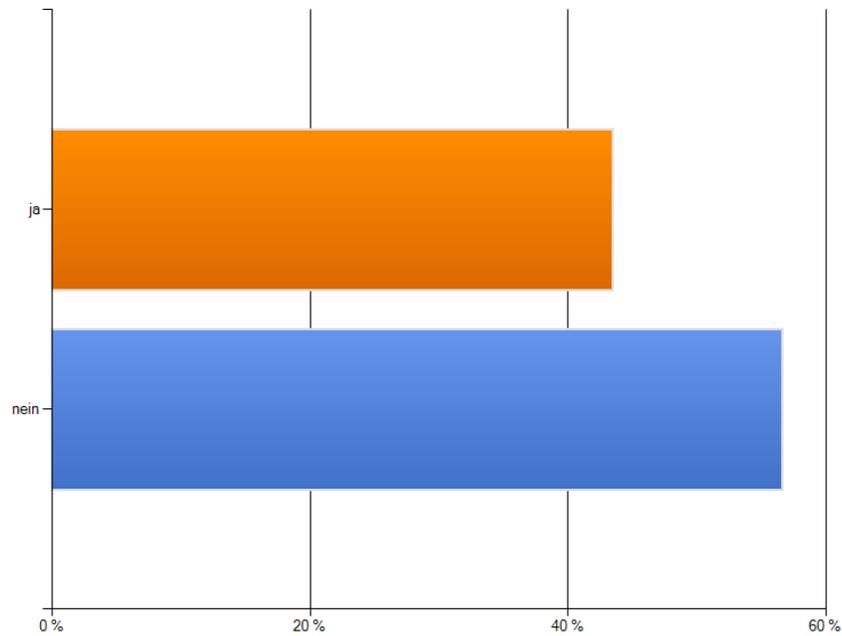
Teilnehmerkommentare (2)

Zur Frage: Was ist ein unangemessener Lohn in absoluten Werten?

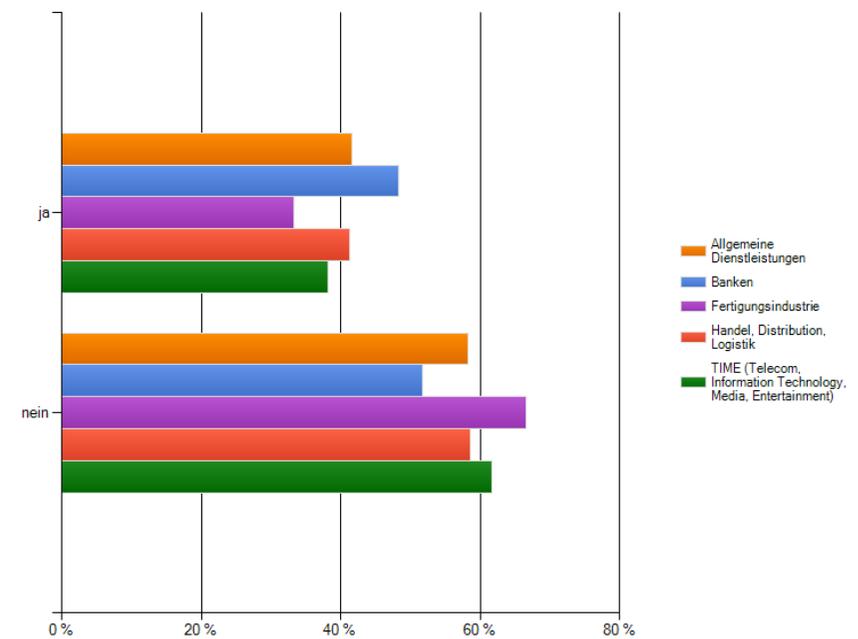
- "Angemessenheit" oder "Unangemessenheit" sind subjektive Kriterien.
- Absolute Zahlen widerspiegeln nicht die konkreten Umstände. Wenn einer eine Firma gründet und sie zu einem profitablen Milliardenunternehmen ausbaut, warum soll der nicht über 20 Mio. verdienen?
- Die Frage ist falsch gestellt. Es gibt keine ethisch-normativ definierte Höchstgrenze. Der / die Eigentümer müssen völlig frei entscheiden können, welche Löhne ausbezahlt werden resp. wie die Entscheide betr. Lohnfestlegung im Unternehmen gefällt werden.

Motiviert ein hoher Lohn zu hoher Leistung?

Gesamtsicht

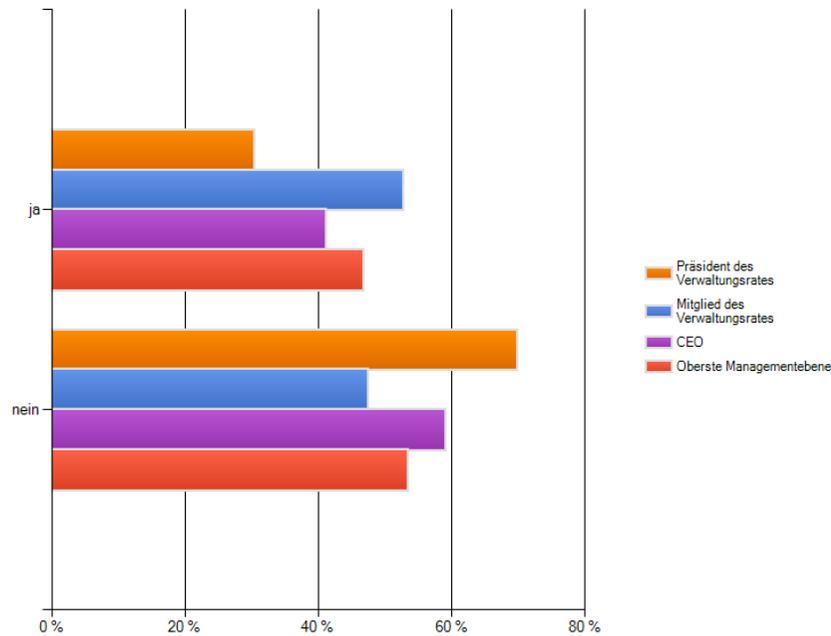


Branchensicht

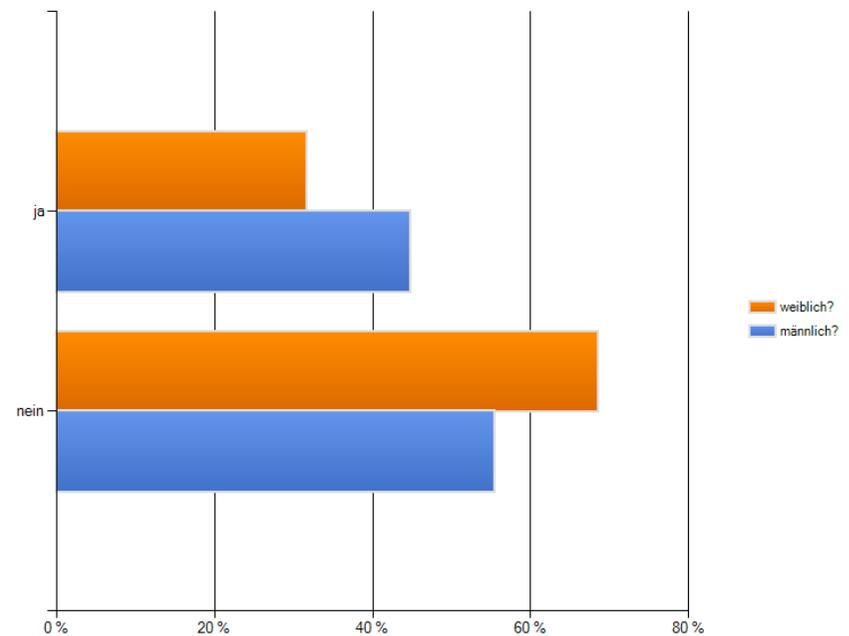


Motiviert ein hoher Lohn zu hoher Leistung?

