



Staatspolitische Kommission
des Nationalrates

5. Februar 2020 (RRB Nr. 119/2020)

Parlamentarische Initiative 16.438n
betreffend Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse
bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen (Vernehmlassung)

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Frauen Nationalrätinnen und Herren Nationalräte

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Änderungen des Bundespersonalgesetzes und den Änderungen ausgewählter Spezialgesetze und äussern uns wie folgt:

2019 setzten wir uns auf kantonaler Ebene mit einem parlamentarischen Vorstoss auseinander, der inhaltlich weitgehend der vorliegenden parlamentarischen Initiative entspricht. Mittels Motion KR-Nr. 249/2019 betreffend Maximal-Entscheidungen in kantonalen und kantonsnahen Unternehmen wurden wir aufgefordert, gesetzliche Grundlagen dafür zu schaffen, dass in allen kantonalen oder kantonsnahen Unternehmen die Mitglieder des strategischen Steuergremiums und die mit der Geschäftsführung betrauten Personen angemessen entschädigt werden. Die Maximalentschädigung sollte gemäss dieser Motion unter allen Titeln 1 Mio. Franken nicht übersteigen. Diese Regelung sollte auch für Tochterunternehmen der kantonalen und kantonsnahen Unternehmen gelten. Wir haben dem Kantonsrat die Ablehnung der Motion beantragt (RRB Nr. 1043/2019), da wir für die erwähnten Unternehmen im Einzelfall keinen Handlungsbedarf in Richtung restriktivere Regelung der Entschädigungen erkannt haben und wir diesen ausserdem weiterhin die erforderliche Flexibilität gewähren wollen, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben und den gesetzlichen Auftrag sachgerecht zu erfüllen. Die Situation auf Bundesebene deckt sich weitgehend mit jener auf kantonaler Ebene, weshalb unsere Überlegungen für die Ablehnung der Motion KR-Nr. 249/2019 auch für die vorliegende parlamentarische Initiative herangezogen werden können.

Die Entschädigungen der Mitglieder der strategischen Steuergremien und der Geschäftsleitungen sollen sich namentlich nach der Tragweite der Entscheidungen und Risiken (namentlich Markt-, Kredit-, Liquiditäts-, Reputationsrisiken und operationellen Risiken) richten, welche diese zu verantworten haben. Die Unternehmen sollen dabei über die

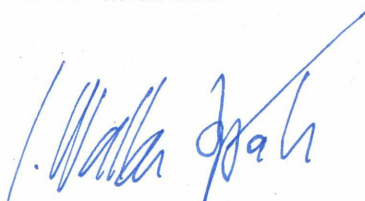
erforderliche Flexibilität verfügen, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben und den gesetzlichen Auftrag sachgerecht zu erfüllen. Die Entschädigungspraxis ist zudem ein wichtiger Bestandteil der Organisationsführung und als solcher an die jeweiligen Umstände einer Organisationseinheit anzupassen. Faktoren wie Strategie, Aufgabenfelder, regionale Ausrichtung und das öffentliche Interesse setzen den Rahmen, innerhalb dessen die Organisationsleitung ein Entschädigungssystem ausgestaltet und anwendet. Wollte der Bund ein einziges Entschädigungssystem vollständig oder partiell gesetzlich vorschreiben, wären bestimmte Organisationen gezwungen, ein auf sie nicht optimal zugeschnittenes System einzuführen. Aus diesem Grund lehnen wir die Einführung starrer Vorgaben im Sinne einer gesetzlich festgelegten Obergrenze des Entgelts sowie das Verbot von Abgangsentschädigungen ab. Es spricht hingegen nichts dagegen, Grundsätze zu formulieren, die für alle Entschädigungen gelten sollen. Solche Grundsätze überlassen die konkrete Ausgestaltung der Entschädigungspraxis und damit auch die Ermittlung der Entschädigungshöhe den Organisationen und dem Markt.

Einen solchen Ansatz verfolgen auch die Richtlinien über die Public Corporate Governance (PCG-Richtlinien, RRB Nr. 122/2014) des Kantons Zürich. Danach genehmigt der Regierungsrat (bzw. im Falle einer Kompetenzübertragung die zuständige Fachdirektion) bei den öffentlich-rechtlichen Anstalten die Vergütungen der Mitglieder des obersten Führungsorgans und der Geschäftsleitung. Bei den privatrechtlichen Beteiligungen erteilt der Regierungsrat diesbezüglich ein Mandat an die Vertretung des Kantons (vgl. PCG-Richtlinie 13.2). Weitere Vorgaben zur Vergütung können in der Eigentümerstrategie festgehalten werden (vgl. Bericht über die Public Corporate Governance, S. 21). Diese Regelung bietet eine hinreichende Steuerungsmöglichkeit und erlaubt gleichzeitig eine auf das individuelle Unternehmen ausgerichtete Vergütungspraxis, ohne in dessen operative Belange einzugreifen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Frauen Nationalrätinnen und Herren Nationalräte,
den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:



Carmen Walker Späh

Die Staatsschreiberin:



Dr. Kathrin Arioli





Regierungsrat

Postgasse 68
Postfach
3000 Bern 8
info.regierungsrat@be.ch
www.be.ch/rr

Staatskanzlei, Postfach, 3000 Bern 8

Staatspolitische Kommission des Nationalrates
3003 Bern

spk.cip@parl.admin.ch

Ihr Zeichen: -
Unser Zeichen: 2020.FINGS.51

19. Februar 2020

RRB Nr.: 143/2020
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Vernehmlassung des Bundes: Parlamentarische Initiative «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen Stellungnahme des Kantons Bern

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Kommissionsmitglieder

In der Vernehmlassungsvorlage wird vorgeschlagen, in den Gesetzen betreffend sechs grosse Unternehmen des Bundes eine Obergrenze für das Entgelt, das in diesen Unternehmen an das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlöhnte Personal oder die Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet werden darf, festzulegen. Konkret betrifft dies die Kader der SBB AG, RUAG Holding AG, Skyguide AG, SUVA, SRG SSR, die Swisscom AG und Post AG. Zudem soll im Bundespersonalgesetz neu ein Verbot für die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen für das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlöhnte Personal und die Mitglieder des Verwaltungsrates aufgenommen werden.

Die Höhe der Entschädigung für das oberste Kader der vorstehend erwähnten Betriebe war in der Vergangenheit immer wieder Gegenstand kontroverser politischer und öffentlicher Diskussionen. Auch der Regierungsrat ist der Meinung, dass bei den Löhnen der obersten Kader in Bundes- bzw. bundenahen Betrieben Mass zu halten ist. Insgesamt sollte in diesen Unternehmen ein für alle Mitarbeitenden faires und sorgfältig austariertes Lohnsystem angewendet werden.

Der Regierungsrat anerkennt auf der anderen Seite aber auch, dass sich staatsnahe Unternehmen bzw. die hierfür zuständigen Organe bei der Festlegung ihrer Gehaltssysteme am Branchenumfeld orientieren müssen, um ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sichern zu können.

Auch im Kanton Bern bestehen politische Forderungen nach einer Reduktion von Kaderlöhnen der bernischen staatsnahen Betriebe bzw. zur Schaffung von strategischen Regelungen für die Gesamtentschädigungen in diesen Betrieben. So überwies der Grosse Rat anlässlich der Herbstsession 2019 insgesamt vier Vorstösse an den Regierungsrat, in welchen die Höhe der Vergütungen an die obersten Kader in

staatsnahen Betrieben thematisiert bzw. durch den Regierungsrat eine Einflussnahme auf die Höhe der Vergütungen gefordert wird.

Der Regierungsrat hat gegenüber dem Grossen Rat in Aussicht gestellt, dass er sich gestützt auf die vier Vorstösse vertieft mit den aufgeworfenen Fragen zur Vergütung von Kaderangestellten sowie Verwaltungsratsmitgliedern auseinandersetzen will. Ebenfalls will er seine diesbezüglichen Einflussmöglichkeiten bei den kantonalen Beteiligungsgesellschaften prüfen. Der Regierungsrat wird in diesem Zusammenhang dem Grossen Rat einen Bericht mit den Ergebnissen der Abklärungen vorlegen. Diesen Arbeiten will der Regierungsrat nicht vorgreifen, deshalb verzichtet er derzeit auf eine weitergehende inhaltliche Positionierung zu den Inhalten der vorliegenden Vernehmlassungsvorlage.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates



Christoph Ammann
Regierungspräsident



Christoph Auer
Staatsschreiber

Verteiler

– Finanzdirektion



Finanzdepartement

Bahnhofstrasse 19
6002 Luzern
Telefon 041 228 55 47
info.fd@lu.ch
www.lu.ch

Öffnungszeiten:
Montag - Freitag
08:00 - 11:45 und 13:30 - 17:00

Staatspolitische Kommission
des Nationalrates (SPK-NR)
per E-Mail an (Word- und PDF-Dateien):
spk.cip@parl.admin.ch

Luzern, 11. Februar 2020

Protokoll-Nr.: 131

16.438 n Pa.IV Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 5. November 2019 haben Sie die Kantonsregierungen in eingangs erwähnter Angelegenheit zur Stellungnahme eingeladen.

Im Namen und Auftrag des Regierungsrates teile ich Ihnen mit, dass der Kanton Luzern keine Bemerkungen zur vorgeschlagenen Änderung des Bundespersonalgesetzes anzubringen hat und dem Änderungsentwurf zustimmt. Die Änderungen sind ausgewogen und schränken die betroffenen Unternehmen nicht allzu stark ein.

Ich danke Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Reto Wyss
Regierungsrat



Landammann und Regierungsrat des Kantons Uri

Staatspolitische Kommission
des Nationalrats
3003 Bern

Änderung des Bundespersonalgesetzes unter dem Titel «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen»; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 5. November 2019 hat das Sekretariat der Staatspolitischen Kommission des Nationalrats das Vernehmlassungsverfahren zum Vorentwurf zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes (BPG; SR 172.220.1) unter dem Titel «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmungen» eröffnet und die Kantone zur Stellungnahme eingeladen. Wir danken für diese Möglichkeit.

Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass die Festlegung der Entschädigung von Topkadern, die bei Bundes- oder bundesnahen Unternehmen angestellt sind, alleinige Sache des Bunds ist. Er verzichtet daher auf eine Stellungnahme.

Wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Altdorf, 6. März 2020



Im Namen des Regierungsrats
Der Landammann Der Kanzleidirektor

Roger Nager

Roman Balli



6431 Schwyz, Postfach 1260

per E-Mail

spk.cip@parl.admin.ch

Schwyz, 18. Februar 2020

NR-SPK: PI Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Mit Schreiben vom 5. November 2019 haben Sie uns zur Vernehmlassung zur parlamentarischen Initiative «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen» eingeladen.

Der Regierungsrat begrüsst die eingeschlagene Stossrichtung der Vorlage, da die betroffenen Betriebe nicht vollständig dem marktwirtschaftlichen Umfeld ausgesetzt sind. Die Bundesbetriebe stehen mit ihren Leistungen für den Service Public im Fokus der öffentlichen Wahrnehmung. Die kontroversen Diskussionen in der Vergangenheit zeigen den Handlungsbedarf auf. Insbesondere begrüsst der Regierungsrat den ganzheitlichen Ansatz der Entgelte inklusive den Beiträgen der beruflichen Vorsorge und die Umsetzung in den zugehörigen Spezialgesetzen. Der Regierungsrat würde jedoch eine flexiblere Variante zur vorliegenden Vorlage bevorzugen.

Dem Regierungsrat erscheint die vorgeschlagene Höhe des Maximalbetrages vertretbar. Er regt hingegen bezüglich der Flexibilität des vorliegenden Vorschlags eine Neubeurteilung an. Der Regierungsrat unterstützt an diesem Punkt die Meinung der Kommissionsminderheit, denn eine starre Grenze bietet offensichtlich zu wenig Flexibilität und adaptiert sich nicht ausreichend an veränderte Umweltbedingungen. Eine mögliche Lösung wäre die prozentuale Anbindung des Maximalbetrags an die im jeweiligen Unternehmen verwendete Lohnstruktur. Diese Variante wäre flexibler und beachtet die spezifischen Charakteristiken der Betriebe. Zudem erscheint dem Regierungsrat die Formulierung des «in vergleichbarer Höhe entlöhnten Personals» zu schwammig. Damit die Einhaltung der Vorlage überprüft werden kann, sollte der Aspekt «vergleichbar» klarer formuliert respektive die entsprechende Gruppe eindeutig abgegrenzt sein.

Zudem fehlt aus Sicht des Regierungsrates eine fachliche Begründung für das Verbot der Abgangsentschädigung. Das Argument, dass sie bei der Bevölkerung auf Unverständnis stossen, ist nicht hinreichend für ein starres Verbot. Der Regierungsrat regt an, in diesem Bereich Varianten zu prüfen, da Abgangsentschädigungen situativ angebracht sein können. Der Regierungsrat spricht sich dabei aber explizit für eine Limitierung der Abgangsentschädigungen aus.

Abschliessend kann der Regierungsrat der Behandlung des Sonderfalls der Swisscom im Sinne einer freien Marktwirtschaft nicht zustimmen. Mit einem Anteil von 51% besitzt der Bund bereits eine Mehrheitsbeteiligung an der Swisscom AG und kann die Entgelte beeinflussen. Gemäss der Intention der Vorlage soll jedoch nicht der Bundesrat das höchste jährlich zulässige Entgelt festlegen, sondern der Gesetzgeber. Obwohl der Regierungsrat diese Argumentation nachvollziehen kann, rechtfertigt dies nicht den direkten Eingriff in ein börsennotiertes Unternehmen respektive die Marktwirtschaft

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und versichern Ihnen, sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, unsere vorzügliche Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates:

Kaspar Michel
Landammann



Dr. Mathias E. Brun
Staatsschreiber

Kopie z. K. an:

- Schwyzer Mitglieder der Bundesversammlung.



CH-6061 Sarnen, Postfach 1562, Staatskanzlei

A-Post

Nationalrat
Staatspolitische Kommission
3003 Bern

Per Mail:
spk.cip@parl.admin.ch

Referenz/Aktenzeichen: OWSTK.3639

Sarnen, 22. Januar 2020

Parlamentarische Initiative 16.438: Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme zur parlamentarischen Initiative bezüglich angemessener Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen vom 5. November 2019.

Der Regierungsrat begrüsst die vorgeschlagenen Regelungen der gesetzlich verankerten Höchstbeträge teilweise. Allerdings empfiehlt er, auf eine Indexierung für das Entgelt zu verzichten, weil dies in der Privatwirtschaft nicht üblich ist.

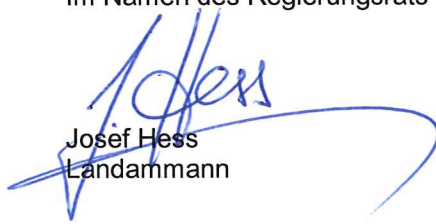
Im Übrigen wird bedauert, dass im erläuternden Bericht zum Vorentwurf einerseits die Auswirkungen bei den bundesnahen Unternehmen und Anstalten nicht näher beziffert und andererseits der Mehraufwand für die Durchsetzung bei den bundesnahen Unternehmen und Anstalten in der zentralen Bundesverwaltung nicht abgeschätzt werden. In jedem Fall erwartet der Regierungsrat insgesamt eine Einsparung im sechsstelligen Bereich.

Soweit die vorstehenden Überlegungen einbezogen werden, stimmen wir den vorgesehenen Regelungen zu.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Josef Hess
Landammann



Nicole Frunz Wallimann
Landschreiberin



KANTON
NIDWALDEN

LANDAMMANN UND
REGIERUNGSRAT

Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans
Telefon 041 618 79 02, www.nw.ch

CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

PER E-MAIL

Staatspolitische Kommission
des Nationalrats
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02
staatskanzlei@nw.ch
Stans, 11. Februar 2020

16.438 Parlamentarische Initiative <<Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen>>. Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 05. November 2019 laden Sie die Kantonsregierungen zu einer Stellungnahme zur Parlamentarischen Initiative <<Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen>> ein. Wir danken für die Gelegenheit dazu und lassen uns wie folgt vernehmen.

Der Regierungsrat des Kanton Nidwalden zeigt Verständnis für die kritische Haltung der Bürgerinnen und Bürger zu den Entschädigungen der Führungskräfte. Diese sind seit der Ausgliederung der Bundes- und bundesnahen Unternehmen aus der Bundesverwaltung zum Teil stark gestiegen sind. Es ist jedoch nicht Sache des Gesetzgebers, die Obergrenze für Entgelte festzulegen. Durch die gesetzliche Verankerung einer identischen Obergrenze für alle Bereiche wird ein starres System geschaffen, welches den unterschiedlichen Bedürfnissen der einzelnen Betriebe nicht Rechnung trägt. Zudem ist zu befürchten, dass mit der Obergrenze Lohn erhöhungen provoziert werden.

In den meisten der betroffenen Unternehmen liegen die Entgelte deutlich unter einer Million Franken. Gemäss Kaderlohnreporting 2018 haben die Post und die SBB diese Grenze überschritten. Mit der Swisscom liegt zudem ein Spezialfall vor, da sie ein börsenkotiertes Unternehmen ist und dem Aktienrecht untersteht.

Auch wird durch die Festlegung einer gesetzlichen Obergrenze von einer Million Franken ein falsches Signal gesendet. Um gegenüber der grossen Konkurrenz zu bestehen, müssen die einzelnen Betriebe marktgerechte Löhne zahlen. Nur so können starke Führungspersönlichkeiten für die Bundes- und bundesnahen Unternehmen gewonnen werden.

Ebenfalls ist zu befürchten, dass mit der Umsetzung dieser Initiative ein Mehraufwand bei der Bundesverwaltung entsteht und dies zur Schaffung von zusätzlichen Stellen führt. Dies ist kontraproduktiv und wird von unserer Seite kritisch gesehen.

Aufgrund dieser Überlegungen lehnt der Regierungsrat des Kanton Nidwalden die Vorlage ab.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES


Alfred Bossard
Landammann




lic. iur. Hugo Murer
Landschreiber

Geht an:

- spk.cip@parl.admin.ch

Regierungsrat
Rathaus
8750 Glarus

per E-Mail
spk.cip@parl.admin.ch

Glarus, 11. Februar 2020
Unsere Ref: 2019-1096

Vernehmlassung 16.438. n Pa.IV. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Staatspolitische Kommission des Nationalrates (SPK) gab uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und teilen Ihnen mit, dass wir aufgrund fehlender Betroffenheit auf eine Stellungnahme verzichten.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

Für den Regierungsrat


Dr. Andrea Bettiga
Landammann


Hansjörg Dürst
Ratsschreiber

E-Mail an (PDF- und Word-Version): spk.cip@parl.admin.ch

versandt am: **12. Feb. 2020**



Regierungsrat, Postfach, 6301 Zug

Nur per E-Mail

Staatspolitische Kommission des Nationalrats
Herr Kommissionspräsident
Kurt Fluri
3003 Bern

Zug, 18. Februar 2020 ek

16.438 n Pa.IV. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen; Stellungnahme des Kantons Zug zum Vorentwurf und zum erläuternden Bericht

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Kommissionsmitglieder

Mit Schreiben vom 5. November 2019 haben Sie den Kanton Zug zur Stellungnahme in titelvermerkter Angelegenheit bis 28. Februar 2020 eingeladen. Für die Gelegenheit dazu danken wir Ihnen bestens.

Antrag:

Der Regierungsrat des Kantons Zug unterstützt die Abschaffung von Abgangsentschädigungen an Kaderpersonen und die Ausnahme von börsenkotierten Aktiengesellschaften im Falle der Einführung einer gesetzlichen Beschränkung der Entgelte. Er spricht sich jedoch gegen eine Beschränkung der höchsten jährlich individuell zulässigen Entgelte auf Gesetzesstufe in den einzelnen Unternehmen und Anstalten des Bundes aus.

Begründung:

Wir unterstützen den Kommissionsminderheitsantrag (Fluri, Campell, Humbel, Jauslin, Romano), auf eine Beschränkung der maximalen Höhe des Entgelts für Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder nicht einzutreten. Denn die höchsten Entgelte in den meisten Betrieben liegen – wie im Bericht erwähnt – weit unter dem ebenfalls von einer Kommissionsminderheit vorgeschlagenen Betrag von einer Million Franken.

Wir bevorzugen eine liberale Praxis bei der Festsetzung der Entschädigungen, ohne dass eine solche Handhabung aber zu Lohnexzessen führt: Einerseits können so die Entgelte für die verschiedenen Funktionen in den unterschiedlichen Betrieben durch das zuständige Gremium, in der Regel den Bundesrat, flexibel und der individuellen Situation (z. B. hinsichtlich Mitbewerbenden, Monopolsituation, Risiken, Subventionen) entsprechend angesetzt werden. So kann auch innert angemessener Zeit auf einschneidende Marktveränderungen reagiert werden, ohne eine gesetzgeberische Anpassung vornehmen zu müssen.

Andererseits sind die bestehenden Kontrollinstanzen gefordert, diese Entscheide auf deren Vergleichbarkeit mit der Privatwirtschaft sowie im Quervergleich mit den anderen Unternehmen und Anstalten des Bundes sowie der Verwaltung zu überprüfen und bei Bedarf ihren Einfluss geltend zu machen. Soweit möglich, sollen auch in diesen Bereichen marktwirtschaftliche Mechanismen zum Tragen kommen können, welche die Entschädigungen regeln, ohne dass ein völliger Entzug der politischen Kontrolle über diese Betriebe zu befürchten ist.

Unter diesen Rahmenbedingungen können die angedachten Richtlinien zur Definition des Entgelts sowie die Kriterien zu dessen Festlegung gemäss Art. 6a Abs. 1^{quater} des versandten Vorwurfs des Bundespersonalgesetzes zur Anwendung kommen, um eine möglichst einheitliche Handhabung zu garantieren. Diese sollen aber inklusive der Entschädigungsregelung unserer Ansicht nach nicht auf Gesetzes-, sondern auf einer niedrigeren Erlassstufe geregelt sein.

Sehr positiv sehen wir die geplante Gleichstellung von Kaderpersonen der bundesnahen Unternehmen und Anstalten gegenüber denjenigen privater Betriebe durch die Abschaffung von Abgangsentschädigungen (§ 6a Abs. 1^{quinquies} BPG). Solche je nach Verhandlungsposition und -geschick kaum fair zu handhabenden Zahlungen sind unzeitgemäss und entsprechen unserer Ansicht nach nicht dem Verwendungszweck von Steuergeldern zum Allgemeinwohl. Abgangsentschädigungen haftet oft die Vermutung eines vorangegangenen Fehlverhaltens an, auf das eine Abfindung folgt. Da die Gründe für einen solchen Abgang in der Regel nicht kommuniziert werden können oder wollen, findet ein solches Vorgehen in der Öffentlichkeit weder Verständnis noch Unterstützung. Die Öffentliche Hand tut gut daran, sich von solchen Leistungen zu trennen.

Wir begrüssen ausdrücklich, dass börsenkotierte Aktiengesellschaften, wie z. B. die Swisscom, von einer gesetzlichen Regelung ausgenommen werden sollen und die bestehenden Vorgaben des Obligationenrechts zur Anwendung kommen (Art. 6a Abs. 6^{bis} BPG), falls eine solche beschlossen wird.

Da die Kantone und Gemeinden von den Regelungen nicht direkt betroffen sind, verzichten wir auf detailliertere Ausführungen.

Für die gebührende Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen.

Zug, 18. Februar 2020

Freundliche Grüsse
Regierungsrat des Kantons Zug

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Schleiss'.

Stephan Schleiss
Landammann

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Spillmann'.

Renée Spillmann Siegwart
stv. Landschreiberin

Kopie per E-Mail an:

- spk.cip@parl.admin.ch (Word- und PDF-Version)
- Zuger Mitglieder der Bundesversammlung
- Finanzdirektion
- Personalamt



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

T +41 26 305 10 40, F +41 26 305 10 48
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

Conseil national
Commission des institutions politiques
3003 Berne

Document PDF et Word à :
spk.cip@parl.admin.ch

Fribourg, le 21 janvier 2020

16.438 n lv. pa. Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs - Consultation

Mesdames, Messieurs,

Nous nous référons à la consultation mentionnée sous rubrique et avons l'avantage de vous communiquer ci-après notre prise de position.

Le Conseil d'Etat du canton de Fribourg n'a pas de remarque particulière à formuler dans le cadre de cette consultation.

En vous remerciant de nous avoir consultées, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :


Anne-Claude Demierre
Présidente




Danielle Gagnaux-Morel
Chancelière d'Etat

Rathaus, Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
Telefon 032 627 20 57
finanzdepartement@fd.so.ch
so.ch

Roland Heim
Regierungsrat

Per E-Mail
Staatspolitische Kommission des Na-
tionalrates
Herr Kurt Fluri
Kommissionspräsident
3003 Bern

21. Februar 2020

Vernehmlassung zu 16.438 n Pa.lv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Sehr geehrter Herr Fluri
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 5. November 2019 haben Sie uns den Vorentwurf zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.438 i.S. angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen zur Vernehmlassung unterbreitet. Gerne nehmen wir diese Gelegenheit wahr und lassen Ihnen folgende Stellungnahme zukommen:

Regelung für die Bezüge der Kader

Wir befürworten eine differenzierte Regelung der Entschädigungen der Kader von Bundes- und bundesnahen Betrieben und begrüssen, dass dabei grundsätzlich berücksichtigt werden soll, in welchem Masse die Unternehmen und das Kader dem Marktumfeld ausgesetzt sind.

Durch die Festlegung einer betragsmässig definierten und identischen Obergrenze für das Kader aller sieben hier in Frage stehenden Bundes- und bundesnahen Unternehmen wird indessen auf die konkreten Verhältnisse in einem Betrieb zu wenig Rücksicht genommen. Insbesondere werden weder die Verhältnisse in einer Branche, noch die Grösse und Komplexität eines Unternehmens berücksichtigt.

Dadurch ist es nicht jedem dieser Unternehmen möglich, auf die jeweiligen Marktverhältnisse angemessen zu reagieren. Gerade bei der Swisscom AG stellt dies ein Problem dar. Auch steht die vorgesehene Lohnobergrenze bei der Swisscom AG in einem Widerspruch zum heute schon geltenden Art. 6a Abs. 6 BPG und damit auch zum neuen Art. 6a Abs. 6^{bis}, der die letzten beiden Sätze des aktuell noch geltenden Absatz 6 enthält. Die Swisscom AG unterliegt zudem als börsenkotiertes Unternehmen den Bestimmungen der Verordnung vom 20. November 2013 gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV; SR 221.331). Gesetzlich vorgegebene Lohnmaxima schränken den erforderlichen Handlungsspielraum eines solchen Unternehmens auf eine Weise ein, die sich nachteilig auf das Unternehmen als solches auswirken wird. Das kann nicht im Interesse des Gesetzgebers sein. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, ist von einer weitergehenden staatlichen Einflussnahme abzusehen. Dementsprechend stellen wir den Antrag, den neu vorgesehenen Art. 16a des Telekommunikationsunternehmensgesetzes zu streichen.

In diesem Zusammenhang sei noch zu bedenken, dass auch weitere Bundes- oder bundesnahe Unternehmen einen Börsengang prüfen. Eine staatlich festgelegte Lohnobergrenze könnte sich dannzumal auch auf sie nachteilig auswirken.

Regelung für die Abgangsentschädigung der Kader

Dazu haben wir keine Bemerkungen anzubringen.

Freundliche Grüsse



Roland Heim
Regierungsrat



Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 85 62
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

Staatspolitische Kommission
CH-3003 Bern

Geht per E-Mail an:
spk.cip@parl.admin.ch

Basel, 19. Februar 2020

Präsidialnummer: 191664

Regierungsratsbeschluss vom 18. Februar 2020

Vernehmlassung zur Parlamentarischen Initiative: Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen: Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 5. November 2019 haben Sie den Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt zu einer Stellungnahme zum Vorentwurf zur Erfüllung der Parlamentarischen Initiative "Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen" eingeladen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und lassen Ihnen nachfolgend unsere Bemerkungen zukommen.

Der Regierungsrat stimmt der vorgeschlagenen Deckelung der Entlohnung bei den sieben genannten Unternehmen zu. Die Unternehmen dienen vorrangig dem Service Public. Die Maximalhöhe von 1 Mio. Franken scheint angemessen, um auch weiterhin geeignetes Personal rekrutieren zu können. Auch die Änderungen des Bundespersonalgesetzes betreffend die übrigen Unternehmungen begrüssen wir.

Betreffend die Abgangsentschädigungen schlagen wir vor, analoge Bestimmungen einzuführen, wie sie heute bereits für das Bundespersonal gelten. Die Höhe der Entschädigung soll demzufolge auf höchstens einen Jahreslohn begrenzt werden.

Unterstützt werden die beiden Minderheitsanträge (Piller Carrard, Addor, Barrile, Glättli, Marra, Marti Samira, Masshardt resp. Piller Carrard, Barrile, Glättli, Marti Samira, Masshardt, Wermuth) zur Festlegung einer Obergrenze von 1 Million Franken Entgelt in den übrigen Unternehmen und Anstalten des Bundes und zur angemessenen Vertretung der Geschlechter.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme.

Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Handwritten signature of Elisabeth Ackermann in blue ink.

Elisabeth Ackermann
Präsidentin

Handwritten signature of Barbara Schüpbach-Guggenbühl in blue ink.

Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Staatspolitische Kommission
CH-3003 Bern

Liestal, 28. Januar 2020

16.438 n Pa.Iv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen – Stellungnahme Kanton Basel-Landschaft

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen des Regierungsrats des Kanton Basel-Landschaft bedanken wir uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Vorentwurf der parlamentarischen Initiative «16.438 n Pa.Iv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen».

Die Vorlage weist einige Unklarheiten auf, welche konkretisiert und genauer umschrieben werden sollten. Es werde drei Gruppen erwähnt, bei welchen die Höchstgrenze des Entgelts und das Verbot von Abgangsentschädigung zur Anwendung kommen soll. Zwei davon sind klar definiert. Es handelt sich dabei um die obersten Kader (Geschäftsleitung) sowie den Verwaltungsrat der erwähnten sieben Unternehmen. Die dritte Gruppe hingegen wird mit «das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal» beschrieben. Sinnvollerweise wird diese ebenfalls genauer definiert, damit klar und nachvollziehbar ist, um welche Funktionsgruppe es sich konkret handelt. Dies erleichtert dem Bund die Überprüfung der Höchstentgelte der Bundes- und bundesnahen Unternehmen. Des Weiteren fehlt eine fachliche Begründung, wieso eine Abgangsentschädigung bei diesen Funktionsinhaberinnen und Funktionsinhaber unzulässig sein soll. Die Argumentation, dass die Abgangsentschädigungen bei der Bevölkerung auf Unverständnis stossen, ist hierfür nicht hinreichend. Im Gegensatz zum Bundesrat erhalten die Funktionsinhaberinnen bzw. Funktionsinhaber dieser sieben Unternehmen keine lebenslange Rente (Ruhegehalt). Es stellt sich die Frage, ob ein Vergleich mit der Funktion des Bundesrates überhaupt sinnvoll ist, da sich diese Funktionen in Aufgabe und Verantwortung unterscheiden.

Es ist korrekt, dass die Bundes- und bundesnahen Betriebe (z.B. aufgrund ihrer Monopolstellung) nicht dem gleichen marktwirtschaftlichen Umfeld wie Unternehmen in der Privatwirtschaft ausgesetzt sind. Daher ist eine Begrenzung des maximal ausbezahlten Entgelts für die Funktionen der Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat nachvollziehbar. Jedoch unterscheiden sich die sieben genannten Unternehmen sowohl in Bezug auf die Grösse, Komplexität als auch Branche voneinander. Die Festlegung des maximal zulässigen Entgelts mittels Fixbetrag berücksichtigt weder die Unterschiede zwischen den sieben Unternehmen noch das Verhältnis zu den übrigen Löhnen innerhalb der einzelnen Unternehmen.

