



16.438

Parlamentarische Initiative
Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den
Bundes- und bundesnahen Unternehmen
Vorentwurf und erläuternder Bericht der Staatspolitischen Kommissi-
on des Nationalrates

vom 8. November 2019

Übersicht

Bundesnahe Unternehmen erbringen wichtige Leistungen für den Service Public. Gerade grössere Unternehmen, die Leistungen für breite Bevölkerungsschichten erbringen, geniessen öffentliche Aufmerksamkeit. So interessieren sich die Bürgerinnen und Bürger auch für die Entschädigungen, welche die Führungskräfte dieser Betriebe erhalten. Dabei wird zu Recht kritisiert, dass seit der Ausgliederung dieser Unternehmungen aus der Bundesverwaltung die Entschädigungen der Führungskräfte zum Teil massiv gestiegen sind.

Es wird hier deshalb vorgeschlagen, in den Gesetzen betreffend sieben grosse Unternehmen des Bundes eine Obergrenze für das Entgelt, das in diesen Unternehmen an das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlohnte 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.

Was die übrigen Unternehmen und Anstalten des Bundes betrifft, so liegt die Kompetenz zur Festlegung der Maximalentgelte gemäss Vorlage beim Bundesrat. Dies wird neu im Bundespersonalgesetz so festgehalten. Dort werden neu 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.

Schliesslich wird im Bundespersonalgesetz neu ein Verbot für die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen für das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal und die Mitglieder des Verwaltungsrates aufgenommen. Ein solches Verbot für oberste Kader sieht derzeit bereits die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vor, die im Rahmen einer laufenden Aktienrechtsrevision ins Aktienrecht überführt wird. Die zum Teil massiven Entschädigungen, die in einzelnen Fällen ausgerichtet worden sind, stossen bei der Bevölkerung auf Unverständnis.

Bericht

1 Entstehungsgeschichte

1.1 Die bisher geltende Regelung

Die Entschädigungen an Kader von bundesnahen Unternehmungen und Anstalten waren in der Vergangenheit verschiedentlich Gegenstand politischer und öffentlicher Kontroversen. Anlässlich einer solchen öffentlichen Debatte im Jahr 2001 über die Höhe der Entschädigungen des Kaders der SBB und auf der Grundlage einer daraufhin eingereichten parlamentarischen Initiative der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates (SPK-NR), wurde das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000¹ (BPG) angepasst. Das revidierte Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) trat 2004 in Kraft. Der Bundesrat wurde darin verpflichtet, Grundsätze zur Entlohnung und zu den weiteren Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes festzulegen. Seither gab es immer wieder parlamentarische Initiativen und Vorstösse, die Handlungsbedarf bei der Regelung der Entschädigungen an Kader von Bundes- und bundesnahen Unternehmungen erblickten. Diesbezüglich erfuhr das BPG seit dem Jahr 2004 aber keine Änderung mehr.

Anlässlich einer am 16. März 2009 eingereichten Interpellation vom damaligen Nationalrat Rudolf Joder (V, BE), nahm der Bundesrat ausführlich Stellung zur Kaderlohnpolitik von Unternehmen und Anstalten des Bundes (09.3109 n Ip. Joder. Begrenzung der Kaderlöhne des Bundes). Darin hielt er fest, dass die Festlegung der Löhne der Mitglieder der Geschäftsleitung selbstständiger Verwaltungseinheiten und Unternehmen des Bundes durch den Bundesrat den Grundsätzen der Eignerpolitik 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 angemessen Rechnung tragen.

1.2 Die parlamentarischen Initiativen betreffend Bezüge und Abgangsentschädigungen

Am 2. Juni 2016 reichte die damalige Nationalrätin Susanne Leutenegger Oberholzer (S, BL) eine parlamentarische Initiative (16.438) ein, die zur Absicht hat, für angemessene Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung von Bundes- und bundesnahen Betrieben zu sorgen. Die SPK-NR prüfte das Anliegen an ihrer Sitzung vom 20. Januar 2017 und gab der Initiative mit 21 zu 2

¹ SR 172.220.1

Stimmen bei 1 Enthaltung Folge. Nach Ansicht der Kommission sind viele Bundes- und bundesnahe Betriebe nicht dem gleichen Marktumfeld ausgesetzt wie Unternehmen der Privatwirtschaft. Auf Grund dessen müssen differenzierte Lösungen für die Regelung der Entschädigungen der Kader gefunden werden, je nachdem wie die einzelnen Unternehmen dem Markt ausgesetzt sind.

Die Staatspolitische Kommission des Ständerates (SPK-SR) anerkannte anlässlich ihrer Sitzungen vom 31. März 2017 und vom 15. Mai 2017 den Handlungsbedarf im Bereich der Entschädigungen der Kader von Bundes- und bundesnahen Betrieben. Für die ständerätliche Kommission geht die parlamentarische Initiative aus dem Nationalrat aber zu weit und bietet mit der gesetzlichen Festlegung von Referenzlöhnen zu wenig Flexibilität. Deshalb lehnte sie diese mit 12 zu 0 Stimmen bei 1 Enthaltung ab. Im Gegenzug beschloss die SPK-SR mit 10 zu 3 Stimmen die Ausarbeitung einer Kommissionsinitiative, wonach der Bundesrat den gesetzlichen Auftrag erhält, im Rahmen der Eignerstrategie für die jeweiligen Unternehmen eine Bandbreite für die angemessene Vergütung der Kader festzulegen und durchzusetzen (17.443 Pa.Iv. SPK-SR. Angemessene Bezüge bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen und Anstalten).

Damit ging das Geschäft zurück in die SPK-NR. Am 29. Juni 2017 entschied die Kommission mit 18 zu 5 Stimmen, an der parlamentarischen Initiative 16.438 von Frau Leutenegger Oberholzer festzuhalten. Die Kommission ist nach wie vor der Ansicht, dass im Gesetz eine Referenzgrösse für die Saläre der Kaderangestellten von Bundes- und bundesnahen Unternehmen festgelegt werden muss. Als Referenzgrösse könnte das Gehalt eines Bundesrates dienen. Gleichzeitig beschloss die Kommission die Sizierung der Behandlung der Kommissionsinitiative ihrer Schwesterkommission, bis klar ist, ob die Initiative aus dem Nationalrat Erfolg hat oder nicht. In der Herbstsession 2017 folgte der Nationalrat dem Antrag seiner SPK und gab der parlamentarischen Initiative 16.438 von Frau Leutenegger Oberholzer Folge.

