

Parlamentarischer Vorstoss

2025/25

Geschäftstyp:	Motion
Titel:	Gerechte Löhne
Urheber/in:	Fredy Dinkel
Zuständig:	—
Mitunterzeichnet von:	Abt, Ackermann, Bammatter, Boerlin, Hasanaj, Ineichen, Ismail, Jansen, Jaun, Kaufmann Urs, Kirchmayr, Locher, Meschberger, Noack, Stöcklin, Strüby-Schaub, Tschendlik, Winter, Wyss, Zeller
Eingereicht am:	16. Januar 2025
Dringlichkeit:	—

Das hohe Lohngefälle zwischen dem Management und den Mitarbeitenden, auch Lohnschere genannt, hat in den letzten Jahren zugenommen und wird je länger, je mehr als ungerecht empfunden. Die hohen Löhne werden oft damit begründet, dass nur so die fähigsten Leute gefunden und eingestellt werden können. Demgegenüber stehen die Erfahrungen, wie z.B. bei der CS, dass auch hohe Boni und Löhne nicht zu einem erfolgreichen Geschäftsgang führen müssen. Diese Erfahrungen werden gestützt durch wissenschaftliche Forschungen, welche zeigen, dass sehr hohe Löhne und Boni nicht nur für das Betriebsklima, sondern auch für den Geschäftsgang schädlich sind. So hat sich die Professorin Antoinette Weibel an der Hochschule St Gallen (HSG) seit vielen Jahren mit dem Thema von hohen Löhnen und Boni befasst und kommt zum Schluss, dass eine zu grosse Lohnschere und hohe Boni nicht nur ungerecht, sondern sogar für das Unternehmen problematisch sind, siehe z.B. [1, 2]. Hier ein sinngemässes Zitat aus [1]: «Viele Studien zeigen, dass zu hohe Löhne und Boni massive Fehlanreize schaffen. Sie belohnen immer nur, was man messen kann. Doch häufig ist das Wichtigste nicht messbar. So ist etwa bekannt, dass zu viele Operationen ohne ausreichende Begründung gemacht werden vom Chirurgen, wenn zu stark mit Boni gearbeitet wird. Ähnliches bei Risikoträgern in den Banken. Zudem begünstigen Boni manchmal sogar unethisches Verhalten, wie z.B. die CS gezeigt hat. Hohe Vergütungen ziehen Söldner an, die für Geld auch wieder gehen.»

Gemäss Lohntabelle 2024 ist im Kanton die Lohnschere zwischen dem tiefsten und höchsten Lohn kleiner als sieben. Bei gleichem Erfahrungswert ist der Faktor sogar kleiner als fünf. Das sind Werte, welche vertretbar und voraussichtlich auch gerecht sind. In der Privatwirtschaft liegt die Lohnschere teilweise wesentlich höher, in einem gewissen Rahmen ist das auch nachvollziehbar, wenn die Verantwortlichen dort auch das Risiko tragen, dass die Firma Konkurs gehen kann. Obwohl ich auch eine sehr erfolgreiche Firma kenne, welche eine viel kleinere Lohnschere von etwas mehr als zwei aufweist.

Der Kanton kann nicht wie eine Firma Konkurs gehen, was u.a. eine entsprechende Lohnschere begründet. Dasselbe gilt für Firmen, an denen die öffentliche Hand zu einem wesentlichen Anteil

beteiligt ist. Der Kanton BL hat an sechs Firmen eine Beteiligung die 50% oder mehr beträgt, welche dem Risiko eines Konkurses nicht ausgesetzt sind. Entsprechend sollten auch diese eine entsprechende Lohnschere aufweisen. Diese sollte inkl. aller Boni und Vergütungen nicht höher als 1:12, bezogen auf ein Vollpensum, sein. Dieser Wert ist immer noch wesentlich höher als die Lohnschere des Kantons, aber voraussichtlich für eine Firma notwendig. Zudem kann damit der Kanton für eine gerechtere und nachhaltigere Lohnverteilung ein wichtiges Zeichen setzen.

Daher wird die Regierung gebeten:

- **Zu prüfen, wie hoch die Lohnschere, inkl. aller Boni und weiterer Vergütungen, in den Betrieben ist, an denen der Kanton beteiligt ist.**
- **Falls diese höher als 1:12 ausfällt, so soll geprüft werden, was die Gründe dafür sind.**
- **Die notwendigen gesetzlichen Grundlagen zu schaffen, dass die Firmen, an denen der Kanton eine Beteiligung ab 50% hat, die Lohnschere, inkl. Boni und weiterer Vergütungen, maximal 1:12 beträgt. Bei den Firmen mit einer Minderheitsbeteiligung soll er sich dafür einsetzen, dass die Lohnschere, inkl. Boni und weiterer Vergütungen, maximal 1:12 beträgt.**

[1] Weibel, A. SRF 1, Echo der Zeit, 27. 3. 2023

[2] Weibel, A., & Bernard, U. (2006). Verdienen Topmanager zu viel? Turnier- und Gerechtigkeits-theorie im Widerspruch. *Zeitschrift für Organisation*.