Der erarbeitete Vorschlag lässt kaum Handlungsspielraum zu und gewährt wenig Flexibilität z.B. auf veränderte Marktbedingungen und Umwelteinflüsse zu reagieren. Eine mögliche Variante um die obengenannten Punkte zu minimieren, wäre anstelle eines Fixbetrags das maximale Entgelt der oberen Kader und des Verwaltungsrates mittels Prozentsatz im Verhältnis zum im Unternehmen angewendeten Lohnsystem zu begrenzen. Es gibt dabei verschiedene Möglichkeiten diesen Prozentsatz zu definieren und festzulegen, in welchem Verhältnis dieser zu den anderen Funktionen innerhalb des Lohnsystems stehen soll. Der Prozentsatz kann sich dabei z.B. auf das minimale oder auf das maximale Entgelt (i.d.R. der direkt unterstellten Funktionen der Geschäftsleitungsmitglieder) innerhalb des Lohnsystems beziehen. Dies ermöglicht eine differenzierte Handhabung je Unternehmen und die Flexibilität auf Veränderungen im Markt zu reagieren, aber trotzdem eine Obergrenze zu setzen und dem Bund ein Kontrollinstrument zur Verfügung zu stellen.

Die Gesetzesvorlage kann zur Folge haben, dass das gesamte Lohngefüge einer Unternehmung angepasst werden muss, damit das Verhältnis zu den übrigen Löhnen stimmig ist. Es stellt sich somit die Frage, in welchem Verhältnis der Aufwand zur Durchsetzung der Höchstentgelte (sowohl bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen als auch beim Bund) zu den Einsparungen durch die Höchstgrenzen steht.

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Isaac Reber
Regierungspräsident



Elisabeth Heer Dietrich
Landschreiberin

Kanton Schaffhausen
Regierungsrat
Beckenstube 7
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch

T +41 52 632 71 11
F +41 52 632 72 00
staatskanzlei@ktsh.ch



Regierungsrat

Staatspolitische Kommission des
Nationalrates
3003 Bern

Schaffhausen, 25. Februar 2020

16.438 n Pa.lv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen; Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 5. November 2019 haben Sie uns eingeladen, zum Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative 16.438 n Pa.lv. "Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen" Stellung zu nehmen.

Der Regierungsrat des Kantons Schaffhausen hat den Vorentwurf samt erläuterndem Bericht beraten. Er begrüsst aus finanzpolitischer Sicht die Zielsetzung der Vorlage, welche auch für die Kantone Signalwirkung haben könnte.



Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Martin Kessler

Der Staatsschreiber:

Dr. Stefan Bilger



Regierungsrat, 9102 Herisau

Staatspolitische Kommission
des Nationalrates
3000 Bern

Dr. iur. Roger Nobs
Ratschreiber
Tel. +41 71 353 63 51
roger.nobs@ar.ch

Herisau, 21. Februar 2020

Eidg. Vernehmlassung, 16.438 Parlamentarische Initiative. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen; Stellungnahme des Regierungsrates von Appenzell Ausserrhoden

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 5. November 2019 werden die Kantonsregierungen von der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates eingeladen, zu einem Vorentwurf im Zusammenhang mit der parlamentarischen Initiative „Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen“ Stellung zu nehmen.

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden nimmt dazu wie folgt Stellung:

Das Anliegen der parlamentarischen Initiative, eine Obergrenze für das Entgelt in Bundes- und bundesnahen Unternehmen festzulegen, ist grundsätzlich prüfenswert.

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden unterstützt jedoch die Ansicht der Minderheit der Staatspolitischen Kommission, wonach es nicht am Gesetzgeber ist, die Obergrenze für Entgelte festzulegen. Durch die gesetzliche Verankerung einer identischen Obergrenze für alle Betriebe wird ein starres System geschaffen, welches den unterschiedlichen Bedürfnissen der einzelnen Betriebe in keiner Weise Rechnung trägt. Durch die Festlegung einer gesetzlichen Obergrenze von einer Million Franken wird zudem ein falsches Signal gesendet, liegen doch heute die obersten Entgelte in den meisten Betrieben weit unter diesem Betrag. Allenfalls müsste für jeden Betrieb eine adäquate Obergrenze festgelegt werden. Aber hier zeigt es sich, dass der Gesetzgeber an seine Grenzen stösst. Deshalb ist diese Aufgabe dem Bundesrat bzw. den einzelnen Betrieben zu überlassen.

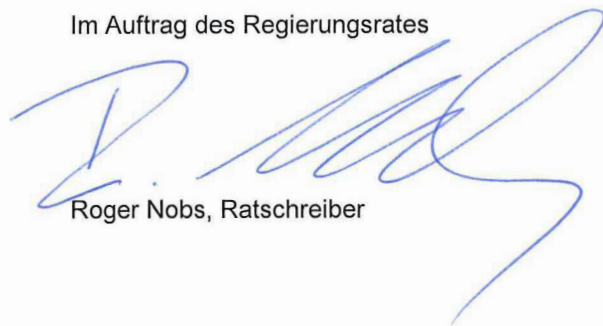
Gegen das geplante gesetzliche Verbot der Ausrichtung von Abgangsentschädigungen für das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlöhnte Personal und die Mitglieder des Verwaltungsrates hat der Regierungsrat hingegen nichts einzuwenden.



Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Auftrag des Regierungsrates



Roger Nobs, Ratschreiber



Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei
Marktgasse 2
9050 Appenzell
Telefon +41 71 788 93 11
info@rk.ai.ch
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Staatspolitische Kommission
des Nationalrats
3003 Bern

Appenzell, 9. Dezember 2019

16.438 Parlamentarische Initiative «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen» Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 5. November 2019 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zur parlamentarischen Initiative «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen» zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft. Sie unterstützt die Initiative weitgehend. Mit der Deckelung des Entgeltes in Bundes- und bundesnahen Unternehmen bei maximal Fr. 1 Mio., aber auch den Kriterien zur Festlegung des Entgelts und der Unterbindung von Abgangsentschädigungen werden Entschädigungsexzessen Einhalt geboten und die Reputationsschäden für den Bund reduziert.

Anders ist die Situation bei der Swisscom AG zu beurteilen, die neben dem Bundesanteil von 51% der Aktien zu 49% privaten Aktionären gehört und zudem ein börsenkotiertes Unternehmen ist. Die Festlegung der Höhe des Lohns des obersten Kaders soll hier dem Verwaltungsrat und der Generalversammlung der Swisscom AG überlassen werden. Die Swisscom AG ist daher von der Neuregelung auszunehmen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrage von Landammann und Standeskommission

Der Ratschreiber:



Markus Dörig

Zur Kenntnis an:

- spk.cip@parl.admin.ch
- Finanzdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell
- Nationalrat Thomas Rechsteiner (thomas.rechsteiner@mobi.ch)



Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Staatspolitische Kommission
des Nationalrates
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 32 60
F +41 58 229 38 96

St.Gallen, 27. Februar 2020

Pa.IV. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen; Vernehmlassungsantwort

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 5. November 2019 laden Sie uns zur Vernehmlassung zum Vorentwurf betreffend die Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.438 «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen» ein. Wir danken für diese Gelegenheit und nehmen gern wie folgt Stellung:

Wir erachten die nun vorgesehene Umsetzung der parlamentarischen Initiative als angemessen und klar. Der Grund für die Unterscheidung von spezifischen Unternehmen mit spezialgesetzlicher Umsetzung und definierter Obergrenze des jährlichen Entgelts zu denjenigen Unternehmen und Anstalten, deren höchstzulässiges Entgelt unter Beachtung der Regeln in Art. 6a des Bundespersonalgesetzes (SR 172.220.1; abgekürzt BPG) durch den Bundesrat festgesetzt wird, erscheint sachgerecht. Auch das Verbot, mit dem Kader zusätzlich eine Abgangsentschädigung zu vereinbaren oder an sie auszurichten, bewerten wir als nachvollziehbar.

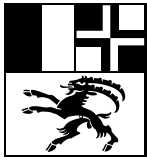
Da der Kanton St.Gallen von diesen Neuerungen nicht unmittelbar betroffen ist, verzichten wir darauf, zu den Details Stellung zu nehmen. Wir gehen davon aus, dass die direkt betroffenen Stellen beim Bund bei der Erarbeitung der Vorlage entweder bereits beteiligt waren oder in diesem Vernehmlassungsverfahren ihre Anliegen und Fragen vorbringen werden.

Im Namen der Regierung

Heidi Hanselmann
Präsidentin

Canisius Braun
Staatssekretär





Sitzung vom

28. Januar 2020

Mitgeteilt den

29. Januar 2020

Protokoll Nr.

40

Staatspolitische Kommission
des Nationalrates
Herr NR Kurt Fluri, Präsident
3003 Bern

Per E-Mail an:

spk.cip@parl.admin.ch

16.438 n Pa.lv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen – Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Mit Schreiben vom 5. November 2019 haben Sie uns eingeladen, zum Vorentwurf und dem erläuternden Bericht der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates vom 8. November 2019 Stellung zu nehmen.

Wir begrüssen die Bestrebungen, dass für die sieben grossen Unternehmen des Bundes eine gesetzliche Obergrenze für das Entgelt an bestimmte Personen festgelegt werden soll. Auch die neu im Bundespersonalgesetz vorgesehenen Kompetenzen des Bundesrates betreffend die übrigen Unternehmen und Anstalten des Bundes erachten wir im Sinne einer klaren Kompetenzabgrenzung als sinnvoll und zielführend. Gesetzliche Definitionen über die Bestandteile des Entgeltes und die Kriterien zur Festlegung des individuellen Entgelts schaffen Klarheit und dienen der Rechtssicherheit. Ebenfalls begrüsst wird ein gesetzliches Verbot für die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Namens der Regierung

Der Präsident:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rathgeb'.

Dr. Chr. Rathgeb

Der Kanzleidirektor:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Spadin'.

Daniel Spadin

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

A-Post Plus

Staatspolitische Kommission
des Nationalrats
3003 Bern

12. Februar 2020

16.438 n Parlamentarische Initiative. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kantonsregierungen sind mit Schreiben vom 5. November 2019 zur Vernehmlassung in rubrizierter Angelegenheit eingeladen worden. Der Regierungsrat des Kantons Aargau nimmt diese Gelegenheit gerne wahr.

Der Regierungsrat des Kantons Aargau erliess im März 2007 Richtlinien zur Public Corporate Governance (PCG-Richtlinien). Bereits damals war der Regierungsrat dafür zuständig, die Entschädigung der Mitglieder des obersten Führungsorgans zu genehmigen (R 14, Abs. 2). Bezüglich der Vergütungen der Leitungsorgane gelten seit Januar 2014 die Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss (Ziff. 26 Abs. 4 PCG-Richtlinien). Dies umfasst die Genehmigung des Vergütungsreglements und die Genehmigung aller Vergütungen der Leitungsorgane (Verwaltungsrat und Geschäftsleitung). Dies wird für alle Beteiligungen im Mehrheitsbesitz des Kantons und einige weitere Beteiligungen so gehandhabt.

Weiter kennt der Kanton Aargau eine Lohndeckelung für die Aargauische Kantonalbank (AKB). Dies erfolgte mit einer Änderung des Gesetzes über die Aargauische Kantonalbank (AKBG; SAR 681.100), welche der Grosse Rat am 30. Juni 2015 genehmigte. Der Bruttolohn der Geschäftsleitungsmitglieder der AKB beträgt gemäss § 11 AKBG maximal das Doppelte des Bruttolohns eines Mitglieds des Regierungsrats. Die höchste Vergütung betrug im Jahr 2018 mit dieser Deckelung Fr. 600'000.–. Darüber hinaus sieht das aargauische Personalrecht für die Kantonsmitarbeitenden keine Abgangs- oder ähnliche Entschädigungszahlungen vor.

Die Parlamentarische Initiative steht im Einklang mit diesen Regelungen des Kantons Aargau. Der Regierungsrat nimmt zustimmend von ihr Kenntnis.

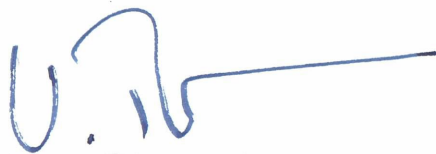
Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by a horizontal line extending to the right.

Dr. Markus Dieth
Landammann

A handwritten signature in blue ink, featuring a large 'V' followed by a horizontal line extending to the right.

Vincenza Trivigno
Staatsschreiberin

Kopie

- spk.cip@parl.admin.ch

Staatskanzlei, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Nationalrat
Staatspolitische Kommission
3003 Bern

Frauenfeld, 25. Februar 2020

16.438 n Pa.lv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Präsident

Mit Schreiben vom 5. November 2019 laden Sie uns ein, in erwähnter Angelegenheit Stellung zu nehmen. Inhaltlich ist die Frage der (maximalen) Entlohnung bei Bundesbetrieben oder bundesnahen Unternehmen zu entscheiden, namentlich für die sieben grössten solcher Unternehmen: die SBB AG, die RUAG Holding AG, die Skyguide AG, die SUVA, die SRG SSR, die Swisscom AG und die Post AG.

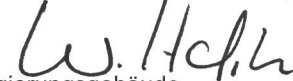
Wir begrüssen, dass der Bund sich dieser Frage annimmt – dass sie von öffentlichem Interesse ist, zeigt das gestiegene Interesse der Bevölkerung. Inhaltlich erachten wir das Anliegen als gerechtfertigt, zumal eine jährliche Gesamtentschädigung von 1 Mio. Franken den Medianlohn in der Schweiz um mehr als das Zehnfache übersteigt. Ob diese operative Frage indes in formellen Gesetzen geregelt werden sollte, kann durchaus in Frage gestellt werden, insbesondere die Swisscom betreffend, die sich nur zu 51 Prozent im Besitz der öffentlichen Hand befindet. Wir würden es als ideal erachten, wenn die entsprechenden Verwaltungsräte, die notabene vom Bundesrat gewählt werden, ihre Verantwortung auch in dieser Hinsicht wahrnehmen.

Mit freundlichen Grüssen

Der Präsident des Regierungsrates



Der Staatsschreiber-Stellvertreter



Regierungsgebäude
8510 Frauenfeld
T +41 58 345 5310, F +41 58 345 5354
www.tg.ch



numero			Bellinzona
1056	cl	0	4 marzo 2020
Repubblica e Cantone Ticino Consiglio di Stato Piazza Governo 6 Casella postale 2170 6501 Bellinzona telefono +41 91 814 43 20 fax +41 91 814 44 35 e-mail can-sc@ti.ch			Repubblica e Cantone Ticino

Il Consiglio di Stato

Spettabile
Commissione delle istituzioni politiche
del Consiglio nazionale
c.a Kurt Fluri
3003 Berna

spk.cip@parl.admin.ch

Iniziativa parlamentare “Per remunerazioni adeguate e contro gli eccessi salariali delle aziende della Confederazione e di aziende parastatali”, procedura di consultazione.

Egregio signor Presidente,

con riferimento all’iniziativa succitata, la ringraziamo per averci consultati. Di seguito formuliamo le seguenti osservazioni.

L’iniziativa in esame propone di fissare nelle leggi concernenti le sette grandi aziende della Confederazione un limite massimo per i compensi previsti per i quadri di grado più elevato, il personale retribuito con importi analoghi o i membri dei consigli d’amministrazione. In concreto si tratta dei quadri di FFS SA, RUAG Holding AG, Skyguide SA, SUVA, SRG SSR, Swisscom SA e Posta Svizzera SA. L’iniziativa chiede parimenti che nella legge sul personale federale venga introdotto il divieto di versare indennità di partenza ai quadri di grado più elevato, al personale retribuito con stipendi analoghi e ai membri dei consigli di amministrazione.

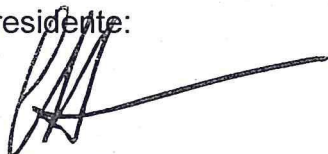
Ricordiamo che in materia di salari per i membri delle aziende della Confederazione e parastatali sono state introdotte nel 2016 delle raccomandazioni circa la

componente variabile dello stipendio rispetto alla componente fissa e circa le prestazioni accessorie dei dirigenti. Questa stessa raccomandazione è stata recentemente ripresa dal nostro Cantone. Questa impostazione, a parer nostro, consente di mantenere un equilibrio tra l'esigenza delle aziende di avere un'autonomia gestionale e la necessità dell'Ente pubblico e della collettività di evitare potenziali eccessi nelle retribuzioni degli organi di tali aziende. Riteniamo quindi che questa regolamentazione possa essere considerata sufficiente e non sia necessario introdurre ulteriori limitazioni.

Voglia gradire, signor Presidente, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:



Christian Vitta

Il Cancelliere:



Arnoldo Coduri

Copia.p.c:

- Consiglio di Stato (decs-dir@ti.ch; di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch; can-sc@ti.ch);
- Divisione delle risorse (dfe-dr@ti.ch);
- Sezione delle risorse umane (dfe-sru@ti.ch);
- Deputazione ticinese alle Camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch);
- Pubblicazione in internet

CONSEIL D'ETAT

Château cantonal
1014 Lausanne

Commission des institutions politiques
Services du Parlement
Palais fédéral
3003 Berne

Par courrier électronique à :
spk.cip@parl.admin.ch
(version Word et PDF)

Réf. : CS/15026322

Lausanne, le 26 février 2020

Réponse du Conseil d'Etat à la consultation « Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs »

Madame, Monsieur,

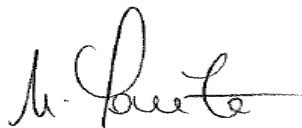
Le Canton de Vaud vous remercie de l'avoir consulté sur l'objet cité en titre.

Le Conseil d'Etat, dans sa majorité, est favorable à cet avant-projet qui propose de fixer dans les lois concernant sept grandes entreprises de la Confédération un plafond pour la rémunération que celles-ci peuvent verser aux cadres supérieurs, aux membres du personnel rémunérés de manière comparable ou aux membres du conseil d'administration.

En vous remerciant d'avance pour l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE



Nuria Gorrite

LE CHANCELIER



Vincent Grandjean

Copie

- OAE



2020.00286

P.P. CH-1951
Sion

A-PRIORITY Poste CH SA

Conseil national
Commission des institutions politiques
Monsieur Kurt Fluri
Président
3003 Berne



Références PAC/JZ
Date 19 février 2020

16.438 n lv. pa. Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs – Procédure de consultation

Monsieur le Président,

Le Conseil d'Etat du canton du Valais a été consulté sur l'avant-projet relatif à la modification de la loi sur le personnel de la Confédération (art. 6a LPers) ainsi qu'à celle de plusieurs lois spéciales relatives à des entreprises et établissements liés à la Confédération.

A l'examen, il apparaît que ces modifications ont pour champ d'application les cadres et les membres des organes dirigeants des entreprises et établissements de la Confédération, et qu'elles ne concernent pas les cantons. Par conséquent, nous renonçons à prendre formellement position sur ce projet qui relève essentiellement de la compétence des autorités fédérales.

Le Gouvernement valaisan vous remercie de l'avoir consulté et vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de sa considération distinguée.

Au nom du Conseil d'Etat

Le président


Roberto Schmidt



Le chancelier


Philipp Spörri

Copie à spk.cip@parl.admin.ch



LE CONSEIL D'ÉTAT

DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

Conseil national
Commission des institutions politiques
M. Kurt Fluri
Président
3003 Berne

16.438 n Iv. Pa. Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs

Monsieur le président,

Le Conseil d'État de la République et Canton de Neuchâtel a pris connaissance avec intérêt du contre-projet qui lui été soumis en consultation, et vous remercie de l'avoir sollicité.

Notre Conseil pense, comme votre commission, que la rémunération et les indemnités parfois versées aux cadres supérieurs et aux membres de conseils d'administration des grandes entreprises de la Confédération doivent être plafonné, que ce soit dans une loi ou dans une ordonnance. Il en va de la crédibilité du système, vis-à-vis de la population. À cette aune-là, les montants pourraient encore paraître élevés.

Dès lors, notre gouvernement manifeste son soutien à l'avant-projet proposé par votre commission, en réponse à l'Iv. Pa. 16.438.

Tout en vous remerciant d'avoir pris le soin de nous consulter, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 11 décembre 2019

Au nom du Conseil d'État :

Le président,
A. RIBAUX

La chancelière,
S. DESPLAND



NE



Le Conseil d'Etat

679-2020

Conseil national
Monsieur Kurt Fluri
Président de la commission des
institutions politiques
3003 Berne

Concerne : 16.438 Iv.pa. Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs – ouverture de la procédure de consultation

Monsieur le Président,

Nous avons bien reçu votre courrier du 5 novembre 2019 relatif à la procédure de consultation mentionnée en titre et vous en remercions.

Les mesures proposées relevant uniquement du personnel de la Confédération et celui des six grandes entreprises de la Confédération, notre canton n'est pas concerné directement par les modifications législatives proposées. Cependant, notre Conseil soutient toute proposition permettant de renforcer la transparence en matière de rémunération et ainsi la confiance de la population vis-à-vis desdites entreprises.

En vous remerciant par avance de l'attention apportée à ce courrier, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération distinguée.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :

Michèle Righetti

Le président :

Antonio Hodgets

Hôtel du Gouvernement - 2, rue de l'Hôpital, 2800 Delémont

Hôtel du Gouvernement
2, rue de l'Hôpital
CH-2800 Delémont
t +41 32 420 51 11
f +41 32 420 72 01
chancellerie@jura.ch

Conseil national
Commission des institutions politiques (CIP)
3003 Berne

Par email : spk.cip@parl.admin.ch

Delémont, le 28 janvier 2020

16.438 n lv. pa. Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs – Réponse à la procédure de consultation

Madame, Monsieur,

Le Gouvernement de la République et Canton du Jura vous remercie d'avoir eu l'obligeance de le consulter sur l'avant-projet susmentionné.

Il a pris connaissance de l'avant-projet et des propositions de modifications prévues et ne voit pas d'opposition quant à la poursuite de la procédure de modifications.

Bien qu'il comprenne les changements évoqués et la nécessité de légiférer sur ces thématiques sensibles aux yeux de la population, il s'interroge sur les effets collatéraux susceptibles d'en découler. En effet, la limitation chiffrée du montant des rémunérations peut avoir un double effet. D'une part, elle peut choquer une partie de la population pour laquelle ce montant peut sembler parfois excessif et d'autre part, elle pourrait ne pas suffire, par comparaison aux rémunérations proposées par le secteur privé, à intéresser certains profils pour ces postes.

L'interdiction de toute possibilité de versement d'une indemnité de départ aux cadres de plus haut niveau hiérarchique et aux autres membres du personnel rémunérés de manière comparable ainsi qu'aux membres des conseils d'administration pourrait conduire à des situations de blocage en interne faute de consensus ou de solutions pour régler à l'amiable des départs souhaités par l'employeur pour des motifs discrétionnaires.

Le Gouvernement jurassien vous remercie de l'attention portée aux remarques formulées ci-dessus et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, ses salutations les plus respectueuses.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA


Martial Courtet
Président




Gladys Winkler Docourt
Chancelière d'Etat

CVP Schweiz, Postfach, 3001 Bern

Per E-Mail: spk.cip@parl.admin.ch

Bern, 6. März 2020

Vernehmlassung: Pa.Iv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns eingeladen, zur *Pa.Iv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen* Stellung zu nehmen. Für diese Gelegenheit zur Meinungs- äusserung danken wir Ihnen bestens.

Allgemeine Bemerkungen

Die Löhne des obersten Kaders, des in vergleichbarer Höhe entlöhnte Personals und des Verwaltungsrates bei Bundes- und bundesnahen Unternehmen geben immer wieder Anlass zu medialer Aufmerksamkeit aber auch Kritik in der Öffentlichkeit. Die CVP ist der Ansicht, dass die Löhne in den Bundes- und bundesnahen Betrieben konkurrenzfähig, jedoch nicht überrissen sein sollten. Wir sind jedoch skeptisch, ob eine für alle entsprechenden Betriebe starre identische Obergrenze bezüglich Entschädigung für die doch sehr unterschiedlichen Unternehmen angezeigt ist. Grundsätzlich muss es Sache des Bundesrates sein, bei Bedarf im Rahmen der Eignerstrategie seine Verantwortung zu übernehmen und steuernd einzugreifen.

Die CVP begrüsst hingegen, dass im Bundespersonalgesetz neu ein Verbot für die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen für das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlöhnte Personal und die Mitglieder des Verwaltungsrates aufgenommen werden soll, wie dies auch in der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vorgesehen ist. Abgangsentschädigungen sind nach Ansicht der CVP bei Bundes- und bundesnahen Unternehmen nicht angezeigt.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüssen

CHRISTLICHDEMOKRATISCHE VOLKSPARTEI DER SCHWEIZ

Sig. Gerhard Pfister
Präsident der CVP Schweiz

Sig. Gianna Luzio
Generalsekretärin CVP Schweiz

Sekretariat der Staatspolitischen Kommissionen
Parlamentsdienste

Bern, 2. März 2020/YB
VL Löhne Staatsbetriebe

Per Mail an: spk.cip@parl.admin.ch

Pa.Iv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen
Vernehmlassungsantwort der FDP.Die Liberalen

Sehr geehrte Damen und Herren

Für Ihre Einladung zur Vernehmlassung der oben genannten Vorlage danken wir Ihnen. Gerne geben wir Ihnen im Folgenden von unserer Position Kenntnis.

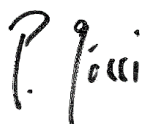
FDP.Die Liberalen lehnt die Vorlage der Staatspolitischen Kommission des Nationalrats ab. Wir erachten es nicht als Aufgabe des Gesetzgebers, Lohnobergrenzen von staatsnahen Unternehmen, die in vielen Fällen als Aktiengesellschaft organisiert sind und marktwirtschaftlich agieren, zu definieren. Die Festlegung der Kaderlöhne ist im Sinne der unternehmerischen Freiheit Sache der Unternehmen selbst oder deren Eigner. Im Falle der Post AG, SBB AG, Ruag Holding AG, Skyguide AG und anderen sehen die Statuten vor, dass die jeweilige Generalversammlung jährlich eine Lohnobergrenze festlegen kann. Damit hat der Eigner bereits heute genügend Möglichkeiten, um auf die Lohnausgestaltung einzuwirken. Dies entspricht auch den Ausführungsbestimmungen der Minder-Initiative. Gerade weil die börsenkotierten Unternehmen unter die Minder-Gesetzgebung fallen, sollten sie im Vergleich zu Unternehmen, die zu 100% dem Staat gehören, differenziert behandelt werden. Ausserdem sind wir der Ansicht, dass die vorgeschlagene Entgelt-Obergrenze von einer Million Schweizer Franken ein falsches Signal aussendet, denn die meisten staatsnahen Unternehmen zahlen heute Löhne von deutlich unter einer Million Franken an ihre Kaderangestellten.

Man kann der Vorlage zugutehalten, dass sie nicht alle Unternehmen über einen Leisten schlägt. Eine gesetzlich verankerte Lohnobergrenze ist nur im Falle der sieben bedeutendsten Unternehmen (SBB AG, RUAG Holding AG, Skyguide AG, SUVA, SRG SSR, Swisscom AG und Post AG) vorgesehen. Betreffend die anderen bundesnahen Unternehmen und Anstalten erhält der Bundesrat die Kompetenz zur Festlegung der Maximalentgelte. Die Bundesratskompetenz ist zu begrüßen, lässt sie doch eine differenziertere Ausgestaltung der Löhne unter Berücksichtigung der Betriebsgrösse und des wirtschaftlichen Risikos zu.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Argumente.

FDP.Die Liberalen
Die Präsidentin

Der Generalsekretär



Petra Gössi
Nationalrätin



Samuel Lanz



T +41 31 3266607
E gaelle.lapique@gruene.ch

Staatspolitische Kommission
des Nationalrates
3003 Bern
spk.cip@parl.admin.ch

2. März 2020

Pa.IV. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Zusammenhang mit der Vernehmlassung zum Vorentwurf «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen» haben Sie die GRÜNEN zur Stellungnahme eingeladen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, uns zur Vorlage äussern zu dürfen.

Die GRÜNEN begrüssen den Grundsatz des Vorentwurfes, dass die Bezüge der obersten Kader von bundesnahen Unternehmen gedeckelt werden sollen. Für die GRÜNEN sollen Betriebe, welche einerseits einen öffentlichen Zweck erfüllen und andererseits von Subventionen profitieren, ihren Topkadern nicht mehr solche sehr hohen Löhnen bezahlen dürfen. Dass diese Topkader heute teilweise mehr – und mit der Vorlage immer noch gleich viel wie ein Bundesrat verdienen sollen – ist nicht nachvollziehbar.

Die Vorlage der staatspolitischen Kommission des Nationalrats geht in die richtige Richtung aber geht noch nicht weit genug und muss deshalb verbessert werden:

- Die Berechnung eines Bundesratslohnes, welche das Ruhegehalt miteinbezieht und so auf die Summe von einer Million Franken kommt, ist nicht verständlich. Schliesslich erhalten die Topkader der bundesnahen Unternehmen ebenfalls nicht zu knappe Pensionskassenleistungen, die dann wiederum aber nicht zum Maximallohn gezahlt werden sollen, sondern noch dazukommen. **Der Maximallohn der Topkader müsste deswegen also deutlich unter einer Million zu liegen kommen.**
- **Ein Maximallohn muss in allen bundesnahen Unternehmen einheitlich festgesetzt werden, anstatt auf unterschiedliche Regelungen zu setzen.** Die Diskrepanz zwischen Betriebe, bei welchen eine Spezialgesetzgebung existiert und die, bei welchen eine solche Gesetzgebung nicht besteht, ist nicht verständlich.

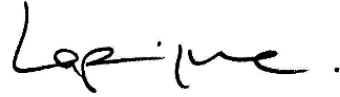
Schliesslich unterstützen die GRÜNEN die Minderheit, welche dem Bundesrat die Kompetenz geben möchte, für die obersten Leitungsorgane verbindliche Grundsätze über die ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu erlassen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und bitten Sie, die Vorlage entsprechend anzupassen. Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Regula Rytz
Präsidentin



Gaëlle Lapique
Stv. Generalsekretärin

grüne / les verts / i verdi
waisenhausplatz 21 . 3011 bern . schweiz



Grünliberale Partei Schweiz
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern

Staatspolitische Kommission des Nationalrates
3003 Bern

Per E-Mail an: spk.cip@parl.admin.ch

27. Februar 2020

Ihr Kontakt: Ahmet Kut, Geschäftsführer der Bundeshausfraktion, Tel. +41 31 311 33 03, E-Mail: schweiz@grunliberale.ch

Stellungnahme der Grünliberalen zu 16.438 Pa.Iv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Vorlage und den erläuternden Bericht zu 16.438 Pa.Iv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen und nehmen dazu wie folgt Stellung:

Allgemeine Beurteilung der Vorlage

Die Grünliberalen anerkennen den Handlungsbedarf bei den Kaderlöhnen der Bundes- und bundesnahen Unternehmen und Anstalten. Sie lehnen es aber ab, dass der Bundesrat oder der Gesetzgeber Maximallöhne festlegt. Das wäre zu starr und nicht sachgerecht.

Stattdessen soll der Bundesrat Kriterien für die Vergütungen der Kader von Bundes- und bundesnahen Unternehmen und Anstalten bestimmen und deren Beachtung durchsetzen. Die Vorlage ist entsprechend zu überarbeiten.

Die Löhne der Führungskräfte von Unternehmen und Anstalten des Bundes müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Aufgabe und dem Arbeitsmarktumfeld stehen. Nur dann ist gewährleistet, dass die Kaderlöhne von der Bevölkerung akzeptiert werden, in deren Dienst die Unternehmen und Anstalten letztlich stehen. Damit es zu keinen Wettbewerbsverzerrungen kommt, dürfen die Kaderlöhne auch nicht die arbeitsmarktüblichen Löhne übersteigen.

