

## Lohntransparenz bei Firmen

# Er bezahlt sich 18'600 Franken im Monat, und alle wissen es

15.07.2025, Sarah Buser

Ein Gastrounternehmen und eine Berner IT-Firma legen die Löhne offen. Ihre Mitarbeitenden schätzen das. Wieso tun sich andere so schwer damit?

### In Kürze:

**Wiesner**-Gastronomie-Mitarbeitende können ihre Löhne vergleichen.

Die Berner Softwarefirma Apps with Love entwirft faktenbasierte Lohnmodelle für maximale Fairness.

«Transparente Lohnsysteme führen nicht zu höheren Lohnkosten», sagt die Dozentin für Personalwesen.

Dennoch zeigt sich: Viele Schweizer Unternehmen haben keine Lohntransparenz.

**Manuel Wiesner** und sein Bruder Daniel verdienen als Geschäftsleiter der **Familie Wiesner Gastronomie** je 241'800 Franken im Jahr. Dem Gastrounternehmen gehören 29 Restaurants in Zürich und Bern an. Seit 2021 können die Mitarbeitenden ihre Löhne berechnen und jene anderer Angestellter über ein Onlinetool abfragen.

Für die beiden Chefs hat dieser Schritt vieles vereinfacht. «Die Mitarbeitenden gewinnen Vertrauen und bleiben dem Unternehmen länger treu», sagt **Manuel Wiesner**.

Was für die **Wiesner** Gastronomie ein Erfolgsrezept ist, wäre für viele Geschäftsleitungen unvorstellbar. «Einige Unternehmen halten an intransparenten Löhnen fest, weil sie negative Konsequenzen fürchten», sagt Anna Sender, Professorin für Personalwesen an der Hochschule Luzern. Firmen wollen laut Sender vermeiden, dass sich Angestellte nach der Offenlegung benachteiligt fühlen, ihre Löhne anfechten oder gleich den Job kündigen.

### Lohntransparenz nimmt langsam zu

Der monatliche Verdienst werde mehrheitlich hinter geschlossenen Türen ausgehandelt. Angestellten fehlten Vergleichswerte. Andere nach ihrem Lohn zu fragen, sei für viele ein Tabu.

«Es tut sich etwas, aber der Prozess zu mehr Lohntransparenz schreitet nur langsam voran», sagt Anna Sender. Die Finanzbranche und auch die Versicherungsbranche beispielsweise seien gemäss Studien für ihre Verschwiegenheit bekannt.

Das bestätigt eine Anfrage bei der UBS. Zu Lohnbändern und Lohnkriterien könne sie keine Auskunft geben, sagt eine Sprecherin. Die Saläre würden sich je nach Funktion, Erfahrung, Standort und Leistung unterscheiden. Sie würden auch auf Gerechtigkeit zwischen Geschlechtern und gleichen Positionen überprüft. Wie genau, darüber könne sie jedoch keine Auskunft geben. «Individuelle Vergütungen werden bei der UBS vertraulich behandelt.»

Natürlich gebe es viele Unternehmen wie die UBS, die lieber auf Geheimhaltung statt Lohntransparenz setzten, sagt Anna Sender. Intransparente Löhne seien in vielen Unternehmen historisch gewachsen und verankert. Sie argumentieren, dass Lohntransparenz wegen vieler unterschiedlicher Jobprofile kompliziert und aufwendig wäre, oder scheuen sich vor Konfrontationen mit Mitarbeitenden.

Wo aber funktioniert die Lohntransparenz? In der öffentlichen Verwaltung sowie bei Start-ups seien Lohnbänder weitaus

mehr verbreitet, und die Löhne würden tendenziell als transparenter gelten, sagt Anna Sender. Auch in der Gastronomie gebe es durch die Gesamtarbeitsverträge relativ klar festgelegte Löhne. «Kleineren Unternehmen fällt es leichter, transparente Lohnsysteme einzuführen.»

Zu ihnen gehört die Berner Digitalagentur Apps with Love mit Sitz im Sulgenauquartier. Dort nehmen die App-Entwicklerinnen, IT-Fachpersonen und Projektmanager jeweils am Dienstag gemeinsam das Mittagessen ein, einer von ihnen kocht, die Stimmung ist entspannt.