Nachdem der Nationalrat der Initiative Folge gegeben hatte, stimmte die SPK-SR dieser am 18. Januar 2018 mit 9 zu 3 Stimmen bei 1 Enthaltung ebenfalls zu. Die Kommissionsmitglieder stellten in ihren Voten aber klar, dass sie von der SPK-NR zum einen eine Mitberücksichtigung der Formulierung gemäss ihrer Kommissionsinitiative erwarten und zum anderen, dass als Referenzgrösse für die Obergrenze der Löhne das Bruttogehalt eines Mitgliedes des Bundesrates, inklusive Ruhegehalt, gewählt werden soll (entspricht in etwa einer Million Franken).

An ihrer Sitzung vom 3. Mai 2018 stimmte die SPK-NR auch der Initiative 17.433 der Schwesterkommission zu. Das Kommissionssekretariat und die Verwaltung wurden damit beauftragt, Varianten für die Umsetzung der parlamentarischen Initiative Leutenegger Oberholzer auszuarbeiten.

Am 31. Januar 2019 präsentierte die Verwaltung zwei Varianten zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative. Die eine Variante sah die Revision von Artikel 6a BPG ohne Festlegung einer Höchstlohngrenze im BPG vor. Dem Bundesrat wurde die Kompetenz erteilt, das höchste, in einem Unternehmen oder einer Anstalt zulässige individuelle Entgelt festzulegen. Zudem wurden die Kriterien der Lohnfestlegung definiert. Die andere Variante baute auf der ersten Variante auf und erweiterte diese,

indem neben der Revision von Artikel 6a BPG für spezifische Unternehmen im jeweiligen Spezialgesetz das höchste im Unternehmen zulässige Entgelt definiert wurde (sogenannte Mischvariante). Die SPK-NR sprach sich in der Beratung für die Mischvariante aus und definierte die Unternehmungen und Anstalten, für die in den entsprechenden Spezialgesetzen der Betrag des höchsten zulässigen Entgelts festgelegt werden soll. Für die übrigen Anstalten und Unternehmen sollte der Bundesrat im revidierten Artikel 6a BPG die Kompetenz erhalten, das höchste individuell zulässige Entgelt zu definieren.

Ebenfalls am 31. Januar 2019 hat die SPK-NR der parlamentarischen Initiative von Ständerat Thomas Minder (V, SH) «18.428 s Bundesbetriebe und bundesnahe Unternehmungen. Keine Abgangsentschädigung ans Topkader» mit 18 zu 5 Stimmen Folge gegeben. Die SPK des Ständerates hatte dieser Initiative mit 5 zu 3 Stimmen bei 4 Enthaltungen Folge gegeben. Die SPK des Nationalrates kam zur Auffassung, dass diese parlamentarische Initiative, die ebenfalls eine Änderung von Artikel 6a BPG bedingen würde, sinnvollerweise zusammen mit der Vorlage für eine Obergrenze der Löhne umgesetzt werden sollte.

Gestützt auf diese Entscheide hat das Sekretariat zusammen mit der Verwaltung die Vernehmlassungsvorlage ausgearbeitet. Dem Vorentwurf und dem dazugehörigen Bericht stimmte die Kommission am 8. November 2019 mit 14 zu 5 Stimmen zu. Die Vorlage wurde anschliessend vom 14. November 2019 bis zum 28. Februar 2020 in die Vernehmlassung geschickt.

2 Grundzüge der Vorlage

2.1 Regelung für die Bezüge der Kader

Mit dem vorliegenden Erlassentwurf wird die parlamentarische Initiative 16.438 umgesetzt, die angemessene Bezüge und den Stopp der Lohnexzesse der Geschäftsführungs- und Verwaltungsratsmitglieder von Bundes- und bundesnahen Unternehmen fordert. In ausgewählten Spezialgesetzen wird der Betrag des höchsten jährlich in den betreffenden Unternehmen zulässigen Entgelts festgelegt, das an das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal oder die Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet werden darf. Ist die maximale Höhe des Entgelts nicht in einem Spezialgesetz vom Gesetzgeber definiert worden, obliegt es künftig dem Bundesrat, das höchste individuell zulässige Entgelt zu bestimmen (Art. 6a Abs. 1^{bis} BPG), sei dies im Rahmen eines zu verabschiedenden Wahantrages oder durch Genehmigung eines Personalreglementes mit einer Höchstentschädigungsgrenze.²

² Konkret betrifft dies folgende Institutionen: Swissmedic, Schweizerisches Nationalmuseum (SNM), IGE, Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung (SIR), Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde (RAB), Eidg. Institut für Metrologie (METAS), FINMA, ETH-Bereich, PUBLICA, Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), Schweiz. Exportrisikoversicherung (SERV), ENSI, Pro Helvetia (Stiftung), Innosuisse und Compenswiss. Für Schweiz Tourismus (ST), die Schweizerische Gesellschaft für Hotelkredit (SGH) und die Identitas AG gilt Artikel 6a BPG nur, sofern diese Bestimmung, wie in der Vorlage vorgeschlagen, neu in die jeweiligen Spezialgesetze aufgenommen wird (vgl. Ziff. 3 in fine, 3.14, 3.16 und 3.17).

Unabhängig davon, ob in einem Spezialgesetz eine Höchstentschädigungsgrenze vorgesehen ist oder nicht, ist das höchste individuell zulässige Entgelt unter Berücksichtigung der in den Spezialgesetzen vorgegebenen Obergrenze nach den in Artikel 6a Absatz 1^{ter} bis 1^{quater} BPG definierten Grundsätzen festzulegen. Für folgende Unternehmen wird im Spezialgesetz der Betrag des höchsten jährlich zulässigen Entgelts festgelegt: SBB AG, RUAG Holding AG, Skyguide AG, SUVA, SRG SSR, Swisscom AG und Post AG. Es sind dies die grösseren Unternehmen des Bundes.

Die Swisscom ist ein Sonderfall. Als börsenkotiertes Unternehmen ist sie bereits bisher explizit von der Anwendung von Artikel 6a BPG ausgenommen (Art. 6a Abs. 6 BPG). Daran ändert sich auch mit dieser Vorlage nichts. Die börsenkotierten Unternehmen unterstehen dem Aktienrecht und werden nach der Überführung der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV; SR 221.331) ins Aktienrecht diesen strengen Bestimmungen vollumfänglich unterstehen. Für die Swisscom wird jedoch zusätzlich explizit das höchste jährlich zulässige Entgelt im Spezialgesetz festgeschrieben.

Unter den Begriff «Entgelt» fallen sämtliche fixen und variablen Lohnanteile, Honorare, Nebenleistungen, Leistungen an die berufliche Vorsorge sowie weitere Leistungen in Geld oder geldwerten Sachleistungen.