Die regelmässige öffentliche Kritik an den obersten Löhnen einzelner Bundes- und bundesnaher Unternehmen zeigt, dass die heutigen Regeln nicht genügen. Die Grünliberalen anerkennen daher den gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Die von der Kommissionsmehrheit vorgeschlagene Regelung mit Maximallöhnen, die der Bundesrat bzw. bei den grossen Unternehmen (SBB, Post, Swisscom etc.) der Gesetzgeber festlegt, geht jedoch in die falsche Richtung und ist abzulehnen. Sie trägt weder den Unterschieden zwischen den Unternehmen Rechnung noch ist sie sachgerecht, da die Löhne heute bei den meisten Unternehmen und Anstalten unter dem vorgeschlagenen Maximallohn von jährlich 1 Mio. Franken liegen.

Die Grünliberalen fordern stattdessen, dass der Bundesrat Kriterien für die Vergütungen (fixe und variable Lohnanteile sowie Nebenleistungen) der Kader von Unternehmen und Anstalten des Bundes sowie bundesnahen

Unternehmen und Anstalten bestimmt und deren Beachtung durchsetzt. So sollen die Vergütungen der Organmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Aufgabe, zur Firmengrösse, zur unternehmerischen Herausforderung, zur Leistung und zum Arbeitsmarktumfeld sowie zum Lohngefüge des Personalkörpers stehen.

Bemerkungen zu einzelnen Themenbereichen

Ausgewogene Vertretung der Geschlechter:

Eine Kommissionsminderheit verlangt, dass der Bundesrat nicht nur Grundsätze über die ausgewogene Vertretung der Sprachgemeinschaften im obersten Leitungsorgan erlässt, sondern neu auch Grundsätze über die ausgewogene Vertretung der Geschlechter (Art. 6 Abs. 3bis VE-BPG). Die Grünliberalen unterstützen diese Minderheit. Die derzeit geltende Zielquote für den Geschlechteranteil von mindestens 30 Prozent für beide Geschlechter beruht lediglich auf einem Bundesratsbeschluss (vom 6. November 2003), was nicht genügt. Das Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter ist im Gesetz zu verankern, wobei mittelfristig ein höherer Wert als 30 Prozent anzustreben ist. Die Bundesbetriebe sollen mit gutem Beispiel vorangehen.

Ausdehnung des Geltungsbereichs der Grundsätze:

Die Vorlage sieht vor, dass der Geltungsbereich der Bestimmungen über das Entgelt und die weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders (Art. 6a BPG) auf drei weitere bundesnahe Unternehmen ausgedehnt wird. Konkret geht es um Schweiz Tourismus, die Schweizerische Gesellschaft für Hotelkredit sowie die Identitas AG. Die Grünliberalen begrüssen das.

Keine Unterstellung von börsenkotierten Unternehmen, namentlich der Swisscom:

Gemäss Vorlage soll auch bei der Swisscom der Maximallohn gesetzlich festgelegt werden (Art. 16a VE-TUG). Neben den bereits erwähnten grundsätzlichen Erwägungen, die gegen gesetzliche Maximallöhne sprechen, kommt bei der Swisscom hinzu, dass derartige Vorgaben bei einem börsenkotierten Unternehmen wie der Swisscom sachfremd sind. Auf die Änderung des Telekommunikationsgesetzes ist daher zu verzichten und an der Ausnahme für börsenkotierte Gesellschaften festzuhalten (siehe Art. 6a Abs. 6 Sätze 2 und 3 BPG). Der Bundesrat soll aber im Rahmen seiner strategischen Ziele für die Swisscom Vorgaben zur Vergütung der obersten Leitungsorgane machen, die sich an den Kriterien der anderen bundesnahen Unternehmen orientieren.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Prüfung unserer Anmerkungen und Vorschläge.

Bei Fragen dazu stehen Ihnen die Unterzeichnenden sowie unsere zuständigen Fraktionsmitglieder, Nationalrätin Tiana Moser und Nationalrätin Corina Gredig, gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Jürg Grossen
Parteipräsident



Ahmet Kut
Geschäftsführer der Bundeshausfraktion

Staatspolitische Kommission des Nationalrats

Elektronisch (pdf und Word) an:
spk.cip@parl.admin.ch

Bern, 28. Februar 2020

16.438 n Pa.Iv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen – Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens

Vernehmlassungsantwort der Schweizerischen Volkspartei (SVP)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir nehmen im Rahmen der genannten Vernehmlassung Stellung zur Vorlage. Wir äussern uns dazu wie folgt:

Die SVP unterstützt die Vorlage und begrüsst, dass die Entgelte der obersten Kader der grossen Bundesunternehmen neu auf dem Niveau eines Bundesratsgehalts gedeckelt werden. Auch das Verbot von Abgangsschädigungen, wie sie in der Privatwirtschaft bereits untersagt sind, ist aus Sicht der SVP folgerichtig.

Bundesrat als Referenz für den Maximallohn

Lohnexzesse in öffentlichen Unternehmen sind aus Sicht des Steuerzahlers zu unterbinden, weshalb die SVP die Vorlage der Staatspolitischen Kommission des Nationalrats unterstützt. Die Entschädigung des Bundesrats inklusive Ruhegehalt (~ 1 Mio. Franken pro Jahr) bilden einen angemessenen Massstab, um die Entgelte der Spitzen von SBB, RUAG, Skyguide, SUVA, SRG SSR, Swisscom und Post gesetzlich zu begrenzen. Für die übrigen, kleineren Bundesbetriebe soll der Bundesrat über die maximale Höhe bestimmen können. Auf eine explizite gesetzliche Regelung kann hier verzichtet werden, da diese Betriebe in Bezug auf die Grösse und die Entschädigungen nicht mit dem sieben erwähnten grössten Unternehmen vergleichbar sind. Die SVP lehnt die diesbezügliche Minderheit (Piller Carrard) ab.

Geschlechterquoten schaden der Gleichstellung

Ebenso lehnt die SVP eine weitere Minderheit (Piller Carrard) ab, welche die Vorlage missbrauchen möchte, um Richtwerte für die Vertretung von Geschlechtern und Sprachregionen in den genannten Unternehmen durchzusetzen. Dies ist aus Sicht der SVP erstens sachfremd und zweitens nicht notwendig. Quoten sind aus Sicht der SVP kontraproduktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Führungspersonen sollen nach Massgabe ihrer Qualifikationen und Eignung ausgewählt werden und nicht nach deren Geschlecht oder Muttersprache.

Abgangsentschädigungen unterbinden

Das Verbot von Abgangsentschädigungen für die genannten Betriebe befürwortet die SVP ausdrücklich. Es geht nicht an, dass in der Bundesverwaltung und in bundesnahen Unternehmen und Anstalten gesamthaft durchschnittlich ca. 1 Mio. Franken pro Jahr an Abgangsentschädigungen ausgerichtet werden. Die entsprechenden Vorschriften für die Privatwirtschaft sollen erst recht auch für den Bund und seine Betriebe gelten, die sich in erster Linie über Steuern, Abgaben und Gebühren finanzieren.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI

Der Parteipräsident

Der Generalsekretär



Albert Rösti
Nationalrat



Emanuel Waeber



Per E-Mail

Sekretariat der Staatspolitischen Kommissionen

Parlamentsdienste

3003 Bern

spk.cip@parl.admin.ch

Vernehmlassung zur Umsetzung der Parlamentarischen Initiative 16.438 Leutenegger Oberholzer Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme, die wir gerne wahrnehmen:

1 Grundsätzliche Bemerkungen

Die SP Schweiz unterstützt die Umsetzung dieser Parlamentarischen Initiative der ehemaligen SP-Nationalrätin Susanne Leutenegger Oberholzer zur Verhinderung von Lohnexzessen in den obersten Kader der Betriebe des Bundes nachdrücklich, fordert allerdings Verbesserungen für eine griffige Umsetzung (siehe dazu unten stehend Ziff. 2.1. und Ziff. 2.2.).

Die hohen Löhne der obersten Kader von Betrieben des Bundes und insbesondere die Tatsache, dass diese teilweise deutlich über den Gehältern für Bundesrät/innen liegen¹, sorgen in der Bevölkerung zu recht für Unmut und sind auch mit Blick auf eine zeitgemässe Good Governance der öffentlichen Hand zu ändern. Es ist deshalb richtig und wichtig, dass eine entsprechende Obergrenze auf Gesetzesstufe verbindlich und einheitlich festgelegt wird, wie es diese Parlamentarische Initiative verlangt.

Die SP Schweiz unterstützt ebenfalls die in dieser Vorlage enthaltene Umsetzung der Parlamentarischen Initiative 18.428 Bundesbetriebe und bundesnahe Unternehmungen. Keine Abgangsentschädigungen ans Topkader vorbehaltlos²: Die Angehörigen der Topkader der

¹ Vgl. Kaderlohnreporting des Bundes für das Geschäftsjahr 2018, Juni 2019.

² Vgl. Erläuternder Bericht, S. 7.

Bundesverwaltung erhalten genug hohe Gehälter, weswegen zusätzliche Abgangsentschädigungen nicht notwendig sind.

2 Kommentar zu den wichtigsten Bestimmungen

2.1 Fixe Entgeltobergrenze auf Gesetzesstufe (Art. 6a Abs. 1^{bis} VE-BPG)

Der Grundgedanke der Parlamentarischen Initiative 16.438 liegt darin, dass die Angehörigen des obersten Kaders der Bundesbetriebe nicht höher entschädigt werden dürfen als ein Mitglied des Bundesrates.³ Um diesen Grundgedanken verbindlich und griffig umzusetzen, ist es aus Sicht der SP Schweiz notwendig, dass eine fixe Gehaltsobergrenze von 1Mio Franken für die obersten Kader der Bundesbetriebe explizit im Bundespersonalgesetz festzuschreiben, wie es die von der SP angeführte Minderheit von Art. 6a Abs. 1^{bis} VE-BPG fordert.⁴ Die Argumente der Kommissionsmehrheit, wonach bei der Festlegung der Gehaltsobergrenzen zwischen grösseren und unwichtigeren Bundesbetrieben eine Kompetenzabgrenzung zwischen Bundesrat und Parlament vorgenommen werden soll⁵, überzeugt nicht: Es ist inhaltlich unbestritten, dass das maximale Entgelt für Angehörige des obersten Kaders bei sämtlichen Bundesbetrieben 1Mio nicht überschreiten darf. Es ist deshalb aus Gründen der Einheitlichkeit und Verbindlichkeit der Regelung notwendig, dass diese Obergrenze für alle Bundesbetriebe einheitlich auf Gesetzesstufe im BPG festgeschrieben wird.

2.2 Pflicht zur gleichmässigen Vertretung der Geschlechter in den obersten Katern der Bundesbetriebe (Art. 6a Abs. 3^{bis})

Bei der angemessenen Vertretung der Geschlechter in Führungspositionen in der Bundesverwaltung besteht nach wie Verbesserungsbedarf⁶. Deshalb fordert die SP Schweiz, das Ziel einer ausgewogenen Geschlechtervertretung in den Topkatern der Bundesbetriebe im BPG explizit festzuschreiben, wie es die entsprechende Minderheit der SPK-N fordert.⁷

³ Vgl. Wortlaut Parlamentarische Initiative 16.438 Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen, letzter Satz: „Der höchste Lohn eines Geschäftsleitungsmitglieds einer Bundes- oder bundesnahen Unternehmung darf das Bruttogehalt eines Bundesrates oder einer Bundesrätin nicht übersteigen.“

⁴ Siehe Erläuternder Bericht, S. 2.

⁵ Vgl. Erläuternder Bericht, S. 2.

⁶ Vgl. Artikel Aargauer Zeitung „Der Bundesrat will in der Verwaltung das «Potenzial der Vielfalt nutzen» – das Kader ist skeptisch“, 7.2.2019.

⁷ Siehe Erläuternder Bericht, S. 10.

2.3 Gehaltsobergrenze für oberstes Kader der Swisscom (Art. 16a Abs. 1 VE-TUG)

Die SP Schweiz begrüsst es ausdrücklich, dass die in dieser Vorlage vorgesehene Gehaltsobergrenze auch für die obersten Kader der Swisscom gelten soll. Denn auch hier besteht offensichtlich Handlungsbedarf, da das höchste Gehalt der Swisscom gegenwärtig sehr deutlich über der vorgesehenen Grenze von 1Mio liegt.⁸ Da es sich bei der Swisscom um eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft in der Mehrheit des Bundes und damit um einen staatsnahen Betrieb handelt, ist die Gleichbehandlung mit den bundesnahen Betrieben und Bundesbetrieben in dieser Vorlage gerechtfertigt.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen

SOZIALDEMOKRATISCHE PARTEI DER SCHWEIZ



Christian Levrat
Präsident



Claudio Marti
Politischer Fachsekretär

⁸ Siehe Erläuternder Bericht, S. 17.



An die Staatspolitische Kommission
des Nationalrates SPK-N
Parlamentsdienste
3003 Bern

Per Mail: spk.cip@parl.admin.ch

Bern, 24. Februar 2020

16.438 Pa. Iv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen, Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung, an der Vernehmlassung zum oben genannten Geschäft teilzunehmen. Der Schweizerische Städteverband vertritt die Städte, städtischen Gemeinden und Agglomerationen in der Schweiz und damit gut drei Viertel der Schweizer Bevölkerung.

Die interne Konsultation bei unseren Mitgliedern hat ergeben, dass die Meinungen stark voneinander abweichen. Wir verzichten deshalb auf eine Stellungnahme.

Besten Dank für Ihr Verständnis.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Städteverband
Direktorin

Renate Amstutz

Staatspolitische Kommission
Herr Nationalrat Kurt Fluri
3003 Bern

Per E-Mail an: spk.cip@parl.admin.ch

7. Februar 2020

16.438 n Pa.IV. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, sehr geehrte Damen und Herren

Im November 2019 haben Sie uns eingeladen, in oben genannter Sache zum Vorentwurf und ergänzenden Bericht der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates Stellung zu nehmen. Diese Gelegenheit der Meinungsäusserung nehmen wir gerne wahr.

economisesuisse nimmt aus einer übergeordneten, gesamtwirtschaftlichen Sicht wie folgt Stellung:

Zusammenfassung

economisesuisse unterstützt den vom Vorentwurf vorgesehenen Referenzrahmen für die Saläre von Kaderangestellten von Bundes- und bundesnahen Unternehmen im Grundsatz: Der Staat als Mehrheitsaktionär repräsentiert die wahren Eigner dieser Unternehmen, die Bevölkerung. Soweit die wahren Eigner nicht anderweitig Einfluss auf die Ausgestaltung der Saläre ausüben können, hat der Bund als deren Vertreter nach bestem Wissen und Gewissen diese Führungsaufgabe wahrzunehmen und nötigenfalls Richtlinien zu erlassen.

Börsenkotierte Unternehmen sind aber von einer solchen Regelung auszunehmen. Hier stehen den Eignern auf Grund der Bestimmungen der VegüV andere und weitgehende Instrumente zur Festlegung der Saläre offen. Eine darüber hinausgehende staatliche Eingrenzung ist nicht erforderlich und sogar schädlich, da diese ein Spannungsfeld zwischen öffentlich-rechtlichen und privaten Eignern schaffen würde. Dabei darf es nicht zu einer einseitigen Übersteuerung durch Kompetenzen des Bundes kommen. Es gilt das Prinzip der Gleichbehandlung der Aktionäre. Ein übermässiger Einfluss des Bundes über die ihm ohnehin als Mehrheitsaktionär bereits zustehenden Rechte hinaus würde auf Kosten der Rechte der übrigen Aktionäre geschehen.

Für kotierte Unternehmen in der Schweiz gelten im Bereich der aktionärsrechtlichen Mitspracherechte seit Annahme der Minder-Initiative die weltweit schärfsten Regeln bei der Entschädigung des Managements. Die Minder-Initiative hatte zum Ziel, diesbezüglich die Aktionärsdemokratie zu stärken. Wenn man einem Hauptaktionär (dem Bund) nun wieder spezifische Rechte zuspricht, so läuft dies den Prinzipien der von Volk und Ständen angenommenen Initiative zuwider und es stellen sich Fragen des Schutzes der Minderheitsaktionäre. Spezialgesetzliche Richtwerte des Bundes für kotierte Unternehmen, die mehrheitlich im Staatsbesitz sind, sind daher grundsätzlich abzulehnen; der Bund kann solche Richtwerte über seine Eigenschaft als Haupt- oder gar Mehrheitsaktionär gesellschaftsrechtlich durchsetzen.

Die Annahme der Minder-Initiative und die Umsetzung der neuen Verfassungsbestimmung haben zu grundlegenden Veränderungen im Zusammenhang mit Generalversammlungen von kotierten Unternehmen geführt und haben die sogenannte Aktionärsdemokratie auf Verfassungsebene massiv ausgebaut. Das Einführen einer gesetzlich festgelegten Lohnobergrenze bei kotierten Unternehmen, an welchen der Bund einen wesentlichen Anteil hält, ist daher unnötig und schädlich. Es stellen sich auch Fragen zur Verfassungsmässigkeit, da die Aktionärsdemokratie untergraben würde.

Das Beispiel Swisscom zeigt das konkrete Spannungsfeld auf. Diese kotierte Unternehmung gehört nicht nur dem Bund, sondern auch über 73'000 privaten Aktionären. Swisscom ist an der Börse (SIX Swiss Exchange) kotiert, untersteht der Börsengesetzgebung und -aufsicht und hat einen Börsenwert von rund 25 Milliarden Franken. Als börsenkotiertes Unternehmen unterliegt Swisscom der aus der Minder-Initiative hervorgegangenen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Swisscom erfüllt auch die Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice für Corporate Governance 2014 der *economiesuisse*. Eine Lohnbegrenzung würde die Minderheitsrechte der rund 73'000 Privat- und Kleinaktionäre im In- und Ausland, die 49% der Aktien halten, stark beeinträchtigen.

Die maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung werden durch die Aktionäre festgelegt und wurden dabei mit hoher Zustimmung mitgetragen. An der GV 2019 der Swisscom AG stimmten über 99,01% der Aktionäre den Vergütungen des Verwaltungsrates und gar 99,26% der Vergütung der Konzernleitung zu. Eine spezialgesetzliche Norm, welche dem Bund als Mehrheitsaktionär hier das letzte Wort zuspricht, würde zu einer Entmündigung der übrigen Aktionäre führen.

Spezialgesetzliche Richtwerte des Bundes für kotierte Unternehmen, die mehrheitlich im Staatsbesitz sind, sind daher grundsätzlich abzulehnen; der Bund kann solche Richtwerte über seine Eigenschaft als Haupt- oder gar Mehrheitsaktionär gestützt auf das Aktienrecht durchsetzen.

Eine gesetzliche Lohnbeschränkung bei börsenkotierten Unternehmen ist schädlich und verstösst gegen den Grundgedanken der in der VegüV betonten Aktionärsdemokratie. Betroffene Unternehmen würden benachteiligt und könnten sich im Markt nicht mehr als ein nach unternehmerischen Grundsätzen geführtes Unternehmen positionieren. Konkret muss daher in Bezug auf die Swisscom der in Kapitel 3.10 des Vernehmlassungsentwurfs (S. 17) neu vorgeschlagene Artikel 16a für das Bundesgesetz über die Organisation der Telekommunikationsunternehmung des Bundes (TUG) ersatzlos gestrichen werden. Aber auch in Bezug auf allfällige IPOs anderer staatsnaher Unternehmen ist von einer Regelung ab dem Zeitpunkt, an dem die Unternehmen börsenkotiert sind und somit in den Anwendungsbezug der VegüV fallen, abzusehen.

Seite 3

16.438 n Pa.IV. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
economiesuisse

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'E. Herzog'.

Erich Herzog
Mitglied der Geschäftsleitung

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S. Rudolf von Rohr'.

Sandrine Rudolf von Rohr
Stv. Leiterin Wettbewerb & Regulatorisches

Staatspolitische Kommission des Nationalrates
Per Email
Spk.cip@parl.admin.ch

Bern, 12. Februar 2020 sgv-Sc

Vernehmlassungsantwort

Pa. Iv. 16.438 Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren

Als grösste Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft vertritt der Schweizerische Gewerbeverband sgv über 230 Verbände und gegen 500 000 KMU, was einem Anteil von 99,8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Seit geraumer Zeit weist der sgv auf Probleme in der grundsätzlichen Konstruktion und im Verhalten der Bundes- und bundesnahen Unternehmen hin. Der sgv hat dabei vor allem Wettbewerbsverzerrungen festgestellt. Staatliche und staatsnahe Unternehmen in der Schweiz setzen ihre komfortable Ausstattung mit Monopolen, Staatsgarantien und günstigem Zugang zu Kapital ein, um in den Wettbewerb mit privaten Unternehmen zu treten. Das ist eine verwerfliche Verhaltensweise, welche den Markt in mehrfacher Hinsicht verzerrt.

Der sgv hat auch schon eine Lösung für das Problem vorgeschlagen: Der Bund soll als Eigentümer oder Mehrheitseigner seinen Unternehmen Eigentümerstrategien geben. Diese vom sgv präferierte Lösung entspricht den verschiedenen Empfehlungen der OECD und der Weltbank. Der Bundesrat gibt den Bundes- und bundesnahen Unternehmen zwar strategische Ziele. Doch diese Ziele sind weder umfassend noch entsprechen sie einer strategischen Grundsatzregelung. Eine Eigentümerstrategie, so wie der sgv, die OECD und die Weltbank sie verstehen und empfehlen, ist eine umfassende Erklärung dessen, was ein Unternehmen tun soll und darf. Sie beinhaltet auch verbindliche Vorgaben zu Verhaltensweisen, die dem Unternehmen untersagt werden.

Entsprechend hält der sgv an seinem Lösungsvorschlag fest. Bundes- und bundesnahe Unternehmen müssen mit einer Eigentümerstrategie geführt werden. Es ist Sache des Bundesrates, diese festzulegen und der parlamentarischen Kontrolle zu unterstellen oder über Strategie und Umsetzung dem Parlament Bericht zu erstatten. In der Eigentümerstrategie muss sich der Eigentümer unter anderem zur Entlohnungspolitik äussern.

Aus dieser grundsätzlichen Positionierung folgt, dass **der sgv die parlamentarische Initiative 16.438 insgesamt und ihre vorliegende Umsetzung insbesondere ablehnt**. Das Drehen an der Lohnschraube allein löst die Probleme, welche aus den Bundes- und bundesnahen Unternehmen ausgehen, nicht. Dieses Drehen an der Lohnschraube ist eine rein operative Massnahme und berücksichtigt den strategischen Gesamtkontext nicht. Sie berücksichtigt auch nicht die Besonderheiten jedes

Schweizerischer Gewerbeverband

Union suisse des arts et métiers

Unione svizzera delle arti e mestieri

Schwarztorstrasse 26, Postfach, 3001 Bern Telefon 031 380 14 14, Fax 031 380 14 15 info@sgv-usam.ch
www.sgv-usam.ch | www.twitter.com/gewerbeverband | www.facebook.com/sgvusam

Unternehmens. Nur eine Eigentümerstrategie kann sowohl das Gesamtumfeld umfassend beurteilen als auch auf die besonderen Umständen jedes Unternehmens eingehen. Zudem ist die Eigentümerstrategie das viel mildere Mittel, um etwaige Probleme in den Staats- und staatsnahen Unternehmen zu lösen.

Zuletzt ist noch auf zwei wichtige Schwächen der unterbreiteten Vorlage hinzuweisen: Erstens wird sich die Plafonierung der Spitzenlöhse dämmend auf die gesamte Lohnstruktur der entsprechenden Unternehmen auswirken. In den verhandelten Gesamtarbeitsverträgen werden Relationsbezüge zu den Spitzengehältern gemacht; sinken diese, werden auch jene nach unten angepasst. Zweitens kündigt der erläuternde Bericht auf S. 24 an, dass die Vorlage zu Mehraufwand führt. Die zusätzlichen Regulierungskosten sind jedoch weder geschätzt noch beziffert. Es fehlt also das Preisschild der Vorlage.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgV



Hans-Ulrich Bigler
Direktor sgV, e. Nationalrat



Henrique Schneider
stellvertretender Direktor

Staatpolitische Kommission des Nationalrats
Herr NR Kurt Fluri
Kommissionspräsident SPK-N
3003 Bern

Per E-Mail an: spk.cip@parl.admin.ch

Zürich, 28. Februar 2020 SW/mb
wey@arbeitgeber.ch

Stellungnahme zur Pa.IV. 16.438 «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen»

Sehr geehrter Herr Nationalrat Fluri

Sie haben den Schweizerischen Arbeitgeberverband in Ihrem Schreiben vom 5. November 2019 dazu eingeladen, zur parlamentarischen Initiative «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen» Stellung zu nehmen. Gerne tun wir dies wie folgt:

Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbands:

- Der SAV begrüsst diese Diskussion.
- Die Einführung von Lohnobergrenzen und ein Verbot von Abgangsentschädigungen sind zu restriktiv und unverhältnismässig.
- Das angedachte Korsett schränkt die Bundes- und bundesnahen Betriebe im Wettbewerb mit privatwirtschaftlichen Unternehmen bei der Rekrutierung stark ein.
- Die Entgelte der Bundes- und bundesnahen Betriebe sind im Vergleich mit Unternehmen derselben Branche und mit ähnlich vielen Mitarbeitenden durchaus angemessen.
- Swisscom gehört zu 49% Privat- und Kleinaktionären im In- und Ausland. Eine Lohnobergrenze würde die Attraktivität von Swisscom-Aktien empfindlich senken.
- Regulatorische Eingriffe können präjudiziale Wirkung auf privatwirtschaftliche Unternehmen haben.
- Eine Lohnobergrenze würde das Lohngefüge eines Unternehmens insgesamt ins Wanken bringen. Dadurch müssten auch Löhne auf tieferen Stufen nach unten angepasst werden.
- Der Vergleich mit den Löhnen von Bundesräten ist lückenhaft. Werden deren Pensionskassen- und Versicherungsleistungen mitberücksichtigt, so sind die Entgelte des oberen Kaders von Bundes- und bundesnahen Betrieben durchaus vergleichbar mit denjenigen von Bundesräten.

1 Ausgangslage

Die parlamentarische Initiative will die Einführung einer Obergrenze für das Entgelt des obersten Kaders, für das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal und für die Mitglieder des Verwaltungsrats bei den sieben grossen Unternehmen des Bundes einführen. Konkret betrifft das die Kader folgender Unternehmen: SBB AG, RUAG Holding AG, Skyguide AG, SUVA, SRG SSR, Swisscom AG und Post AG. Bereits bei den übrigen Unternehmen und Anstalten des Bundes liegt die Kompetenz der Festlegung der Maximalentgelte beim Bundesrat. Dies wird neu im Bundespersonalgesetz festgehalten. Die Bestandteile des Entgelts sowie die Kriterien zur Festlegung des individuellen Entgelts werden ebenfalls definiert. Die Kompetenz zur Durchsetzung dieser Regelungen liegt beim Bundesrat. Weiter wird im Bundespersonalgesetz ein Verbot für die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen für das oberste Kader und das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal sowie die Mitglieder des Verwaltungsrats aufgenommen.

2 Einschätzung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV)

Der SAV erachtet es als wichtig, dass selbst die kleinsten Zweifel an der Legitimität von Entgelten für das Personal von Bundes- und bundesnahen Betrieben ausgeräumt werden. Denn die Anforderungen an Entgelte, die unter anderem mit Steuergeldern finanziert werden, müssen noch höheren Ansprüchen genügen, als Entgelte von privatwirtschaftlichen Unternehmen. Der SAV begrüsst deshalb diese Diskussion.

Die beiden vorgesehenen Massnahmen, eine **Einführung von Lohnobergrenzen** und ein **Verbot von Abgangsentschädigungen**, sind jedoch **zu restriktiv** und werden den **Treibern der Höhe von Entgelten in diesen Betrieben nicht gerecht**. Da die von dieser Regelung betroffenen Unternehmen ihr oberstes Kader im Wettbewerb mit privatwirtschaftlichen Unternehmen rekrutieren müssen, wären sie als Folge dieses von der Politik angedachten Korsetts bei der Personalsuche eingeengt und somit im Wettbewerb um die besten Führungskräfte benachteiligt. Stünden den Unternehmen jedoch zukünftig nicht mehr die für das Unternehmen am besten geeigneten Führungspersonen zur Verfügung, so hätte dies auch Auswirkungen auf die betriebswirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe, wobei gerade die Führungsspitze eines Unternehmens die treibenden Kräfte des Vorankommens eines Unternehmens sind. Dadurch wird ein Unternehmen auch für Arbeitskräfte tieferer Ebenen interessant. Die Bundes- und bundeseigenen Betriebe haben heute eine ausgezeichnete Reputation und sind deshalb bei Arbeitskräften auf allen Stufen äusserst beliebte Arbeitgeber. Könnten die Unternehmen zukünftig ihre Führungspositionen nicht mehr mit den am besten geeigneten Personen rekrutieren, so würde davon mittelfristig auch die Reputationen der Unternehmen Schaden nehmen.

Auch hätten solche **regulatorischen Eingriffe in die Lohnpolitik** dieser Unternehmen eine **gefährliche präjudiziale Wirkung**, welche die Politik dazu verleiten könnte, solche Lohndeckelungen auch bei rein privatwirtschaftlichen Unternehmen einzuführen. Damit entstünden für diese Unternehmen im Wettbewerb mit ihren in- und ausländischen Konkurrenten erhebliche Nachteile bei der Rekrutierung ihres Personal. Auch der Standortattraktivität des Wirtschaftsstandorts Schweiz wäre eine solche Entwicklung abträglich, womit die Zahl zukünftiger Zuzüge von neuen Unternehmen zurückgehen würde. Solche Fesseln sind zudem unnötig, denn die Lohnstrukturhebung des Bundesamts für Statistik zeigt klar, dass in den letzten Jahren die zehn Prozent der tiefsten Einkommen am stärksten angestiegen sind. Zusätzliche Regulierungen würden kontraproduktiv wirken und kaum zur Erreichung der gewünschten Ziele beitragen.

Auch erweist sich die Höhe des obersten Kaders der Bundes- und bundesnahen Betriebe als durchaus angemessen im Vergleich zu Löhnen des obersten Kaders von vergleichbaren Unternehmen mit ähnlich vielen Mitarbeitenden in denselben Branchen. Es ist also durchaus so, dass das oberste Kader von Bundes- und bundesnahen Unternehmen Ausweichmöglichkeiten hätte, sollte das bisherige

Entgelt von diesen Mitarbeitenden als zu tief eingestuft werden. Auch die Lohnschere ist in den entsprechenden Unternehmen war bereits heute tiefer als in rein privatwirtschaftlichen Unternehmen.

Die Einführung von Lohnobergrenzen bringt auch das **Lohngefüge der Unternehmen ins Wanken**, womit sich nicht nur die Löhne des obersten Kaders, sondern auch auf unteren Stufen nach unten anpassen würden. In vielen dieser Unternehmen werden Löhne für Stellen im tieferen Einkommensbereich zudem oft durch Gesamtarbeitsverträge festgelegt. Eine Deckelung der obersten Löhne würde somit auch Löhne von Mitarbeitenden mit Gesamtarbeitsverträgen negativ tangieren. Die Löhne in den Gesamtarbeitsverträgen werden zwischen den Sozialpartnern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ausgehandelt.

Es gibt somit weder einen Anlass für Lohnobergrenzen beim obersten Kader aus dem Grund, weil sie exorbitant hoch wären, noch, weil sie innerhalb der Unternehmen in einem schlechten Verhältnis zu den tiefsten Einkommen stehen würden (Lohnschere). Klar ist aber, dass ein solch regulatorischer Eingriff ein hohes Risiko birgt, dass das Lohngefüge im Unternehmen insgesamt durcheinandergeraten würde, was wiederum der Arbeitgeberattraktivität dieser Unternehmen schaden würde.