Hierarchiesicht



Sicht nach Geschlecht



Teilnehmerkommentare (1)

Zur Frage: **Motiviert ein hoher Lohn zu hoher Leistung?**

- Der langfristige Erfolg des Unternehmens muss im Vordergrund stehen. Ein faires Salär und ein Bonus mit ausgewogenen Komponenten auf Jahreszielen und langfristigem Ziel sollen Ansporn für überdurchschnittliche Leistungen sein.
- Nein, aber ein (relativ) zu tiefer resp. diskriminierender Lohn kann unter Umständen demotivierend wirken.
- Hohe Leistungen sind nicht nur auf einen "hohen Lohn", sondern auf intrinsischer Motivation zurückzuführen, die dann (hoffentlich) einen entsprechenden Lohn zur Folge haben wird.
- Nein, das hat Herzberg vor vielen Jahren bereits aufgezeigt. Wir sprechen von einem Hygienefaktor.
- Lohn kann je nach Situation als "Schmerzengeld" angesehen werden.
- Der Lohn ist nur ein Faktor, der zu hoher Leistung anspornt. Wertschätzung und Lob sind wichtige Motivationsfaktoren!
- Ein hoher Lohn kann aber durchaus zu kurzfristigen, aus strategischer Optik falschen Anreizen führen. Deshalb muss ein "grosser" Lohn progressiv aktienbasiert sein. Man muss diese Manager zu "Unternehmern erziehen".
- Oder auch umgekehrt. Ein zu tiefer Lohn frustriert, wenn er nicht durch Wertschätzung kompensiert wird.
- Ein Lohn, welcher der eigenen Einschätzung von "leicht überangebracht" entspricht, ist sehr motivierend.
- Motivation hängt von vielen verschiedenen Kriterien ab, insbesondere von der Zufriedenheit mit der Aufgabe und der Wertschätzung, die man für seine Arbeit erfährt. Ausserdem muss der Lohn subjektiv angemessen sein.
- Generell dürfte dies bei den meisten Menschen der Fall sein, aber es gibt noch viele andere Faktoren wie sicherer Arbeitsplatz, gutes Betriebsklima, Spass an der Arbeit, Wertschätzung etc.
- Kurzfristig Ja, langfristig wird nur die Gier gefördert!
- Es gibt keine direkte Korrelation von hohem Lohn und hoher Leistung. Lohn muss der erbrachten Leistung entsprechen.
- Ein auf gut austarierte Erfolgskomponenten ausgerichteter Lohn kann helfen, die Ziele im Auge zu behalten.
- Ein hoher Lohn verpflichtet zu hoher Leistung.
- Der Mensch gewöhnt sich sehr schnell an den hohen Lohn. Bald wird er selbstverständlich sein und die Motivation, ihn durch überdurchschnittliche Leistung zu rechtfertigen, wird abnehmen.

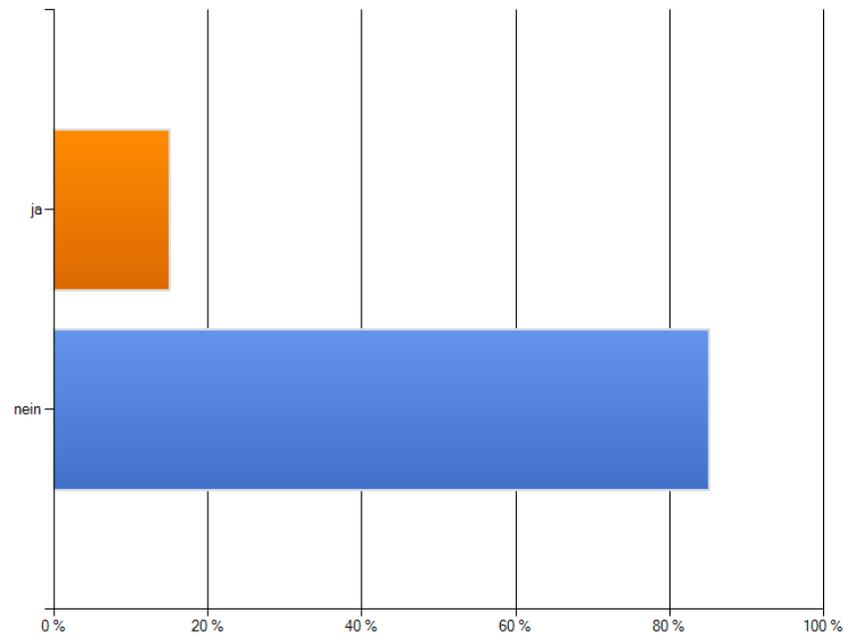
Teilnehmerkommentare (2)

Zur Frage: **Motiviert ein hoher Lohn zu hoher Leistung?**

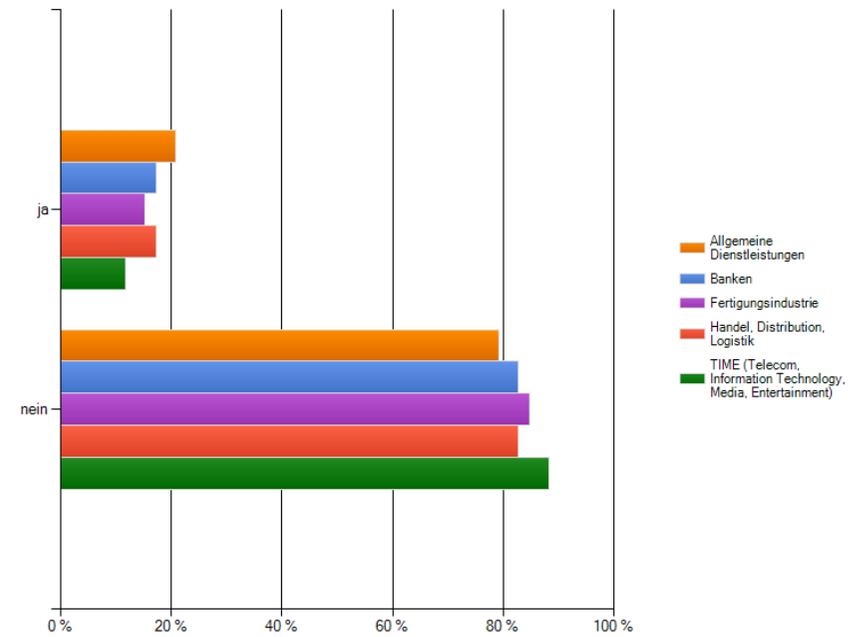
- Nicht wirklich, denn die psychologische Forschung zeigt, dass das Einkommen eher ein 'Hygienefaktor' (Herzberg) ist. Wenn eine Person primär durch das eigene Einkommen zu hoher Leistung motiviert wird, dann würde ich seine/ihre charakterliche Eignung für eine Führungsaufgabe ganz grundsätzlich in Frage stellen.
- Geld motiviert nicht, aber zu wenig demotiviert.
- Teilweise ja, aber ab einer gewissen Höhe nicht mehr. Darüber hinaus geht es eher um "marktgerechte Entlohnung", damit entsprechende Talente gewonnen und gehalten werden können.
- Nur wenn der Lohn direkt von der Erreichung individueller Ziele abhängt, besteht während einer gewissen Zeit ein Anreiz.
- Ein hoher Lohn motiviert, ja. Ein zu hoher Lohn steigert die Motivation nicht, im Gegenteil. Er führt zu Selbstzufriedenheit.
- Sobald eine Vergütung nicht direkt an Leistung gekoppelt ist, entwickelt sich Gier, da kein Bezug zum Geleisteten besteht. Die Gier wird dann zum Selbstzweck, quasi zum 'Objective'.
- Lohn ist nur ein Motivationsfaktor. Passion und Verantwortungsbewusstsein sind wesentlich wichtiger!
- Ein hoher Lohn soll Resultat einer guten Leistung sein. Ich halte nicht viel von rein monetär getriebenen Menschen. Wer sich über den hohen Lohn erst motivieren lässt, lebt eine sehr spezifische Kultur, die mir widerspricht. Wer allerdings motiviert und engagiert zur Arbeit geht und durch gute Leistung überzeugt, darf auch hoch honoriert werden.
- Davon ist mit Sicherheit auszugehen.
- Nicht zwangsläufig - im "Hochleistungsbereich" sind eher intrinsische Faktoren die Motivatoren.
- Ab einem bestimmten Lohn ist mehr eher ein netter Luxus.
- Er schürt die Angst des potentiellen Verlustes von Lohn bei Nichterreicherung der Leistung.
- Wichtiger (jedenfalls für mich persönlich) als Lohn ist Wertschätzung, leider drückt diese sich meist "nur" in Geld aus.
- Es sind die (möglichst selbst gesteckten) Ziele, welche motivieren
- Non, mais cela peut justifier des attentes supérieures de la part de l'employeur.