Till Könneker ist Co-Gründer des Unternehmens mit rund 50 Mitarbeitenden in Bern und Basel, das Apps und Websites entwickelt. «Uns ist die Fairness bei der Lohnzahlung sehr wichtig», sagt er.

Viele Firmen schmückten sich mit Lohntransparenz. «Ungerechte Strukturen werden so zwar sichtbarer, aber nicht fairer», sagt Könneker. Die Angestellten müssten nachvollziehen können, wie sich der Lohn zusammensetzt, und für alle sollten die gleichen Kriterien gelten.

Er und sein Team haben deshalb ein faktenbasiertes Lohnmodell entworfen, an dem sich andere Unternehmen orientieren können. Das Modell müsse offen einsehbar sein und festlegen, wie viel jemand für eine Ausbildung, zusätzliche Verantwortung und pro Erfahrungsjahr erhalte.

### Sparen mit Lohntransparenz?

Er will mit seinem Team Objektivität und Fairness schaffen. «Sonst bleibt die Entlohnung von Verhandlungsgeschick, persönlicher Einschätzung oder Vorurteilen abhängig», sagt Könneker.

In seinem Team arbeiten vorwiegend jüngere Menschen unter 40. «Für sie sind Fairness und eine soziale Unternehmenskultur wichtige Jobkriterien.» Die monetäre Entlohnung verliere an Relevanz, Freiheit und Selbstbestimmung beeinflussten die Lebensqualität weit mehr als die Lohnsumme, stellt Könneker in seinem Team fest.

Ein weiterer Vorteil seines Modells sei, dass er und das Team weniger Zeit und Geld aufwenden müssten für Gespräche rund um den Lohn. Auch Anna Sender von der Hochschule Luzern bestätigt: Höhere Ausgaben für die Gehälter seien längerfristig nicht zu erwarten. «Studien haben ergeben, dass die Lohnsummen nach der Einführung von transparenten Lohnsystemen nicht bedeutsam angestiegen sind.» Kurzfristig würden Angestellte mit tiefen Löhnen ein höheres Gehalt bekommen. Weniger Ausreisser nach oben kompensierten diesen Effekt aber weitgehend.

### Hohe Lohnschere bremsen Lohntransparenz

**Manuel Wiesner** und sein Bruder verdienen rund fünfmal so viel wie die Person in ihrem Unternehmen, die am wenigsten verdient: eine Hilfskraft im Abwasch. Mit rund 3900 Franken orientiere sich dieser Lohn am im Gesamtarbeitsvertrag festgelegten Mindestlohn.

«Wenn die Lohnschere extrem ausgeprägt wäre, würde ich meinen Lohn wohl nicht so leicht offenlegen», sagt **Manuel Wiesner**. Zu seinem Lohn stehe er, er trage die Verantwortung für 900 Mitarbeitende.

Als Vergleich: Bei der UBS beträgt die Lohnschere, also das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Lohn, 1 zu 267. Die Gewerkschaft Unia hat in einer 2024 veröffentlichten Studie die 36 grössten der Schweiz untersucht. Die Topmanagerin verdiene im Schnitt 143-mal mehr als der Angestellte mit dem tiefsten Lohn, heisst es in der Studie.

Bei der **Familie Wiesner Gastronomie** öffnet sich die Lohnschere mit einem Verhältnis von etwa 1 zu 5 deutlich weniger weit. Nils Urfer, Küchenchef im Restaurant Nooch im Berner Shoppingcenter Westside, wechselte unter anderem wegen der transparenten Lohnpolitik ins Unternehmen. Ein Sushikoch verdiene bei ihm zu Beginn etwa 4650 Franken im Monat, mehr als bei der Konkurrenz, und erhalte jährlich eine Lohnerhöhung, sagt Urfer. «Es ist gut, dass wir bei uns nicht schweigen, sondern über Gehälter reden.»