Mit der **Swisscom** wäre zudem ein Unternehmen Adressat von Lohnobergrenzen und Verboten von Abgangsentschädigung, das zu 49% Privat- und Kleinaktionären im In- und Ausland gehört. Durch die Benachteiligung von Swisscom bei der Rekrutierung von Führungskräften würden Anteile dieser Aktionäre ungerechtfertigterweise an Wert einbüßen und Aktien von Swisscom massiv an Attraktivität verlieren. Swisscom erfüllt zudem keine hoheitlichen Aufgaben, sondern ist in einem vollständig liberalisierten Markt aktiv. Bei der Personalrekrutierung steht Swisscom in Wettbewerb mit IT-Unternehmen wie IBM oder Google oder Unternehmen aus der Finanzbranche. Die Löhne von Swisscom wurden auch schon durch die Anlagestiftung Ethos und dem Stimmrechtsberater ISS als angemessen bewertet. **Auch internationale Lohnvergleiche zeigen, dass die Kaderlöhne bei der Swisscom im unteren Drittel** vergleichbarer Telekommunikationsunternehmen liegen.

Der immer wieder vorgebrachte Vergleich der Entgelte von Führungspersonal in Bundes- und bundesnahen Betrieben und jenen der Bundesräte ist lückenhaft, denn bei der Landesregierung müssten korrekterweise auch die Pensionskassen- und Versicherungsleistungen berücksichtigt werden. Werden die Entgelte dann verglichen, so liegen diese für die meisten Führungskräfte von Bundes- und bundesnahen Betrieben in einer ähnlichen Grössenordnung wie diejenigen von Bundesräten.

Wir bitten Sie um Berücksichtigung unserer Eingabe und stehen Ihnen für allfällige Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Prof. Dr. Roland A. Müller
Direktor



Dr. Simon Wey
Chefökonom

Staatspolitische Kommission
3003 Bern

spk.cip@parl.admin.ch

Bern, 5. Februar 2020

Vernehmlassungsantwort zur Parlamentarischen Initiative «Angemessene Bezüge Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen»

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Fluri,
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für Ihre Einladung zur Stellungnahme. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) begrüsst den Grundsatz der Vorlage, dass die Gehälter der Topkader von bundesnahen Unternehmen gedeckelt werden sollen. Gegenüber der Vorlage der Mehrheit der Staatspolitischen Kommission des Nationalrats (SPK-N) sind jedoch noch deutliche Verbesserungen nötig.

Seit diverse Betriebe aus der Bundesverwaltung ausgegliedert wurden, sind die Bezüge der Topkader teilweise deutlich gestiegen, während die restlichen Löhne stagnieren oder kein vergleichbares Wachstum verzeichnen haben. Es stellt sich zurecht die Frage, ob Betriebe, welchen einerseits einen öffentlichen Zweck erfüllen sowie andererseits von direkten oder indirekten Subventionierungen profitieren, ihren Topkadern diese in Form von sehr hohen Löhnen weitergeben sollen.

Als die heutigen Bundes- oder bundesnahen Betriebe noch Teile der Verwaltung waren, war es selbstverständlich, dass die Topkader in den Generaldirektionen der Betriebe weniger als ein Mitglied des Bundesrates verdienen. Schliesslich ist das Bundesratsamt das verantwortungsvollste und höchste in der Verwaltung. Dass die Topkader heute teilweise mehr – und mit der Vorlage immer noch gleich viel wie ein Bundesrat verdienen sollen – ist nicht nachvollziehbar. Ebenso ist die Berechnung eines Bundesratslohnes auf eine Million Franken, welche das Ruhegehalt einbezieht, nicht verständlich. Schliesslich erhalten die Topkader der bundesnahen Unternehmen ebenso nicht zu knappe Pensionskassenleistungen, die wiederum dann aber nicht zum Maximallohn gezahlt werden sollen, sondern noch dazukommen. Der Maximallohn der Topkader müsste also deutlich unter einer Million zu liegen kommen.

Ebenso wäre deshalb konsequent, diesen Maximallohn in allen Bundes- und bundesnahen Unternehmen gleich zu handhaben. Der SGB erachtet daher die Haltung der Mehrheit der SPK-N als inkonsequent und nicht nachvollziehbar: So soll im Bundespersonalgesetz BPG kein Maximallohn festgesetzt werden, sondern dem Bundesrat die Kompetenz delegiert werden, einen

solchen in beliebiger Höhe festzusetzen. Für jene Betriebe jedoch, bei welchen eine Spezialgesetzgebung besteht, wird ein Maximallohn festgelegt. Diese Diskrepanz ist nicht verständlich.

Zunächst steht für den SGB fest, dass der einheitliche Maximallohn gemäss den obengenannten Ausführungen deutlich unter einer Million zu liegen kommen müsste. Eventualiter schlägt der SGB vor, den Maximallohn in allen bundesnahen Unternehmen einheitlich festzusetzen statt auf unterschiedliche Regelungen zu setzen.

Bei Art. 3bis unterstützt der SGB die Minderheit Piller Carrard et al., welche dem Bundesrat die Kompetenz geben möchte, für die obersten Leitungsorgane verbindliche Grundsätze über die ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu erlassen. Auch wenn die Parlamentarische Initiative diesen Themenbereich nicht direkt anspricht, so macht es Sinn, dieses verwandte Thema bei der aktuellen Teilrevision des BPG zu regeln.

Im Übrigen unterstützt der SGB die vorgeschlagenen Änderungen und Präzisierungen, insbesondere auch, dass für Kadermitglieder der bundesnahen Betriebe keine Abgangsentschädigungen mehr ausgerichtet werden dürfen.

Besten Dank für die Kenntnisnahme unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Pierre-Yves Maillard
Präsident



Daniel Lampart
Leiter SGB-Sekretariat
und Chefökonom

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conseil national
Commission des institutions politiques
Courriel: spk.cip@parl.admin.ch

Berne, le 20 février 2020

16.438 n lv. pa. Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs. Consultation.

Monsieur le Président de la commission,
Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de nous donner la possibilité d'exprimer notre avis sur ce projet et c'est bien volontiers que nous vous le faisons parvenir. Nous commençons par des considérations générales.

1. Considérations générales

Travail.Suisse, l'organisation fautive indépendante des travailleurs et travailleuses, est très sensible à la question des rémunérations des managers, aussi bien dans le secteur privé que public. Car, en cas de salaires excessifs, c'est la confiance de la population - et en particulier des salarié-e-s - envers les milieux économiques qui est en jeu avec des conséquences très négatives pour la cohésion et la paix sociale. Depuis maintenant 15 ans, Travail.Suisse effectue chaque année une étude représentative de l'évolution des salaires des managers de 26 grandes entreprises cotées à la bourse suisse. Malheureusement, les salaires excessifs continuent à être une réalité et l'écart salarial a continué à se creuser entre les salaires les plus élevés et les plus bas de ces entreprises. A titre d'exemple, les salaires des membres de la direction de ces entreprises ont augmenté depuis 2011 en moyenne de 19% alors que les salarié-e-s normaux n'ont obtenu que 4.3%. Entre 2011 et 2018, l'écart moyen entre le salaire plus élevé et le plus bas a passé de 1:45 à 1:51.

Cette évolution négative concerne malheureusement aussi les entreprises fédérales ou liées à la Confédération. Ainsi le salaire de Susanne Ruoff, alors CEO de La Poste, a augmenté de 14% en 2018 passant de 0.97 à 1.11 mio CHF.

Sur le plan politique, l'initiative sur les rémunérations abusives, acceptée par le peuple, n'a pas permis d'inverser la tendance et la révision du droit de la société anonyme reste insuffisante. Les lacunes principales suivantes persistent :

- **Manque de transparence** : les rémunérations des membres de la direction des groupes ne doivent toujours pas être indiquées individuellement. Ainsi, la transparence sur le montant et l'évolution des salaires des managers restera incomplète à l'avenir.

- **Pas de limitations des bonus** : un règlement de la part maximale des bonus par rapport à la rémunération complète est absent de la révision du droit de la société anonyme. Les bonus vont donc continuer à constituer la part prépondérante de la rémunération globale. Certes, la révision du droit de la société anonyme obligera les entreprises à voter, lors des assemblées générales, sur les rémunérations des dirigeants. Mais les votes prospectifs sur les parties variables de la rémunération restent possibles, obligeant les votants à valider les parties de la rémunération dépendantes de la prestation sans avoir connaissance de la prestation fournie par le management.
- **Possibilités de contourner les règles** : la révision du droit de la société anonyme interdit désormais les primes d'entrée et de sortie. Mais les primes d'entrée avec lesquelles un manager « compense » les futures pertes de bonus auprès de son ancien employeur suite à son changement d'entreprise restent autorisées. De plus, le maintien du versement du salaire jusqu'à la fin du délai de résiliation, les clauses de non-concurrence rémunérées pour des durées excessivement longues ainsi que le maintien de contrats de prestations de conseil dans lesquels la contrepartie n'est pas montrée de manière transparente, sont toujours permises.
- **Attitude exemplaire de la part des entreprises proches de l'État** : le rapport des salaires des cadres de la Confédération a de nouveau publié les super-salaires et montré qu'il y existe toujours des salaires qui sont plus élevés que ceux du Conseil fédéral. Le salaire en millions de francs de M. Meyer, ex- chef des CFF, en dit long à lui tout seul. Les entreprises proches de l'État doivent servir de modèle.

Etant donné que les entreprises publiques sont censées jouer un rôle modèle et avoir un comportement exemplaire et que, de par de leur mission de service public, elles doivent être soumises au contrôle démocratique et se distinguer ainsi des entreprises privées, nous demandons que cet avant-projet mette aussi fin aux lacunes mentionnées ci-dessus. Or, ce n'est que très partiellement le cas. Voilà pourquoi Travail.Suisse considère cet avant-projet comme encore incomplet et soumet des propositions de mesures supplémentaires (voir point 5).

2. Prise de position générale sur les mesures prévues par l'avant-projet

L'avant-projet comporte deux mesures principales :

1. La fixation dans les lois correspondantes d'un plafond par la Confédération pour la rémunération versée aux cadres supérieurs, aux membres du personnel rémunéré d'une manière comparable et aux membres du Conseil d'administration. Cette mesure touche les cadres de CFF SA, RUAG Holding SA, Skyguide SA, SUVA, SRG SSR, Swisscom SA et LA Poste Suisse SA.
2. Une interdiction de versement d'une indemnité de départ pour les personnes concernées.

Concernant le point 1, Travail.Suisse soutient un plafond de rémunération. Néanmoins, ce plafond devrait tenir compte de la particularité des entreprises concernées, c'est-à-dire leur taille, leur degré

d'exposition au marché, la complexité de leur environnement politique et l'importance de leur mission de service public pour la population. C'est pour quoi, nous rejetons un plafond identique pour les sept entreprises concernées. Au vu des critères ci-dessus et des dernières rémunérations versées aux cadres supérieurs de ces entreprises (chiffres de 2018), nous pouvons accepter un plafond d'un million de francs pour Swisscom, La Poste Suisse SA et les CFF. Dans le cas de Swisscom, il est impératif que le plafond d'un million de francs n'ait pas d'influence sur la structure salariale de l'entreprise et en aucun cas ne provoque un nivellement vers le bas des salaires. En raison de la situation particulièrement concurrentielle du marché dans lequel exerce Swisscom, il est primordial que Swisscom ne rencontre pas de problèmes de recrutement de spécialistes après l'introduction de ce plafond salarial. Pour les cinq autres entreprises, il faut fixer un plafond plus bas. Un plafond d'un million de francs pour ces entreprises créerait sinon une incitation à augmenter fortement les salaires des cadres supérieurs de ces entreprises, ce qui irait clairement à l'encontre du but de cet avant-projet qui est de mettre fin aux salaires excessifs.

Concernant le point 2, nous soutenons clairement l'interdiction de versement d'une indemnité de départ pour les personnes concernées. Si nécessaire, il faut aussi s'assurer qu'il n'existe pas de prime d'entrée en fonction ou toute autre possibilité de contournement, la révision du droit de la société anonyme n'étant pas totalement satisfaisante à cet égard.

De manière générale, nous soutenons la notion de rémunération englobant tous les éléments du salaire fixes et variables, les honoraires, les prestations annexes, les prestations affectées à la prévoyance professionnelle ainsi que d'autres prestations en espèces et prestations en nature appréciables en argent.

3. Commentaires sur certaines modifications de la LPers.

Nous ne soutenons pas l'alinéa 1 bis de la minorité de l'article 6a car nous voulons limiter à trois entreprises le plafond d'un million de francs. De plus nous ne voulons pas intégrer l'indice des prix à la consommation.

Nous saluons tout particulièrement l'al. 4bis de l'article 6a qui prévoit que le Conseil fédéral non seulement fixe le plafond des rémunérations mais le fasse respecter.

4. Commentaires sur les lois prévoyant de fixer des plafonds salariaux pour sept grandes entreprises de la Confédération

Loi sur les Chemins de fer fédéraux (LCFF), loi sur l'organisation de la Poste (LOP) et loi sur l'entreprise de télécommunications

Pour ces trois entreprises et les trois lois les concernant, il est admissible d'avoir un plafond maximal d'un millions de francs du fait de la taille de ces entreprises, de l'exposition plus ou moins forte aux conditions du marché (surtout Swisscom) ou de l'importance politique et de service public de l'entreprise (p. ex. les CFF ou La Poste).

Mais le plafond de un million de franc ne doit s'appliquer qu'au directeur ou à la directrice de l'entreprise et/ou au président du Conseil d'administration. La rémunération des autres membres de la direction et des membres du Conseil d'administration doit être plus basse, certainement inférieure à celle d'un Conseiller fédéral (retraite comprise).

Nous vous proposons aussi que cette rémunération maximale ne soit pas adaptée au renchérissement car cela contribue à augmenter fortement l'écart salarial entre les salaires les plus élevés et les plus bas dans l'entreprise. Par exemple, un renchérissement de 1% provoquerait une augmentation de CHF 1000.- par mois pour le salaire le plus élevé et, pour un salaire d'un employé gagnant dans l'entreprise CHF 6000 une augmentation mensuelle de CHF 60.-

Loi fédérale sur l'aviation (LA), loi fédérale sur la radio et la télévision (LRTV), loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), loi fédérale sur les entreprises d'armement de la Confédération (LEAC)

Pour ces entreprises qui ont une taille plus restreinte, qui sont pour la plupart moins exposées au marché que les trois précédentes et dont les enjeux politiques et de service public sont moindres (à l'exception de la SSR), nous considérons qu'un plafond d'un million de francs serait trop élevé. Les salaires les plus élevés versés dans ces entreprises en 2018 (Skyguide, 662 933 francs, SSR 625 864, SUVA 782 05) et RUAG 873 89) montrent en effet qu'un plafond d'un million de francs serait trop élevé et il aurait comme effet pervers de ne pas mettre fin aux salaires excessifs mais au contraire de provoquer une hausse salariale injustifiée. Nous préconisons dès lors de fixer dans les lois correspondantes un plafond plus bas différencié selon les entreprises. Il ne nous incombe pas de donner des chiffres précis mais si l'on considère les critères évoqués ci-dessus, nous estimons que le salaire le plus élevé à la SSR pourrait être sensiblement augmenté alors que ceux de la SUVA et de RUAG devraient plutôt être revus quelque peu à la baisse.

Concernant la compensation du renchérissement, la remarque formulée ci-dessus est aussi valable pour ces entreprises et il faut la biffer.

5. Propositions supplémentaires

Pour Travail.Suisse, les mesures suivantes sont donc encore nécessaires pour parvenir à une réglementation enfin efficace contre la poursuite de salaires excessifs des managers ainsi qu'à l'égalité (cf point 1 considérations générales).

La question des genres

Nous regrettons que la question des genres n'ait pas été intégrée dans le projet. C'est pour quoi nous demandons de compléter le projet dans ce sens afin de garantir une représentation équitable des genres aussi dans la direction et le conseil d'administration des entreprises fédérales et liées à la Confédération. La révision du droit de la société anonyme est insuffisante si le résultat est de parvenir à 20 pourcent dans la direction et 30 pourcent dans le conseil d'administration. Les entreprises de service public doivent jouer un rôle modèle sur la question du genre. C'est pour quoi, nous demandons que les femmes devraient représenter au moins 30 pourcent des effectifs dans les directions, conseils d'administration ou autres organes comparables des entreprises fédérales et liées à la Confédération.

Concrètement, nous proposons de modifier la loi sur le personnel de la Confédération ainsi :

Article 6a 3bis

Ajouter après : les principes applicables la représentation équitaine des communautés linguistiques et des genres...Les femmes doivent représenter au moins le tiers des membres du Conseil d'administration, de la direction ou des autres organes comparables.

La question du plurilinguisme

Manque aussi dans le projet la question du plurilinguisme qui requiert clairement des mesures de promotion dans les entreprises concernées. La Suisse est un pays avec quatre langues nationales. Les communautés linguistiques ne sont pas représentées de façon équitable au sein des catégories de personnel concernées par cet avant-projet. Une majorité suisse-allemande est apparente chez les cadres au plus haut niveau hiérarchique, chez les autres membres du personnel rémunérés de manière comparable et chez les membres du conseil d'administration. Nous demandons que les barèmes en vigueur dans l'administration fédérale concernant la représentativité des langues (voir art. 7 de l'Ordonnance sur les langues nationales et la compréhension entre les communautés linguistiques (OLang)) soient également respectés pour ces catégories de personnel (allemand : 68,5% à 70,5%, français : 21,5% à 23,5%, italien : 6,5% à 8,5% et romanche : 0,5 à 1,0 %). L'alinéa 2 de l'art. 7 de l'OLang précise que la représentation des communautés latines peut dépasser la limite supérieure des fourchettes fixées.

Réglementation des bonus

Même si l'on n'est hélas pas parvenu à réglementer cette problématique dans la révision de la société du droit anonyme, cela doit être fait pour toutes les entreprises de la Confédération, du fait qu'elles ont une mission de service public et qu'elles doivent se montrer exemplaires. La part du salaire variable ne devrait pas excéder 50 pourcent. Une part plus élevée donne de fausses incitations en encourageant les managers à prendre des risques pouvant être exagérés, ce qui peut conduire au pire à mettre en danger l'entreprise.

Rendre impossible le contournement de l'interdiction des primes d'entrée en fonction : si un manager change d'employeur, il peut percevoir du nouvel employeur la compensation de la perte des bonus sans que l'on sache si la performance effectuée chez l'ancien employeur aurait justifié ces bonus. Cela va à l'inverse de la notion de performance des bonus et correspond, en fait, à une prime d'entrée en fonction déguisée qui doit être interdite

- ➔ Il faut introduire, si nécessaire, dans la LPers et les autres lois concernant les sept grandes entreprises de la Confédération une disposition qui interdise les primes d'entrée en fonction ou bien, si elles sont déjà interdites, tout contournement. Cette disposition pourrait être introduite en tout cas dans la LPers dans le nouvel article 6a, alinéa 1 quiquies en complément à l'interdiction de toute indemnité de départ.

Extension de la transparence :

Les rémunérations des membres de la direction des groupes ne doivent toujours pas être indiquées individuellement. Ainsi, la transparence sur le montant et l'évolution des salaires des managers restera incomplète à l'avenir. Les entreprises de service public doivent faire preuve d'une transparence complète si l'on veut pouvoir exercer un contrôle démocratique digne de ce nom sur leur gestion. C'est pour quoi nous demandons une modification de la dernière phrase de l'alinéa 4 de

l'article 6a de la LPers dans le sens suivant : *pour chaque membre de la direction et du conseil d'administration ou d'un organe de direction comparable, le salaire et les honoraires versés (prestations annexes comprises) sont mentionnés individuellement.*

En vous remerciant de réserver un bon accueil à notre réponse, nous vous adressons, Monsieur le président de la Commission, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.



Adrian Wüthrich, président



Denis Torche, responsable du dossier
service public

Commission des institutions politiques du
Conseil national
3003 Berne

Fribourg, le 6 février 2020

Consultation sur l'lv. Pa 16.438 - "Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs"

Madame, Monsieur,

Nous avons pris connaissance de la mise en consultation de l'initiative parlementaire (lv. pa.) mentionnée en titre et nous permettons de vous adresser la position de la Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg (CCIF). Notre organisation compte près de 1100 entreprises membres, représentatives de la diversité du tissu économique fribourgeois.

Le texte proposé a deux buts:

1. Plafonner les salaires des dirigeants des entreprises liées à la Confédération à 1 million de francs. Les entreprises directement visées sont les CFF, Ruag, Skyguide, la Suva, la SSR, Swisscom et La Poste Suisse. Pour les autres entreprises de la Confédération, la loi stipulera désormais qu'il s'agit d'une compétence du Conseil fédéral.
2. L'interdiction du versement d'indemnités de départ aux plus hauts cadres de la Confédération. Il s'agit là de se mettre en ligne par rapport à l'Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb), qui prohibe également ce type d'indemnités.

Position de la CCIF

La CCIF partage le souci d'éviter des salaires abusifs dans les entreprises appartenant à la Confédération, en totalité ou en partie. Il n'est pas acceptable que des sociétés monopolistiques en mains publiques pratiquent des salaires qui soient déconnectés de la responsabilité entrepreneuriale de ces dirigeants ainsi que du contexte concurrentiel des entreprises qu'ils conduisent.

L'instauration d'un plafond fixe, rigide et ancré dans la loi ne constitue toutefois pas la bonne solution. La CCIF rejoint en effet le point de vue de la minorité bourgeoise de la commission du Conseil national qui estime que "ce n'est pas au législateur de fixer des limites supérieures de rémunération". Chaque entreprise doit être



examinée pour elle-même, en fonction de son marché et de la structure de son personnel. Le personnel recruté diffère totalement entre les CFF, Swisscom ou encore la SSR. Dans cette dernière entreprise, le plafond de 1 million de francs, comme le prévoit la modification de la loi fédérale sur la radio et la télévision (LRTV), est nettement trop élevé (environ d'un tiers par rapport au salaire actuel du patron de La Poste), alors que ce niveau est beaucoup trop bas pour Swisscom, où la rémunération la plus haute est actuellement de 1,8 million de francs. Swisscom constitue par ailleurs un cas à part (traité ci-dessous).

La CCIF considère donc que la modification législative doit donner la compétence au Conseil fédéral de fixer un plafond salarial dans les entreprises publiques (et non de le priver de cette compétence en instaurant un plafond dans la loi). Cette manière de faire permettrait de coller au mieux à la réalité du secteur privé, où l'actionnaire majoritaire (ou la majorité des actionnaires) décide, en dernier recours. Il n'est pas acceptable que la loi définisse la grille des salaires dans l'économie privée, car le plafonnement du salaire le plus haut influencerait sur toutes les rémunérations des cadres dans les secteurs où les rémunérations sont déjà plus élevées que la moyenne. Nous nous retrouverions dans un système de salaires administrés par l'Etat, ce qui mettrait à mal notre compétitivité internationale.

La situation n'est pas différente dans les entreprises de la Confédération puisque le modèle retenu pour leur gouvernance est celui de conseils d'administration indépendants, qui ont pour mandat de gérer l'entreprise selon ses besoins et ses intérêts propres. La solution consistant à donner au Conseil fédéral la responsabilité de ces plafonds est donc la mieux adaptée.

Swisscom, un cas particulier

Comme indiqué précédemment, Swisscom constitue un cas particulier. Cotée en bourse, la société est à 49% en mains privées. Elle est par ailleurs formellement exclue de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), comme indiqué en p. 6 de l'"Avant-projet et rapport explicatif de la Commission des institutions politiques du Conseil national", et soumise au droit sur les sociétés anonymes, pour lesquelles la question des salaires abusifs est réglée dans l'ORAb (citée en introduction). Il y aurait donc une forme de contradiction entre cette ordonnance et la loi spéciale soumise à consultation.

Le statut juridique et économique de Swisscom est donc différent de celui des autres sociétés de la Confédération. La différence ne s'arrête par ailleurs pas là: le marché dans lequel l'entreprise de télécommunication évolue est hautement concurrentiel. Si cette concurrence est évidente sur le plan des produits, elle ne l'est pas moins dans le domaine du recrutement des spécialistes. Swisscom n'est plus un simple opérateur télécom: l'entreprise est devenue, au cours des dix dernières années, un leader de l'IT, entrant en compétition directe avec les géants mondiaux que sont Google ou IBM. L'impact d'une limitation du salaire du CEO de cette entreprise à 1 million de francs aurait des répercussions sur toutes les rémunérations des cadres de la société. Sur un autre plan, il faut par ailleurs noter que le directeur général de son concurrent Sunrise, qui compte dix fois moins d'employés que le géant bleu, a perçu 2,1 millions de francs de salaire en 2018, contre 1,8 million pour celui de Swisscom.

En partant de l'hypothèse qu'un plafond rigide à 1 million de francs des rémunérations des directeurs des sociétés de la Confédération soit tout de même retenu au terme de la consultation, la CCIF est d'avis qu'une analyse préalable plus détaillée sur le cas Swisscom doit d'abord être réalisée. Si l'application de cette limitation n'aurait que des conséquences réduites sur les autres entreprises publiques (plus aucune n'octroiera de rémunérations supérieures à 1 million suite au départ d'Andreas Meyer, aux CFF), Swisscom pourrait en revanche



subir davantage de conséquences dommageables. Ni la Confédération, ni l'économie dans son ensemble n'y gagneraient, ce qui est pourtant le but de la modification législative (éviter de verser des salaires "abusifs").

En résumé, la CCIF souhaite que la Confédération renforce son contrôle sur les salaires des directeurs des entreprises qui lui appartiennent, mais sans fixer de plafonds salariaux rigides. La compétence de fixer ces derniers doit être laissée au Conseil fédéral, qui doit décider en fonction du profil de chaque entreprise, tout en tenant compte du contexte national et international. Si des plafonds devaient tout de même être retenus, il conviendrait d'exclure Swisscom du champ d'application de l'lv. pa 16.438.

En vous remerciant par avance pour l'intérêt que vous porterez à notre prise de position, tout en restant à votre disposition pour d'éventuelles informations complémentaires, nous vous adressons, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg



Chantal Robin
Directrice



Philippe Gumy
Conseiller économique



Commission des institutions politiques du
Conseil national
Monsieur Andreas Glarner, président
3003 Berne

Paudex, le 17 février 2020

16.438 n. l. pa. Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs - Procédure de consultation

Monsieur le Président,

Nous avons appris que la commission que vous présidez avait mis en consultation l'avant-projet mentionné sous rubrique. Toujours très intéressés par ces questions, nous prenons donc la liberté de de vous faire part de la position suivante.

L'avant-projet vise principalement à instaurer un plafond de rémunération des cadres de haut niveau et des membres du conseil d'administration d'un certain nombre d'entreprises fédérales ou liées à la Confédération. Tel serait le cas dans des entreprises comme La Poste Suisse SA, Swisscom SA, la SSR/SRG, la CNA/SUVA, Skyguide SA, RUAG Holding SA et CFF SA.

S'il faut bien reconnaître que le plafond fixé à un million de francs par année ne constitue pas une rémunération négligeable, loin de là, il convient tout de même d'être conscient du fait que les rémunérations de cadres correspondants pratiquées dans de grandes entreprises de l'économie purement privées installées en Suisse (banques, assurances, entreprises pharmaceutiques, entreprises de l'industrie alimentaire, etc.) sont souvent plus élevées. Alors même que les responsabilités des cadres de haut niveau des entreprises fédérales ou liées à la Confédération ne sont absolument pas inférieures à celles de ceux de certaines grandes entreprises purement privées, il y aurait de notre point de vue, en limitant les rémunérations, un réel risque soit de fuite des cadres compétents vers le privé, plus rémunérateur, soit de perte d'attractivité des postes de cadres de haut niveau de ces entreprises, qui pourraient être contraintes de devoir engager un dirigeant moins compétent pour le seul motif qu'elles ne pourraient pas verser le salaire exigé par une personne plus adéquate. C'est la raison principale pour laquelle nous sommes d'avis qu'il ne convient pas de légiférer plus avant dans ce domaine. Nous rejoignons donc ici l'opinion de la minorité de la commission, lorsqu'elle affirme qu'il s'agirait d'une ingérence inacceptable dans la politique salariale des entreprises concernées.

En outre, la fixation d'un même plafond pour toutes ces entreprises, dont il faut se rappeler qu'elles évoluent dans des secteurs économiques très divers et dans un contexte de concurrence assez différent, n'est pas une bonne idée. Il y a fort à parier que les salaires pratiqués avoisineraient tous de très près le plafond fixé, alors qu'il pourrait parfaitement être

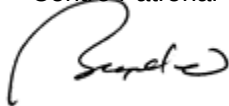
indiqué de fixer une rémunération maximale à, par exemple, CHF 600'000.- dans telle entreprise et se justifier de la fixer CHF 1'200'000.- dans une autre.

En conclusion, nous sommes donc vivement opposés à introduire dans la loi une rémunération maximale, qui plus est uniforme, pour les entreprises fédérales ou liées à la Confédération.

* * *

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Monsieur le président, à l'assurance de notre considération distinguée.

Centre Patronal

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Beyeler', with a large, sweeping initial stroke.

J.-M. Beyeler

Vorentwurf zur Umsetzung der Parlamentarischen Initiative
Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den
Bundes- und bundesnahen Unternehmen¹

Stellungnahme aus ökonomischer und politökonomischer Sicht (v.a. in Bezug auf den Sonderfall Swisscom AG)

Markus Saurer, 24. Februar 2020

1. Problem- und Fragestellung

Als börsenkotiertes Unternehmen unterliegt die Swisscom AG der auf die «Abzocker-» bzw. «Minderinitiative» zurückgehenden Verordnung gegen die übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV, SR 221.331). Trotzdem soll im Rahmen der Umsetzung der Parlamentarischen Initiative 16.438 Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen zusätzlich auch für Swisscom eine gesetzliche Obergrenze für die Vergütungen der obersten Kader und die Mitglieder des Verwaltungsrats festgelegt werden.

Wie ist dieses Vorhaben aus ökonomischer und politökonomischer Sicht zu beurteilen?

2. Antworten

2.1. Bundes- und bundesnahe Unternehmen generell

Als Referenzgrössen für angemessene oder eben unangemessene (exzessive) Vergütungen sind Obergrenzen grundsätzlich ungeeignet, sofern sie nicht betriebsindividuell festgelegt und laufend – z.B. jährlich – nach ökonomisch geeigneten Kriterien an die ökonomische und institutionelle Entwicklung der betroffenen Unternehmen und ihrer Tätigkeitsumfelder angepasst werden. Solche Anpassungen sind bei gesetzlichen Obergrenzen nicht möglich und dementsprechend im Vorentwurf auch nicht vorgesehen.

Die vorgeschlagene Obergrenze von einer Million Franken dürfte schon bei ihrer Inkraftsetzung für die sehr unterschiedlichen betroffenen grossen Unternehmen SBB AG, RUAG Holding AG, Skyguide AG, SUVA, SRG SSR, Swisscom AG und Post AG mehr oder weniger zu hoch oder zu niedrig sein und über die Jahre trotz Teuerungsanpassung immer unangemessener werden. Es mutet absurd an, mit einer undifferenzierten, starren Obergrenze bei sehr unterschiedlichen Unternehmen in mehr oder weniger dynamischen Umständen über längere Zeit angemessene Vergütungen erwirken zu wollen.

