

15 Minuten berühmt

Kannst du bitte auf meine Schuhe unterschreiben?» Diesen Satz hört man nicht so oft. Zumindest nicht, wenn man es als Fussballer nie höher als in die 3. Liga geschafft hat. Doch letzten Samstag war es für mich einmal anders. Mein Fussballclub seit Kindesbeinen, der FC Adligenswil, feierte sein 30-Jahr-Jubiläum. Highlight der Feier war ein Spiel ehemaliger Fussballnationalspieler gegen unsere 1. Mannschaft,



Raphael Gutzwiller, Stagiaire Ressort Stadt/Region, trat gegen ehemalige Fussballnationalspieler an

AUF 75 ZEILEN

in der ich seit einigen Jahren spiele. Für uns Spieler war es das Grösste, gegen illustre Namen wie Chapuisat, Bregy oder Egli anzutreten. Die imposante Kulisse von 2000 Zuschauern tat ihr Übriges. Zum Vergleich: An unsere Meisterschaftsspiele kommen 50 bis 100 Zuschauer. Das Spiel gewannen wir 6:3 – wohl auch dank weniger Jahren auf dem Buckel und kleinerem Bauchansatz. Vom Spiel bleibt mir vor allem eine Szene in Erinnerung: Als Ausserverteidiger liess ich Stéphane Chapuisat entweichen, der dem Ball entgegen ging. Anstatt den Ball prallen zu lassen, was die meisten Fussballer gemacht hätten, lobte er das Spielgerät an mir vorbei und lief auf der anderen Seite um mich herum. Auf dem falschen Fuss erwischt, verlor ich das Laufduell gegen den ehemaligen BVB-Star deutlich. Die Zuschauer applaudierten angesichts des Altstar-Geniestreichs.

So speziell Fussball spielen vor 2000 Zuschauern ist – noch spezieller wurde es für uns nach dem Abpfiff. Einige Kinder, die bereits während des Spiels immer wieder ein «Hopp Adlige» anstimmten, stürmten den Platz. Auf der Suche nach Unterschriften hielten sie in der Hand Stifte. Unterschriften sollten überall hin: auf Schuhe, T-Shirts oder Matchzeitung. Ob die Mannen in Gelb (Adligenswil) oder Rot (Alt-Natistars) signierten: Den Kindern schien es egal zu sein.

Nach den ersten Unterschriften begrüßte ich kurz einige der Zuschauer. Eine ältere Frau, die ich noch nie zuvor gesehen hatte, schüttelte mir die Hand und gratulierte mir zum Sieg. Ich war verwirrt. Auf dem Weg zur Kabine warteten weitere Unterschriftensammler. Anders als «richtige» Stars erfüllte ich natürlich jeden Wunsch. Jeder sei einmal 15 Minuten berühmt, heisst es. Ich habe meine berühmte Viertelstunde nun wohl bereits hinter mir. Sie wird mir noch eine Weile in Erinnerung bleiben. Auch dank Chapuisat.

raphael.gutzwiller@luzernerzeitung.ch

«Transparenz ist unverzichtbar»

GEHALTSDEBATTE In Privatfirmen sei völlige Transparenz von Chef-Löhnen nicht erwünscht, sagt der Experte. Bei öffentlichen Unternehmen wie VBL oder EWL sollen hingegen andere Regeln gelten.

INTERVIEW ROBERT KNOBEL
robert.knobel@luzernerzeitung.ch

Alexander Gonzalez, in Luzern wurde die Lohntransparenz in Chef-Etagen in den letzten Monaten kontrovers diskutiert. Als Bürger fragt man sich: Was soll schon gegen zusätzliche Transparenz sprechen?

Alexander Gonzalez*: Die Transparenz der Löhne alleine gewährleistet weder die Fairness noch die Angemessenheit von Löhnen. Mehr noch, sie wird in Theorie und Praxis kritisch beurteilt, denn die Löhne sind in unserer Kultur immer noch eine Diskretionssache. Transparenz erreichen wir vielmehr mit einem verständlichen und nachvollziehbaren Lohnsystem, fairen und ganzheitlichen Beurteilungssystemen und dem Einbezug der Mitarbeitenden in Zielvereinbarungsprozessen.

Welcher Grad an Lohntransparenz ist denn in privaten Firmen üblich?

Gonzalez: Nach meiner Erfahrung ist Lohntransparenz in privaten Firmen nicht üblich. Das heisst: Mitarbeiter und die Öffentlichkeit sind nicht über die Löhne der Firmenleitung informiert. Die Aktionäre hingegen dürfen wissen, was die Chefs verdienen.