Das höchste jährlich individuell zulässige Entgelt darf bei den sieben erwähnten grösseren Unternehmen des Bundes maximal eine Million Franken betragen. Dies entspricht in etwa dem durchschnittlichen Entgelt an einen Bundesrat, wenn man das Ruhegehalt miteinberechnet. Bei dem Betrag von einer Million Franken handelt es sich um das *maximal mögliche* Entgelt. Das effektiv ausbezahlte Entgelt kann natürlich auch darunterliegen. Bei der Festlegung des individuellen Entgelts ist aufgrund der Kriterien in Artikel 6a BPG darauf zu achten, in welchem Marktumfeld das Unternehmen tätig ist, welches unternehmerische Risiko besteht, wie gross das Unternehmen ist und wie angemessen die Entlohnung des Kaders im Verhältnis zu den übrigen Löhnen im Unternehmen ist.

Indem die Vorlage in den Spezialgesetzen für sechs Unternehmen des Bundes Maximalentgelte vorsieht, geht sie über die von der SPK-SR in ihrer Kommissionsinitiative 17.433 vorgeschlagene Lösung hinaus. Dem von der SPK-SR vorgeschlagenen Lösungsansatz würde es entsprechen, wenn nur das BPG geändert wird, nicht jedoch die Spezialgesetze. Im BPG werden neu die Bestandteile des Entgelts sowie die Kriterien zur Festlegung desselben definiert und der Bundesrat erhält die Kompetenz bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben von Artikel 6a BPG die für die Wiederherstellung des gesetzlichen Zustandes notwendigen Massnahmen zu ergreifen. Die Kompetenz zur Festlegung des höchsten jährlich individuell zulässigen Entgelts bleibt jedoch in allen Fällen beim Bundesrat, wenn die Spezialgesetze keine Höchstentschädigungen vorsehen.

Eine Minderheit der Kommission (Fluri, Campell, Humbel, Jauslin, Romano) beantragt, auf die Vorlage nicht einzutreten. Ihrer Ansicht nach ist es nicht am Gesetzgeber, 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. Durch die Festlegung einer gesetzlichen Obergrenze von einer

Million Franken werde zudem ein völlig falsches Signal gesendet, liegen doch heute die obersten Entgelte in den meisten Betrieben weit unter diesem Betrag (vgl. Kaderlohnreporting). 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.

2.2 **Regelung für die Abgangsentschädigungen der Kader**

Mit dieser Vorlage wird auch die parlamentarische Initiative 18.428 betreffend Abgangsentschädigungen an Topkader umgesetzt. In Artikel 6a Absatz 1^{quinquies} und Artikel 19 Absatz 4 BPG wird neu festgehalten, dass mit Kaderpersonen keine Abgangsentschädigungen vereinbart oder an sie ausgerichtet werden dürfen. Dies entspricht den Regelungen in der VegüV, welche im Zuge der Aktienrechtsrevision (Geschäfts-Nr. 16.077) ins Obligationenrecht überführt wird. Kader von bundesnahen Unternehmen und Anstalten sollen nicht bessergestellt sein als Kader in privatrechtlichen Betrieben. In der Bundesverwaltung und den bundesnahen Unternehmen und Anstalten werden gesamthaft durchschnittlich ca. 1 Mio. Franken pro Jahr an Abgangsentschädigungen ausgerichtet (vgl. Kapitel 4.1).

2.3 **Übergangsbestimmungen**

Es besteht seitens der Verwaltung keine Kenntnis über den Inhalt der einzelnen Arbeits- bzw. Mandatsverträge mit den obersten Kader und den Mitgliedern der obersten Leitungsorgane (Abmachungen betr. Entgelt und allfälliger Abgangsentschädigungen). Daher werden in der vorliegenden Vorlage Übergangsbestimmungen vorgeschlagen. Es wird zu prüfen sein, ob diese in jedem Fall notwendig sind.

3 **Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen**

Es werden folgende Gesetze geändert: Im BPG wird die Kompetenz des Bundesrates festgehalten, für die einzelnen Anstalten und Unternehmen das höchste individuell zulässige Entgelt zu definieren und durchzusetzen. Neu werden zudem die Bestandteile des Entgelts sowie die Kriterien zur Festlegung desselben auf Gesetzesstufe im BPG definiert. Schliesslich wird im BPG neu auch ein Verbot von Abgangsentschädigungen für Kader festgehalten.

Für die grösseren Bundesbetriebe soll jedoch nicht der Bundesrat das höchste jährlich zulässige Entgelt festlegen können, sondern der Gesetzgeber. Diese Obergrenze ist in folgenden Spezialgesetzen festzuhalten: Im Bundesgesetz über die Organisation der Schweizerischen Post, im Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen, im Bundesgesetz über die Rüstungsunternehmen des Bundes für die RUAG, im Bundesgesetz über die Luftfahrt für die Skyguide, im Bundesgesetz über die Unfallversicherung für die SUVA, im Bundesgesetz über Radio und Fernsehen für die SRG SSR und im Bundesgesetz über die Organisation der Telekommunikations-

unternehmungen des Bundes für die Swisscom (vgl. Kapitel 3.7 bis 3.11 sowie 3.13 und 3.15).

Da das ETH-Gesetz als einziges Spezialgesetz bisher Abgangsentschädigungen explizit vorsah, müssen die entsprechenden Bestimmungen dort aufgehoben werden, andernfalls solche trotz des Abgangsentschädigungsverbots von Artikel 6a BPG bezahlt werden dürfen (vgl. Kapitel 3.4). Bei Schweiz Tourismus, der Schweizerischen Gesellschaft für Hotelkredit und der Identitas AG fehlt heute in den entsprechenden Spezialgesetzen der Verweis auf Artikel 6a Bundespersonalgesetz. Somit würden die Bestimmungen über das Entgelt sowie das Verbot von Abgangsentschädigungen für diese Unternehmen nicht gelten. In diese Gesetze sind deshalb die Verweise auf Artikel 6a BPG aufzunehmen (vgl. Kapitel 3.14, 3.16, 3.17).

Zudem gibt es eine Reihe von Bundesgesetzen, bei denen aufgrund der Änderungen in Artikel 6a Bundespersonalgesetz Verweisanpassungen notwendig sind (vgl. Kapitel 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.12 sowie 3.18 bis 3.21).

3.1 Bundespersonalgesetz (BPG)

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

Sachüberschrift

Der Begriff *Entlohnung* wird durch *Entgelt* ersetzt. Mit diesem Oberbegriff werden sowohl die Entlohnung des obersten Kaders und des in vergleichbarer Höhe entlohnenden Personals als auch das Honorar der Mitglieder der Leitungsorgane erfasst. Der Begriff «Entgelt» ist umfassend zu verstehen und deckt neben Lohn und Honorar sämtliche geldwerten Leistungen (Nebenleistungen, berufliche Vorsorge etc.) an die Mitglieder der Geschäftsleitung und des obersten Leitungsorgans ab.