Der Bund, in der Regel vertreten durch Bundesrat und Finanzverwaltung, kann als alleiniger Eigner oder Mehrheitseigner bei Bundes- und bundesnahen Unternehmen mit der Eignerstrategie ohne Weiteres auch Vorgaben zur Corporate Governance und angemessenen Vergütungen durchsetzen

– dazu ist keine Gesetzesänderung notwendig. Gelangen Öffentlichkeit und Parlament zur Auffassung, dass es trotzdem zu unangemessenen Vergütungen kommt oder kommen könnte (was an sich einer Misstrauenskundgebung gegenüber dem Bundesrat gleichkommt), so kann das Parlament im Bundespersonalgesetz (ggf. in unternehmensspezifischen Spezialgesetzen) Kriterien vorgeben, nach denen der Bund die Unternehmen und ihr Umfeld im Hinblick die Bestimmung angemessener Vergütungen beurteilen muss. So ist es gemäss Vorentwurf für die kleineren Unternehmen und Anstalten des Bundes denn auch vorgesehen. Werden adäquate Kriterien vorgegeben und richtig umgesetzt, dann sollten sich daraus jederzeit betriebsindividuell den effektiven Tätigkeiten und dem Betriebsumfeld angemessene Referenzwerte ergeben.²

Politökonomisch ist verständlich, dass sich linke und andere etatistische Kreise nicht so gerne für eine derartige Flexibilisierung einsetzen, sondern starre Vorgaben bzw. eine unmittelbare politische Einflussnahme bevorzugen. Nur Letztere erscheinen immer wieder auf der parlamentarischen Traktandenliste und bringen unser Land dem sozialistischen Ziel einer politisch gelenkten Wirtschaft näher.

2.2. Spezialfall Swisscom

Die börsenkotierte Swisscom AG gehört zu 51 Prozent dem Bund und zu 49 Prozent in- und ausländischen Privataktionären. Seit der vollständigen Marktöffnung vom 1. Januar 1998 ist sie als führendes ICT-Unternehmen der Schweiz in all ihren Tätigkeiten sowohl auf den Beschaffungs- als auch auf den Absatzmärkten dem Wettbewerb ausgesetzt, der über die Jahre an Intensität stetig zugenommen hat. Wettbewerb herrscht insbesondere auch auf den Führungs- und Fachkräftemärkten von Technologieunternehmen, auf welchen zunehmend über Personalmangel geklagt wird.

Unter allseitig kompetitiven Bedingungen sind angemessene Vergütungen der Verwaltungsräte, des Managements und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Normalfall zu erwarten. Dabei zeigt sich in den Märkten, was angemessen ist und was nicht. Die Vergütungen der Swisscom-Kader erweisen sich im nationalen und internationalen Vergleich als sehr moderat. Das Unternehmen stand seit der Marktöffnung und Teilprivatisierung noch nie wegen exzessiver Bezüge in substantiierter Kritik. Von allgemeinen Klagen und Unmutsbezeugungen in der Öffentlichkeit dürfen sich die Legislative bei der Gesetzgebung und die Exekutive im Vollzug keinesfalls populistisch leiten lassen.

Der Bundesrat gibt als Mehrheitsaktionär der Swisscom AG regelmässig seine Eignerstrategie vor. Er kann auf diesem Weg sehr direkt und zudem gestützt auf die VegüV entscheidend auf die Vergütungen des Unternehmens Einfluss nehmen.

Aus diesen Gründen sind starre spezialgesetzliche Vergütungsobergrenzen für Swisscom unbedingt abzulehnen und der in Kapitel 3.10 des Vorentwurfs vorgesehene Art 16a (neu) für das Bundesgesetz über die Organisation der Telekommunikationsunternehmung des Bundes (TUG; SR 784.11) ersatzlos zu streichen.

Aufgrund der Wettbewerbssituation, in welcher sich Swisscom befindet, braucht es für diese zusätzlich zur unabdingbaren VegüV, die demnächst ins Aktienrecht überführt wird, selbstverständlich auch keine Vorgabe spezifischer Kriterien, anhand derer Finanzverwaltung und Bundesrat die Angemessenheit der Vergütungen beurteilen müssen. Die Märkte, auf denen Swisscom tätig ist, und weitere vergleichbare Technologiemarkte bieten direkt alle nötigen Referenzen, die heute mit den verschärften Transparenzvorschriften gemäss VegüV auch einfacher und besser als zuvor auszuloten sind.

Es liegt wiederum gerade auch bei der grossen Swisscom in der politökonomischen Natur der Sache, dass linke und weitere etatistische Kreise dieses Unternehmen – ob im Wettbewerb oder nicht – möglichst eng an das politische Gängelband nehmen möchten. Während bei anderen Bundes- oder bundesnahen Unternehmen mangels Konkurrenzierung derselben allenfalls noch gesagt werden kann, dass eine direktere politische Kontrolle vielleicht nicht viel nützen mag, aber auch nicht gross schaden dürfte, trifft dies bei der ICT-Technologieführerin mit ihren Tätigkeiten in kompetitiven Märkten sicher nicht zu. Verstärkte politische Durchgriffe – auch nur die Möglichkeit dazu – wären bei Swisscom im Gegenteil mit Sicherheit schädlich. Sie setzten für aktuelle und potenzielle Investoren und andere Marktteilnehmer ein völlig falsches Zeichen zur Ungleichbehandlung des Unternehmens und zur Diskriminierung der Privataktionäre gegenüber dem staatlichen Mehrheitsaktionär, das sich negativ im Wert von Swisscom niederschlagen würde – natürlich auch zu Lasten des Eigners Bund. Sobald Märkte vollständig dem Wettbewerb geöffnet sind, darf die unmittelbare staatliche Kontrolle von Marktteilnehmern sicher nicht noch ausgebaut werden, vielmehr müsste sie möglichst rasch und vollständig abgebaut werden. Dies im Sinne einer symmetrischen Liberalisierung, bestehend aus Marktöffnung und Entstaatlichung, in welcher die Märkte eine sehr effektive und effiziente Kontrollfunktion ausüben (Disziplinierungswirkung des Wettbewerbs).

Entstaatlichung bedeutet normalerweise Teil- bis Vollprivatisierung. Wenn aber eine Vollprivatisierung aus politischen Gründen nicht mehrheitsfähig ist, wie dies bei der Swisscom AG bis dato der Fall zu sein scheint, sollte man zumindest dafür sorgen, dass der staatliche Mehrheitsaktionär eine marktkonforme "Public Corporate Governance" umsetzt und von einer politisch motivierten Steuerung des Unternehmens absieht. Andernfalls sehen sich die Privataktionäre diskriminiert, was den Wert des Unternehmens tendenziell verringert und mithin dessen Wettbewerbsfähigkeit auf den Beschaffungsmärkten unterminiert (Kapital, Verwaltungsräte, Manager). Kurz: Ein Unternehmen, das schon wirksam durch die Märkte kontrolliert und diszipliniert wird, darf nicht zusätzlich durch politische Auflagen und Einflüsse gesteuert werden, sonst wird es auf Dauer im Wettbewerb Probleme bekommen.

3. Begründung und zusätzliche Argumente

3.1. Grundlagen

3.1.1. Vorentwurf

Gestützt auf Entscheide zur Parlamentarischen Initiative 16.438 s Pa. Iv. Leutenegger Oberholzer (SP) vom 2. Juni 2016 Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen sowie zu drei weiteren Vorstössen³ wurde eine Vernehmlassungsvorlage ausgearbeitet. Dem Vorentwurf und dem erläuternden Bericht hat die Staatspolitische Kommission des Nationalrats am 8. November 2019 mit 14 zu 5 Stimmen zugestimmt und die Vorlage bis zum 28. Februar 2020 in die Vernehmlassung geschickt.

- In den spezifischen Gesetzen betreffend SBB AG, RUAG Holding AG, Skyguide AG, SUVA, SRG SSR, Swisscom AG und Post AG soll eine Obergrenze von einer Million Franken für das Entgelt festgelegt werden, das in diesen Unternehmen an Personen des obersten Kaderns, des in vergleichbarer Höhe entlöhnten Personals oder an Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet werden darf. Das effektive Entgelt kann niedriger, jedoch nicht höher sein.
Für weitere Unternehmen und Anstalten des Bundes soll die Kompetenz zur Festlegung von Maximalentgelten beim Bundesrat liegen. Dies wird im Bundespersonalgesetz (BPG, SR 172.220.1) festgehalten. Dort werden auch die Bestandteile des Entgeltes sowie die Kriterien zur Festlegung des individuellen Entgeltes definiert. Zudem erhält der Bundesrat die Kompetenz zur Durchsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben.
- Zudem wird im BPG neu ein Verbot für die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen aufgenommen.
- (Für diese Angaben vgl. Vorentwurf, S. 2 ff.)
- Die Swisscom AG ist ein Sonderfall, indem sie als börsenkotiertes Unternehmen von der Anwendung von Artikel 6a BPG ausgenommen ist. Die börsenkotierten Unternehmen unterstehen dem Aktienrecht und werden nach der Überführung der VegüV ins Aktienrecht diesen strengen Bestimmungen vollumfänglich unterstehen (vgl. Vorentwurf, S. 6). Darin ist ebenfalls ein Verbot von Abgangsentschädigungen enthalten.

Seit Anfang 2004 legt der Bundesrat gemäss BPG Grundsätze zur Entlohnung und zu den weiteren Vertragsbedingungen des obersten Kaderns und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes fest. Zur Interpellation Joder (vgl. Endnote 3) vertrat er noch im Jahr 2009 die Auffassung, dass die Festlegung der Löhne der Mitglieder der Geschäftsleitung verselbstständigter Verwaltungseinheiten und Unternehmen des Bundes durch den Bundesrat den Grundsätzen der Eigenerpolitik des Bundes widersprechen würde. Als Aufsichtsinstrument sei das Kaderlohnreporting der entsprechenden Verwaltungseinheiten und Unternehmen ausreichend. Gebe es auf Grund eines solchen Berichts Handlungsbedarf, könne der Bundesrat jederzeit steuernd eingreifen. Ebenfalls habe das Parlament und der Bundesrat bei der Revision des BPG im Jahr 2004 bewusst darauf verzichtet, eine absolute Lohnobergrenze festzuschreiben. Dies unter anderem

deshalb, weil die betroffenen Unternehmen und Anstalten des Bundes unterschiedlichen unternehmerischen Risiken ausgesetzt und in verschiedenen Branchen tätig seien. Die Definition von verbindlichen Lohnobergrenzen für Kadermitarbeitende würde diesem Umstand nicht angemessenen Rechnung tragen.

3.1.2. VegüV

Nachdem die «Abzockerinitiative» von Thomas Minder im März 2013 angenommen worden war, wurde zu deren raschen Umsetzung schon per Anfang 2014 die VegüV in Kraft gesetzt (ihre Bestimmungen werden zurzeit in das Aktienrecht eingebaut, bleiben also dauerhaft gültig). Über diese komplexe Regulierung genügt es hier zu wissen, dass sie für börsenkotierte Aktiengesellschaften gilt und dem Aktionariat mehr Rechte einräumt, dieses aber auch mehr in die Pflicht nimmt, um gegen unangemessene (exzessive) Vergütungen des Managements und der Verwaltungsräte vorzugehen. Dazu kommen Vorschriften zur Transparenz, insbesondere zur Vorlage eines jährlichen Vergütungsberichts, den die Aktionäre in Wahrnehmung ihrer erweiterten Rechte und Pflichten annehmen oder ablehnen können. Die VegüV enthält schliesslich ein Verbot von Abgangsentschädigungen. Mit dieser Verordnung hat sich die Schweiz weltweit die strengsten Regeln zur Kontrolle der Vergütungen durch die Aktionäre gegeben.

Da die Swisscom AG der VegüV unterliegt, gelten die erweiterten Rechte und Pflichten i.S. Vergütungen auch für den Mehrheitseigner Bund. War also der Bundesrat im Jahr 2009 schon der Auffassung, jederzeit eingreifen zu können, wenn Handlungsbedarf gegeben sei, dann gilt das offenbar heute mit der VegüV erst recht. Zudem ist er dazu auch stärker in der Pflicht.

Die Umsetzung der Initiative wie vorgeschlagen ergäbe für Swisscom eine schädliche Überregulierung, deren Lasten zu 51 Prozent auf den Eigner Bund zurückfallen würden. Wie schon eingangs erörtert, stellt eine starre Vergütungsobergrenze ohnehin grundsätzlich ein Regulierungsfehler dar. Bei Swisscom werden zudem weder quantitative Referenzen in Franken noch qualitative Referenzen in Form von Kriterien des Parlaments (!) benötigt, um angemessene Vergütungen umzusetzen. Die wirklich relevanten Referenzen sind bei diesem Technologieunternehmen in den Märkten jederzeit verfügbar.

In der Regulierungsökonomie gilt das Prinzip, dass man Unternehmen, die nicht dem Wettbewerb ausgesetzt sind, möglichst so regulieren sollte, «als ob Wettbewerb herrschte» – also so, wie sie vom Wettbewerb «reguliert» oder diszipliniert würden. Mit der Umsetzung der Initiative in Bezug auf Swisscom soll dieses im Absatz wie in der Beschaffung dem Wettbewerb ausgesetzte Unternehmen nun aber so reguliert werden, als ob kein Wettbewerb herrschte. Die Vergütung eines Bundesrats hat mit marktkonformen Vergütungen des Managements von Technologieunternehmen rein nichts zu tun!

3.2. Kein Service Public

Gemäss Übersicht im Vorentwurf (S. 2) zielt die Initiative auf Bundes- oder bundesnahe Unternehmen, die Leistungen für den Service Public erbringen. Wie immer wird auf eine exakte Definition solcher Leistungen nonchalant verzichtet. Ruft man sich aber die Tätigkeiten der grossen sieben

Unternehmungen SBB, RUAG, Skyguide, SUVA, SRG SSR, Swisscom und Post in Erinnerung, dann ist Swisscom unschwer als einzige Ausreisserin zu erkennen. Alle Unternehmen ausser Swisscom erbringen mehr oder weniger grosse Teile ihrer Leistungen mit öffentlichen Leistungsaufträgen in wettbewerblich geschützten Bereichen – von Märkten kann bei den betroffenen Tätigkeiten nicht die Rede sein.

Dagegen erbringt Swisscom eben gerade sämtliche Tätigkeiten im Wettbewerb. Dies gilt selbst für diejenigen Leistungen, zu deren Erbringung sie gemäss Grundversorgungsauftrag verpflichtet ist. Dieser Auftrag wird bis heute ohne Abgeltung erbracht. D.h. die Grundversorgung in der Telekommunikation ist vollständig aus Wettbewerbserträgen eigenfinanziert. Der Grundversorgungsauftrag gilt landesweit flächendeckend, er entspricht aber nur in nicht-lukrativen Bereichen einer gemeinwirtschaftlichen Leistung, einem echten Service Public, der aufgrund Angebots- und nachfrageseitiger Gegebenheiten dort nicht kostendeckend erbracht werden kann.

In diesem Sinne spricht also bei den sechs anderen Anbietern durchaus etwas für eine politische Kontrolle, weil sie nicht-lukrative Leistungen aus Monopolbereichen finanzieren können (disziplinierender Wettbewerb nicht gegeben). Analog spricht bei der Swisscom AG die ganze Konstruktion klar dagegen. Swisscom muss Grundversorgungslasten (Service Public Lasten) aus Wettbewerbserträgen finanzieren. Sie stellt darum offensichtlich auch in dieser Hinsicht den Spezialfall dar, der nicht in die Geltung des Vorentwurfs gehört (disziplinierender Wettbewerb überall gegeben – ausser bei ohnehin nicht-lukrativen Tätigkeiten). Diese Argumentation bleibt offenbar auch dann verständlich, wenn Service Public nicht exakt definiert werden kann.⁴

3.3. Keine grössere Asymmetrie zwischen Marktöffnung und Entstaatlichung

Vor allem im Vereinigten Königreich (UK) wurden ab den 1980-er Jahren Versorgungsbereiche wie Gas und Elektrizität asymmetrisch «liberalisiert», indem die damaligen Staatsmonopolanbieter privatisiert, ihre Tätigkeiten hingegen nicht dem Wettbewerb ausgesetzt wurden. Etwas überspitzt: Aus staatlichen Monopolen wurden private Monopole. Die Folgen waren schlechtere Leistungen und vor allem *exorbitante Managementvergütungen*. Seit dieser an sich banalen Erfahrung fordert die Regulierungsökonomie symmetrische Liberalisierungen: Entstaatlichung muss mit Marktöffnung also mit der Einführung von Wettbewerb einhergehen.

1998 wurden sämtliche Märkte der damaligen Monopol-Telecom PTT dem Wettbewerb geöffnet. Wie diverse Evaluationen des Bundes ergaben, ist der Wettbewerb wirksam und hat sich über die Jahre bis heute intensiviert. Demgegenüber erfolgte die Entstaatlichung nur in Form einer Teilprivatisierung schrittweise bis auf den heutigen Mehrheitsanteil des Bundes von 51 Prozent. Daran wird sich aus politischen Gründen wohl nicht so rasch etwas ändern.

Es liegt aber auf der Hand, dass bei dieser Asymmetrie mit umgekehrtem Vorzeichen gegenüber UK der 1980-er weder mit einer Verschlechterung der Leistungen von Swisscom noch mit exzessiven Managervergütungen zu rechnen ist. Da ist einerseits der Wettbewerb, der die Swisscom AG auf der Absatz- wie auf der Beschaffungsseite diszipliniert. Und da sind andererseits die Aktionäre und vor allem der Mehrheitsaktionär Bund, die solche Exzesse ohne Weiteres verhindern könnten.

3.4. Gleichbehandlung der Wettbewerber auf allen Märkten

Swisscom ist das führende ICT-Unternehmen der Schweiz, wäre aber auch als solches auf der Beschaffungsseite bei der Suche nach Verwaltungsräten und Spitzenmanagern sofort krass benachteiligt, wenn es künftig an enge, starre und zudem politisch-willkürliche Vergütungsobergrenzen gebunden wäre. Das effektive und effiziente Prinzip «Regulierung als ob Wettbewerb» würde mit einer willkürlichen Vergütungsobergrenze von 1 Mio. Franken absurd verdreht. Swisscom steht allseits im Wettbewerb und sollte in dieser Hinsicht überhaupt nicht spezifisch reguliert werden. Wo der Wettbewerb ggf. nicht spielt – aus welchen Gründen auch immer – kommt die sektorspezifische Regulierung (Fernmeldegesetz FMG) oder die allgemeine Wettbewerbsregulierung (Kartellgesetz KG, ev. Gesetz über die unlautere Werbung UWG oder das Preisüberwachungsgesetz PüG) zum Einsatz.

Betreffend Vergütungen von Verwaltungsräten, Geschäftsleitung und weiteren Kaderleuten gilt für kotierte AG wie schon erwähnt die Umsetzung der «Abzockerinitiative», heute noch in Form der VegüV, künftig das neue Aktienrecht und ev. andere Verordnungen. Swisscom wird zudem vom Mehrheitsaktionär Bund eng kontrolliert (Eignerstrategie, Vorgaben betreffend Corporate Governance), was einer asymmetrischen Liberalisierung gleichkommt, die aber Lohnexzessen zusätzlich entgegenwirkt. Die Unterstellung von Swisscom unter die Leutenegger-Initiative wäre eine zusätzliche Ungleichbehandlung des wichtigsten Wettbewerbers, die sich durch nichts rechtfertigen lässt.

3.5. Gleichbehandlung der Aktionäre

Wenn auch gewisse Managerlöhne exzessiv anmuten und vor allem in der Öffentlichkeit Unmut auslösen und kritisiert werden sind diese von der Sache her nicht unbedingt exzessiv. Es ist zwar nicht von der Hand zu weisen, dass es exzessive Managerlöhne gegeben hat und weiterhin geben kann. Auch die Märkte für Corporate Control, der Markt für Unternehmen und derjenige für Führungsleute, können versagen. Dagegen wurde ja die «Abzockerinitiative» vom Volk gutgeheissen und die VegüV geschaffen. Diese Instrumente sind nicht ohne Wirkung geblieben, wenn auch die Vergütungen weniger gesunken sind, als sich einige erwünscht haben dürften.

Aber es gilt auch die ökonomische Theorie der Superstars – nicht nur bei Roger Federer und anderen Sport- und Showbusinessgrössen, sondern diese gilt in analoger Weise auch bei Wirtschaftsgrössen. Gilt ein Manager als besonders gut, weil er etwa in der Vergangenheit Unternehmenswerte überproportional zum Durchschnitt gesteigert hat – ob wirklich oder vermeintlich –, dann kann es vorkommen, dass für diesen Manager scheinbar exzessive Vergütungen geboten werden. Aber die Verpflichtung solcher Starmanager kann auch unweigerlich zur Folge haben, dass der Börsenwert allein wegen der Anstellung eines Superstar-Managers oder der Wahl eines Superstar-Verwaltungsrats sprunghaft ansteigt.

Im Unterschied zu Federer, Elton John und AC/DC verkörpern diese vermeintlichen Stars in der Wirtschaft mit dem Gewinnpotenzial auch ein grosses Risikopotenzial. Es ist aber nicht ersichtlich, warum den Privataktionären, den Minderheitsaktionären von Swisscom die Nutzung solcher Chancen per Gesetz verboten werden sollte. Ist dies zum Vorherein so, indem eben Swisscom der

Vergütungsinitiative unterstellt wird, dann kann dies den Wert des Unternehmens schon schmälern, ohne dass sonst irgendetwas passiert. Allein die gesetzliche Möglichkeit einer Einschränkung kann dies bewirken – Stichwort: Erwartungshaltung der Aktionäre.

3.6. Keine Lohnexzesse

Last but not least sei ohne grossen Rückgriff auf Daten noch einmal in Erinnerung gerufen, dass es seit der Marktöffnung und Teilentstaatlichung der Swisscom AG im Jahr 1998 bis heute im Marktvergleich – und dieser ist wie hier mehrmals betont massgebend! – zu keinerlei Vergütungsexzessen bei Swisscom gekommen ist. Der aktuelle CEO liegt mit seiner Vergütung von rund 1.8 Mio. Franken mit Abstand am Ende der Chefs der SMI-Unternehmen. Im Telekommunikationsmarkt, der von Swisscom über weite Bereiche angeführt, jedoch nirgends beherrscht wird, in welchem die Margen immer enger werden, liegt der Swisscom CEO mit seiner Vergütung sogar noch unter dem CEO von Sunrise, der laut Geschäftsbericht des Unternehmens fast 2.2 Mio. Franken bezogen haben soll. Auch die Vergütungen der Swisscom-Verwaltungsräte waren über die Jahre bis heute stets vergleichsweise moderat.

4. Schlussbemerkung

Auf eine Schlussbemerkung wird verzichtet, weil die wichtigsten Erkenntnisse dieser Begründung bereits in den Antworten unter Ziffer 2 vorweggenommen worden sind.

Endnoten

¹ 16.438 Parlamentarische Initiative Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen. Vorentwurf und erläuternder Bericht der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates (SPK-NR) vom 8. November 2019 (fortan Vorentwurf)

² Die Frage adäquater Kriterien bedarf hier keiner eingehenden Erörterung, weil vorliegende Analyse auf Swisscom fokussiert ist, die als börsenkotierte AG allseitig im Wettbewerb steht und deshalb unbedingt integral aus dem Geltungsbereich der vorgeschlagenen Regulierungen (Vorentwurf) ausgenommen werden sollte.

³ 09.3109 n Ip. Joder vom 16. März 2009 Begrenzung der Kaderlöhne des Bundes; 17.443 s Pa. Iv. SPK-SR vom 15. Mai 2017 Angemessene Bezüge bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen und Anstalten; 18.428 s Pa. Iv. Minder vom 31. Januar 2019 Bundesbetriebe und bundesnahe Unternehmen. Keine Abgangsentschädigung an Topkader.

⁴ Der Autor ist der Auffassung, dass anstelle des ominösen «Service Public» stets der früher etwa im alten Eisenbahngesetz verwendete, exakt definierte Begriff «gemeinwirtschaftliche Leistungen» verwendet werden sollte. Es handelt sich hierbei um Leistungen, die unter rein kommerziellen Gesichtspunkten nicht erbracht würden bzw. nicht erbracht werden könnten – also um nicht-kostendeckende Versorgungsleistungen gemäss Leistungsauftrag (denn ohne letzteren würde diese Leistungen auch niemand erbringen wollen).

Conseil national
Commission des institutions politiques
Monsieur Kurt Fluri, Président
3003 Berne
par email : spk.cip@parl.admin.ch

skyguide
swiss air navigation services ltd
route de pré-bois 15-17
p.o. box 796
ch-1215 geneva 15

phone +41 22 417 41 11
fax +41 22 417 45 09
info@skyguide.ch
www.skyguide.ch

date Genève, le 25 février 2020
tel n° +41 22 417 43 75
anne.resin@skyguide.ch
e-mail

subject **16.438 n. l. pa. Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs**

Monsieur le Président,

Nous faisons suite à la publication de l'avant-projet visant à fixer dans les lois concernant six grandes entreprises de la Confédération un plafond pour la rémunération que celles-ci peuvent verser aux cadres supérieurs et aux membres du conseil d'administration, ainsi qu'une interdiction de versement d'une indemnité de départ.

De manière générale, nous n'avons pas d'objection à formuler au sujet des textes proposés, qui sont en ligne avec les objectifs stratégiques qui ont été assignés à skyguide par le Conseil fédéral.

Nous nous permettons toutefois de relever que les termes « autres membres rémunérés de manière comparable » est susceptible de générer des questions d'application, en ce qui concerne le versement des indemnités de départ (art. 6a al. 1 des LPers).

En effet, s'il n'est probablement pas nécessaire de définir de manière précise les personnes visées par cette terminologie dans le cadre de la fixation des salaires, puis qu'il s'agit ici uniquement de ne pas dépasser une certaine limite supérieure, il nous paraît en revanche opportun de déterminer clairement les employés avec lesquels il est désormais interdit de convenir d'une indemnité de départ.

Ainsi, la loi pourrait par exemple préciser que le « personnel rémunéré de manière comparable » comprend le personnel qui perçoit un salaire identique - ou jusqu'à 10 % inférieur - au salaire le plus bas parmi les cadres du plus haut niveau hiérarchique.

En vous remerciant par avance pour l'attention que vous voudrez bien porter à la présente, nous vous adressons, Monsieur le Président, nos salutations les meilleures.



Peter Dietrich
General Counsel



Anne Resin
Senior Legal Counsel

PER E-MAIL
Staatspolitische Kommission des
Nationalrates
spk.cip@parl.admin.ch

Verwaltungsrat
Verwaltungsratspräsident
Giacomettistrasse 1
3000 Bern 31
Telefon +41 31 350 91 11

E-Mail jean-michel.cina@srgssr.ch
Direktwahl +41 31 350 97 10
Datum 25. Februar 2020

16.438 nPa.lv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den
Bundes- und bundesnahen Unternehmen - Vernehmlassung
Stellungnahme der SRG

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Die Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft (nachfolgend «SRG») bezieht sich auf Ihr Schreiben vom 5. November 2019 zur Vernehmlassung zum erläuternden Bericht der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates vom 8. November 2019 und zum Vorentwurf der Änderungen des Bundespersonalgesetzes (BPG) und anderer Erlasse. Die SRG nimmt dazu wie folgt Stellung.

I. Die SRG ist kein bundesnaher Betrieb

Die SRG ist sehr überrascht, dass der erläuternde Bericht der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates die SRG den bundesnahen Unternehmen und Anstalten wie SBB, Swisscom, RUAG, Post, Skyguide und SUVA zurechnet, die SRG dabei sogar explizit als „grösseres Unternehmen des Bundes“ qualifiziert.¹

Diese Qualifikation ist faktisch wie rechtlich unzutreffend. Wie nachfolgend aufgezeigt wird, entspricht diese Zuordnung auch nicht der bisherigen (auch behördlichen) Praxis. Sie wäre zudem mit Blick auf die verfassungsrechtlich und gesetzlich verlangte Staatsunabhängigkeit der SRG höchst problematisch. Die SRG war nie ein Staatsradio und auch nie ein Staatsfernsehen. Sie war auch nie als öffentlich-rechtliche Anstalt oder als öffentlich-rechtliches oder spezialgesetzliches Unternehmen, wie z.B. Post, SBB oder Swisscom, gedacht. Die SRG ist ein privatrechtlich organisierter Verein. Ihre Struktur ist historisch gewachsen und entspricht den regionalen Besonderheiten der Schweiz. Die SRG war und ist kein bundesnaher Betrieb.

¹ Vgl. Vorentwurf und erläuternder Bericht der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates zur parlamentarischen Initiative Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen vom 8. November 2019, BBI 2019, Seiten 2, 6 und 7

Die Qualifikation der SRG als bundesnahe Betrieb steht auch im Widerspruch zur ursächlichen parlamentarischen Initiative 16.438 von NR Leutenegger Oberholzer. Sie begründete ihre parlamentarische Initiative damit, dass «seit der Ausgliederung der Bundes- und bundesnahen Unternehmen aus der Bundesverwaltung» die Entschädigungen an der Spitze dieser Unternehmen massiv angestiegen seien. Die SRG war nie ein Teil der Bundesverwaltung.

Der Begriff «bundesnahe Betriebe» bezieht sich auf privatrechtliche Unternehmen, an denen der Bund die Aktienmehrheit hält, oder in denen der Bund auf andere Weise eine beherrschende Stellung ausübt. Die SRG gehört im Gegensatz zu SBB, RUAG, Skyguide, SUVA, Swisscom und Post nicht dazu.² Die SRG ist ein privatrechtlich organisierter Verein nach Art. 60 ff. ZGB ohne Gewinnzweck, der sich aus vier Regionalgesellschaften zusammensetzt (Art. 1 und 3 Statuten SRG). Die SRG ist als Medienunternehmen unabhängig vom Staat und von einzelnen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Gruppierungen (Art. 31 Abs. 1 lit. a RTVG, Art. 93 Abs. 3 BV). Der Leistungsauftrag der SRG ergibt sich aus Verfassung und Gesetz und wird in der Konzession festgelegt. Bei der Tätigkeit der SRG handelt es sich deshalb zwar um eine Aufgabe im öffentlichen Interesse. Es handelt sich aber nicht um eine öffentliche Aufgabe (des Bundes), zumal es der aus Art. 93 Abs. 3 BV abgeleitete Grundsatz der Staatsfreiheit dem Bund untersagt, selber Radio- oder Fernsehprogramme zu betreiben.³ Die privatrechtlich organisierte, staatsunabhängige SRG unterliegt denn auch weder dem BPG noch der Kaderlohnverordnung. Sie untersteht dem privaten Arbeitsrecht (OR).

Der erläuternde Bericht selber referenziert zu Beginn auf die Debatte über Entschädigungen an Kader von bundesnahen Betrieben im 2001 und die parlamentarische Initiative der SPK-NR, die zur Revision des BPG geführt hatte.⁴ Der Bericht der SPK-NR vom 25. April 2002 trennte die SRG schon damals klar von den Unternehmen, in denen der Bund eine beherrschende Stellung ausübt. Dass die SRG eine privatrechtliche Organisation ist, die vom Bund weder kapital- noch stimmenmässig beherrscht wird, war denn auch der explizit genannte Grund für die indirekte Verpflichtung in Art. 29 Abs. 4 RTVG (heute Art. 35 Abs. 4 RTVG). Der Konzessionsgeber sorgt für die sinngemässe Anwendung der Grundsätze von Art. 6a Abs. 1 bis 5 BPG durch die SRG.⁵

Aus eben diesem Rechtsverständnis heraus hat der Bundesrat im Rahmen der Umsetzung des Bundesratsbeschlusses vom 23. November 2016 «*Honorare und Löhne des obersten Kaderns in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten; Steuerungsmöglichkeiten*» die SRG ebenfalls gesondert behandelt. Während der Bundesrat die Umsetzung als Auftrag gegenüber den Verwaltungsratspräsidenten

² Entsprechend ist die SRG auf der Website des UVEK nicht unter den „bundesnahen Betrieben“ aufgeführt, dies im Gegensatz zu Post AG, SBB AG, Swisscom AG und Skyguide AG, vgl. <https://www.uvek.admin.ch/uvek/de/home/uvek/bundesnahe-betriebe.html>

³ Siehe Franz Zeller/Martin Dumermuth zu Art. 93 Abs. 3 BV in: Waldmann/Belser/Epiney (Hrsg.), Basler Kommentar, Bundesverfassung, S. 1496

⁴ Vgl. Vorentwurf und erläuternder Bericht der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates zur parlamentarischen Initiative Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen vom 8. November 2019, BBI 2019, Seite 3

⁵ Vgl. Bericht der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates zur 02.424 Parlamentarischen Initiative Bundesnahe Unternehmen. Kaderlöhne und Verwaltungsrats honorare vom 25. April 2002, BBI 2002 S. 7508

der Post, SBB, Skyguide und RUAG ausgesprochen hatte, erfolgte das Anliegen des Bundesrats gegenüber der SRG in der Form einer *Empfehlung*, analoge Regelungen in ihre reglementarischen Grundlagen sowie in diejenigen ihrer Tochtergesellschaften aufzunehmen. In der Folge hat die SRG diese Empfehlung auch umgesetzt.