Braucht es eine Lohnobergrenze?

Gesamtsicht

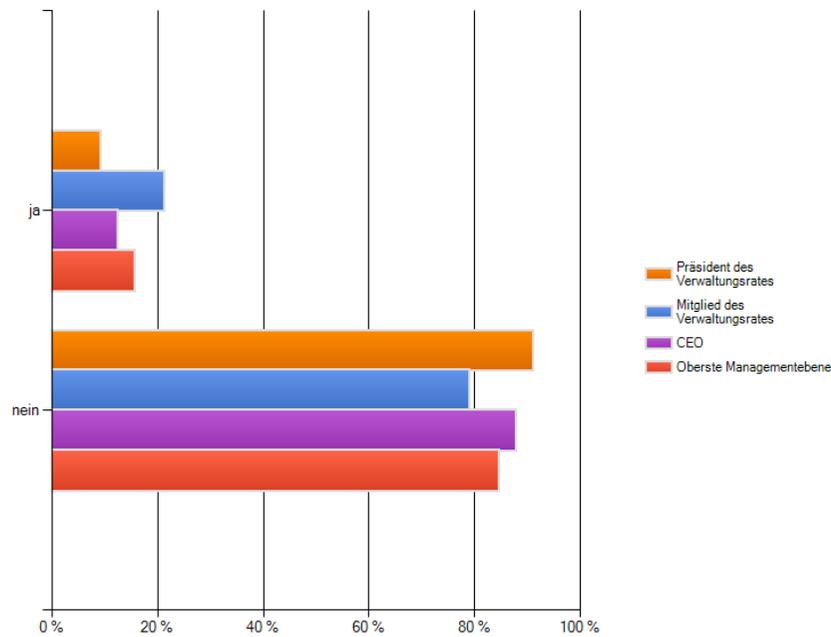


Branchensicht

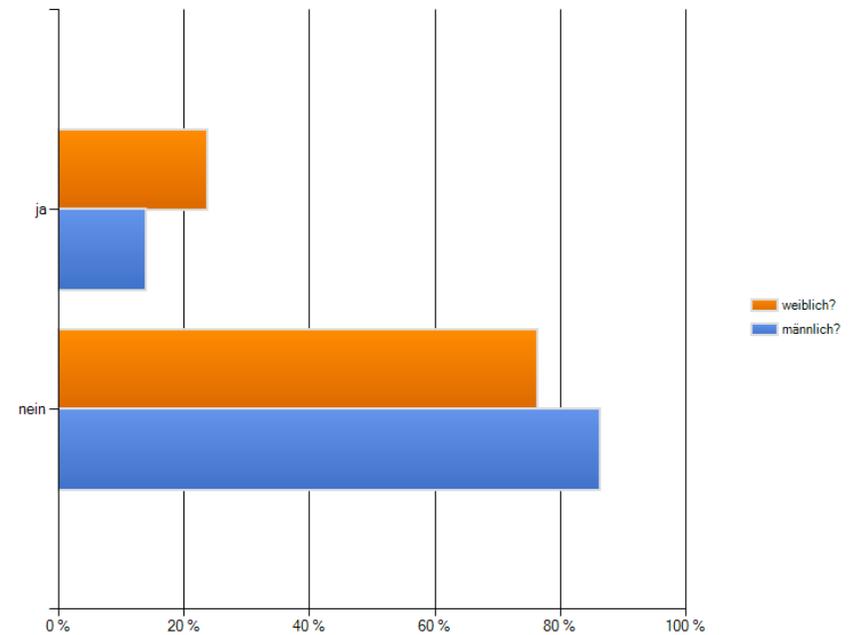


Braucht es eine Lohnobergrenze?

Hierarchiesicht



Sicht nach Geschlecht



Teilnehmerkommentare (1)

Zur Frage: Braucht es eine Lohnobergrenze?

- Nein, aber Transparenz für die Belegschaft und Öffentlichkeit, dann kann jeder selber entscheiden, wo er welchen Beitrag leisten will.
- Ist Sache jedes Unternehmens.
- Nein, aber indirekte Instrumente, um Lohnexzesse zu verhindern (z.B. Ausbau der Aktionärsrechte).
- Unnötig. Obergrenzen sind die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens.
- Die Ethik der Bezüger und Firmen sollte das regulieren. Wenn diese fehlt, der Pranger.
- Ja, denn die Argumentation, dass Führungskräfte zum Wettbewerb abwandern, gilt nur so lange als der Wettbewerb sich nicht daran hält.
- Eigenverantwortung muss gelebt und vorgelebt werden!
- Offensichtlich schon, wenn man die Wildwüchse der Branche in Betracht zieht.
- Jeder Eingriff in die bestehende Wirtschaftsordnung ist einer zu viel! Langfristig wird sich das Problem der exorbitanten Löhne bzw. Boni von selbst lösen. Am Beispiel von Novartis, die nun den Reputationsschaden beseitigen muss, kann man erkennen, wie sich das System selbst zu regulieren beginnt.
- Das Eingehen von Risiken soll mit der Vergütung entschädigt werden können, sofern Verluste mitgetragen werden.
- Es braucht eine bessere Kontrolle und mehr Einfluss der Aktionäre.
- Nein, jedoch eine Deklarationspflicht an die Öffentlichkeit ab 1 Million.
- Keine Eingriffe in die Vertragsfreiheit.
- Es braucht ein Umdenken. Eine Relativierung der Leistung Einzelner. Denn meistens sind es ja mehrere Leute, die die Leistungen eines Unternehmens beeinflussen.
- Eigentlich "jein". Wenn ein Manager durch seine Leistungen den Unternehmenswert nachhaltig kontinuierlich steigert und dabei auch einen Teil des Erfolgs an die Mitarbeiter weitergeben kann, braucht es keine strikte Grenze.
- Wichtiger ist, dass die Löhne bei schlechtem Geschäftsgang entsprechend abnehmen. Das war in der Finanzkrise nicht genügend der Fall.

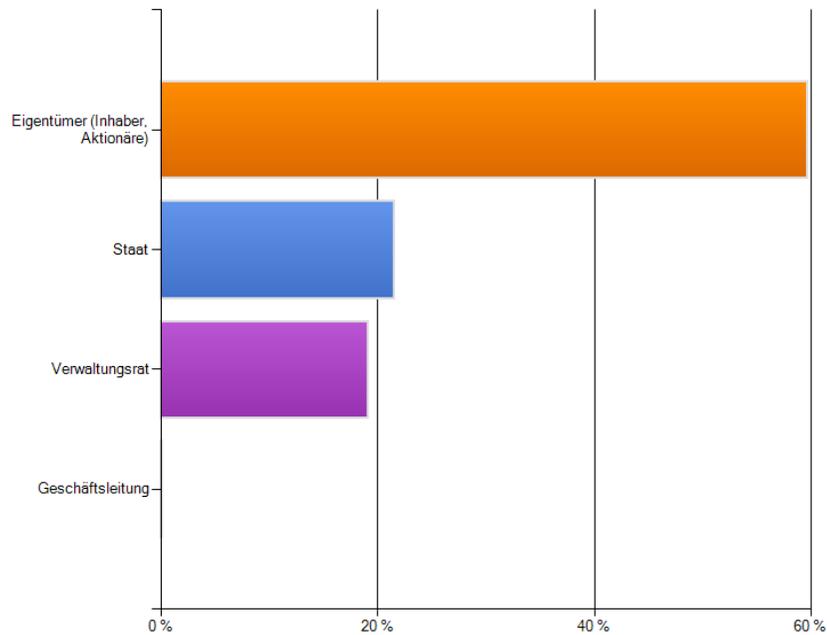
Teilnehmerkommentare (2)

Zur Frage: Braucht es eine Lohnobergrenze?