Abs. 1

Der geltende Absatz 1 stellt einerseits eine Delegationsbestimmung an den Bundesrat dar und regelt gleichzeitig den Geltungsbereich der Bestimmung. Diese Themen werden neu entflechtet, indem Absatz 1 nur noch den Geltungsbereich von Art. 6a BPG regelt und die Absätze 1^{bis}, 2 bis 3^{bis} die Regelungsbefugnisse des Bundesrates umschreiben.

Als Folge dieser Entflechtung von Absatz 1 wird der Inhalt von Buchstabe c (Vertretung der Sprachengemeinschaft in obersten Leitungsorganen) in einem eigenen, neuen Absatz 3^{bis} geregelt.

Abs. 1^{bis} (neu)

Der Bundesrat erhält die Kompetenz, je nach Anstalt und Unternehmen das höchste individuell zulässige Entgelt zu definieren («Maximallohn», «Höchstgrenze»). In Artikel 6a BPG selber wird jedoch kein Betrag fixiert. Mit dem Hinweis «vorbehältlich einer anderen spezialgesetzlichen Regelung» wird festgehalten, dass der Bundesrat diese Regelungsbefugnis nur dann beanspruchen darf, wenn der Gesetzgeber nicht selbst – durch Festlegung einer Höchstgrenze in einem Spezialgesetz – tätig wurde.

In vielen Fällen wird die Festlegung des höchsten Entgelts bereits heute durch den Bundesrat vorgenommen: Bei den Anstalten legt der Bundesrat die Honorarhöhe und die Nebenleistungen mit der Wahl der Mitglieder des obersten Leitungsorgans im Bundesratsbeschluss fest³. Zudem genehmigt er bei diesen Einheiten⁴ die Personalreglemente, in denen der Höchstlohn für die Geschäftsleitung festgelegt ist.

Eine Minderheit (Piller Carrard, Addor, Barrile, Glättli, Marra, Marti Samira, Masshardt) möchte auch hier eine Obergrenze für das Entgelt festlegen. Der Bundesrat soll nur bis zu einer Obergrenze von einer Million Franken frei sein, das höchste jährlich individuell zulässige Entgelt in den einzelnen Unternehmungen festzulegen. Die Mehrheit der Kommission lehnt diesen Antrag ab. Es soll eine klare Kompetenzabgrenzung vorgenommen werden: Der Gesetzgeber legt die Obergrenze für die grösseren und wichtigeren Betriebe fest, der Bundesrat für die übrigen Betriebe. In diesen Betrieben liegen die obersten Entgelte zudem weit unter einer Million Franken.

Abs. 1^{ter} (neu)

Nach geltender Regelung sind die Bestandteile des Entgelts, das an die Mitglieder der obersten Leitungsorgane ausgerichtet wird (Entlöhnung, Honorar und Nebenleistung), in der Kaderlohnverordnung geregelt (Art. 3-5 KdLV; SR 172.220.12). Mit der vorliegenden Revision werden die Bestandteile des Entgelts auf Gesetzesstufe gehoben. Damit wird eine einheitliche Definition des Entgelts gewährleistet.

In Anlehnung an den Bundesratsbeschluss vom 23. November 2016 zum Geschäft «Honorare und Löhne des obersten Kaders in den bundenahnen Unternehmen und Anstalten; Steuerungsmöglichkeiten» umfassen das Entgelt, je nachdem, welchem Organ eine Person angehört, sämtliche fixen und variablen Lohnanteile bzw. Honorare, Nebenleistungen, Leistungen an die berufliche Vorsorge sowie allfällige weitere Leistungen in Geld oder geldwerte Sachleistungen.

Als Nebenleistungen gelten alle Leistungen im Sinne der Artikel 5 und 9 Absatz 2 KdLV, insbesondere Spesen- und Repräsentationspauschalen, Beiträge an Sozial- und andere Versicherungen (z. B. Einlagen in die Pensionskasse zusätzlich zu den ordentlichen Arbeitgeberbeiträgen nach Vorsorgeplan), privater Gebrauch des Geschäftswagens, Abonnemente (öffentlicher Verkehr, Mobiltelefon usw.) und ähnliche Leistungen (vgl. BRB vom 23. November 2016).

Abs. 1^{quater} (neu)

Die Kriterien zur Festlegung des Entgelts werden neu auf Gesetzesstufe definiert. Damit wird dem Legalitätsprinzip nachgelebt, wonach die wichtigen, anspruchsbegründenden Grundsätze auf Gesetzesstufe zu regeln sind. Die Kriterien werden grösstenteils aus Art. 7 KdLV übernommen. Darüber hinaus sollen die höchsten

³ Swissmedic, SNM, IGE, RAB, METAS, SIR, FINMA, ETH-Bereich, EHB, SERV, ENSI, Innosuisse, Compenswiss, SUVA; zudem bei Pro Helvetia (Stiftung), Schweiz Tourismus (öffentlich-rechtliche Körperschaft)

⁴ Gleiche Aufzählung wie vorige FN, aber ohne SUVA und RAB, dafür zusätzlich PUBLICA. Das Personal der Anstalten SUVA und RAB ist nach OR angestellt und deren Spezialgesetze sehen (anders als das Kulturförderungsgesetz für Pro Helvetia) keinen Genehmigungsvorbehalt des Bundesrates für das Personalreglement vor.

Löhne in einem angemessenen Verhältnis zur Entlohnung des übrigen Personals des Unternehmens stehen (Anliegen aus der Pa.Iv. SPK-SR 17.443).

Abs. 1^{quinquies} (neu)

Absatz 1^{quinquies} setzt die parlamentarische Initiative 18.428 s *Minder. Bundesbetriebe und bundesnahe Unternehmen. Keine Abgangsentschädigungen ans Topkader* um. Dieser Absatz ist Artikel 20 der VegüV nachgebildet. Demnach sind Abgangsentschädigungen generell unzulässig, und dürfen weder vertraglich vereinbart oder statutarisch vorgesehen werden. Nicht als Abgangsentschädigungen gelten Vergütungen, die in Erfüllung des Arbeitsvertrages bzw. des Mandatsvertrages bis zur Beendigung der Vertragsverhältnisse geschuldet sind.