Im Bericht „*Staat und Wettbewerb: Auswirkungen staatlich beherrschter Unternehmen auf die Wettbewerbsmärkte*“ vom 8. Dezember 2017⁶ hielt der Bundesrat zur SRG erneut im obenstehenden Sinne fest: «*Unabhängig von ihrem Einfluss auf den Medienmarkt handelt es sich bei dieser [NB: SRG] jedoch nicht um ein vom Bund beherrschtes Unternehmen. Sie ist als privater Verein organisiert, der sich aus vier Regionalgesellschaften zusammensetzt (SRG Deutschschweiz, SSR Romande, Societa cooperativa per la Radiotelevisione svizzera di lingua italiana und SRG SSR Svizra Rumantscha). Die SRG verfügt über eine spezialgesetzliche Konzession gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über Radio und Fernsehen (RTVG; SR 784.40). In der Spezialkonzession ist der Leistungsauftrag festgelegt; und es ist weitgehend die SRG selbst, die den Service-public-Auftrag im Rahmen ihres Konzessionsauftrags konkretisiert und umsetzt.*»

Aufgrund dieser Ausführungen und mit Blick auf die Bedeutung der Abgrenzung der SRG von den bundesnahen Betrieben im Lichte der verfassungsrechtlich und gesetzlich geforderten Staatsunabhängigkeit ist es für die SRG elementar, dass die Umsetzung der parlamentarischen Initiative dem rechtlichen Status der SRG als privatrechtlich organisiertes, vom Staat nicht beherrschtes Unternehmen Rechnung trägt.

Fazit:

- Die SRG lehnt aus grundsätzlichen, insbesondere verfassungsmässigen Gründen die präjudizielle Behandlung der SRG als bundesnaher Betrieb ab.

II. Die SRG erfüllt faktisch schon heute die Erwartungen der parlamentarischen Initiative 16.438

Vorab stellt sich der SRG die Frage, inwiefern eine sinngemässe Regulierung in Anlehnung an die bundesnahen Betriebe im Falle der SRG überhaupt notwendig ist. In Sachen Lohntransparenz, unternehmensinterne Lohnschere zwischen dem höchsten und tiefsten Lohn und Lohnhöhe erfüllt die SRG schon heute die gängigen Erwartungen an ein privates Unternehmen mit überwiegend öffentlich finanziertem Leistungsauftrag. Es sind dieselben Erwartungen, die auch der parlamentarischen Initiative zu Grunde liegen.

⁶ Bericht des Bundesrates „*Staat und Wettbewerb: Auswirkungen staatlich beherrschter Unternehmen auf die Wettbewerbsmärkte*“ vom 8. Dezember 2017 in Erfüllung der Postulate 12.4172 FDP-Liberale Fraktion vom 13.12.2012 und 15.3880 Schilliger vom 22.09.2015, Seite 5, Fussnote 8

Aus der Begründung der parlamentarischen Initiative 16.438 *Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen* sowie dem Bericht der SPK-N geht nämlich hervor, dass die Initiative auf bundesnahe Betriebe zielt, in denen «*seit der Ausgliederung aus der Bundesverwaltung die Entschädigungen an der Spitze massiv angestiegen*» sind.^{7,8} Demnach stünden Entschädigungen vielfach in keinem Verhältnis zur erbrachten Leistung. Diese Lohnentwicklung an der Spitze von Teilen von bundesnahen Betrieben stosse in der Bevölkerung auf Unverständnis: «*Das gilt insbesondere bei Unternehmungen, deren Preisbildung wesentlich auch politisch mitbestimmt wird und deren Risiken von der Allgemeinheit getragen werden. Die Lohnexzesse werden damit zur Gefahr für die Akzeptanz des Service public in der Schweiz.*».⁹

Die SRG war aber nie Teil der Bundesverwaltung und hat auch keine vergleichbaren Lohnentwicklungen an der Unternehmensspitze vorgenommen. Was die Lohnschere zwischen höchstem Kaderlohn (Generaldirektor) und tiefstem GAV-Lohn bei der SRG anbelangt, besteht heute ein im Quervergleich moderates Verhältnis von 1:10,3 (im Vergleich dazu etwa Swisscom mit einem Verhältnis 1:37 und Ruag mit einem Verhältnis 1:18).¹⁰ Die SRG liegt auch deutlich unter dem Verhältnis 1:12, das die Volksinitiative „1:12 – Für gerechte Löhne“ als Minimalstandard gefordert hatte.

Laut Angaben im Kaderlohnreporting 2018¹¹ betrug das höchste bei der SRG ausbezahlte Entgelt CHF 536'746.¹² Damit liegt das höchste Entgelt in der SRG schon heute weit unter der vorgeschlagenen Obergrenze von einer Million Franken. Zudem besteht eine über die letzten zehn Jahre sinkende Tendenz in der höchsten Gesamtvergütung (siehe Grafik unten). Die durchschnittliche Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder der SRG in dieser Periode betrug CHF 397'091.

⁷ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20160438>

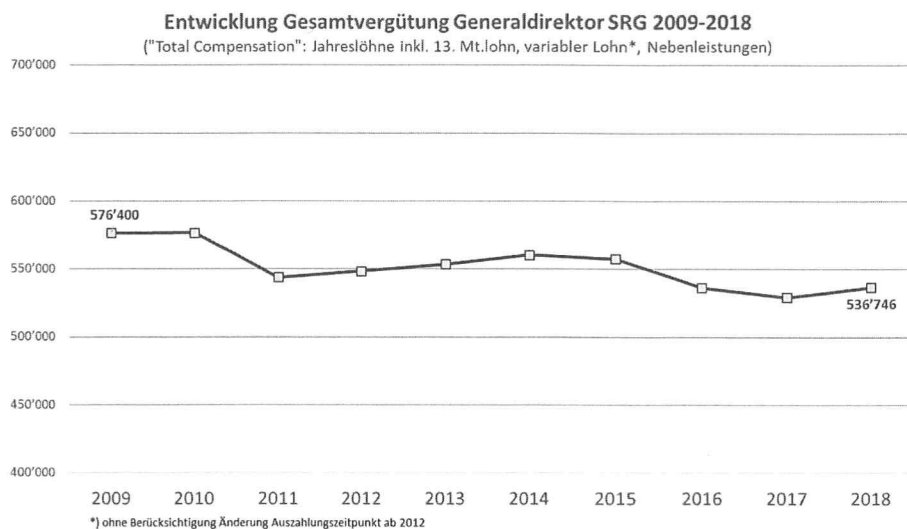
⁸ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20160438>
N 16.438 2017-08-18.pdf

⁹ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20160438>

¹⁰ Informationen zur Lohnschere für Swisscom und Ruag gemäss Managerlohnstudie vom 24. Juni 2019 von Travail Suisse unter <https://www.travailsuisse.ch/de/arbeitsmanagerloehne/2019-06-24/lohne-unten-wird-geknusert-oben-geklotzt>

¹¹ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-75514.html>

¹² Der Betrag von 536'746 CHF entspricht der Gesamtvergütung 2018 gemäss Geschäftsbericht und Kaderlohnreporting; zusätzlich wurden in 2018 dem Generaldirektor 89'118 CHF in die berufliche Vorsorge einbezahlt.



Betreffend Lohntransparenz hat die SRG bereits seit 2002, das heisst vor der Einführung von Art. 6a BPG im 2004 und dem Reporting gemäss Art. 13 Kaderlohnverordnung, von sich aus die Honorare ihrer Verwaltungsratsmitglieder, den Lohn des Generaldirektors sowie die Gesamtsumme der Vergütung der Geschäftsleitung in ihrem Geschäftsbericht veröffentlicht.

Seit 2015 berichtet die SRG in ihrem Geschäftsbericht zudem freiwillig jährlich über folgende Elemente der Kaderentlohnung¹³:

- a) Lohnsumme der Kader, Entwicklung über die letzten 5 Jahre
- b) Verhältnis höchster Lohn (=Generaldirektor) zum tiefsten GAV-Lohn (aktuell 1:10,3)
- c) Entwicklung der Gesamtvergütung des GD und der GL über die letzten 10 Jahre (Zahlen sind mit Kaderlohnreporting kongruent)
- d) Entwicklung der Gesamtvergütung der GL SRG und der GL UE über die letzten 5 Jahre
- e) Jährliche Lohnerhöhungen für Kader in % der Kaderlohnsumme über die letzten 10 Jahre mit Markt-Vergleich (gemäss Kienbaum-Kader-salärstudien).

Das Gesagte zeigt, dass die SRG schon heute nicht nur mehr Transparenz über die Löhne der obersten Kader aufweist als gesetzlich erforderlich. Vielmehr sind bei der SRG auch keine der Entwicklungen feststellbar, die zur parlamentarischen Initiative Anlass gegeben haben. Die parlamentarische Initiative 16.438 zielte denn auch weder auf die SRG als Unternehmen noch auf ihre Entschädigungspolitik.

Darüber hinaus hat die SRG im 2018 in ihren Statuten eine Genehmigungskompetenz für die Delegiertenversammlung aufgenommen, jährlich die maximale Vergütung des Verwaltungsrates (gesondert für den Vorsitz) sowie der

¹³ <https://gb.srgssr.ch/de/2018/mitarbeitende/was-unsere-topkader-kader-und-gav-mitarbeitenden-verdienen>

Geschäftsleitung für das Folgejahr festzulegen¹⁴. Diese Massnahme stellt eine wirksame Schranke gegen eine Steigerung der Löhne der Geschäftsleitung dar.

Fazit:

- Das höchste ausbezahlte Entgelt in der SRG liegt weit unter CHF 1 Mio.
- Die Lohnentwicklung des höchsten Entgelts ist über die letzten zehn Jahre gesehen rückläufig.
- Die SRG stellt bei der Entlohnung des obersten Kaders freiwillig mehr Transparenz her als gesetzlich erforderlich.
- Die Delegiertenversammlung hat die Kompetenz, jährlich die maximale Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung SRG festzulegen.
- Aus Sicht der SRG besteht somit keinen Bedarf für eine Regulierung der Lohnobergrenze und sie lehnt diese deshalb ab.

III. Zusammenfassung und Schlussfolgerung

- Die SRG lehnt die Einstufung der SRG als bundesnaher Betrieb ab.
- Für die SRG ist es wichtig, dass in gesetzestechnischer Hinsicht an der im 2002 eingeführten Mechanik festgehalten wird (Art. 35 Abs. 4 RTVG mit indirekter, sinngemässes Verpflichtung via Konzessionsgeber).
- Angesichts ihrer massvollen Lohnpolitik besteht aus Sicht der SRG zudem kein Bedarf für eine neue Regulierung. Sie lehnt diese konkret aus folgenden Gründen ab:
 - Das höchste ausbezahlte Entgelt in der SRG liegt weit unter CHF 1 Mio.
 - Die Lohnentwicklung des höchsten Entgelts ist über die letzten zehn Jahre gesehen rückläufig.
 - Die SRG stellt bei der Entlohnung des obersten Kaders jährlich von selber mehr Transparenz her als gesetzlich erforderlich.
 - Die Delegiertenversammlung SRG hat seit 2018 die Kompetenz, jährlich die maximale Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung festzulegen.

Deshalb lehnt die SRG die im Vorentwurf vorgeschlagene Anpassung des RTVG ab. Im Gegenzug ist auf die Aufhebung von Artikel 35 Abs. 4 RTVG zu verzichten und sind die darin enthaltenen Verweise auf Art. 6a E-BPG im Sinne der obigen Begründung wie folgt zu aktualisieren:¹⁵

¹⁴ Dies infolge der Empfehlung des Bundesrats an die SRG im Rahmen des Bundesratsbeschlusses vom 23. November 2016 «*Honorare und Löhne des obersten Kaders in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten; Steuerungsmöglichkeiten*»

¹⁵ Darüber hinaus zielen im Falle der SRG folgende Verweise auf das BPG ins Leere: Art. 6a Abs. 1^{bis}, 5 und 6 BPG regeln die Kompetenz des Bundesrates für Bundesunternehmen, bundesnahen Betriebe sowie deren Tochtergesellschaften. Ein Verweis darauf ist für die SRG unnötig, weil sie nicht zu diesen Unternehmen zählt. Nicht zutreffend wäre der Verweis auf Art. 6a Abs. 4^{bis} BPG, weil die Kompetenz zur Aufsicht über das Einhalten von RTVG, RTVV und Konzession bereits im RTVG geregelt ist. Weiter ist der Verweis auf Art. 6a Abs. 6^{bis} BPG für die SRG irrelevant. Es handelt sich um eine Ausnahmebestimmung für börsennotierte Gesellschaften. Schliesslich ist die sinngemässe Anwendung der Verweise auf die Tochtergesellschaften bereits heute in Art. 35 Abs. 4 RTVG geregelt.

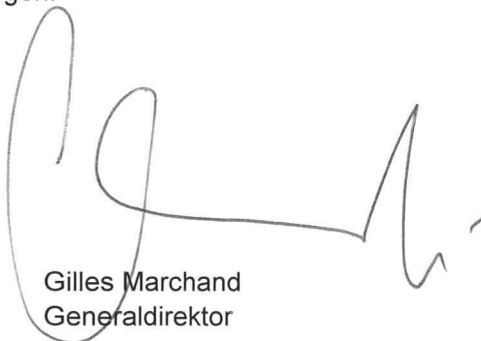
⁴Der Bundesrat sorgt dafür, dass in der SRG und in den von ihr beherrschten Unternehmen für das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlöhnte Personal und die Mitglieder des Verwaltungsrates die Bestimmungen von Artikel 6a Absätze 1^{ter}-1^{quater} sowie 2-4 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 sinngemäss angewendet werden.

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme sowie für die wohlwollende Prüfung und Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Jean-Michel Cina
Verwaltungsratspräsident



Gilles Marchand
Generaldirektor

Staatspolitische Kommission des Nationalrats
Kommissionspräsident
Herr Nationalrat Kurt Fluri

Eingereicht per E-Mail an: spk.cip@parl.admin.ch

Bern, 26. Februar 2020

Stellungnahme zur parlamentarischen Initiative 16.438 «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen»

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Frau Nationalrätin, sehr geehrter Herr Nationalrat

Wir danken Ihnen, dass wir uns zu den geplanten Anpassungen des Bundespersonalgesetzes (BPG) sowie ausgewählten Spezialgesetzen mit Fokus auf die sieben Unternehmen SBB AG, RUAG Holding AG, Skyguide AG, SUVA, SRG SSR, Swisscom AG und Post AG äussern zu dürfen. Gerne nehmen wir diese Gelegenheit wahr.

ICTswitzerland ist der Dachverband der ICT-Wirtschaft. Der 1980 gegründete Verband umfasst 34 grosse und mittlere Unternehmen sowie 21 Verbände. ICTswitzerland vertritt deren Anliegen gegenüber der Öffentlichkeit, den Behörden und anderen Verbänden, bezweckt die Förderung und Weiterentwicklung der digitalen Technologien sowie die Aus- und Weiterbildung von ICT-Fachkräften. Zudem setzt sich ICTswitzerland für die Erkennung und Abwehr von Cyberrisiken ein. In der Schweiz werden in allen Wirtschaftsbranchen und in der öffentlichen Verwaltung rund 200'000 ICT-Fachkräfte beschäftigt (2017). Mit einer Bruttowertschöpfung von CHF 29,7 Mrd. (2015) ist die ICT-Kernbranche die siebtgrösste Wirtschaftsbranche der Schweiz.

Grundsätzliche Bemerkungen

ICTswitzerland verfolgt die Debatte um die Entschädigung an Kader von bundesnahen Unternehmen sowie die laufende Revision zur Änderung des Obligationenrechts (Aktienrecht, 16.077) mit grossem Interesse. Der Dachverband hat Verständnis für den Unmut in der Bevölkerung über übermässige Vergütungen und stellt sich nicht gegen das Anliegen, Vergütungsvorschriften massvoll zu regulieren. Der aktuelle Vorentwurf schafft jedoch ein unnötig starres System mit Lohnobergrenzen für sieben ausgewählte Unternehmen.

ICTswitzerland lehnt die vorgeschlagene gesetzliche Verankerung einer absoluten Lohnobergrenze von einer Million Franken in den sieben Spezialgesetzen – namentlich im Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen (SBBG), im Luftfahrtgesetz (LFG), im Postorganisationsgesetz (POG), im Telekommunikationsunternehmensgesetz (TUG), im Bundesgesetz über Radio und Fernsehen (RTVG), im Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) sowie im Bundesgesetz über die Rüstungsunternehmen des Bundes (BGRB) – ab. Die Unternehmen und Anstalten des Bundes sind unterschiedlichen unternehmerischen Risiken ausgesetzt und in

völlig verschiedenen Branchen tätig. Die Festlegung einer einheitlichen Lohnobergrenze würde diesem Umstand nicht Rechnung tragen. Deshalb hatte das Parlament und der Bundesrat 2004 bei der Revision des Bundespersonalgesetzes (BPD) bewusst auf die Festschreibung einer absoluten Lohnobergrenze verzichtet. Die Staatspolitische Kommission des Ständerats schlug 2017 eine weniger weitgehende Lösung vor (Pa.Iv. 17.443) und auch die Minderheit (Fluri, Campell, Humbel, Jauslin, Romano) der Staatpolitischen Kommission des Nationalrats spricht sich deshalb gegen den derzeit überschüssenden Erlassentwurf aus.

Die gesetzliche Verankerung einer absoluten Lohnobergrenze greift zu stark in die Wirtschaftsfreiheit der einzelnen Unternehmen ein. Es ist Sache der Aktionäre respektive der staatlichen Eigner, im Rahmen der strategischen Steuerung und Aufsichtstätigkeit die Angemessenheit der Löhne zu definieren und nicht die des Gesetzgebers.¹ Besonders deutlich wird dies bei börsenkotierten Unternehmen², welche sinnigerweise explizit vom Artikel 6a des Bundespersonalgesetzes, in welchem das Entgelt und die weiteren Vertragsbedingungen für die obersten Kader von Unternehmen und Anstalten des Bundes geregelt werden, ausgenommen werden. Börsenkotierte Unternehmen unterstehen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV), deren Regeln derzeit ins Aktienrecht überführt werden.

Änderungsanträge im Detail

ICTswitzerland teilt die früheren Einschätzungen der Kommissionsminderheit und der ständerätlichen Kommission, dass die vorliegende Variante über das Ziel hinausschiesst. Die gesetzliche Festlegung der absoluten Lohnobergrenze von einer Million Franken ist aus dem Entwurf zu streichen.

Bundespersonalgesetz (BPG)

Art. 6a Entgelt und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kadern und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes

~~1^{bis} Der Bundesrat legt, vorbehältlich einer anderen spezialgesetzlichen Regelung, das höchste jährlich individuell zulässige Entgelt in den einzelnen Unternehmen und Anstalten nach Absatz 1 fest.~~

Verweis auf die spezialgesetzlichen Regelungen streichen.

Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen (SBBG)

- Art. 15a Entgelt und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kadern und der Mitglieder des Verwaltungsrates

Bundesgesetz über die Luftfahrt (LFG)

- Art. 40a^{bis} Abs. 2 Bst. e und f, 2^{bis}

¹ Mit den weiteren vorgeschlagenen Anpassungen des Bundespersonalgesetzes Art. 6a werden dem Bundesrat ausreichend Kompetenzen eingeräumt, um dem Anliegen der Initianten gerecht zu werden.

² Beispiel Swisscom: Swisscom gehört nicht nur dem Bund, sondern auch über 73'000 privaten Aktionären. Swisscom ist an der Börse (SIX Swiss Exchange) kotiert, untersteht der Börsengesetzgebung und -aufsicht, und hat einen Börsenwert von rund 25 Milliarden Franken. Ein fixer Maximallohn steht im Widerspruch zur Absicht im Telekommunikationsunternehmungsgesetzes sowie den strategischen Zielen des Bundesrates, Swisscom erfolgreich am Markt zu positionieren. Swisscom ist in einem vollständig liberalisierten und hoch kompetitiven Markt tätig und erfüllt keine hoheitlichen Aufgaben. Auf dem Arbeitsmarkt steht das Unternehmen im Wettbewerb um Spitzenkräfte privaten und globalen Anbietern gegenüber.

Bundesgesetz über die Organisation der Schweizerischen Post (POG)

- Art. 9a Entgelt und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder des Verwaltungsrates

Bundesgesetz über Radio und Fernsehen (RTVG)

- Art. 32a Entgelt und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder des Verwaltungsrates

Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)

- Art. 64a Entgelt und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder des Verwaltungsrates

Bundesgesetz über die Rüstungsunternehmen des Bundes (BGRB)

- Art. 1 Abs. 2^{bis}, 2ter, 2quater

Das höchste jährlich zulässige Entgelt an das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal und die Mitglieder des Verwaltungsrates darf 1 Mio. Franken nicht übersteigen. Dieser Betrag basiert auf dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 102,1 Punkten (Indexstand: 31. August 2019). Er wird der Indexentwicklung angepasst.

Absatz in den Spezialgesetzen streichen. Gegebenenfalls ersetzen durch Verweisanpassungen, die sich aus den Änderungen von Artikel 6a BPG ergeben.

Telekommunikationsunternehmungsgesetz (TUG)

- Art. 16a Entgelt des obersten Kaders und der Mitglieder des Verwaltungsrates

Das höchste jährlich zulässige Entgelt an das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal und die Mitglieder des Verwaltungsrates darf 1 Mio. Franken nicht übersteigen. Dieser Betrag basiert auf dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise von 102,1 Punkten (Indexstand: 31. August 2019). Er wird der Indexentwicklung angepasst.

Absatz im Spezialgesetz streichen. Verweisanpassungen zu Artikel 6a BPG entfallen, da die hier betroffene Swisscom diesem explizit nicht unterstellt ist. Als börsenkotiertes Unternehmen unterliegt sie der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), deren Regeln derzeit ins Aktienrecht überführt werden.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, die Sie unseren Anliegen entgegenbringen und stehen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Andreas Kaelin
Geschäftsführer ICTswitzerland

Staatspolitische Kommission des Nationalrates
3003 Bern

(eingereicht per Email in Word- und PDF-Fassung
an: spk.cip@parl.admin.ch)

Bern, 28. Februar 2020

Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen (16.438 n Pa.Iv.) – Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Mitglieder der Kommission

Am 14. November 2019 hat die Staatspolitische Kommission des Nationalrates das Vernehmlassungsverfahren zur Parlamentarischen Initiative betreffend «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen» eröffnet und interessierte Kreise zur Stellungnahme eingeladen. Der Schweizerischer Verband der Telekommunikation (asut) vertritt die Interessen der Telekommunikationsunternehmen in der Schweiz, die von dieser Gesetzesänderung direkt oder indirekt betroffen wären. Gerne nehmen wir daher an der Vernehmlassung teil und reichen Ihnen fristgerecht unsere Stellungnahme ein.

Entschädigungen in Millionenhöhe an Mitglieder von Geschäftsleitungen oder Verwaltungsräten werden von der Bevölkerung oftmals als überhöht empfunden und führen seit Jahren zu kontroversen Diskussionen. Mit der Umsetzung der vom Stimmvolk 2013 angenommenen «Abzocker-Initiative» wurden verbindliche Massnahmen zur Regelung der Entschädigungen eingeführt. So werden der Vergütungsausschuss und die Entschädigungen von der Generalversammlung, also den Aktionären bestimmt, mit einem Vergütungsbericht Transparenz über die Entschädigungen geschaffen und Abgangsentschädigungen für Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates verboten.

Mit dem vorliegenden Entwurf werden nun entsprechende Regelungen für Bundesbetriebe und bundesnahe Unternehmen vorgeschlagen. Davon wäre teilweise die Telekombranche betroffen, da gemäss Telekommunikationsunternehmungsgesetz (TUG) der Bund kapital- und stimmenmässig die Mehrheit des Aktienkapitals der Swisscom AG halten muss. Würde diese Vorlage dazu führen, dass in der Folge auch einzelne Kantone und Städte beginnen, die Entschädigungen ausgegliederter Unternehmen zu begrenzen, wären eine Vielzahl von Telekomunternehmen davon betroffen (z.B. Glasfasernetze, Kabelnetze etc.).

Bei der Swisscom AG handelt es sich nicht nur um eine Ausgliederung einer Bundesaufgabe, sondern zeitgleich mit dem Telekommunikationsunternehmungsgesetz wurde am 30. April 1997 mit dem Fernmeldegesetz der Telekommunikationsmarkt in der Schweiz vollständig liberalisiert. Der Markt ist seither geprägt von einem Wettbewerb unterschiedlicher Netze, Technologien und Fernmeldedienste. Zunehmend auch mit Unternehmen aus dem Ausland, wie Google, Netflix oder Amazon. Die Swisscom-Aktien wurden 1998 an der Börse platziert und neben dem Bund sind über 70'000 private Aktionäre an der Swisscom AG beteiligt.

Die Swisscom AG unterliegt damit bereits heute den Bestimmungen aus dem Aktienrecht und der Bund kann als Mehrheitsaktionär seine Interessen durchsetzen. Der Bund ist dabei mit Herrn Renzo Simoni im Verwaltungsrat und im Vergütungsausschuss vertreten. Er kann daher direkt abschätzen, ob die Vergütungen an die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat angesichts des Marktumfeldes, des unternehmerischen Risikos, der Unternehmensgrösse und im Vergleich mit anderen Unternehmen, angemessen sind. Eine fixe Lohnobergrenze, wie im Entwurf von Art. 16a TUG vorgesehen, ist gar nicht notwendig und daher überflüssig. Die vorgeschlagene Regelung hätte zudem negative Auswirkungen auf die Schweiz:

- Der Wettbewerb findet nicht nur am Endkundenmarkt statt, sondern zunehmend bei der Suche nach Fach- und Führungskräften (War for Talents). Dabei stehen Schweizer Fernmeldeanbieterinnen in Konkurrenz zu internationalen Unternehmen wie Google, Disney oder IBM, die in der Schweiz namhafte Niederlassungen besitzen. Verschärft wird die Situation durch den Fachkräftemangel im ICT-Bereich. Eine Lohnobergrenze in der Geschäftsleitung führt unweigerlich zu einer Senkung der Löhne in tieferen Kaderstufen und bei Fachexperten. Damit sinkt die Attraktivität der Swisscom AG als Arbeitgeberin und notwendiges Know-how geht verloren oder kann nicht ersetzt werden.
- Bei der Umsetzung der «Abzocker-Initiative» wurden die Aktionärsrechte gestärkt und auf fixe Lohngrenzen verzichtet. Damit kann der Bund – wie oben dargelegt – bereits heute Lohnexzesse verhindern. Die Einführung einer fixen Lohngrenze im TUG würde jedoch eine Beschneidung der Aktionärsrechte der über 70'000 privaten Aktionäre bedeuten. Dies wäre ein falsches Signal an Investoren und würde die Attraktivität der Swisscom AG, aber auch die des Aktienmarktes Schweiz schmälern.

Obwohl die vorgeschlagenen Regelungen – zumindest in einem ersten Schritt – nur die Swisscom AG betreffen, lehnt asut die Einführung einer Entschädigungsregelung ab und ersucht Sie, den im Entwurf unter Punkt 9 vorgeschlagenen Art. 16a TUG ersatzlos zu streichen.

Für die Prüfung unserer Anliegen danken wir Ihnen im Voraus bestens.

Freundliche Grüsse



Peter Grütter
Präsident



Secrétariat général

Commission des institutions politiques
3003 BERNE

spk.cip@parl.admin.ch

Genève, le 28 février 2020
3248/RR - FER N°03-2020

Iv.pa. Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs

Madame, Monsieur,

La Fédération des Entreprises Romandes (FER) a pris connaissance du projet de la commission des institutions politiques, avec intérêt.

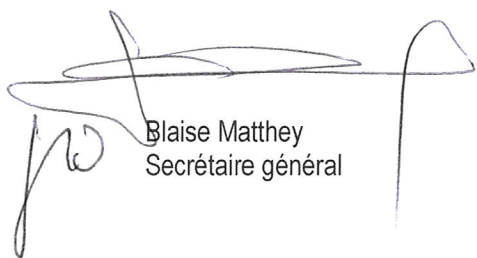
La question de la rémunération des dirigeants est sensible. L'acceptation de l'initiative contre les rémunérations abusives, dite Minder, témoigne de l'intérêt des citoyens pour une politique salariale maîtrisée. En parallèle, il convient de rappeler que ces derniers ont également rejeté à une forte majorité l'initiative dite «service public», qui entendait également réglementer les salaires des dirigeants des entreprises qui accomplissent des tâches légales pour le compte de la Confédération. On peut donc déduire de ces deux votes un souhait de traiter de ces questions de manière souple.

Le Conseil fédéral n'est quant à lui pas resté inactif, puisqu'il a revu à la baisse, il y a quelques mois, le niveau de rétribution de la grande majorité des dirigeants de ces entreprises. Une prise de conscience a donc bien eu lieu et des mesures ont déjà été prises, sans qu'une législation ne contraigne les autorités à agir dans ce sens.

Dans le cas présent, il s'agit de régler les dispositions relatives aux rémunérations des hauts dirigeants des entreprises et établissements liés à la Confédération, soit les ex régies fédérales. Notre Fédération, qui comprend le souhait d'éviter les dérives, entend maintenir une politique proportionnée dans ce domaine. Si elle peut soutenir le projet de la majorité, qui ne mentionne aucun montant maximal (sous réserve qu'une autre loi ne le prévoie), elle rejette en revanche celle de la minorité, qui entend limiter la rémunération totale de ces patrons à 1 million par année. Elle considère en effet que les entreprises concernées sont de natures différentes et qu'il est préférable de ne pas poser un carcan trop rigide, ne laissant ainsi plus de marge de manœuvre suffisante aux autorités pour régler des cas d'exception.

Par ailleurs, elle estime également trop rigide l'alinéa 1^{quinties}, qui interdit les indemnités de départ. Si elle comprend le parallèle fait avec l'article 95 alinéa 3 lettre b de la Constitution, qui interdit l'octroi d'indemnités de départ aux membres de la direction et du conseil d'administration des sociétés cotées en bourse, ainsi que la volonté d'éviter les «parachutes dorés», elle relève que l'initiative parlementaire 18.428, qui justifie cette proposition, n'a pas encore été traitée par les Chambres fédérales, et encore moins acceptée. Par ailleurs, il convient ici également de laisser une marge de manœuvre pour les cas particuliers, ce que la formulation proposée ne permet pas.

En vous remerciant par avance de l'intérêt porté à ces lignes, nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de notre haute considération.