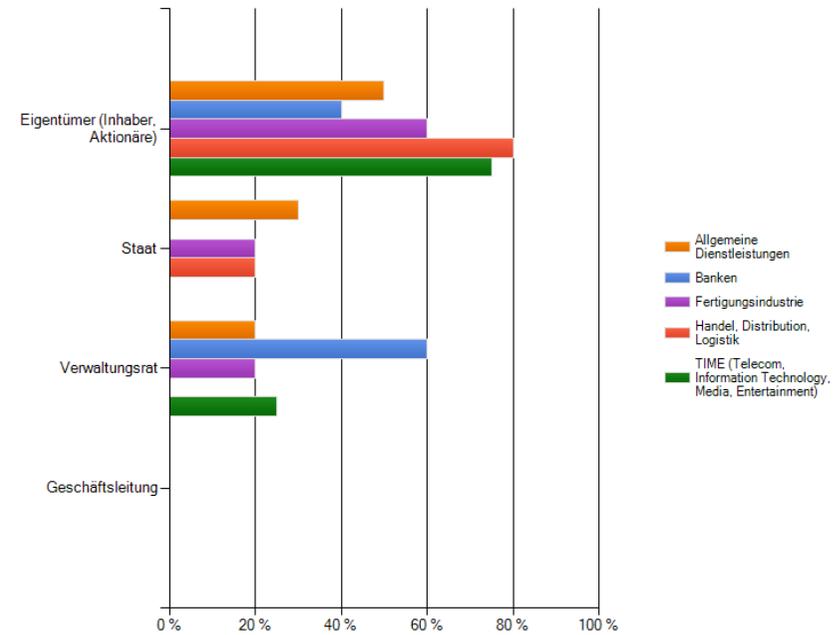
- Eigentlich nicht. Bei Lohnzahlungen von 40 Millionen und mehr, nur schon um die Öffentlichkeit zu beruhigen.
- Es kann nicht sein, dass sich kurzfristige "Umsatzoptimierer" auf Kosten des ganzen Unternehmens, der Mitarbeiter und der Aktionäre bereichern und anschliessend die Zeche wegen nicht nachhaltiger Unternehmensführung von anderen bezahlt werden muss.
- Der Markt ist selbstregulierend. Lohnobergrenzen sind im globalen Wirtschaftsumfeld Unsinn.
- Lohnobergrenzen sind ein Eingriff in die freie (soziale) Marktwirtschaft
- Wenn Selbstüberschätzung im Management und Wertschöpfung für die Aktionäre auseinanderklaffen, wenn Vorstände die Kontrolle, wenn Vergütungsberater das Augenmass, wenn die Angestellten das Vertrauen in die Lohngerechtigkeit verlieren, wenn Führungskräfte den Anschein erwecken, kurzfristig ihren finanziellen Vorteil zu sichern, auf Kosten der Zukunft des Unternehmens, dann kann eine Lohnobergrenze heilsam wirken.
- Auch wenn es leider in einigen Fällen zu unschönen Beispielen gekommen ist, sollte der Staat nicht eingreifen.
- Jedes Unternehmen soll diese selbst festlegen. Bitte keine Intervention des Staates!
- Schwierige Frage; aus ökonomischer Sicht nein, aus gesellschaftlicher Sicht ja.
- Das ist Angelegenheit der Firmen bzw. der Sozialpartner, nicht der Politik.
- Der Gesetzgeber muss sich aus dieser Frage heraushalten. Aber die Eigentümer müssen ihrer Verantwortung gerecht werden ("Kapital verpflichtet").

Wer soll eine Lohnobergrenze festlegen?

Gesamtsicht

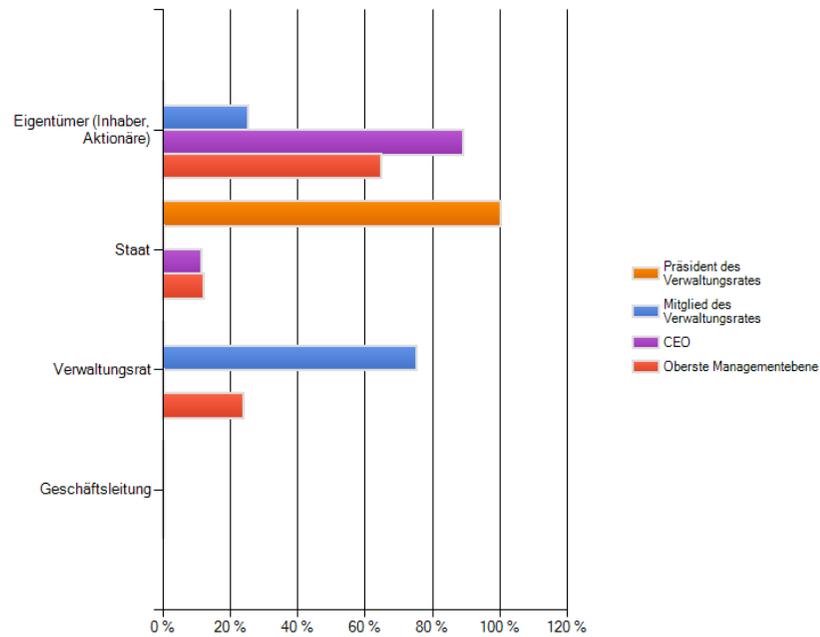


Branchensicht

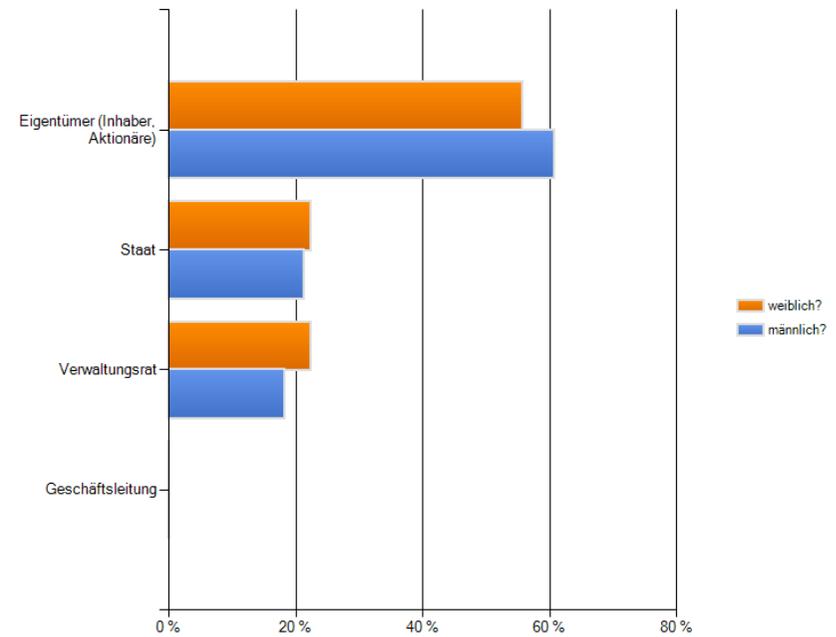


Wer soll eine Lohnobergrenze festlegen?