Die Umsetzung der parlamentarischen Initiative 18.428 bedingt zudem eine Ergänzung von Absatz 4 in Artikel 19 BPG mit gleichem Inhalt, jedoch unterschiedlichem Adressatenkreis: Absatz 1^{quinquies} ist anwendbar für Personen gemäss Artikel 6a Absatz 1 BPG. Die Ergänzung in Artikel 19 Absatz 4 BPG gilt für die Geschäftsleitungen und das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal der zentralen Bundesverwaltung, der ausserparlamentarischen Kommissionen sowie der dezentralen Verwaltungseinheiten, die dem BPG unterstehen. Eine gewisse Überlappung der beiden Bestimmungen kann nicht ausgeschlossen werden (vgl. Erläuterungen zu Art. 19 Abs. 4 BPG).

Abs. 2

Wie bisher erhält der Bundesrat die Kompetenz, Grundsätze über das Entgelt und weitere Vertragsbedingungen für die Artikel 6a BPG unterstehenden Personen zu erlassen. Seine Kompetenz wird jedoch insofern eingeschränkt, indem künftig bereits auf Gesetzesstufe – im neuen Absatz 1^{quater} – verbindliche Kriterien zur Festlegung des Entgelts und dessen Bestandteilen definiert werden. Zu diesen Vorgaben kann der Bundesrat weitere ausführende Bestimmungen erlassen.

In Umsetzung der parlamentarischen Initiative 18.428 entfällt künftig die Möglichkeit, in den Grundsätzen und Ausführungsbestimmungen Abgangsentschädigungen vorzusehen.

Abs. 3^{bis} (neu)

Der bisherige Artikel 6a Absatz 1 Buchstabe. c BPG (Vertretung der Sprachengemeinschaft in obersten Leitungsorganen) wird neu zu Absatz 3^{bis}. Der Inhalt bleibt unverändert.

Eine Minderheit (Piller Carrard, Barrile, Glättli, Marti Samira, Masshardt, Wermuth) beantragt, hier auch eine angemessene Vertretung der Geschlechter vorzusehen. Die Mehrheit der Kommission ist der Ansicht, dass es in dieser Vorlage um die Höhe der Kaderlöhne geht und nicht noch zusätzliche Aspekte geregelt werden sollen.

Abs. 4^{bis} (neu)

Der Bundesrat soll nicht nur das höchste Entgelt festlegen, sondern diese Höchstgrenzen auch durchsetzen (Pa.Iv. SPK-SR 17.443). Mit diesem neuen Absatz erteilt der Gesetzgeber dem Bundesrat nicht nur die Kompetenz, sondern auch den Auftrag, die entsprechenden, nötigen Massnahmen vorzukehren bzw. zu veranlassen, sollten die Vorgaben aus den Absätzen 1^{bis} bis 4 nicht eingehalten werden. Mögliche Mass-

nahmen sind z. B. Veranlassung zur Rückzahlung von zu Unrecht bezogenen Leistungen, Ergänzung oder Änderung der strategischen Zielvorgaben des Bundesrates, Verweigerung der Genehmigung des Geschäftsberichts, Verweigerung der Entlassung des Verwaltungs- bzw. Institutsrates, Abberufungen oder Nichtwiederwahl von Verwaltungsratsmitgliedern, Verantwortlichkeitsansprüche, Anträge zu Massnahmen in der Gesetzgebung⁵ etc.

Abs. 5

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

Abs. 6

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

Mit der Ergänzung von Absatz 6 Buchstabe b wird der Bundesrat verpflichtet, die von ihm in Artikel 6a Absätze 1^{bis}–4^{bis} BPG festgelegten Grundsätze nicht nur bei den von ihm kapital- und stimmenmässig beherrschten privatrechtlichen Mutterunternehmen mit Sitz in der Schweiz sinngemäss umzusetzen (Abs. 6 Bst. a), sondern dafür besorgt zu sein, dass die Muttergesellschaften diese Grundsätze auch bei ihren Tochtergesellschaften mit Sitz in der Schweiz umsetzen, sofern diese ihrerseits von der Muttergesellschaft kapital- und stimmenmässig beherrscht werden (z. B. durch entsprechende Passagen in den Statuten). Die Stufe der Enkelgesellschaften (nur indirekte Beherrschung durch die Muttergesellschaft) hingegen wird von Absatz 6 Buchstabe b, und damit von Artikel 6a BPG nicht mehr erfasst.

Abs. 6^{bis} (neu)

Die Ausnahmebestimmung, wonach die Absätze 1–6 nicht für börsennotierte Gesellschaften gelten, wird neu in einem eigenen Absatz 6^{bis} geregelt.

Art. 19 Massnahmen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Abs. 4 zweiter Satz

In Umsetzung der parlamentarischen Initiative 18.428 werden mit der Ergänzung von Absatz 4 die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal von allfälligen Abgangsentschädigungen ausgenommen, auch wenn die Bedingungen nach Artikel 19 Absatz 3 erfüllt sein sollten. Diese Bestimmung gilt aufgrund der Unterstellung unter das BPG für die Geschäftsleitungen:

- der zentralen Bundesverwaltung (Art. 7 RVOV);
- der Sekretariate ausserparlamentarischer Kommissionen (Art. 7a Abs. 1 Bst. a RVOV i.V.m. Art. 8^{bis} Absatz 2 und 3 RVOV), z. B. Geschäftsleitungsmitglieder der WEKO, ELCOM, ComCom, PostCom, SUST, OAK, UBI, ESBK, etc.;
- der dezentralen Verwaltungseinheiten, die organisatorisch verselbstständigt sind, jedoch keine Rechtspersönlichkeit haben (Art. 7a Abs. 1 Bst. b RVOV), z. B. EFK, EDÖB, ÜPF, Kommission zur Verhütung von Folter, Unabhängige Aufsichtsbehörde über nachrichtendienstlichen Tätigkeiten);

⁵ Vgl. auch CG-Leitsatz 22b im Zusatzbericht des Bundesrates vom 25. März 2009 zum Corporate-Governance-Bericht vom 13. September 2006 (BBl 2009 2710)

- der dezentralen Verwaltungseinheiten, die dem BPG unterstehen (z. B. SNM, METAS, PUBLICA, Compenswiss, Innosuisse, SIR, EHB). Bei diesen Geschäftsleitungen sind Abgangsentschädigungen jedoch bereits aufgrund des neuen Artikel 6a Absatz 1^{quinquies} BPG ausgeschlossen.

Eine gewisse Überlappung des Personenkreises, der bereits durch Artikel 6a Absatz 1^{quinquies} BPG dem Abgangsentschädigungsverbot untersteht, kann nicht ausgeschlossen werden. Um jedoch alle relevanten Funktionen der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung vom Verbot zu erfassen, bedarf es einer entsprechenden Regelung sowohl in Artikel 6a als auch in Artikel 19 BPG (vgl. Ausführungen zu Art. 6a Abs. 1^{quinquies}).