Blaise Matthey
Secrétaire général



Stéphanie Rueggsegger
Directrice Politique générale
FER Genève

La Fédération des Entreprises Romandes en bref

Fondée le 30 juillet 1947 à Morat, son siège est à Genève. Elle réunit six associations patronales interprofessionnelles cantonales (GE, FR, NE, JU, VS), représentant la quasi-totalité des cantons romands. La FER comprend plus de 45'000 membres.

Staatspolitische Kommission
Herr Nationalrat Kurt Fluri

Per E-Mail an: spk.cip@parl.admin.ch

Bern, 28. Februar 2020

Vorentwurf, 16.438 Pa.Iv. «Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen», Vernehmlassungsantwort SwissHoldings

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, sehr geehrte Damen und Herren

Gerne äussern wir uns zum titelgenannten Vorentwurf wie folgt:

- 1. Grundproblem Lohndeckelungen in Gesetzen:** Unseres Erachtens sind die in der Vorlage vorgesehenen Lohndeckelungen grundsätzlich zu kritisieren. Es ist der Minderheit der Kommission (Fluri, Campell, Humbel, Jauslin, Romano) zuzustimmen, die auf die Vorlage nicht eintreten will. Wir sind wie die Minderheit der Auffassung, dass der Gesetzgeber nicht die richtige Stelle ist, um die Obergrenze für Löhne festzulegen. Die Minderheit führt unseres Erachtens richtigerweise an, dass durch die gesetzliche Verankerung einer identischen Obergrenze für alle Unternehmen ein zu starres System geschaffen wird. Dieses kann die unterschiedlichen Bedürfnisse der Unternehmen nicht gebührend berücksichtigen. Wenn überhaupt müsste für die einzelnen Unternehmen individuell je eine Höchstgrenze festgelegt werden. Hierzu fehlt es jedoch dem Gesetzgeber systembedingt an der notwendigen Flexibilität.
- 2. Wichtigkeit, insbesondere börsenkotierte Unternehmen, die ja der Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) unterstehen, von den Lohndeckelungen auszunehmen:** Die Unterstellung von börsenkotierten Unternehmen unter die Lohndeckelungen führt zu Überregulierung und Inkohärenzen sowie zu einem Spannungsfeld mit den Rechten der Minderheitsaktionäre eines Unternehmens:

Börsenkotierte Unternehmen unterstehen einer weitgehenden Regulierung und insbesondere der VegüV. Die VegüV, welche aus der Minderinitiative hervorgegangen ist, führt dazu, dass kotierte Unternehmen in der Schweiz heute einem der durchreguliertesten Systeme betreffend Vergütungen des Managements unterstehen. Sie verleiht den Eignern von Unternehmen sehr weitgehende Rechte und stellt ihnen Instrumente zur Verfügung, mit welchen sie auf die Managerlöhne Einfluss nehmen können.

Ist nun ein Unternehmen zum einen durch seine Kotierung einer scharfen Gesetzgebung, insbes. der VegüV und aber andererseits zusätzlich durch die vorliegende Vorlage den Lohndeckelungen unterstellt, führt dies zu zwei Problemen.



- Es wird ein gleichgelagertes Anliegen doppelt durch verschiedene Gesetze reguliert. Dies schwächt betroffene Unternehmen im internationalen Konkurrenzkampf.
- Zusätzlich stehen die zwei Regulierungen in einem gewissen Widerspruch: Auf der einen Seite sieht die VegüV vor, dass die Aktionäre wie erwähnt einen grossen Einfluss auf die Vergütungen der Managerlöhne haben. Auf der anderen Seite sieht die vorliegende Vorlage vor, dass gerade dieser Einfluss der Aktionäre reguliert werden soll: Es soll eine fixe Lohndeckelung vorgesehen werden. Dies ist mit Blick auf die durch die VegüV hochgehaltene Aktionärsdemokratie und die Rechte der Minderheitsaktionäre besonders problematisch.

Swisscom ist das Beispiel einer börsenkotierten Unternehmung, welche nun gleichzeitig auch unter die Vorlage fallen soll. Es kann an diesem Beispiel aufgezeigt werden, wie problematisch die Vorlage ist: Das börsenkotierte Unternehmen gehört nicht nur dem Bund, sondern auch über 73'000 privaten Aktionären, die 49% der Aktien halten.

Als börsenkotiertes Unternehmen untersteht es der Börsengesetzgebung und -aufsicht es erfüllt den Swiss Code of Best Practice für Corporate Governance 2014 der economiesuisse. Insbesondere untersteht es auch der VegüV. Gleichzeitig soll es nun auch unter die Lohndeckelungen fallen.

- Damit wird Swisscom einmal ganz allgemein einer sehr grossen Dichte an Regulierung unterstellt, die sich letztlich auf das gesamte Lohngefüge der Swisscom auswirkt und auch im Vergleich zur internationalen Konkurrenz auswirkt.
- Weiter ergibt sich insbesondere folgender Widerspruch: Mit der Unterstellung unter die VegüV werden die Aktionärsrechte im Prinzip besonders grossgeschrieben; die Aktionäre sollen im Prinzip durch die VegüV einen ganz wesentlichen Einfluss auf die Vergütungen haben. Auch Minderheitsrechte von Aktionären sind in diesem Zusammenhang wichtig. Gerade dieser Einfluss der Aktionäre - bei Swisscom insbesondere derjenige der 49% privaten Aktionäre - wird aber durch fixe staatliche Lohngrenzen in Frage gestellt.

Wir bitten Sie um Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen bei Fragen jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse,

SwissHoldings Geschäftsstelle

A handwritten signature in black ink, appearing to read "G. Rumo".

Dr. Gabriel Rumo
Direktor

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Baeriswyl".

Dr. Manuela Baeriswyl
Leiterin Recht



Swisscom AG, Hauptsitz, CH-3050 Bern

EINSCHREIBEN

Staatspolitische Kommission
des Nationalrates (SPK-N)
CH-3003 Bern

Vorab per E-Mail an: spk.cip@parl.admin.ch

Datum	28. Februar 2020	Seite
Ihr Kontakt	Patrick Dehmer / 058/223'39'51 / patrick.dehmer@swisscom.com	1 von 12
Thema	16.438 Parlamentarische Initiative; Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen / Stellungnahme Swisscom zum Vorentwurf und erläuternden Bericht der SPK-N vom 8. November 2019	

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, sehr geehrte Damen und Herren,

Als eine von der Vorlage massgeblich betroffene bundesnahe Unternehmung macht Swisscom hiermit von der eingeräumten Möglichkeit zur Stellungnahme fristgemäss gerne Gebrauch und erlauben wir uns nachfolgend, die Standpunkte und Position von Swisscom zur eingangs erwähnten Vernehmlassungsvorlage wie folgt einzubringen.

Grundpositionen und Antrag Swisscom zur Vernehmlassungsvorlage 16.438 im Überblick:

- Im Vergleich zu den anderen grösseren bundesnahen Unternehmungen nimmt Swisscom eine Sonderstellung ein, welche der Vernehmlassungsentwurf nur unzureichend und ohne sachgerechte Differenzierungen berücksichtigt. Swisscom ist der strengen Börsengesetzgebung und somit gleichzeitig den Transparenz- sowie Rechenschaftsvorgaben der VegüV unterworfen. Sie ist in einem dynamischen, seit über zwei Jahrzehnten vollumfänglich liberalisierten, wettbewerbsorientierten Telekommunikationsmarkt tätig, verfügt weder über Monopolrechte noch andere Privilegien und erbringt insbesondere auch die ihr übertragenen Grundversorgungsleistungen ohne irgendwelche Subventionen bzw. Abgeltungen.
- Der Vernehmlassungsvorschlag der SPK-N ist bereits aus rechtsetzungsmethodischer Hinsicht abzulehnen (fehlende stufengerechte Herangehensweise), führt in Bezug auf Swisscom zu unerwünschten Überregulierungen bzw. Doppelspurigkeiten und widerspricht dem Grundgedanken des TUG. Gleichzeitig werden die (Minderheits-)Rechte der zahlreichen privaten Aktionäre in verfassungswidriger Weise ungebührlich eingeschränkt.
- Enge, starre und zudem politisch festgesetzte Vergütungsobergrenzen würden die Wettbewerbsfähigkeit von Swisscom gefährden und diese bei der Suche nach Mitarbeitern auf Stufe Top-Management gegenüber nationalen und globalen Konkurrenten einseitig benachteiligen.
- Das aktuelle marktorientierte Vergütungssystem von Swisscom ist umsichtig, massvoll, ausgewogen und breit akzeptiert, weshalb weder ein Handlungsbedarf noch eine sachliche Rechtfertigung besteht, Swisscom dem Anwendungsbereich der parlamentarischen Initiative zu unterstellen und durch staatliche Eingriffe für Swisscom schädliche Lohnobergrenzen auf Gesetzesstufe einzuführen. Vor diesem Hintergrund beantragt Swisscom im Ergebnis die ersatzlose Streichung von Art. 16a E-TUG.

1 Organisationsrechtliche Grundlagen und Rechtsstellung von Swisscom im Allgemeinen

1.1 Swisscom als spezialgesetzliche Aktiengesellschaft mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes

Gesellschafts- und organisationsrechtliche Grundlage des heutigen Swisscom-Konzerns bildet das **TUG**¹, welches gleichzeitig mit der Liberalisierung des Fernmeldewesens erlassen wurde und die Errichtung sowie Organisation der "Telekommunikationsunternehmung des Bundes" regelt. Da Swisscom basierend auf dem TUG als massgeblichem Organisationserlass und nicht gestützt auf die allgemeinen gesellschafts- bzw. aktienrechtlichen Bestimmungen gegründet wurde, wird die Unternehmung als sog. **spezialgesetzliche Aktiengesellschaft**² qualifiziert, an welcher der **Bund** gemäss Art. 6 Abs. 1 TUG gleichzeitig die „**kapital- und stimmenmässige Mehrheit halten**“ muss.

Im Rahmen der sog. **(Public) Corporate Governance** verfügt der Bund in seiner Funktion als Mehrheitsaktionär gestützt auf die spezialgesetzlichen Regelungen des TUG sowie basierend auf den Statuten von Swisscom über mehrere **Steuerungsinstrumente** zur Einflussnahme und zur Wahrung der Interessen des Mehrheitsaktionärs³. Neben dem beherrschenden Einfluss auf die in die Kompetenz der Generalversammlung fallenden Geschäfte bildet dabei insbesondere die Festlegung von übergeordneten strategischen Zielvorgaben primäres Kontroll- und zentrales Steuerungselement des Bundes.

Im Rahmen der **Eignerstrategie** legt der Bundesrat für jeweils vier Jahre fest, welche Ziele der Bund als Hauptaktionär von Swisscom erreichen will⁴. Gemäss den Statuten von Swisscom ist der Bund zudem berechtigt, zwei Vertreter in den Verwaltungsrat abzuordnen, wobei der Bund von diesem Recht nur teilweise Gebrauch macht und aktuell nur ein Bundesvertreter im Verwaltungsrat Einsitz nimmt. Mit der Entsendung soll sichergestellt werden, dass eine effiziente Kontrolle der Wahrung der Eignerinteressen des Bundes stattfindet und dass der Bund seine Vorstellungen zu wichtigen Fragen direkt in den Swisscom-Verwaltungsrat einbringen kann.

Neben das TUG treten ergänzend die Statuten und im Übrigen gelten – insofern ergänzend bzw. subsidiär – die aktienrechtlichen Vorschriften des Obligationenrechts⁵. Die Abweichungen des TUG gegenüber den gesellschaftsrechtlichen Vorschriften des allgemeinen Aktienrechts halten sich jedoch im Ergebnis in engen Grenzen⁶. In organisations-/gesellschaftsrechtlicher Sicht ist Swisscom deshalb vorbehaltlich der TUG-spezifischen Abweichungen „*in weitestgehender Weise*“ wie eine privatrechtliche Aktiengesellschaft ausgestaltet und der Gesetzgeber hat eine „*möglichst integrale Anwendung des Aktienrechts*“ angestrebt⁷. Diese weitestgehende organisationsrechtliche Orientierung am Privatrecht ist angezeigt, weil Swisscom in einem innovativen und wettbewerbsorientierten Marktumfeld tätig ist und sich mit diversen nationalen und internationalen Unternehmen in einem intensiven Wettbewerb bewegt.

1.2 Börsenkotierung sowie Anwendbarkeit VegÜV

Die Aktien der Swisscom AG sind an der SIX Swiss Exchange kotiert, wobei die Börsenkapitalisierung per Ende 2019 CHF 26'553 Mio. betrug⁸. Als **börsenkotierte Publikumsgesellschaft** unterliegt Swisscom neben den organisationsrechtlichen Sonderbestimmungen des TUG sowie den aktienrechtlichen Rahmenbedingungen ergänzend auch den kapitalmarkt- und börsenrechtlichen Vorschriften. Namentlich muss Swisscom dabei

¹ Bundesgesetz über die Organisation der Telekommunikationsunternehmung des Bundes vom 30. April 1997 (Telekommunikationsunternehmungsgesetz), SR 784.11

² Art. 2 Abs. 1 Satz 1 TUG; BBl 1996 III 1333.

³ Vgl. dazu auch Botschaft zum (aktuell geltenden) Postorganisationsgesetz (BBl 2009, 5278 f.): „Bei der spezialgesetzlichen Aktiengesellschaft handelt es sich um ein öffentlich-rechtliches Konstrukt, die gesetzliche Umsetzung erfolgt jedoch weitgehend in Anlehnung ans Aktienrecht. Spezialgesetzliche Regelungen finden sich im Wesentlichen bei der Zweckumschreibung, der Mehrheitsbeteiligung des Bundes und der Eignerstrategie. Mittels Spezialgesetz kann sich der Bund im Hinblick auf seine Funktion als Eigner Informations- und Einflussrechte sichern, die bei einer rein privatrechtlichen Konzeption nicht möglich wären.“

⁴ Vgl. Art. 6 Abs. 3 TUG sowie Strategische Ziele des Bundesrates für die Swisscom AG 2018–2021 vom 22. November 2017 (BBl 2017 S. 7867 ff.).

⁵ Art. 2 Abs. 1 Satz 2 sowie Art. 4 TUG.

⁶ ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl. Zürich/St. Gallen 2010, Rz. 1490..

⁷ BBl 1996 III 1317 und 1333.

⁸ Geschäftsbericht Swisscom 2019, S. 69.

das (im Vergleich zum relativen Gleichbehandlungsgebot des Aktienrechts strengere) kapitalmarktrechtliche Gleichbehandlungsgebot gegenüber allen Aktionären, die straf- und aufsichtsrechtlichen Insidernormen sowie die Regeln der sog. "Ad-Hoc-Publizität" (Informationsgebot bei potentiell kursrelevanten Tatsachen⁹) einhalten¹⁰.

Als börsenkotiertes Unternehmen bekennt sich Swisscom zum **Swiss Code of best practice for Corporate Governance**¹¹, welcher auch vom Bundesrat zumindest implizit als Referenz für bundesnahe Unternehmen herangezogen wird¹². Swisscom setzt die entsprechenden Empfehlungen zu den Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung um und lässt sich bei der Ausgestaltung der entsprechenden Vergütungssysteme vom Grundsatz leiten, wonach markt- und leistungsgerechte Gesamtentschädigungen angeboten werden, um Personen mit den nötigen Fähigkeiten und Charaktereigenschaften insbesondere auch in massgeblichen Führungsfunktionen zu gewinnen und zu halten.

In Anbetracht der Börsenkotierung gilt für Swisscom sodann die am 1. Januar 2014 in Kraft getretene **Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV)**¹³, welche im Sinne einer Übergangsregelung die von Volk und Ständen anlässlich der Abstimmung vom 3. März 2013 angenommene Eidgenössische Volksinitiative "gegen die Abzockerei"¹⁴ umsetzt und deren Regelungen in Entsprechung des Verfassungsauftrages von Art. 95 Abs. 3 BV im Rahmen der aktuellen Aktienrechtsrevision¹⁵ auf Gesetzesstufe überführt werden sollen¹⁶. Demnach untersteht Swisscom bereits heute einer strengen Vergütungsregulierung, welche bezweckt, mittels verschiedener Transparenzmassnahmen und Offenlegungspflichten in Verbindung mit einer gleichzeitigen Stärkung der Aktionärsrechte übermässige Vergütungen von Mitgliedern des Verwaltungsrates sowie der Geschäftsleitung zu verhindern.

1.3 Geschäftstätigkeit im vollständig liberalisierten Telekommunikationsmarkt

Swisscom agiert in einem seit über 20 Jahren vollständig liberalisierten, hoch kompetitiven und globalen Markt. Die im Jahre 1998 erfolgte Liberalisierung des Telekommunikationsmarktes und die damit einhergehende wettbewerbsorientierte Marktordnung kann als Erfolgsgeschichte betrachtet werden.

Verschiedene Studien bestätigen, dass sich der Schweizer Telekommunikationsmarkt seit der Liberalisierung grundsätzlich positiv entwickelt hat und die Schweiz zufolge der Investitionsdynamik insbesondere im internationalen Vergleich über moderne Kommunikationsinfrastrukturen verfügt¹⁷. Wie zudem diverse Evaluationen des Bundes ergaben, ist der Wettbewerb wirksam und hat sich über die Jahre intensiviert¹⁸.

Als eines der führenden ICT-Unternehmen der Schweiz ist Swisscom mithin heute mehr denn je in all ihren Tätigkeiten sowohl auf den Beschaffungs- als auch auf den Absatzmärkten dem Wettbewerb ausgesetzt. Wettbewerb herrscht insbesondere auch auf den Führungs- und Fachkräftemärkten von Technologieunternehmen, in welchen zunehmend über Personalmangel geklagt wird.

⁹ Vgl. Art. 53 [Kotierungsreglement](#) der SIX Swiss Exchange Regulation vom 4. April 2018.

¹⁰ Vgl. dazu bereits den Corporate Governance Bericht des Bundesrates ([BBl 2006 8268](#)) sowie Zusatzbericht vom 25. März 2009 ([BBl 2009 2660](#)).

¹¹ Swiss Code of best practice for Corporate Governance, economiesuisse ([Ausgabe 2014](#)).

¹² Überwachung der Interessenbindungen in den Verwaltungsräten der bundesnahen Unternehmen am Beispiel des Falles der Verwaltungsratspräsidentin der SBB, Stellungnahme des Bundesrates vom 24. Oktober 2018 zum Bericht der GPK-S vom 28. August 2018 ([BBl 2018 7851 ff.](#), 7853).

¹³ Verordnung über Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vom 20. November 2013, SR 221.331.

¹⁴ Sog. "Minder"-Initiative, BBl 2008 8755.

¹⁵ Vgl. Geschäftsdossier Bundesrat [16.077](#).

¹⁶ Art. 1 Abs. 1 VegüV; BBl 2017, S. 584.

¹⁷ vgl. z.B. einleitende Bemerkungen zum [Jahresbericht 2018](#) der Eidg. Kommunikationskommission ComCom ("Die Schweiz befindet sich heute in einer führenden Position, wenn es um die Weiterentwicklung der Kommunikationsnetze geht. Das haben wir in erster Linie initiativen und innovativen Unternehmen in der Telekommunikationsbranche zu verdanken, die von einem liberalen regulatorischen Umfeld profitieren"); Der Schweizer Fernmeldemarkt im internationalen Vergleich, [BAKOM](#), Dezember 2017.

¹⁸ So betont etwa der Bundesrat im [Fernmeldebericht 2014](#) die guten Marktergebnisse und anerkennt, dass der Wettbewerb und die Konkurrenz zwischen verschiedenen Infrastrukturanbietern die treibende Kraft sind. Der Bericht kommt insgesamt zum Schluss, dass sich der Wettbewerb in den Sektoren der klassischen Telefonie und des Breitbandausbaus in den letzten Jahren weiter verschärft hat und sich der Markt entsprechend erfreulich präsentiert.

In Anbetracht des marktgetriebenen Wettbewerbsumfeldes wird die Tätigkeit von Swisscom aus verwaltungsorganisationsdogmatischer Sicht und mit Blick auf das im Zusammenhang mit Governance-Fragen regelmässig herangezogene **Vier-Kreise-Modell** konsequenterweise den sog. "**Dienstleistungen am Markt**" zugeordnet. In diesem (vierten) Bereich sind gemäss dem Corporate Governance Bericht des Bundesrates¹⁹ in Anbetracht der wettbewerbsorientierten Rahmenbedingungen politisch motivierte Kontroll- und Steuerungsmechanismen auch aus volkswirtschaftlicher Sicht nicht angezeigt oder gar schädlich und bedarf eine politische Steuerung auch aus politikwissenschaftlicher Sicht einer speziellen Legitimation²⁰.

1.4 Erbringung der fernmelderechtlichen Grundversorgung ohne Inanspruchnahme von Bundessubventionen oder anderweitigen öffentlichen Mitteln

Gestützt auf einen Leistungsauftrag ist die vom Bund beauftragte Grundversorgungskonzessionärin verpflichtet, eine zuverlässige und erschwingliche Grundversorgung mit Fernmeldediensten für alle Bevölkerungskreise in allen Landesteilen zu gewährleisten und im Sinne einer politisch erwünschten Minimalversorgung ("Service Public") sowie als Sicherheitsnetz einen definierten Katalog von Basis-Telekommunikationsdienstleistungen auch dort zu erbringen, wo aus betriebswirtschaftlichen Gründen - insbesondere wegen hohen Erschliessungskosten - und unter wettbewerblichen Bedingungen keine Angebote bereitgestellt würden²¹. Das fernmelderechtliche Grundversorgungsregime ist insofern als Sicherheitsmechanismus konzipiert, welcher komplementär zum liberalisierten und wettbewerbsorientierten Telekommunikationsmarkt greift.

Seit der Liberalisierung des Fernmeldewesens wurde bisher stets Swisscom als Grundversorgungskonzessionärin beauftragt. Hervorzuheben ist indessen, dass die Sicherstellung der Grundversorgung unabhängig vom rechtlichen Status oder der Eigentümerstruktur der aktuell mit der Grundversorgung beauftragten Swisscom ist²². Zudem ist das Grundversorgungsregime in der Fernmeldegesetzgebung breit abgestützt und durch entsprechende Instrumentarien gewährleistet, dass die zuverlässige und erschwingliche Versorgung aller Bevölkerung in allen Landesteilen auch anderen Anbieterinnen auferlegt werden könnte.

Zur Finanzierung der ungedeckten Kosten der Grundversorgung sieht das Fernmelderecht einen Spezialfinanzierungsmechanismus in Form einer Fondslösung vor²³. Obwohl es gerade in der Natur der bei einem Marktversagen aktivierten Grundversorgung ist, dass die Kosten für die Erbringung der Grundversorgung aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht gedeckt werden können, hat Swisscom in ihrer Rolle und Funktion als Grundversorgungskonzessionärin bisher darauf verzichtet, entsprechende Abgeltungsansprüche geltend zu machen und wurde der entsprechende "Service Public"-Leistungen von Swisscom bisher ohne die Beanspruchung von Beiträgen Dritter bzw. anderweitigen Subventionen erbracht.

¹⁹ Bericht des Bundesrates zur Auslagerung und Steuerung von Bundesaufgaben vom 13. September 2006 ([BBl 2006 8233](#)).

²⁰ BBl 2006 8248.

²¹ Vgl. Art. 1 Abs. 2 lit. a und Art. 14 ff. FMG sowie [Grundversorgungskonzession 2018-2022](#).

²² [Fernmeldebericht 2014](#) (Bericht des Bundesrates vom Bericht des Bundesrates vom 19. November 2014 in Erfüllung des Postulats KVF-SR vom 29. Januar 2013), S. 54; ELIANE SCHLATTER, Grundrechtsgeltung beim wirtschaftlichen Staatshandeln, Diss. Zürich 2009, S. 152. Bericht des Eidgenössischen Finanzdepartements zur Bundesbeteiligung an Swisscom, Stand Januar 2010 (abrufbar unter [www.efv.admin.ch](#) → Themen → Publikationen), S. 34; HANS RUDOLF TRÜEB Privatisierung der Swisscom – ein Nachruf ?, in: Festgabe zum Schweizerischen Juristentag 2006, Zürich/Basel/Genf 2006, S. 305 ff., S. 315 f. und 318.

²³ Vgl. Art. 19 i.V.m. Art. 38 FMG bzw. Art. 13 f. und 24- 26 FDV. BBl 2006 3788.

2 Stellungnahme Swisscom zur Vernehmlassungsvorlage im Einzelnen

2.1 Ausgangslage: Vorgeschlagene Gesetzesänderungen gemäss Vernehmlassungsentwurf SPK-N

Gemäss der von der SPK-N bevorzugten sog. Mischvariante, welche Gegenstand der aktuellen Vernehmlassungsvorlage bildet, soll die mit der parlamentarischen Initiative 16.438 verfolgten Ziele (Verhinderung von Lohnexzessen; Sicherstellung angemessener Bezüge) vorab durch eine Revision von Art. 6a BPG²⁴ (Kompetenz des Bundesrates zur Festlegung des höchsten jährlichen Entgelts basierend auf den vorgeschlagenen Kriterien gem. Art. 6a Abs. 1^{quater} E-BPG²⁵) erreicht werden, wobei bei ausgewählten (bundesnahen) Unternehmen weitere spezialgesetzliche Regelungen vorbehalten bleiben und das höchste jährlich individuell zulässige Entgelt zusätzlich direkt auf Gesetzgebungsstufe auf max. eine Million Franken festgelegt werden soll.

Obwohl in den Erläuterungen explizit auf den **"Sonderfall Swisscom"** hingewiesen wurde (Nichtanwendbarkeit BPG sowie Kaderlohnverordnung, Art. 6a Abs. 6 Satz 2 und Satz 3 BPG) und explizit darauf verwiesen wird, dass Swisscom zufolge der Börsenkotierung bereits den *"strengen Bestimmungen"* der VegüV untersteht²⁶, soll das in Bezug auf Swisscom jährlich zulässige höchste Entgelt *"jedoch zusätzlich explizit"* auch spezialgesetzlich mit einer entsprechenden Regelung im TUG (**Art. 16a E-TUG**, Entgelt des obersten Kaders und der Mitglieder des Verwaltungsrates) festgeschrieben werden²⁷.

2.2 Rechtsetzungsmethodische Mängel: Grundproblematik von starren Lohnobergrenzen auf Gesetzesstufe

Swisscom erachtet die Festlegung von starren und undifferenzierten Lohnobergrenzen auf Gesetzesstufe bereits aus rechtssetzungsmethodologischer Sicht als nicht stufengerecht und insofern als ungeeignete Herangehensweise. Unter Verweis auf eine gewichtige Minderheitsmeinung der SPK-N (Fluri, Campell, Humbel, Jauslin, Romano), welcher sich Swisscom vollumfänglich anschliesst, ist festzuhalten, dass *"... es nicht am Gesetzgeber [ist], die Obergrenze für Entgelte festzulegen. Durch die gesetzliche Verankerung einer identischen Obergrenze für alle Betriebe werde ein starres System geschaffen, welches den unterschiedlichen Bedürfnissen der einzelnen Betriebe in keiner Weise Rechnung trage. (...) Wenn schon müsste für jeden Betrieb einzeln eine adäquate Obergrenze festgelegt werden. Aber hier zeige es sich, dass der Gesetzgeber an seine Grenzen stösst. Deshalb sei diese Aufgabe dem Bundesrat bzw. den einzelnen Betrieben zu überlassen"*²⁸.

2.3 Doppelspurigkeiten und Überregulierung

Die bundespersonalrechtlichen Bestimmungen zur "Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes" (Art. 6a BPG) mitsamt der Kaderlohnverordnung²⁹ sind auf Swisscom als börsenkotierte bundesnahe Unternehmung wie erwähnt nicht anwendbar (Art. 6a Abs. 6 Satz 2 BPG). Anwendbar in Bezug auf Vergütungsaspekte des obersten Kaders sowie des Verwaltungsrates sind vielmehr die aktienrechtlichen Bestimmungen³⁰ sowie insbesondere die VegüV.

Von welchen Überlegungen sich die SPK-N leiten liess und weshalb sie es als sachgerecht und notwendig erachtet, mit der vorgeschlagenen spezialgesetzlichen Regelung von Art. 16a E-TUG *"zusätzlich explizit"*³¹ eine

²⁴ Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000, SR 172.220.1.

²⁵ *"Bei der Festlegung des Entgelts nach Abs. 1^{bis} sind insbesondere das unternehmerische Risiko, die Grösse und die Komplexität des Unternehmens, das angemessene Verhältnis zu den übrigen Löhnen innerhalb des Unternehmens, die Entlöhnung der weiteren Vertragsbedingungen der obersten Kader der zentralen Bundesverwaltung und der betreffenden Branche zu berücksichtigen"*.

²⁶ Erläuternder Bericht SPK-N vom 8. November 2019, S. 6.

²⁷ Erläuternder Bericht SPK-N vom 8. November 2019, S. 6.

²⁸ Erläuternder Bericht SPK-N vom 8. November 2019 zum Vorentwurf, S. 6 f.

²⁹ Verordnung über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes (Kaderlohnverordnung) vom 19. Dezember 2003, SR 172.220.12.

³⁰ Art. 663b^{bis} und 663c Absatz 3 OR.

³¹ Erläuternder Bericht SPK-N vom 8. November 2019, S. 6.

starre Lohnobergrenze analog den anderen (grösseren) bundesnahen Unternehmen zu statuieren, wird im erläuternden Bericht zur Vernehmlassungsvorlage von der SPK-N nicht näher erörtert.

Abgesehen davon, dass mit der vorgeschlagenen Herangehensweise die Rechte der 49% Privataktionäre ungebührlich beeinträchtigt werden³², wird ein gleichgelagertes Anliegen doppelt durch verschiedene Gesetze reguliert. Die Umsetzung der Initiative im Sinne des Vernehmlassungsentwurfes ergäbe für Swisscom eine schädliche Überregulierung, deren Lasten letztendlich zu 51 Prozent auf den Eigner Bund zurückfallen würden. Zusätzlich ist festzuhalten, dass die beiden Regulierungsansätze in einem gewissen Widerspruch zueinanderstehen: Auf der einen Seite bezweckt die VegüV, die Aktionärsrechte in Bezug auf die Vergütungen der Managerlöhne zu stärken und deren Einfluss zu erhöhen. Auf der anderen Seite sieht die vorliegende Vorlage nun aber gerade vor, dass dieser Einfluss der Aktionäre durch eine starre Lohndeckelung wieder beeinträchtigt werden soll. Dies ist mit Blick auf die durch die VegüV hochgehaltene Aktionärsdemokratie und die Rechte der Minderheitsaktionäre besonders problematisch.

Aus grundlegenden Überlegungen und im Sinne einer stringenten Herangehensweise erscheint es insofern wichtig und konsequent, börsenkotierte, der VegüV unterstehende bundesnahe Unternehmen von der Lohndeckelung auszunehmen. Da die Unterstellung von börsenkotierten Unternehmen unter die Lohndeckelung zu Überregulierung und Inkohärenzen führt sowie in einem Spannungsfeld mit den Rechten der Minderheitsaktionäre steht, ist die vorgesehene Regelung in Bezug auf Swisscom (Art. 16a E-TUG) als aktuell einzige börsenkotierte bundesnahe Unternehmung ersatzlos zu streichen.

2.4 Undifferenzierter und inkonsequenter, politisch nicht breit abgestützter Gesetzesentwurf der SPK-N

Nach welchen Kriterien die SPK-N die bundesnahen Unternehmen wählte, bei welchen basierend auf der von ihr präferenzierten Mischvariante in entsprechenden Spezialgesetzen der Betrag des höchsten zulässigen Entgelts festgelegt werden soll, wird nicht transparent offengelegt. Offenbar waren aber die Grösse und Bedeutung der Unternehmen ein massgebliches Kriterium³³.