Hierarchiesicht

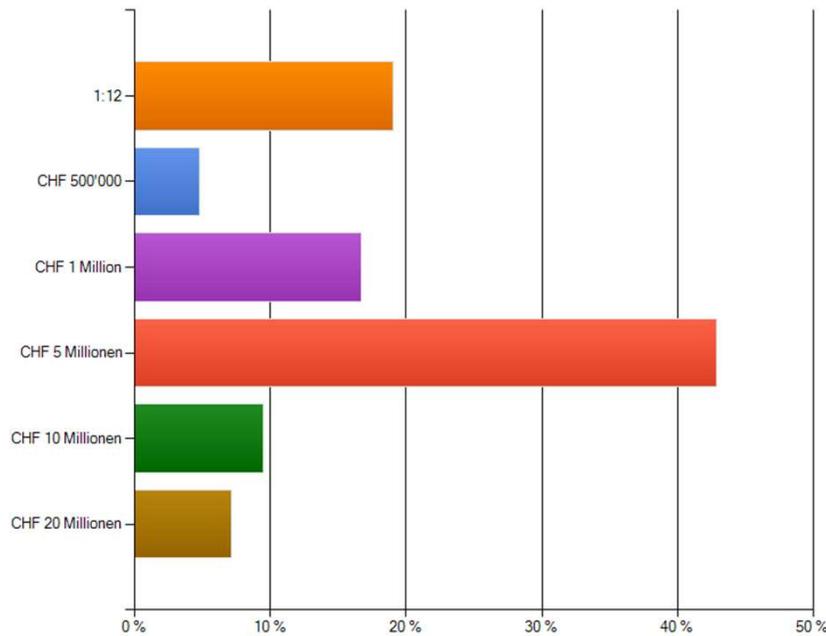


Sicht nach Geschlecht

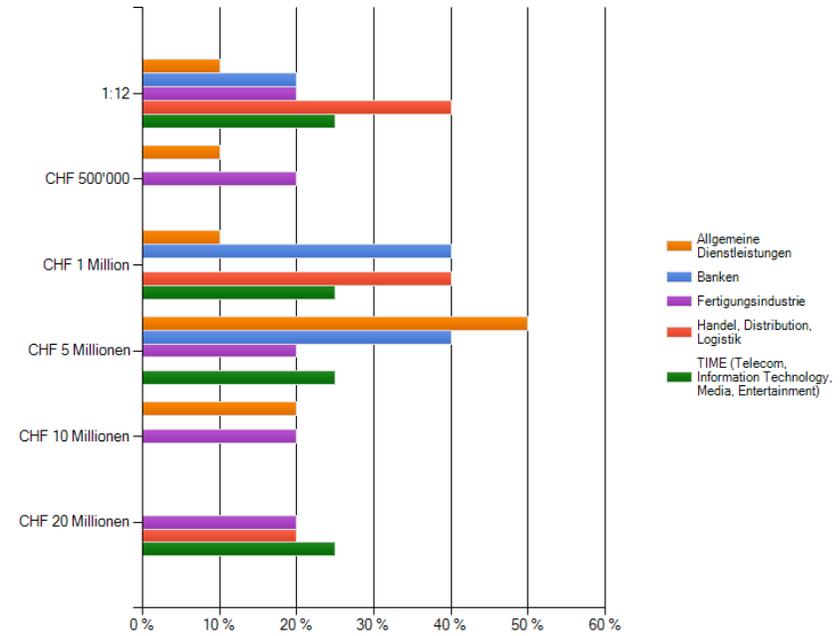


Wie hoch sollte diese Lohnobergrenze sein?

Gesamtsicht

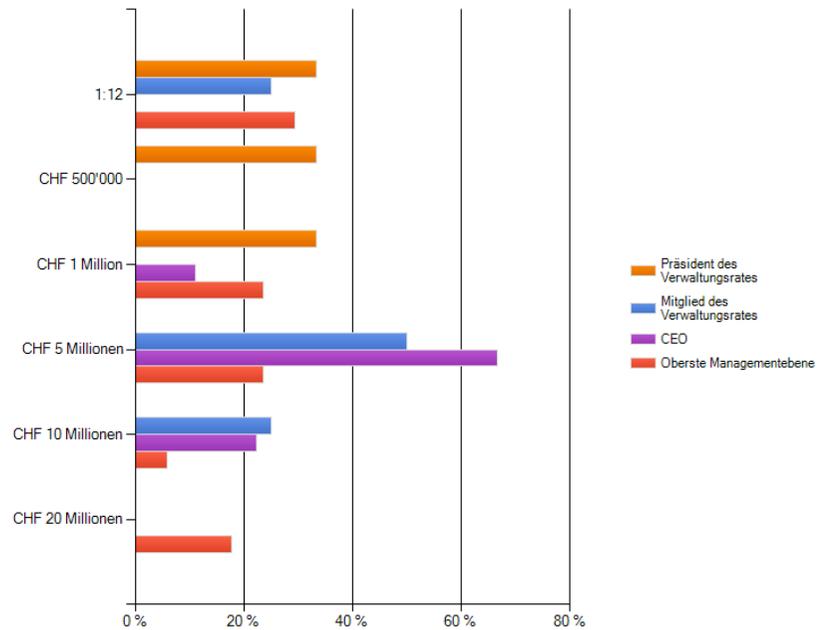


Branchensicht

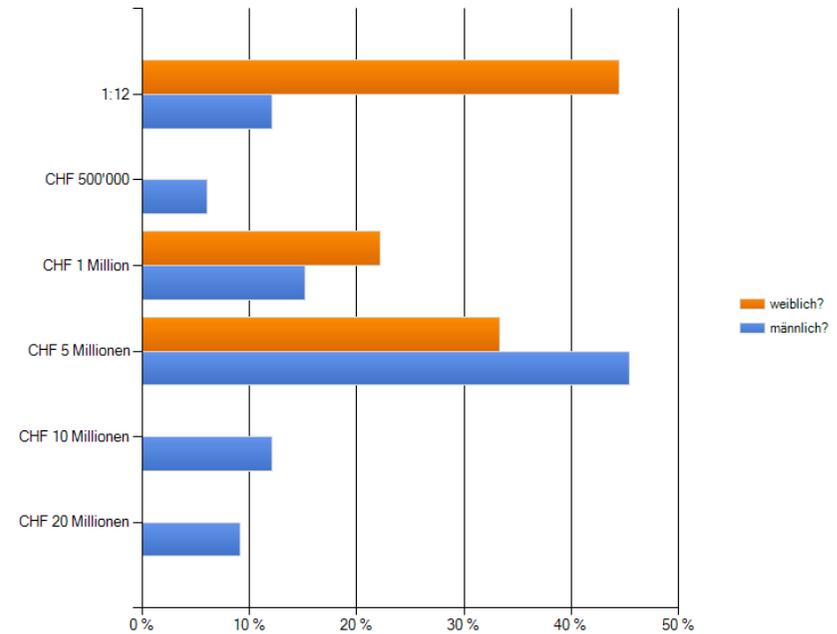


Wie hoch sollte diese Lohnobergrenze sein?

Hierarchiesicht

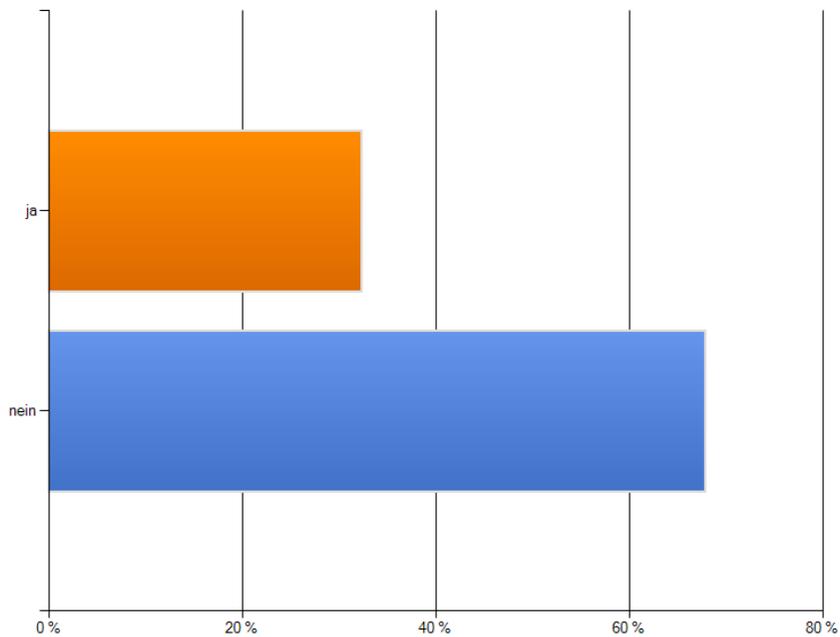


Sicht nach Geschlecht

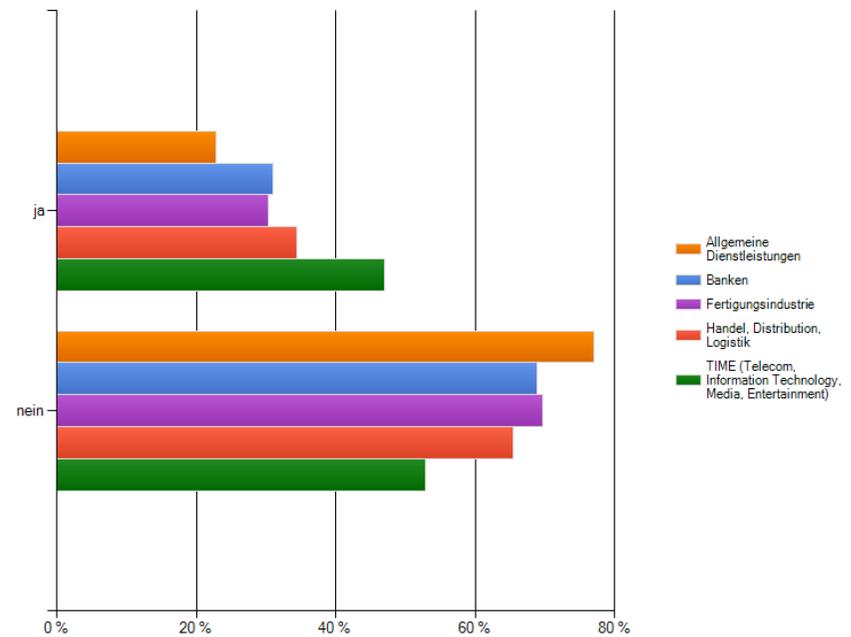


Befürworten Sie die Einführung eines Mindestlohnes?