Die Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) sowie die Kaderlohnverordnung werden entsprechend anzupassen sein.

3.2 **Bundesgesetz über Statut und Aufgaben des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum (IGEG)**

Art. 4 Abs. 5 Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

Art. 8 Abs. 3 Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

3.3 **Revisionsaufsichtsgesetz**

Art. 30 Abs. 6 zweiter Satz Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

Art. 33 Abs. 3 Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

3.4 **ETH-Gesetz**

Art. 17 Arbeitsverhältnisse

Abs. 1

Der Bundesrat regelt die Anstellungsbedingungen und die berufliche Vorsorge der vollamtlichen Mitglieder des ETH-Rates, der Schulpräsidentinnen oder der Schulpräsidenten sowie der Direktorinnen und Direktoren der Forschungsanstalten im Rahmen des BPG. Mit diesem Verweis auf das BPG – und damit auf Artikel 6a – sollen auch für die Mitglieder des ETH-Rates, die Geschäftsleitungsmitglieder und das in vergleichbarer Höhe entlohnte Personal Abgangsentschädigungen künftig

verboten sein. Zudem wurde der Verweis auf das PUBLICA-Gesetz aktualisiert (heute besteht erst eine Verweisung in Form einer Fussnote auf die geänderte Rechtsgrundlage).

Abs. 1^{bis}

Für die übrigen Mitglieder des ETH-Rates, welche in einem öffentlich-rechtlichen Auftragsverhältnis stehen, werden Abgangsentschädigungen explizit verboten.

Art. 28 Schulleitung

Abs. 3, 5 und 6 (aufgehoben)

Die Bestimmungen, wonach für die Schulpräsidentin oder den Schulpräsidenten und die Direktorinnen und Direktoren der Forschungsanstalten Abgangsentschädigungen von bis zu einem Jahreslohn vorgesehen werden können, werden in Umsetzung der Pa.Iv. 18.428 aufgehoben; d. h. der gesetzliche Anspruch auf Abgangsentschädigung bei Erfüllung gewisser Voraussetzungen entfällt.

Abs. 7

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 28 ETH-Gesetz.

3d. Abschnitt (neu) Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche Abgangsentschädigungen enthalten, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge *sui generis*) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

Derzeit läuft eine Revision des ETH-Gesetzes, die Anfang 2020 dem Parlament überwiesen werden soll. In dieser Revision soll Artikel 17 Absätze 1 und 1^{bis} zu Artikel 16b Absätze 1 und 2 werden und die Bestimmung soll eine neue Überschrift erhalten. Es besteht in Bezug auf diese Bestimmung somit Koordinationsbedarf zwischen den beiden laufenden ETH-Gesetzesrevisionen.

3.5 Kulturförderungsgesetz

Art. 34 Abs. 6 Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

Art. 39 Abs. 3 Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

3.6 **Bundesgesetz über das Eidgenössische Nuklearsicherheitsinspektorat**

Art. 6 Abs. 4 zweiter Satz Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

Art. 9 Abs. 2 zweiter Satz Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

3.7 **Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen (SBBG)**

Art. 15a (neu) Entgelt und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder des Verwaltungsrates

Abs. 1

Es wird das höchste individuell zulässige Entgelt (Höchstgrenze möglicher jährlicher geldwerter Leistungen) festgelegt. Welche Elemente das Entgelt umfasst, ist aus Artikel 6a Absatz 1^{er} BPG ersichtlich.

In Analogie zum Entgelt der Mitglieder des Bundesrates (inkl. Ruhegehalt) wird der Betrag auf eine Million Franken festgelegt. Laut Kaderlohnreporting über das Berichtsjahr 2018 betrug das höchste bei der SBB AG ausbezahlte Entgelt CHF 1'205'531.

Da der gesetzlich verankerte Höchstbetrag indexiert wird, ist anzugeben, auf welchen Stand des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) des LIK oder eines anderen Indexes sich der Betrag bezieht. Der Höchstbetrag wird indexiert, damit über die Jahre keine Entwertung stattfindet. Daraus erwächst kein Anspruch auf eine jährliche Anpassung des individuellen, *effektiv ausbezahlten* Entgelts an die Teuerung.

Abs. 2

Das im Spezialgesetz festgelegte höchste jährlich zulässige Entgelt soll auch für Tochtergesellschaften mit Sitz in der Schweiz, welche die SBB AG kapital- und stimmenmässig beherrscht, gelten. Das ist daher in die entsprechenden Statuten aufzunehmen.

Da die SBB AG dem BPG untersteht, braucht es keinen Verweis auf Artikel 6a. Dieser ist direkt – und nicht nur sinngemäss – anwendbar.

Art. 26b (neu) Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche ein höheres Entgelt als gemäss Artikel 15a Absatz 1 vorsehen und/oder Abgangsentschädigungen enthalten, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden

Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge sui generis) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

3.8 Bundesgesetz über die Luftfahrt (LFG)

Art. 40a^{bis} 2. Übertragung der Flugsicherungsdienste auf eine Gesellschaft

Abs. 2 Buchstabe e (neu)

Es wird das höchste individuell zulässige Entgelt (Höchstgrenze möglicher jährlicher geldwerter Leistungen) festgelegt. Welche Elemente das Entgelt umfasst, ist aus Artikel 6a Absatz 1^{er} BPG ersichtlich.

In Analogie zum Entgelt der Mitglieder des Bundesrates (inkl. Ruhegehalt) wird der Betrag auf eine Million Franken festgelegt. Laut Kaderlohnreporting über das Berichtsjahr 2018 betrug die höchste bei der Skyguide AG ausbezahlte Entschädigung CHF 662'933.

Da der gesetzlich verankerte Höchstbetrag indexiert wird, ist anzugeben, auf welchen Stand des LIK oder eines anderen Indexes sich der Betrag bezieht. Der Höchstbetrag wird indexiert, damit über die Jahre keine Entwertung stattfindet. Daraus erwächst kein Anspruch auf eine jährliche Anpassung des individuellen, *effektiv ausbezahlten* Entgelts an die Teuerung.

Abs. 2 Buchstabe f (neu)

Der Bundesrat ist nach Artikel 6a Absatz 12 BPG verpflichtet, die in Artikel 6a Absätze 1^{bis} – 4^{bis} BPG festgelegten Grundsätze bei den von ihm kapital- und stimmenmässig beherrschten privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss umzusetzen. Die Anwendung der Bestimmungen von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von Abgangsentschädigungen – bedarf daher bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, weiterhin eines Verweises im Spezialgesetz. Bei der konkreten Lohnfestsetzung sind die in Artikel 6a BPG definierten Kriterien zu beachten.