Bei städtischen Firmen sind die Steuerzahler sozusagen die Aktionäre. Dann sollen sie über die Löhne Bescheid wissen?

Gonzalez: Genau, und das ist auch das Spezielle bei öffentlichen Firmen. Für uns Bürgerinnen und Bürger gilt gemeinhin das gleiche Recht wie bei den Aktionären: Wir dürfen eine Einsicht haben, wie unser Geld eingesetzt wird. Ich habe in meiner eigenen Management-Tätigkeit zwar viel Negatives punkto Unverständnis und Neid in Bezug auf die Löhne erlebt, und eine generelle Lohntransparenz beurteile ich wie erwähnt als kritisch. Doch im öffentlichen Bereich erachte ich Lohntransparenz auf Managementstufe als unverzichtbar. Die fehlende Transparenz ist mitunter einer der Gründe für die ungerechtfertigten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Kritiker der Lohntransparenz sagen, diese könnte gute Bewerber abschrecken. Sind solche Bedenken gerechtfertigt?

Gonzalez: Die Bedenken der Kritiker sind nicht ganz von der Hand zu weisen. In Fachkreisen wird diese Frage sehr kontrovers diskutiert. Hier dürften die Betriebe, die ihre Löhne transparent machen müssen, gegenüber den privaten Unternehmen, die keine Offenlegungspflicht haben, benachteiligt sein. Von einer Abschreckungswirkung würde ich jedoch nicht sprechen. Der Lohn ist bei der Stellenwahl nicht das Mass aller Dinge. Viel wichtiger ist der Inhalt der Arbeit.

Einige Kritiker behaupten gar, Lohntransparenz wirke kostentreibend. Wenn jeder weiss, was der andere verdient, steigt der Druck, die tieferen Löhne zu erhöhen.

Gonzalez: Diese These bezieht sich wohl

auf eine generelle Lohntransparenz auf allen Stufen. Diese könnte durchaus eine Aufwärtsspirale und weitere Forderungen auslösen. Die aktuell thematisierte Lohntransparenz bezieht sich aber auf den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung. Und dort kann die Offenlegung der Managerlöhne durchaus mässige Wirkung haben.

Firmen in städtischem Besitz wie VBL und EWL stehen generell stärker im Fokus der Öffentlichkeit. Braucht es dort deshalb andere Manager-Typen?

Gonzalez: Bei den täglichen operativen Herausforderungen sind die Ansprüche weitgehend vergleichbar. Besonders anspruchsvoll für Manager im öffentlichen Bereich sind aber die Ansprüche der verschiedenen Interessengruppen. Bei den städtischen Betrieben handelt es sich um Unternehmen, welche in einem direkten politischen Einflussbereich stehen, stark politisch geprägt sind und sich in einem

stark reglementierten Bereich befinden. Sie stehen somit unter einem hohen Druck, unterschiedliche Bedürfnisse in der Gesellschaft zu befriedigen. Entsprechend müssen die Manager dem Druck der Öffentlichkeit gewachsen sein, politische Einflussnahmen und teilweise langwierige Entscheidungsprozesse aushalten können.

Der VBL-Chef verdient 250 000 Franken, beim EWL-Chef werden es wohl etwas mehr sein. Wie sind solche Saläre im Vergleich zur Privatwirtschaft einzuordnen?



«Die Offenlegung der Managerlöhne kann durchaus mässige Wirkung haben.»

ALEXANDER GONZALEZ,
PRÄSIDENT STÄDTISCHER
WIRTSCHAFTSVERBAND

Die Sonne lacht zum Kanonendonner

FRONLEICHNAM Seit 435 Jahren sorgen die Herrgottskanoniere für Geschützdonner. Gestern trommelte am Festtag erstmals eine Frau mit.

Wenn die Kanonen donnern, ist Fronleichnam. Zumindest in der Stadt Luzern ist es Tradition, das «Fest zu Ehren des Leibes und Blutes von Jesus Christus» mit zwölf Salutschüssen von der Aussichtsplattform beim Hotel Gütsch zu eröffnen – um 7 Uhr morgens. Auch gestern liess nach sieben Glockenschlägen der Kanonendonner nicht auf sich warten: Die Bruderschaft der Herrgottskanoniere stand mit drei Kanonen, Baujahr 1903, bereit, die sie gegen die strahlende Morgensonne und im Beisein von etwa 100 mit Ohrenpfropfen versehenen Besuchern abfeuerte.