Problematisch und besonders hervorzuheben ist zudem der Umstand, dass die SPK-N keine differenzierten Regelungen vorschlägt, sondern alle betroffenen bundesnahen Unternehmen mit derselben Lohnobergrenze regulieren will, obwohl sich insbesondere die Ausgangslage und Funktion von Swisscom im Vergleich zu den weiteren betroffenen bundesnahen Unternehmen substanziell unterscheidet³⁴.

Abgesehen davon verhält sich die SPK-N inkonsequent und widersprüchlich, führt sie doch selber aus, dass **"... differenzierte Lösungen für die Regelung der Entschädigungen der Kader gefunden werden [müssen], je nachdem wie die einzelnen Unternehmen dem Markt ausgesetzt sind."**³⁵. Bereits im Rahmen der Vorberatungen der parlamentarischen Initiative (16.438) Susanne Leutenegger Oberholzer (Piller Carrard) liess sich die SPK-N dahingehend vernehmen, dass *"bei der Ausarbeitung der Vorlage differenzierte Lösungen zu treffen [seien], je nachdem wie weit die einzelnen Unternehmen dem Markt ausgesetzt sind."*³⁶ Nach Vorliegen des Vernehmlassungsentwurfes der SPK-N muss konstatiert werden, dass diesen Verlautbarungen nicht Folge geleistet wurde und damit gleichzeitig der Rahmen sowie die Leitplanken des Gesetzgebungsauftrages der parlamentarischen Initiative 16.438 überschritten wurden.

Erstaunlich erscheint die undifferenzierte und inkonsequente Herangehensweise auch insofern, als der Vorentwurf der SPK-N in einem Spannungsfeld zur Grundhaltung der Schwesterkommission steht und die Festbeschreibung absoluter Lohnobergrenzen auf Gesetzesstufe bisher von der Politik entweder abgelehnt bzw. zumindest differenzierte und sachgerechte Regelungsansätze gefordert wurden:

³² Vgl. dazu im Einzelnen unten Ziff. 2.8.

³³ *"grössere und wichtige Betriebe"* (Erläuternder Bericht SPK-N vom 8. November 2019 zum Vorentwurf, S. 9); *"grössere Bundesbetriebe"* (Erläuternder Bericht SPK-N vom 8. November 2019 zum Vorentwurf, S. 7).

³⁴ Vgl. dazu im Einzelnen sogleich unten Ziff. 2.5.

³⁵ Erläuternder Bericht SPK-N vom 8. November 2019 zum Vorentwurf, S. 4.

³⁶ Medienmitteilung SPK-N vom 20. Januar 2017.

- Das Parlament und der Bundesrat haben sich bei der Verabschiedung der Kaderlohngesetzgebung (Revision BPG) im Jahre 2004 *"... bewusst dagegen entschieden, absolute Lohnobergrenzen festzuschreiben. Die selbstständigen Verwaltungseinheiten und Unternehmen des Bundes sind je nach Aufgabentyp unterschiedlichen unternehmerischen Risiken ausgesetzt und agieren in verschiedenen Branchen. Die Definition einer verbindlichen Obergrenze der Kaderlöhne in der Kaderlohngesetzgebung könnte diesem Umstand nicht angemessen Rechnung tragen"*³⁷.
- Nachdem die SPK-S die parlamentarische Initiative Leutenegger Oberholzer (Piller Carrard) 16.438 bekanntlich vorab einstimmig ablehnte, stimmte sie dieser später unter der Prämisse und in der Erwartungshaltung zu, dass ihre in der Zwischenzeit initiierte eigene Kommissionsinitiative³⁸ in der Formulierung eines konkreten Gesetzesentwurfes Eingang findet³⁹. Wie die SPK-N selber darauf hinweist⁴⁰, geht die nun konkret zur Diskussion stehende Vorlage indessen in Bezug auf die in den Spezialgesetzen vorgesehenen Maximalentgelte trotzdem über die von der SPK-S in ihrer Kommissionsinitiative 17.443 vorgeschlagene Lösung hinaus. Die von der SPK-N gewählte Herangehensweise mit der Vorlage eines nicht breit abgestützten und insofern politisch kaum mehrheitsfähigen Entwurfsvorschlages erscheint vor diesem Hintergrund problematisch.
- In Erinnerung zu rufen ist in diesem Zusammenhang, dass sich der Ständerat bereits im Rahmen der Beratungen zur [Motion Pardini 16.3377](#) (500'000 Franken sind genug), welche die gleiche Stossrichtung wie die parlamentarische Initiative 16.438 verfolgte, dezidiert zur Problematik von starren Lohnobergrenzen äusserte und differenzierte sowie flexible Lösungen forderte:

*"Fixe Beträge als Obergrenze für die Löhne dieser Kader der doch sehr unterschiedlichen Unternehmen und Anstalten hält die Kommission jedoch nicht für den richtigen Weg. Es muss gemäss der Kommission weiterhin eine gewisse Flexibilität und Bandbreite bestehen. Das ist das eine. Das andere ist: Die Kommission hält es für richtiger und wichtig, inhaltliche Kriterien heranzuziehen und auf der Basis dieser inhaltlichen Kriterien die Lohnpolitik der bundesnahen Betriebe mitzusteuern - inhaltliche Kriterien, die dann eben auch eine Differenzierung ermöglichen, eine Differenzierung der doch sehr unterschiedlichen Unternehmen."*⁴¹
- Dass differenzierte Regelungen anzustreben und zwischen den bundesnahen Unternehmen sachlich gerechtfertigte Unterscheidungen zu treffen sind, entspricht im Übrigen auch der Haltung des Bundesrates⁴².

2.5 Sonderstellung Swisscom im Vergleich zu den anderen bundesnahen Unternehmen

Die Sonderstellung von Swisscom im Vergleich zu den anderen bundesnahen Unternehmen – insbesondere denjenigen weiteren Unternehmen, bezüglich welchen wie bei Swisscom via eine spezialgesetzliche Regelung ein Maximalentgelt vorgeschrieben werden soll - wird von der SPK-N im Vorentwurf gänzlich negiert. Wie im nachfolgenden aufgezeigt werden kann, legitimieren keine der von der parlamentarischen Initiative verfolgten Ziele und Begründungen, in Bezug auf Swisscom starre Lohnobergrenzen analog und in derselben Höhe wie bei den anderen betroffenen Unternehmen festzulegen:

³⁷ Stellungnahme des Bundesrates vom 6. Mai 2009 zur [Interpellation 09.3109](#), Rudolf Joder, Begrenzung der Kaderlöhne des Bundes. Erläuternder Bericht SPK-N vom 8. November 2019 zum Vorentwurf, S. 3.

³⁸ Parlamentarische Initiative [17.443](#), SPK-SR. Angemessene Bezüge bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen und Anstalten: *"Die staatspolitische Kommission des Ständerates beschliesst die Ausarbeitung einer gesetzlichen Regelung, welche vorsieht, dass der Bundesrat im Rahmen der jeweiligen Eignerstrategie eine Bandbreite für alle Vergütungen (fixe und variable Lohnanteile sowie Nebenleistungen) von Unternehmen und Anstalten des Bundes sowie bundesnahen Unternehmen und Anstalten bestimmt und durchsetzt. Dabei sollen die Vergütungen der Organmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Aufgabe, zur Firmengrösse, zur unternehmerischen Herausforderung, zur Leistung und zum Arbeitsmarktumfeld sowie zum Lohngefüge des Personalkörpers stehen."*

³⁹ [Medienmitteilung SPK-S vom 19. Januar 2019](#).

⁴⁰ Erläuternder Bericht SPK-N vom 8. November 2019 zum Vorentwurf, S. 5.

⁴¹ Votum Kommissionssprecherin Bruderer, Beratungen Motion Pardini 16.3377 im Ständerat vom 26. Februar 2018, AB 2018 S 14 f.

⁴² *"Man kann tatsächlich nicht sämtliche Betriebe über den gleichen Leisten schlagen"* (Votum BR Maurer anlässlich der Beratungen zur Motion Pardini im Ständerat anlässlich der Sitzung vom 26. Februar 2018, AB 2018 S 17).

- Die vorgeschlagene starre Lohnobergrenze wird vorab mit den **fehlenden bzw. beschränkten Marktbedingungen**⁴³ begründet. Entgegen anderen bundesnahen Unternehmen handelt es sich bei der Auslagerung von Swisscom nicht nur um eine formale (Organisations)Privatisierung, sondern um eine weitgehende (Teil)Privatisierung. Wie bereits erwähnt⁴⁴, erbringt Swisscom dabei ihre Dienstleistungen auf privatrechtlicher Basis in einem seit über zwei Jahrzehnten liberalisierten und wettbewerbsorientierten Markt sowie einem dynamischen Wettbewerbsumfeld in Konkurrenz zu anderen Wettbewerbern. Im Gegensatz zu den anderen bundesnahen Unternehmen, welche zumindest teilweise noch über Monopol- bzw. Sondernutzungsrechte und damit verbundene Privilegien verfügen und in einem wettbewerblich geschützten Bereich tätig sind, erbringt Swisscom ihre Leistungen (inkl. die Grundversorgungsdienste) in einem vollständig liberalisierten Marktumfeld, weshalb ein politischer Steuerungsbedarf über starre Lohnobergrenzen von vorneherein nicht legitimiert werden kann, sondern schädlich wäre.
- Soweit **Service Public-Aspekte** bzw. die **Versorgungssicherheit** als Grund für den Regulierungs- und Steuerungsbedarf der Politik gegenüber bundesnahen Unternehmen angeführt werden⁴⁵, kann unter Verweis auf die einleitenden allgemeinen Ausführungen⁴⁶ festgehalten werden, dass die Grundversorgungsregulierung auf Stufe Fernmeldegesetzgebung breit abgestützt ist und unabhängig von der Rolle von Swisscom bzw. der aktuellen Mehrheitsbeteiligung des Bundes gewährleistet bleibt.
- Sämtliche Leistungen erbringt Swisscom sodann eigenfinanziert, was insbesondere in Bezug auf die ihr vom Bund übertragene Aufgabe betrifft, für eine zuverlässige und erschwingliche Grundversorgung mit Fernmeldediensten für alle Bevölkerungskreise in allen Landesteilen besorgt zu sein. Obwohl in Bezug auf diese Grundversorgungsdienste eine Abgeltungsmöglichkeit via die fernmeldegesetzlich vorgesehene Fondsfinanzierung vorgesehen wäre, hat Swisscom darauf stets verzichtet und die entsprechenden Gemeinwohlleistungen stets **ohne Abgeltungen** erbracht. Insofern kann bei Swisscom auch nicht von Risiken gesprochen werden, welche von der Allgemeinheit zu tragen sind⁴⁷, und besteht auch in dieser Hinsicht keine Legitimation für einen politischen Eingriff in Form der Festlegung einer starren Lohnobergrenze.
- **Börsenkotierung / VegüV:** Wie bereits einlässlich dargestellt⁴⁸, unterliegt Swisscom als börsenkotiertes Unternehmen der auf die «Abzocker-» bzw. «Minderinitiative» zurückgehenden Verordnung gegen die übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Obwohl die bereits bestehende strenge Lohnregulierung für Kader und Verwaltungsräte erwähnt und auch auf die entsprechende Sonderstellung von Swisscom im Erläuternden Bericht der SPK-N hingewiesen wird, werden daraus im konkreten Vorentwurf inkonsequenterweise keine unterschiedlichen Folgen abgeleitet und lassen sich sachgerechte Unterscheidungen sowie differenzierten Regelungsansätze vermissen.

2.6 Undifferenzierter Vorschlag sowie Nichtberücksichtigung der Sonderstellung von Swisscom verletzt aktuellste Empfehlungen zur (Public) Corporate Governance

Der von der SPK-N zur Diskussion gestellte Vorentwurf im Allgemeinen sowie im Besonderen der undifferenzierte Regulierungsansatz in Bezug auf starre gesetzliche Lohnobergrenzen, welcher die Sonderstellung von Swisscom im Vergleich zu den anderen bundesnahen Unternehmen negiert, widerspricht er im Weiteren ausgewiesenen aktuellsten Vorbringen von ausgewählten Fachspezialisten des Verwaltungsorganisationsrechts.

Im Rahmen eines **Expertenberichtes vom 26. April 2019** zu Handen der Eidgenössischen Finanzverwaltung (EFV) im Zusammenhang mit der **Beurteilung der Corporate Governance des Bundes** anhand der Analyse von vier Unternehmen wurden u.a. gestützt auf die Erkenntnis, dass "... die Steuerung je nach Marktnähe und

⁴³ "... in diesen Unternehmen nur beschränkt Marktbedingungen herrschen" ([Medienmitteilung SPK-N vom 20. Januar 2017](#)). Vgl. auch Motion Pardini 16.3377, welche der Motionär mit ähnlichen Argumenten ("Monopolbetriebe"; "geschützten Bereiche") begründet (AB 2017 N 2171).

⁴⁴ Vgl. oben Ziff. 1.3.

⁴⁵ Vgl. Begründung zur Parlamentarischen Initiative 16.438: ("Gefahr für die Akzeptanz des Service Public")

⁴⁶ Vgl. oben Ziff. 1.4.

⁴⁷ Vgl. Begründung zur Parlamentarischen Initiative 16.438: ("Risiken von der Allgemeinheit getragen")

⁴⁸ Vgl. oben Ziff. 1.2.

Subventionierungsanteil der Unternehmen weiter differenziert werden müsste"⁴⁹, folgende gutachterliche Empfehlung adressiert:

"Empfehlung 6: Differenzierte Ausgestaltung des Steuerungsinstrumentariums

*Nicht alle Unternehmen sind den Marktkräften gleich intensiv ausgesetzt. Entsprechend unterschiedlich ist der Steuerungsbedarf der Politik. Dies gilt umso mehr, wenn ein Unternehmen an der Börse kotiert ist oder wenn auf der anderen Seite die Finanzierung massgeblich über Subventionen erfolgt. Davon ausgehend, dass insbesondere die Marktnähe bereits im Corporate Governance-Bericht im Zusammenhang mit der Steuerung thematisiert worden ist, lässt sich in verallgemeinerter Form folgende Empfehlung ableiten: – Es gilt bei der Ausgestaltung der Steuerungsinstrumente zu berücksichtigen, wie stark ein Unternehmen im Wettbewerb agiert, wie hoch der Subventionsanteil des Unternehmens ist und welche politische Bedeutung dem Unternehmen im Service public zukommt. Je nach dem kann die Ausgestaltung der Steuerungsinstrumente durch den Eigner unterschiedlich ausfallen (unterschiedlicher Rhythmus, unterschiedliche Informationsdichte, unterschiedliche Ausweitung der Revision usw.)."*⁵⁰

2.7 Widersprüche sowie Spannungsfeld zum Grundgedanken des TUG

Die spezialgesetzliche Fixierung eines starren Maximallohnes steht sodann in Widerspruch zum Grundgedanken des TUG, Swisscom als erfolgreiches, im Markt nach unternehmerischen Grundsätzen geführtes Unternehmen zu positionieren. Es entsprach dem ausdrücklichen gesetzgeberischen Willen, Swisscom grösstmögliche Flexibilität und Unternehmensautonomie einzuräumen, damit sich diese im vollständig liberalisierten Fernmeldemarkt behaupten kann, weshalb die politische Steuerung auf ein Minimum reduziert werden sollte:

*"Parallel zur Gewährung vermehrter unternehmerischer Freiheiten der Telekommunikationsunternehmung muss auch das Personalrecht flexibler und auf die spezifischen Bedürfnisse der Unternehmung zugeschnitten sein. **Die in Konkurrenz zu in- und ausländischen Anbietern stehende Unternehmung hat im Vergleich zu den Verwaltungsdepartementen des Bundes unterschiedliche Bedürfnisse. Sie muss selbständig sowie zeit- und sachgerecht auf die Marktverhältnisse reagieren können.** Die Telekommunikationsunternehmung ist in zunehmendem Mass entweder direkt oder über Beteiligungsfirmen auch im Ausland tätig und muss dementsprechend in der Lage sein, Personal rasch und zu international üblichen Bedingungen im Ausland einzusetzen. Das geltende Beamtengesetz setzt für solche Forderungen einen zu starren Rahmen. ..."*⁵¹

2.8 Ungebührliche Beeinträchtigung der Rechte der Minderheitsaktionäre

Neben dem Bund, welcher basierend auf der spezialgesetzlich vorgeschriebenen Regelung die kapital- und stimmenmässige Mehrheit an Swisscom innehaben muss⁵² und heute 51% des Aktienbestandes hält, sind die übrigen Aktien auf verschiedenste institutionelle Anleger sowie auf über 68'000 Privataktionäre im In- und Ausland verteilt⁵³.

Die Minderheitsrechte dieser beträchtlichen Anzahl privater Aktionäre - deren Mitwirkungs- und Entscheidungskompetenzen in Bezug auf Vergütungsregelungen durch die VegÜV eigentlich gerade gestärkt werden sollte – werden durch die im Vernehmlassungsentwurf vorgesehene Regelung von Art. 16a E-TUG wesentlich beschnitten und die massgeblichen aktienrechtlichen Kontrollmechanismen (Gleichbehandlungsgrundsatz; Minderheitenschutz) in Frage gestellt.

Da für Swisscom mit der vorgeschlagenen Lohndeckelung substantielle Nachteile in Bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit sowie hinsichtlich der Rekrutierung von Spitzenkräften verbunden sind⁵⁴, kann die Lohnregulierung im Sinne des Vorschlages der SPK-N nicht im Interesse der Privataktionäre (und letztendlich auch

⁴⁹ ⁴⁹ Beurteilung der Corporate Governance des Bundes anhand der Analyse von vier Unternehmen, [Expertenbericht Corporate Governance](#) vom 26. April 2019 zuhanden der Eidgenössischen Finanzverwaltung (EFV), S. 79.

⁵⁰ Beurteilung der Corporate Governance des Bundes anhand der Analyse von vier Unternehmen, [Expertenbericht Corporate Governance](#) vom 26. April 2019 zuhanden der Eidgenössischen Finanzverwaltung (EFV), S. 85.

⁵¹ Botschaft TUG (BBl 1996 III 1306 ff., 1339 f. [Hervorhebungen durch Swisscom]).

⁵² Art. 6 Abs. 1 TUG.

⁵³ Geschäftsbericht Swisscom 2019, S. 62.

⁵⁴ Vgl. im Einzelnen unten Ziff. 2.9.

nicht im Interesse des Mehrheitsaktionärs) sein, welche eine dauerhafte Wertsteigerung ihrer Investitionen und nachhaltige, langfristige Unternehmenserfolge anstreben.

Aus grundsätzlichen Überlegungen und mit Blick auf die zentrale Aktionärsdemokratie sind spezialgesetzliche Lohnvorgaben des Bundes für börsenkotierte Unternehmen, welche mehrheitlich im Staatsbesitz sind, grundsätzlich abzulehnen. Vielmehr ist zu fordern, dass der staatliche Mehrheitsaktionär eine marktkonforme Public Corporate Governance umsetzt und von einer politisch motivierten Steuerung des Unternehmens absieht. Andernfalls sehen sich die Privataktionäre diskriminiert, was den Wert des Unternehmens tendenziell verringert und mithin dessen Wettbewerbsfähigkeit auf den Beschaffungsmärkten unterminiert (Kapital, Verwaltungsräte, Manager).

Anzufügen ist sodann, dass an der Generalversammlung 2019 von Swisscom über 99,01% der Aktionäre den Vergütungen des Verwaltungsrates und gar 99,26% der Vergütung der Konzernleitung zustimmten. Eine spezialgesetzliche Norm, welche dem Bund als Mehrheitsaktionär hier das letzte Wort zuspricht, würde mithin zu einer faktischen Entmündigung der übrigen Aktionäre führen und wäre in dieser Hinsicht auch aus verfassungsrechtlichen Überlegungen problematisch.

2.9 Einschränkungen der Wettbewerbsfähigkeit von Swisscom sowie Nachteile im Bereich der Arbeitsmarkt-Rekrutierung

Der Telekommunikationsmarkt verändert sich sehr rasch und grundlegend: Swisscom verdient heute 75% ihres Umsatzes mit Produkten, die es vor zehn Jahren noch gar nicht gab. In einem dermassen dynamischen Wettbewerb und Verdrängungsmarkt, ist es von grundlegender Bedeutung, dass Swisscom ihre unternehmerische Freiheit bewahren kann und nicht einseitig durch politisch motivierte Beschränkungen gegenüber ihren nationalen und internationalen Konkurrenten, die davon nicht betroffen wären, im Kampf um die besten Talente benachteiligt wird und dadurch substantielle Wettbewerbsnachteile zu gewärtigen hat. Dabei steht Swisscom auf dem Arbeitsmarkt in der Telekom- und IT-Branche in Konkurrenz mit Unternehmen wie IBM, Google oder Banken. Enge, starre und zudem politisch festgesetzte Vergütungsobergrenzen würden das bewährte Lohngefüge von Swisscom grundsätzlich in Frage stellen⁵⁵ und diese bei der Suche nach Mitarbeitern sowohl auf Stufe Top-Management als auch auf weiteren nachgeordneten Hierarchiestufen gegenüber nationalen und globalen Konkurrenten einseitig benachteiligen. Dies hätte zudem gleichzeitig zur Folge, dass die aktuellen strategischen Ziele des Bundes in Bezug auf Swisscom in Frage gestellt wären⁵⁶.

2.10 Fehlender ausgewiesener Regelungsbedarf zufolge massvollem, bewährtem, sachgerechtem sowie marktorientiertem Vergütungssystem Swisscom

Die Marktgerechtigkeit ihres Salär- und Vergütungssystems ist für Swisscom von elementarer Bedeutung. Um ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sichern zu können, muss sich das Gehaltssystem am Branchenumfeld orientieren. Die strategischen Ziele des Bundesrates für Swisscom geben deshalb konsequenterweise auch vor, dass die **Entlohnung "nach marktüblichen Sätzen und leistungsgerecht"**⁵⁷ erfolgen soll.

⁵⁵ Obwohl weder eine Wirkungsanalyse vorgenommen wurde noch eine eigentliche Regulierungsfolgeabschätzung vorliegt, geht auch die SPK-N von Auswirkungen des vorgeschlagenen Gesetzesentwurfes auf das Lohn-/Salärgefüge zumindest auf gewissen Hierarchiestufen aus: "Die Festsetzung einer maximalen Entgeltgrenze kann auch Auswirkungen auf das gesamte Lohnsystem bzw. -gefüge in einer Unternehmung haben. Derartige Auswirkungen lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt ebenfalls nicht beziffern." (Erläuternder Bericht SPK-N vom 8. November 2019, S. 24). Von denselben Szenarien ging auch bereits der Bundesrat im Rahmen seiner Stellungnahme zur Service-Public-Initiative aus: "... Die Unternehmen müssten ihr Lohngefüge an jenes der Bundesverwaltung anpassen und würden damit Einschränkungen bei der Rekrutierung von qualifizierten und spezialisierten Mitarbeitenden unterliegen, was ein Nachteil gegenüber den direkten Konkurrenten sein könnte. Bei einer Annahme der Initiative würde damit die Leistungs- und Innovationskraft der betroffenen Unternehmen geschwächt." (BBl 2014, S. 3821 ff.).

⁵⁶ Vgl. Ziff. 3.2 und Ziff. 3.3 der strategischen Ziele des Bundesrates für die Swisscom AG 2018-2021 vom 22. November 2017 ([BBl 2017 7869](#)): "3.2 Die Swisscom tritt auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeberin auf, um Talente zu gewinnen und nachhaltig zu binden. 3.3 Die Swisscom entlohnt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach marktüblichen Sätzen und leistungsgerecht. Variable Entschädigungsanteile basieren auf im Voraus festgelegten Kriterien und berücksichtigen den langfristigen Erfolg".

⁵⁷ Ziff. 3.3 der strategischen Ziele des Bundesrates für die Swisscom AG 2018-2021 vom 22. November 2017 ([BBl 2017 7869](#)).

Die Vergütungspolitik von Swisscom in Bezug auf die Konzernleitung ist dabei darauf ausgerichtet, hoch qualifizierte und motivierte Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren, langfristig zu halten sowie einen Anreiz für die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts zu schaffen. Sie ist systematisch, transparent sowie langfristig angelegt und beruht auf folgenden Grundsätzen: Die Gesamtvergütung ist wettbewerbsfähig gestaltet und steht in angemessenem Verhältnis sowohl zum Markt als auch zur internen Salärstruktur⁵⁸.

Um den Marktwert zu beurteilen, stützt sich Swisscom auf branchenübergreifende Marktvergleiche mit Schweizer Unternehmen sowie internationale Branchenvergleiche. Diese beiden Vergleichsperspektiven bilden den für Swisscom relevanten Arbeitsmarkt für Führungspositionen bestmöglich ab. Die entsprechenden **nationalen und internationalen Benchmarks** bestätigen, dass die höchste von Swisscom ausbezahlte Vergütung substanziell unterhalb anderer SMI-Unternehmen und auch im unteren Drittel vergleichbarer Telekommunikationsunternehmen in Europa liegt. Diese Einschätzung wird auch in der Fachpresse entsprechend gewürdigt:

*"Eine wichtige Dimension, mit der sich Swisscom von anderen SMI-Unternehmen abhebt, ist die Vergütung. Das Vergütungsniveau bewegt sich absolut wie auch im Verhältnis zum erarbeiteten Betriebsergebnis (Stufe Ebitda) auf moderatem Niveau. Die Vergütung des (nicht-exekutiven) VR-Präsidenten Loosli bewegte sich mit rund 0,56 Mio. Fr. für 2018 am unteren Ende der SMI-Unternehmen. Auch die GL-Gehälter sind moderat. Bezüglich Transparenz, Verständlichkeit und langfristige Ausrichtung des Vergütungssystems gibt es wenig zu beanstanden."*⁵⁹

Die Angemessenheit des Vergütungssystems von Swisscom kann anschaulich und exemplarisch auch in einem Vergleich mit der Entlohnungspraxis von Sunrise, einer der Hauptkonkurrenten von Swisscom in der Schweiz, dargestellt werden: Während die höchste bei Swisscom im Jahre 2019 ausbezahlte Entschädigung CHF 1'759'000.— betrug⁶⁰, summierte sich der Höchstlohn des CEO der personalmässig rund zehnmal kleineren Sunrise im Jahre 2018 auf CHF 2'190'000.--⁶¹.

In Anbetracht der im nationalen und internationalen Vergleich moderaten Vergütungen, stand Swisscom denn auch seit der Marktöffnung und Teilprivatisierung noch nie wegen exzessiver Bezüge in substantiierter Kritik⁶².

Auch die **Anlagestiftung Ethos**⁶³ und der **Stimmrechtsberater ISS** bestätigen, dass sich die Löhne bei Swisscom in vernünftiger Relation zu ihrer Leistung und zu anderen Grossunternehmen bewegen. Die maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung werden denn auch von den Aktionären mit hoher Zustimmung mitgetragen.

Im Lichte der vorliegenden Ausführungen und auf Grund der Tatsache, dass das aktuelle marktorientierte Vergütungssystem von Swisscom als umsichtig, massvoll, ausgewogen und breit akzeptiert eingestuft werden kann, besteht weder ein Handlungsbedarf noch eine sachliche Rechtfertigung, Swisscom dem Anwendungsbereich der parlamentarischen Initiative zu unterstellen und durch staatliche Eingriffe für Swisscom schädliche Lohnobergrenzen auf Gesetzesstufe einzuführen.

⁵⁸ Geschäftsbericht Swisscom 2019 (<https://reports.swisscom.ch/de/2019/>), S. 101.

⁵⁹ Finanz & Wirtschaft vom 5. Juli 2019, abrufbar unter <https://www.fuw.ch/article/vr-ranking-2019-die-drei-besten-im-portraet-2/>.

⁶⁰ Geschäftsbericht Swisscom 2019 (<https://reports.swisscom.ch/de/2019/>) S. 105.

⁶¹ Geschäftsbericht Sunrise 2018, S. 92.

⁶² Markus Saurer, Sinnlose Lohnobergrenze, in: Finanz & Wirtschaft vom 1. Februar 2020, S. 3.

⁶³ http://www.feoc.ch/dms/site-feoc/ethos/Swisscom_02042019_AGM.pdf; **Ethos-Studie** "Generalversammlungen 2019 und Vergütungen 2018 der Führungsinstanzen der in der Schweiz kotierten Unternehmen" vom November 2019.

3 Fazit und Antrag Swisscom

Unter Verweis auf die vorliegende einlässliche Begründung ihrer Standpunkte beantragt Swisscom, auf die Festlegung starrer spezialgesetzlicher Vergütungsobergrenzen gegenüber Swisscom zu verzichten und den im Vernehmlassungsentwurf der SPK-N neu vorgeschlagenen **Art. 16a E-TUG ersatzlos zu streichen.**

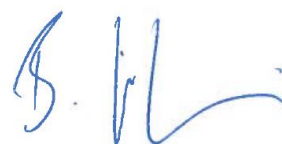
Für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung der Anliegen sowie Überlegungen von Swisscom bedanken wir uns im Voraus bestens.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Swisscom AG



Hansueli Loosli
Präsident des Verwaltungsrates



Barbara Frei
Vorsitzende des Ausschusses Vergütung

Staatspolitische Kommission
des Nationalrates
Herr Nationalrat Kurt Fluri, Präsident
3003 Bern

Per E-Mail an:
spk.cip@parl.admin.ch

Zürich, 28. Februar 2020

16.438 n Pa.Iv. Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen. Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren Nationalräte

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, unsere Position zum Vorentwurf betreffend die obgenannte Parlamentarische Initiative darzulegen und reichen Ihnen hiermit gerne unsere Kurzstellungnahme ein.

1 Legitimation und Betroffenheit

Swico ist der Wirtschaftsverband der ICT- und Online-Branche und vertritt die Interessen etablierter Unternehmen und Start-ups in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Seine über 600 Mitgliedfirmen beschäftigen 56'000 Mitarbeitende und erwirtschaften jährlich einen Umsatz von 40 Milliarden Franken. Sie decken alle Wertschöpfungsstufen digitaler Geschäftsmodelle ab und umfassen insbesondere Hardware, Software, Hosting, IT-Services, Consulting, Digitalmarketing und -kommunikation. Auch Swico Mitglieder wären von der angedachten staatlichen Lohndeckelung betroffen und Swico daher zur Stellungnahme legitimiert.

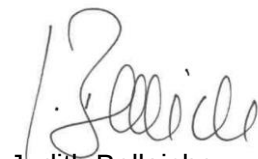
2 Stellungnahme

Gemäss Vorlage ist geplant eine Obergrenze festzulegen für das Entgelt, das in den sechs grossen Unternehmen des Bundes an das oberste Kader, in vergleichbarer Höhe entlöhntes Personal oder die Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet werden darf. Der Vorentwurf sieht dazu auch im Telekommunikationsunternehmungsgesetz eine zusätzliche gesetzliche Fixierung einer maximalen Höhe des Entgelts vor: Und zwar darf das höchste jährlich zulässige Entgelt 1 Mio. Franken nicht übersteigen.

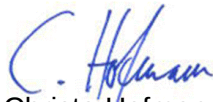
Es soll damit eine gesetzliche Lohnbeschränkung eingeführt werden. Swico lehnt jegliche staatliche Lohndeckelung grundsätzlich ab. Dabei ist nicht entscheidend, ob ein Unternehmen im Staatsbesitz ist, sondern ob es dem Wettbewerb ausgesetzt ist. Eine staatliche Lohndeckelung stellt einen unnötigen, schädlichen Eingriff in den Wettbewerb um die besten Talente und in den Wettbewerb generell dar, welcher schwerwiegend negative Folgen für die gesamte Wirtschaft nach sich ziehen würde.

Wir danken Ihnen für eine Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse
Swico



Judith Bellaiche
Geschäftsführerin



Christa Hofmann
Head Legal & Public Affairs