Abs. 2^{bis} (neu)

Die Grundsätze nach Artikel 6a Absätze 1^{bis}-6^{bis} BPG gelten sinngemäss auch bei Tochtergesellschaften mit Sitz in der Schweiz, welche die Skyguide AG kapital- und stimmenmässig beherrscht (z. B. durch entsprechende Passagen in den Statuten). Auch das im Spezialgesetz festgelegte höchste jährlich zulässige Entgelt soll für die Tochtergesellschaften gelten. Der Inhalt von Absatz 2 Buchstaben e und f ist daher in die entsprechenden Statuten aufzunehmen.

(neu) Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche ein höheres Entgelt als gemäss Artikel 40a^{bis} Absatz 2 Buchstabe e vorsehen und/oder Abgangsentschädigungen enthalten, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge sui

generis) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

3.9 Bundesgesetz über die Organisation der Schweizerischen Post (POG)

Art. 9 Anstellungsverhältnisse

Abs. 4

Mit Artikel 9a wird eine neue Bestimmung geschaffen, in welchem das Entgelt und weiteren Vertragsbedingungen des obersten Kaders, des in vergleichbarer Höhe entlöhnten Personals und der Mitglieder des Verwaltungsrates geregelt werden. Artikel 9 Absatz 4, der sich bisher auf diesen Personenkreis bezog, kann daher aufgehoben und inhaltlich in Artikel 9a verschoben werden.

Art. 9a (neu) Entgelt und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder des Verwaltungsrates

Abs. 1

Es wird das höchste individuell zulässige Entgelt (Höchstgrenze möglicher jährlicher geldwerter Leistungen) festgelegt. Welche Elemente das Entgelt umfasst, ist aus Artikel 6a Absatz 1^{er} BPG ersichtlich.

In Analogie zum Entgelt der Mitglieder des Bundesrates (inkl. Ruhegehalt) wird der Betrag auf eine Million Franken festgelegt. Laut Kaderlohnreporting über das Berichtsjahr 2018 betrug die höchste bei der Post AG ausbezahlte Entschädigung CHF 1'279'122.

Da der gesetzlich verankerte Höchstbetrag indexiert wird, ist anzugeben, auf welchen Stand des LIK oder eines anderen Indexes sich der Betrag bezieht. Der Höchstbetrag wird indexiert, damit über die Jahre keine Entwertung stattfindet. Daraus erwächst kein Anspruch auf eine jährliche Anpassung des individuellen, *effektiv ausbezahlten* Entgelts an die Teuerung.

Abs. 2

Der Bundesrat ist nach Artikel 6a Abs. 6 BPG verpflichtet, die in Artikel 6a Absätze 1^{bis} – 4^{bis} BPG festgelegten Grundsätze bei den von ihm kapital- und stimmenmässig beherrschten privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss umzusetzen. Die Anwendung der Bestimmungen von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von Abgangsentschädigungen – bedarf daher bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, weiterhin eines Verweises im Spezialgesetz. Bei der konkreten Lohnfestsetzung sind die in Artikel 6a BPG definierten Kriterien zu beachten.

Abs. 3

Wie bereits bisher gelten die Grundsätze nach Artikel 6a Absätze 1^{bis}-6^{bis} BPG sinngemäss auch bei Tochtergesellschaften mit Sitz in der Schweiz, welche die Post AG kapital- und stimmenmässig beherrscht. Neu ist hingegen, dass der Gesetzgeber dies im POG selbst so festlegt und nicht mehr dem Bundesrat den Auftrag erteilt,

dafür zu sorgen, dass Artikel 6a BPG auch für die Post-Töchter sinngemäss Anwendung findet. Damit ist das im POG festgelegte höchste jährlich zulässige Entgelt auch für die Tochtergesellschaften verbindlich. Der Inhalt von Artikel 9a POG ist daher in die entsprechenden Statuten aufzunehmen.

Art. 15a (neu) Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche ein höheres Entgelt als gemäss Artikel 9a Absatz 1 vorsehen und/oder Abgangsentschädigungen enthalten, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge sui generis) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

3.10 Bundesgesetz über die Organisation der Telekommunikationsunternehmung des Bundes (Telekommunikationsunternehmungsgesetz, TUG)

Art. 16a (neu) Entgelt des obersten Kaders und der Mitglieder des Verwaltungsrates
Abs. 1

Es wird das höchste individuell zulässige Entgelt (Höchstgrenze möglicher jährlicher geldwerter Leistungen) festgelegt.

In Analogie zum Entgelt der Mitglieder des Bundesrates (inkl. Ruhegehalt) wird der Betrag auf eine Million Franken festgelegt. Laut Geschäftsbericht 2018⁶ betrug die höchste bei der Swisscom AG ausbezahlte Entschädigung CHF 1'829'000.

Da der gesetzlich verankerte Höchstbetrag indexiert wird, ist anzugeben, auf welchen Stand des LİK oder eines anderen Indexes sich der Betrag bezieht. Der Höchstbetrag wird indexiert, damit über die Jahre keine Entwertung stattfindet. Daraus erwächst kein Anspruch auf eine jährliche Anpassung des individuellen, *effektiv ausbezahlten* Entgelts an die Teuerung.

Abs. 2

Das Entgelt umfasst die gleichen Elemente wie bei den anderen bundesnahen Unternehmen und Anstalten.

Abs. 3

Analog zu den Regelungen in den übrigen Spezialgesetzen, in welchen Lohnobergrenzen festgelegt werden, soll Absatz 1 sinngemäss auch für die von der Swisscom AG kapital- und stimmenmässig beherrschten Unternehmen mit Sitz in der Schweiz gelten. Damit ist das im TUG festgelegte höchste jährlich zulässige Entgelt auch für die Tochtergesellschaften verbindlich. Der Inhalt von Artikel 16a TUG ist daher in die entsprechenden Statuten aufzunehmen.

⁶ <https://reports.swisscom.ch/de/2018/report/geschaeftsbericht>

Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche ein höheres Entgelt als gemäss Artikel 16a Absatz 1 vorsehen, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge *sui generis*) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

3.11 Bundesgesetz über Radio und Fernsehen (RTVG)

Art. 32a (neu) Entgelt und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder des Verwaltungsrates

Abs. 1

Es wird das höchste individuell zulässige Entgelt (Höchstgrenze möglicher jährlicher geldwerter Leistungen) festgelegt. Welche Elemente das Entgelt umfasst, ist aus Artikel 6a Absatz 1^{er} BPG ersichtlich.