Gesamtsicht

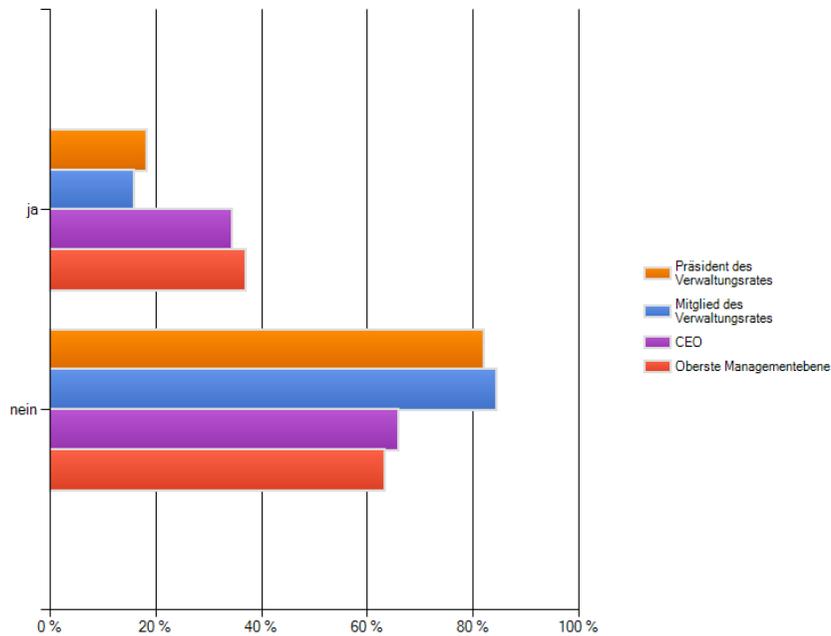


Branchensicht

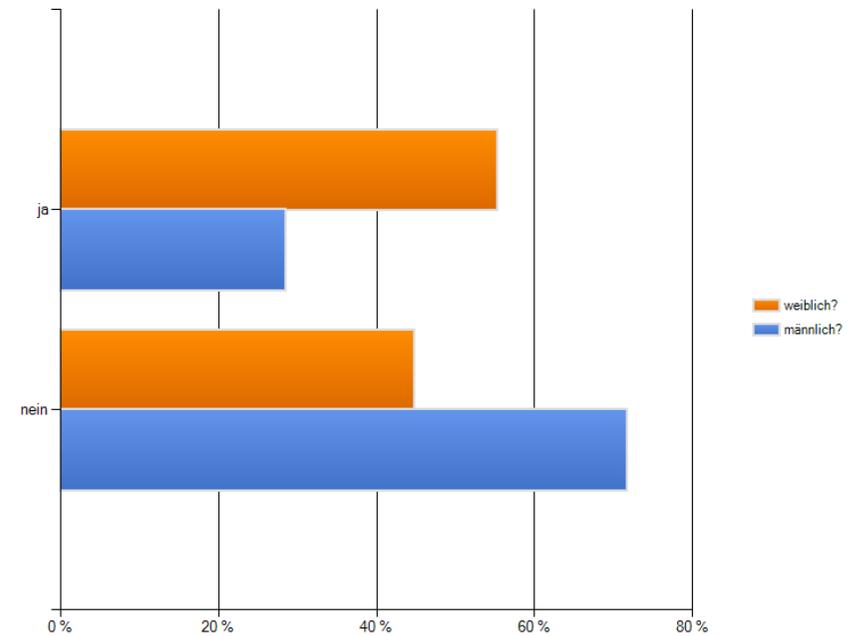


Befürworten Sie die Einführung eines Mindestlohnes?

Hierarchiesicht



Sicht nach Geschlecht



Teilnehmerkommentare (1)

Zur Frage: Befürworten Sie die Einführung eines Mindestlohnes?

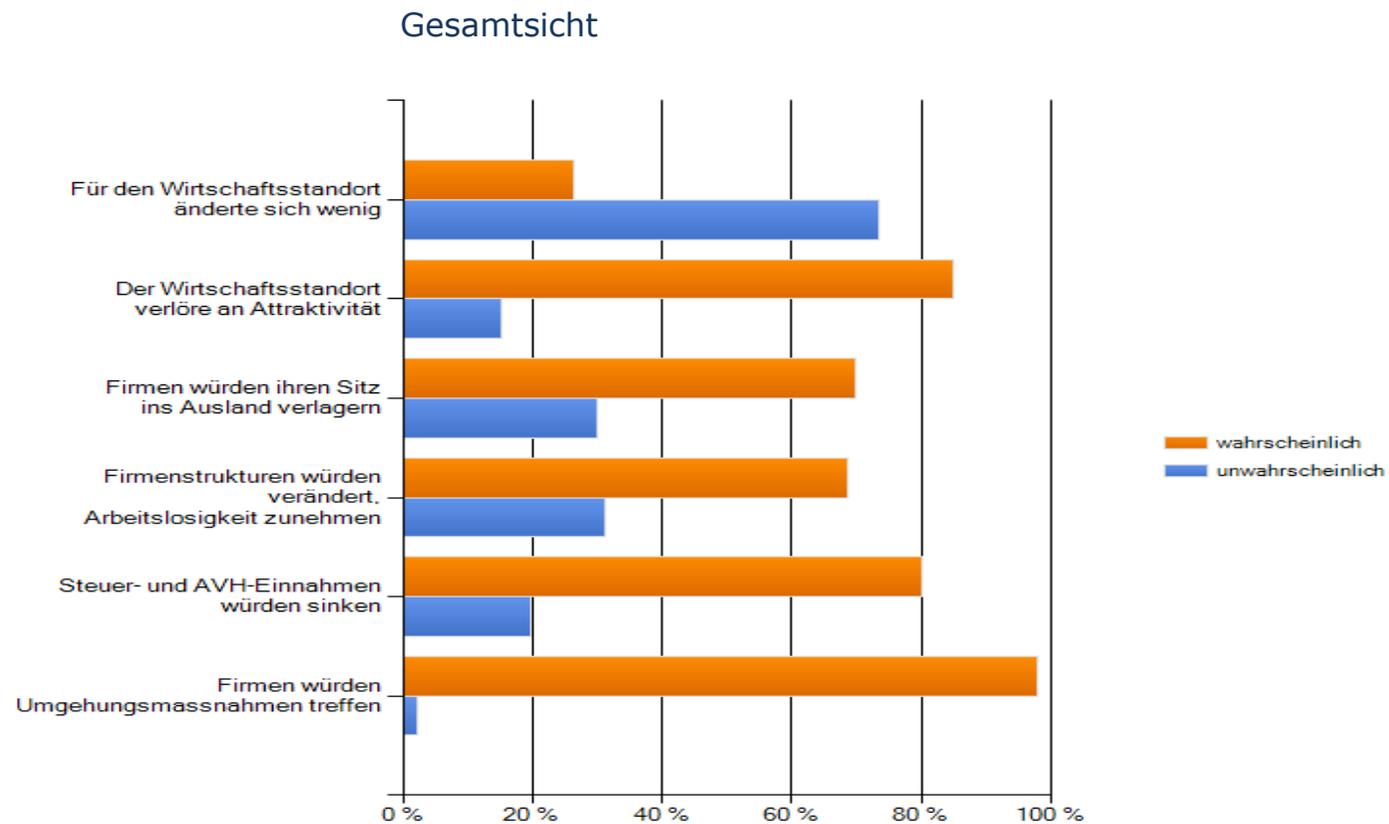
- Dies muss in einer globalisierten Welt ein europäisches Thema sein.
- Analog zu Regelungen in GAVs.
- Es wäre damit auch die Einführung einer Mindestarbeit (Kriterien, wie Qualität, Stunden, Output) notwendig.
- Haben wir ja schon als Gesetz, und als Prozess durch paritätische Verhandlungen Arbeitgeber-Arbeitnehmervertreter.
- Aus meiner liberalen Sicht sollte es nie gesetzlich festgeschriebene Unter- oder Obergrenzen geben. Die Unternehmen können sich aber sehr wohl diese auferlegen.
- Auch hier wird sich der Markt selbst regeln. Wenn man keine Leute für die untersten Arbeiten mehr findet, weil sie zu schlecht bezahlt sind, werden die Löhne automatisch steigen. Angebot und Nachfrage sollen den Mindestlohn festsetzen, nicht staatliche Willkür.
- Solange er nicht aus populistischen Gründen zu hoch angesetzt wird.
- Ich bin für Mindestlöhne pro Branche!
- Man muss den Menschen die Möglichkeit geben, ihren Bedürfnissen entsprechend zu arbeiten und wenn nicht anders möglich, durch einen tieferen Lohn andere Freiheiten/Vorteile zu erlangen.
- Zumindest nicht in der Höhe wie er aktuell diskutiert wird (4'000 CHF). De facto haben wir mit den Sozialleistungen bereits einen Mindestlohn.
- Branchenweise ja.
- Mindestlöhne führen zwar u. U. zu höheren Löhnen für einige, aber auch zu mehr Arbeitslosigkeit.
- Mindestlöhne, welche von den Sozialpartnern der Branche ausgearbeitet werden, sind angemessen. Flächendeckende Mindestlöhne für alle Branchen sind nicht angemessen.
- CHF 4'000 wären weltweit der höchste Mindestlohn.
- Kein "One-size-fits-all"-Ansatz ist richtig.