Er bezahlt sich etwa fünfmal mehr als der Person, die in seinen Restaurants das Geschirr spült: Manuel Wiesner, Geschäftsführer der Familie Wiesner Gastronomie. Foto: Raphael Moser



Im Restaurant Nooch (hier die Filiale am Viktoriaplatz) verdienen die Personen im Abwasch ungefähr 3900 Franken pro Monat. Foto: Franziska Rothenbühler



Anna Sender forscht zum Thema Lohntransparenz an der Hochschule Luzern.Foto: PD



Apps with Love hilft unter anderem anderen Firmen, Löhne fairer zu gestalten. Apps-Designer Stefan Spieler und Co-Founder Till Könneker. Foto: Nicole Philipp



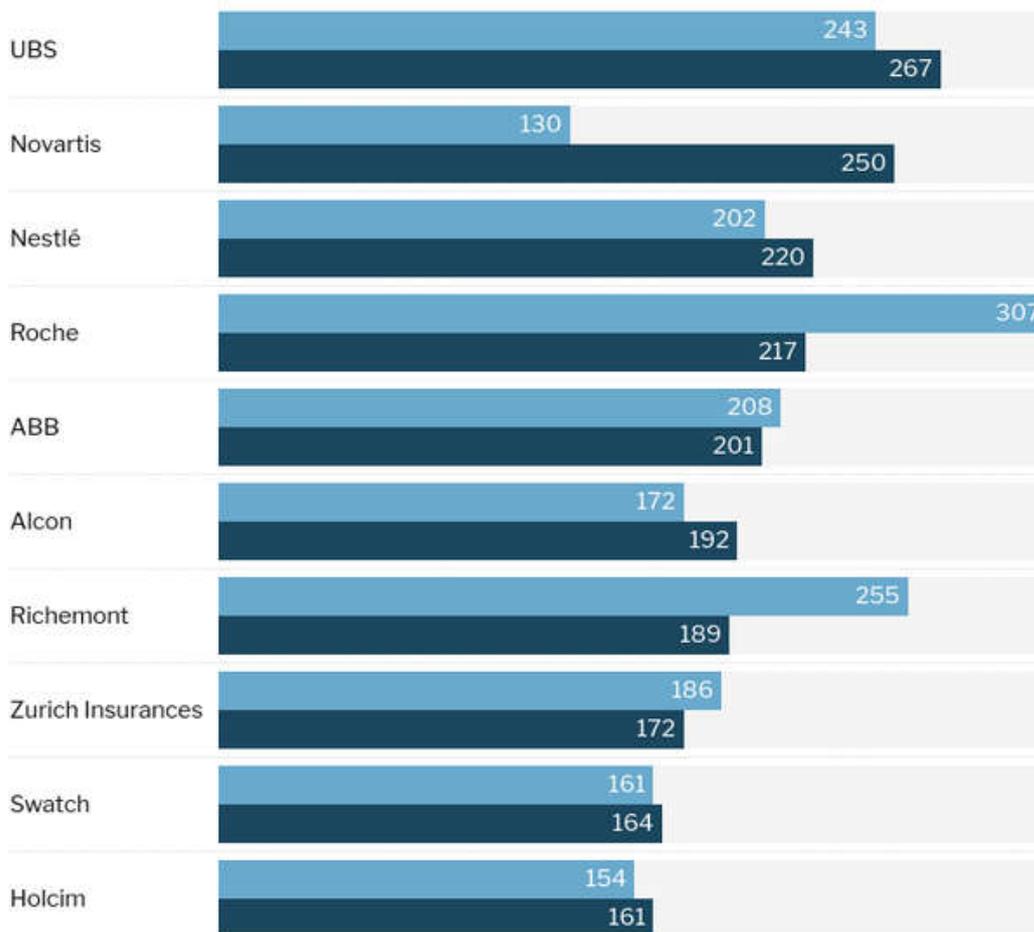
«Jede Lohnerhöhung muss an nachvollziehbare Kriterien geknüpft sein», sagt Till Könneker. Foto: Nicole Philipp



## Die zehn grössten Lohnscheren

**Lesebeispiel:** Bei der UBS verdiente der CEO im Jahr 2023 im Verhältnis 267-mal mehr als die Person mit dem niedrigsten Lohn.

■ 2022 ■ 2023



Grafik: sab; Quelle: Unia