Frau einstimmig aufgenommen

«Der Anlass ist beliebter denn je», sagt Bernhard Blättler, der Kommandant der 80-köpfigen Bruderschaft. Und zwar nicht nur mit Blick auf die zahlreichen Besucher, die frühmorgens den Weg auf den Gütsch auf sich genommen haben. «Wir dürfen dieses Jahr fünf Neumitglieder zählen», freut sich Blättler. Darunter befindet sich auch eine Trommlerin – die erste Frau in der 435-jährigen Geschichte der Bruderschaft. Der Entscheid zur Aufnahme sei einstimmig gefallen, war gestern zu erfahren.

Doch abgesehen von der weiblichen Verstärkung bleibt bei der Bruderschaft sonst alles wie gehabt. «Wir leben in hektischen und unsicheren Zeiten», sagt Kommandant Blättler, «die Pflege der Tradition ist für viele Menschen deshalb umso wichtiger geworden.»

So wurden am Mittwochabend traditionsgemäss die Kanonen mit Pferden auf die Gütsch-Terrasse gezogen und erste Schüsse abgegeben. Anschliessend begab sich ein Grossteil der Bruderschaft in den Nölliturm zum traditionellen



Pfarrer Leopold Kaiser, flankiert von Herrgottskanonieren, bei der besinnlichen Morgenandacht nach den Salutschüssen auf der Aussichtsplattform unterhalb des Hotels Château Gütsch.

Bild Pius Amrein

Nachtessen, während einige Männer über Nacht neben den Geschützen Wache hielten.

Frühaufsteher haben «starkes Herz»

Die Kanonen kündigten einen Festtag an. Und wie: Ein paar wenige Gramm Schwarzpulver reichten, um für mächtige Donnerschläge zu sorgen, die sich fünf, sechs, sieben Sekunden lang über das ganze Seebecken bis zu den Bergen ausbreiteten. «Der Geschützdonner rüttelt uns wach», stellte Pfarrer Leopold Kaiser bei der Morgenandacht danach

erfreut fest. «Die Bereitschaft, frühmorgens aufzustehen, um hier gemeinsam eine Messe mitten in der Natur zu feiern, zeugt von einem starken Herzen.»

Die Herrgottskanoniere machten sich auf einen längeren Bereitschaftsdienst gefasst. Denn um 10 Uhr würde sich der Prozessionszug von der Franziskanerkirche in Richtung Hofkirche in Bewegung setzen – vorausgesetzt, die verbliebenen Männer auf dem Gütsch geben das Startzeichen. Auch während des Segens auf der Reussbrücke ertönt traditionsgemäss Kanonendonner.

Gonzalez: Ich beurteile diese Gehälter als durchaus marktgerechte Entschädigungen für Manager von Unternehmen. Wir müssen bedenken, dass wir hier von Unternehmen mit mehreren hundert Mitarbeitenden sprechen. Nebst dem langfristigen Erfolg gilt auch bei kotierten Gesellschaften die Unternehmensgrösse durchaus als grobe Vergleichsgrösse. Einerseits gibt es in der Zentralschweiz nur eine begrenzte Zahl an Positionen in dieser Lohnhöhe, gleichzeitig zählen die angesprochenen städtischen Betriebe zu den grösseren Arbeitgebern in der Stadt und in der Region.

Welche Auswirkungen hatte die Minder-Initiative auf die Transparenz-Praxis in den Unternehmen?

Gonzalez: Die Annahme der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften hat die Diskussion um die Lohntransparenz zusätzlich angeheizt, wie auch die aktuellen Diskussionen in der Stadt zeigen. Bei den betroffenen Aktiengesellschaften sind die damit verbundenen finanziellen Konsequenzen jedoch nicht substantiell. Die durchschnittlichen CEO-Gehälter der SMI-Unternehmen waren 2013, also nach der Abstimmung, um rund 6 Prozent gesunken, 2014 je nach Quelle sind sie stabil geblieben oder um einige Prozentpunkte angestiegen. Hier müssen wir uns die Dimensionen vor Augen führen: Das durchschnittliche CEO-Salär betrug bei diesen Gesellschaften etwas über 5 Millionen Franken. Die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Unternehmen bleiben nach wie vor beträchtlich. Doch die Aktionäre können sich zumindest ein Bild machen, wie der Lohn eines CEO zu Stande kommt.

* Alexander Gonzalez (50) ist selbstständiger Unternehmensberater, Dozent für Gehaltsmanagement und Rechnungswesen und Präsident des Wirtschaftsverbandes Stadt Luzern.

ANZEIGE



Xaver Sigrist, Unternehmer / VRP Anliker Luzern, Emmenbrücke

«Die Initiative führt dem Schweizer Werkplatz erheblichen Schaden zu. NEIN zu diesem Unsinn!»

Erbschaftssteuer
NEIN

www.luzernerkomitee.ch