

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 Telekommunikationsunternehmungsgesetz (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