Teilnehmerkommentare (2)

Zur Frage: Befürworten Sie die Einführung eines Mindestlohnes?

- Ja, branchenspezifisch und ausgewogen. Dennoch darf der Leistungsaspekt nicht unterschlagen werden. So kann es einen Mindestlohn geben und dieser ist bei definierter "Standardleistung" erzielbar.
- Ein Mindestlohn soll sicherstellen, dass die existenziellen Bedürfnisse gedeckt werden können, das bedeutet allerdings nicht Ferien in der Karibik!
- Das regelt der Markt.
- Das kann in gewissen Branchen für gewisse Tätigkeiten durchaus Sinn machen, man muss sich aber der möglichen Konsequenz bewusst sein: damit können Tieflohn-Jobs für unterqualifizierte Menschen durch Verlegung ins Ausland ganz verloren gehen, womit wir diese Menschen über unser Sozialsystem auffangen müssen. Vielleicht gäbe es intelligentere Modelle als den Mindestlohn?
- Ausser der Mindestlohn würde durch das internationale Marktumfeld berechnet und festgelegt. Die Kosten der Wertschöpfung müssen international konkurrenzfähig sein.
- Wir haben einen freien Markt, wenn man keine Mitarbeiter findet, muss man mehr bezahlen!
- Unbedingt. Im grossen Kontext sollte der Mindestlohn sich in einem Aufwasch mit dem bedingungslosen Grundeinkommen verwirklichen lassen, um letztendlich ein sozialeres Miteinander zu befördern.
- Ich bin der Meinung, dass vor allem Junge, nicht nur gut ausgebildete Leute, einen besseren Einstieg erhalten sollten.

Falls die 1:12-Initiative angenommen wird: bitte ordnen Sie den möglichen Szenarien eine Eintretenswahrscheinlichkeit zu.



Teilnehmerkommentare (1)

Zur Frage: Falls die 1:12-Initiative angenommen wird: bitte ordnen Sie den möglichen Szenarien eine Eintretenswahrscheinlichkeit zu?

- Es ist davon auszugehen, dass Tieflohnarbeiten an Drittfirmen ausgelagert werden. Bei einigen Grossfirmen und staatlichen Betrieben ist das heute bereits der Fall. Eine Lösung, die für effiziente und schlanke Abläufe und hohe Reaktionsfähigkeit nicht förderlich ist.
- Umgehungsmassnahmen sind einfach einzuführen, da "übrige" Welt nicht mitmacht.
- Vieles ist nicht genau vorhersehbar!
- Die Initiative ist Blödsinn.
- Völliger Unsinn!
- Nur wenn es keine zielführenden Vermeidungsstrategien gibt, werden die Folgen gravierender und Unternehmen ins Ausland abwandern.
- Durch die Umgehungsmassnahmen, braucht es keine Sitzverlegungen. Die betroffenen Führungskräfte können im Ausland für dortige Tätigkeiten zusätzlich entschädigt werden, etc. Die Barter-Geschäfte werden künftig sowieso zunehmen (Tauschwirtschaft ohne mögliche Bewertung).
- Die Strukturen würden sich auf jeden Fall ändern. Die 1:12 Initiative hat nicht nur Auswirkungen auf das Topsegment, sondern alle darunterliegenden Stellen müssten nachziehen (Lohnreduktion), damit die verschiedenen Niveaus wieder stimmig sind.
Ich glaube nicht, dass die tiefsten Löhne angehoben werden. Das hätte zur Folge, dass Löhne übergeordneter Stellen auch angehoben werden müssen.
- Es gibt unzählige Umgehungsmöglichkeiten, welche den Zweck der Initiative komplett aushebeln würden.
- Verlust an Attraktivität ja, aber nur gering.
- Es sind nicht so viele Firmen betroffen. Aber die Negativschlagzeilen reichen, um Firmen abzuhalten, in die Schweiz zu kommen. 1:12 ist definitiv zu TIEF.

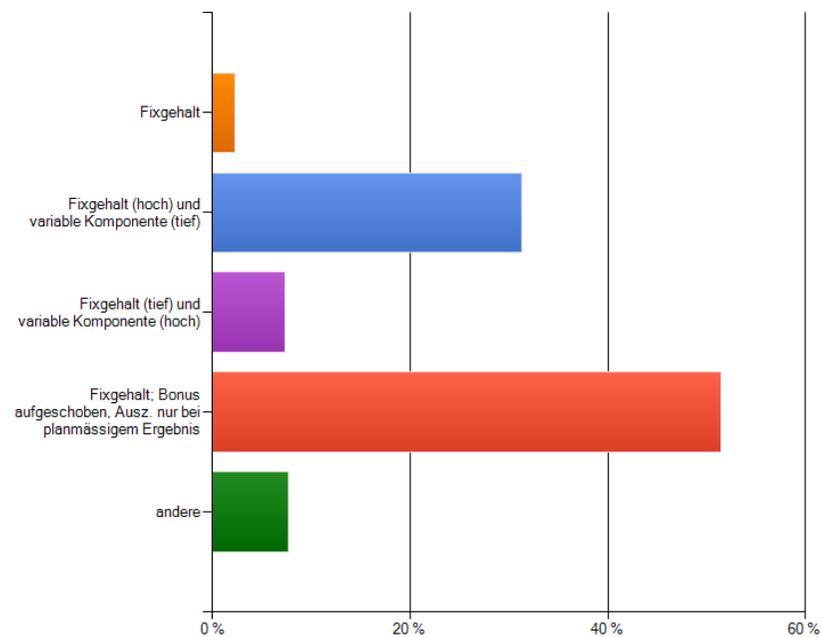
Teilnehmerkommentare (2)

Zur Frage: Falls die 1:12-Initiative angenommen wird: bitte ordnen Sie den möglichen Szenarien eine Eintretenswahrscheinlichkeit zu?

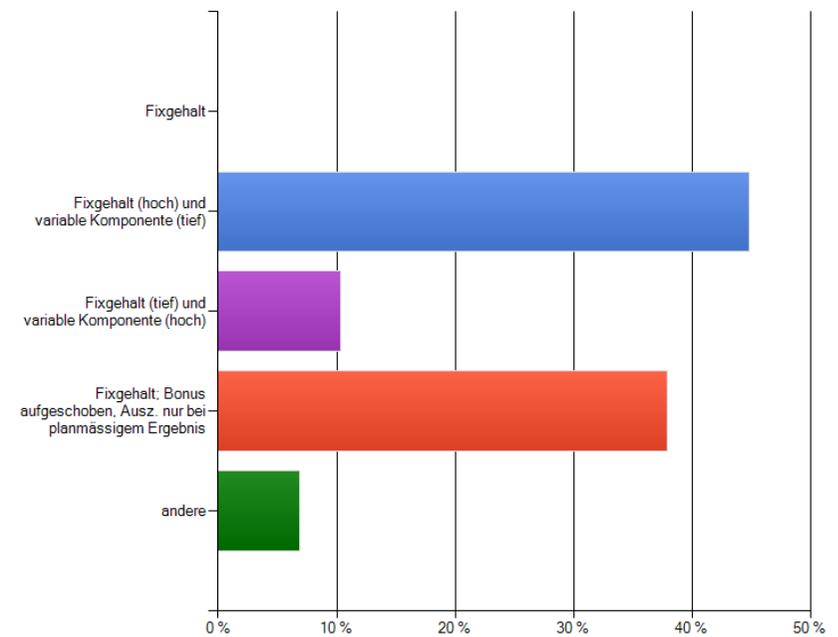
- Ein starkes und gefährliches Signal gerade in einem Land mit hoher Qualifizierung und Spezialisierung in der Produktion und einem grossen Dienstleistungsanteil und damit tendenziell hohen Löhnen. Da gibt es verschiedene Szenarien: (1) Tiefstlöhne verschwinden, Arbeiten werden ins Ausland vergeben (2) Die Spezialisierung kann nicht mehr bezahlt werden und es verschwinden diese Jobs (3) Unternehmen werden aufgeteilt in Holdingstrukturen, wobei tiefe Löhne in ein Unternehmen ausgelagert und hohe Löhne in andere Unternehmen, die dann faktisch in unterschiedlichen Branchen operieren, womit +/- alles beim alten bleibt, ausser der Image-Verlust des Wirtschaftsstandortes Schweiz.
- Alle Befürchtungen scheinen weit hergeholt zu sein.
- Die Schweiz wäre wirtschaftlich angeschlagen, andere, konkurrierende Länder wären die lachenden Dritten. Abwanderung, Steuereinbussen, und Wirtschaftsabschwung wären die Folge!
- Zu Punkt 4: Strukturen würden sich verändern, aber Arbeitslosigkeit und Kosten würden sich nicht erhöhen.
- Es handelt sich dabei um Vermutungen, jedoch sind die Zeichen einer Abwanderung deutlich.
- Globale Firmen könnten sich problemlos anpassen.
- Die Umgehungsmaßnahmen könnten nur international agierende Unternehmungen einleiten. Es käme eher zu einer Auslagerung der Tieflohnarbeiten.

Welches Vergütungssystem bevorzugen Sie?

Gesamtsicht

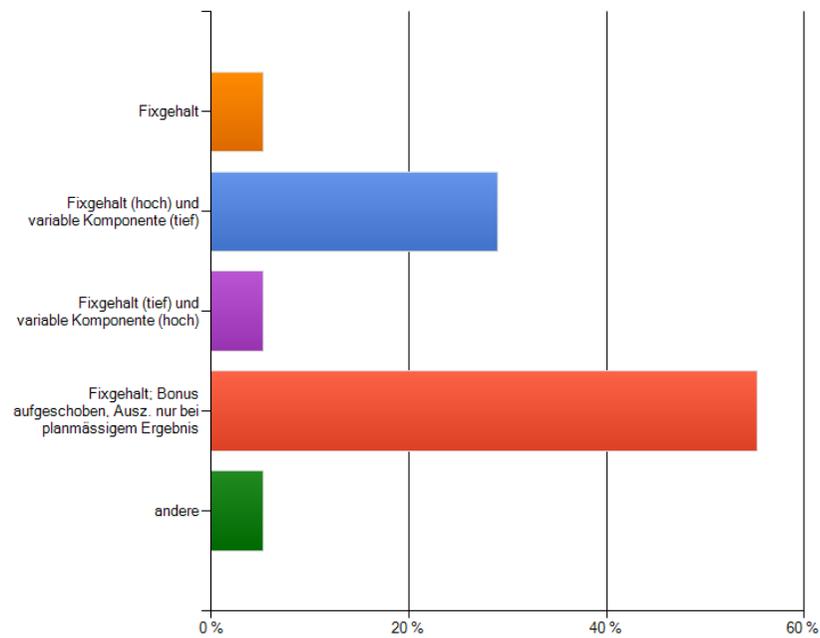


Bankensicht



Welches Vergütungssystem bevorzugen Sie?

Frauensicht



Teilnehmerkommentare

Zur Frage: Welches Vergütungssystem bevorzugen Sie?

- Variable Salär-Anteile müssen zwingend auch eine Malus Komponente beinhalten. Wenn eine Firma Verlust macht, soll der Bonus massiv reduziert werden.
- Angemessenes Fixgehalt, 30% variabel und eine langfristige Erfolgskomponente, welche an der Steigerung des Aktienkurses gebunden ist.
- Grundsätzlich genügt in den meisten Fällen ein Fixgehalt. Für von den Geschäftsinhabern ausnahmsweise festgestellte ausserordentliche Leistungen kann eine Gratifikation ausgesprochen werden. Diese sollte immer einzelfallbezogen sein und nicht Bestandteil einer berechenbaren Vereinbarung darstellen (=kein Kompensationsmodell). Variable Komponenten eignen sich nur im Verkauf, wo der Verkäufer mit seiner direkten Leistung eingreifen kann (Provisionssystem).
- Fixgehalt und variable Komponente; nicht nur abhängig von Geschäftsgang sondern auch von Risiken; beim Eintreten eines 'fat tails' müssen die Betroffenen ALLES verlieren
- Fixgehalt 2/3, Variables Gehalt mit qualitativen und quantitativen Zielen 1/3. Qualitative Ziele müssen sich an Strategie und Milestones für die Zukunft orientieren.
- Situativ, jedoch kein System mit tiefem Fixgehalt und hoher variabler Komponente, denn das führt zu 'ungesundem Verhalten', nach Möglichkeit auf nachhaltige Resultate ausrichten. Auch ein Fixgehalt kann durchaus eine gute Lösung darstellen - Incentivierung kann dann über andere Elemente erfolgen.
- Fixgehalt, und wenn das Unternehmen Gewinn erzielt, die Mitarbeiter am Gewinn entsprechend partizipieren lassen. Bei uns kann ein Mitarbeiter bis zu 15 Gehälter erreichen, wenn wir Gewinne erzielen.
- Für individuell messbaren Erfolg: gutes Fixum und gutes variables Einkommen (zB Verkäufer, Akkordmaurer. Wenn ich viel und gut arbeite, verdiene ich auch viel und gut! Für Arbeiten, die indirekt zum Erfolg beisteuern (Assistent/in) oder sehr komplexe Aufgaben (Management!), die nur schwer tatsächlich individuell gemessen werden können, bevorzuge ich Fixgehalt und eventuell eine Gewinnbeteiligung.
- Bin Unternehmer, darum nur variabel.
- Fixgehalt und dem Geschäftsverlauf entsprechende variable Komponente, zu Gunsten von allen Stufen der Firma.
- Fixgehalt hoch und variable Komponente hoch mit zeitlich gestaffelter Auszahlung.

Statistische Informationen

Die Studie hat mit 288 insgesamt Teilnehmenden und einem Rücklauf von 271 vollständigen Antworten gute Akzeptanz erfahren. Die Befragung dauerte vom 24. September bis 8. Oktober 2013.

Die Teilnehmerstruktur (nur vollständige Antworten) ist die folgende:

Hierarchiestufe

Präsidenten des Verwaltungsrates:	12,2%
Mitglied des Verwaltungsrates:	7,0%
CEO:	26,9%
Oberstes Management:	38,0%
Andere:	15,9%

Firmengrösse

Über 1000 Mitarbeitende:	32,8%
100 bis 1'000 Mitarbeitende:	30,1%
Weniger als 100 Mitarbeitende:	37,1%

Geschlecht

Weiblich:	14,0%
Männlich:	86,0%

Branche

Allgemeine Dienstleistungen:	17,6%
TIME:	12,5%
Fertigungsindustrie:	12,1%
Banken:	10,7%
Handel, Distribution, Logistik:	10,7%
Life Sciences:	6,3%
Versicherungen:	5,1%
Bau, Baunebenleistungen:	4,8%
Behörden, Verbände:	2,2%
Chemie:	1,5%
Hotellerie/Tourismus:	1,5%
Not-for-Profit	1,1%
Andere:	13,9%