In Analogie zum Entgelt der Mitglieder des Bundesrates (inkl. Ruhegehalt) wird der Betrag auf eine Million Franken festgelegt. Laut Kaderlohnreporting über das Berichtsjahr 2018 betrug die höchste bei der SRG SSR ausbezahlte Entschädigung CHF 625'864.

Da der gesetzlich verankerte Höchstbetrag indexiert wird, ist anzugeben, auf welchen Stand des LIK oder eines anderen Indexes sich der Betrag bezieht. Der Höchstbetrag wird indexiert, damit über die Jahre keine Entwertung stattfindet. Daraus erwächst kein Anspruch auf eine jährliche Anpassung des individuellen, *effektiv ausbezahlten* Entgelts an die Teuerung.

Abs. 2

Der Bundesrat ist nach Artikel 6a Absatz 6 BPG verpflichtet, die in Art. 6a Absätze 1^{bis} - 4^{bis} BPG festgelegten Grundsätze bei den von ihm kapital- und stimmenmässig beherrschten privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss umzusetzen. Die Anwendung der Bestimmungen von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von Abgangsentschädigungen – bedarf daher bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, weiterhin eines Verweises im Spezialgesetz. Bei der konkreten Lohnfestsetzung sind die in Artikel 6a BPG definierten Kriterien zu beachten.

Abs. 3

Die Grundsätze nach Art. 6a Absätze 1^{bis}-6^{bis} BPG gelten sinngemäss auch bei Tochtergesellschaften mit Sitz in der Schweiz, welche die SRG SSR kapital- und stimmenmässig beherrscht (z. B. durch entsprechende Passagen in den Statuten). Auch das im Spezialgesetz festgelegte höchste jährlich zulässige Entgelt soll für die Tochtergesellschaften gelten. Der Inhalt von Artikel 32a Absätze 1 und 2 ist daher in die entsprechenden Statuten aufzunehmen.

Art. 35 Verwendung der finanziellen Mittel

Abs. 4 (aufgehoben)

Der bisherige Artikel 35 Absatz 4 wird aufgehoben, der Inhalt wird in den neuen Art. 32a integriert.

Art. 113a (neu) Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche ein höheres Entgelt als gemäss Artikel 32a Abs. 1 vorsehen und/oder Abgangsentschädigungen enthalten, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge sui generis) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

3.12 Heilmittelgesetz

Art. 75 Abs. 3 und 4 zweiter Satz Anpassung Artikelverweis

Die Verweisenanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

3.13 Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)

Art. 63 Suva-Rat

Abs. 3 (aufgehoben)

Diese Bestimmungen werden in Artikel 64^{bis} Absatz 2 und 3 verschoben.

Art. 64 Geschäftsleitung

Abs. 2

Der Verweis auf Artikel 6a BPG wird in Artikel 64a Absatz 2 verschoben

Art. 64a (neu) Entgelt und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder des Verwaltungsrates

Abs. 1

Es wird das höchste individuell zulässige Entgelt (Höchstgrenze möglicher jährlicher geldwerter Leistungen) festgelegt. Welche Elemente das Entgelt umfasst, ist aus Artikel 6a Absatz 3 BPG ersichtlich.

In Analogie zum Entgelt der Mitglieder des Bundesrates (inkl. Ruhegehalt) wird der Betrag auf eine Million Franken festgelegt. Laut Kaderlohnreporting über das Berichtsjahr 2018 betrug die höchste bei der Suva ausbezahlte Entschädigung CHF 782'055.

Da der gesetzlich verankerte Höchstbetrag indexiert wird, ist anzugeben, auf welchen Stand des LIK oder eines anderen Indexes sich der Betrag bezieht. Der Höchstbetrag wird indexiert, damit über die Jahre keine Entwertung stattfindet.

Daraus erwächst kein Anspruch auf eine jährliche Anpassung des individuellen, *effektiv ausbezahlten* Entgelts an die Teuerung.

Abs. 2

Der Bundesrat ist nach Artikel 6a Abs. 12 BPG verpflichtet, die in Artikel 6a Absätze 2-10 BPG festgelegten Grundsätze bei den von ihm kapital- und stimmenmässig beherrschten privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss umzusetzen. Die Anwendung der Bestimmungen von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von Abgangsentschädigungen – bedarf daher bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, weiterhin eines Verweises im Spezialgesetz. Bei der konkreten Lohnfestsetzung sind die in Artikel 6a BPG definierten Kriterien zu beachten.

Abs. 3

Die Kompetenz zur Reglementsgenehmigung stammt aus Artikel 63 Absatz 3.

Art. 64a^{bis} (neu) Sorgfalts- und Treuepflicht

Der bisherige Artikel 64a wird neu zum Artikel 64a^{bis}. Inhaltlich erfolgt keine Änderung.

Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche ein höheres Entgelt als gemäss Artikel 64^{bis} Absatz 1 vorsehen und/oder Abgangsentschädigungen enthalten, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge *sui generis*) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

3.14 Tierseuchengesetz (TSG)

Art. 15a Zentrale Datenbank

Abs. 3^{bis}

Der Bundesrat ist nach Art. 6a Abs. 6 BPG verpflichtet, die in Art. 6a Absätze 1^{bis} - 4^{bis} BPG festgelegten Grundsätze bei den von ihm beherrschten privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss umzusetzen. Die Anwendung von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von Abgangsentschädigungen – bedarf daher bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, eines Verweises im Spezialgesetz. Das Tierseuchengesetz (SR 916.40) enthält heute noch keinen derartigen Hinweis. Ohne die hier vorgeschlagene Gesetzesergänzung würde für die Identitas AG somit künftig auch das Abgangsentschädigungsverbot nach BPG nicht gelten, obwohl sie eine dezentrale Verwaltungseinheit ist und damit von der Pa.Iv. 18.428 erfasst wird. Bei der konkreten Lohnfestsetzung sind die in Artikel 6a BPG definierten Kriterien zu beachten.

Zudem gelten die Grundsätze nach Artikel 6a Absätze 1^{bis}-6^{bis} BPG sinngemäss auch bei Tochtergesellschaften mit Sitz in der Schweiz, welche die Identitas AG

kapital- und stimmenmässig beherrscht. Der Inhalt von Absatz 3^{bis} ist daher in die entsprechenden Statuten aufzunehmen.

Art. 60a (neu) Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche Abgangsentschädigungen enthalten, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge *sui generis*) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass im Moment das Tierseuchengesetz revidiert wird. Gemäss Revisionsauftrag des Bundesrates sollen die Beteiligung des Bundes an der Betreiberin der Tierverkehrsdatenbank, die eignerpolitischen Steuerungseckpunkte sowie die Übertragung des Betriebs an die Identitas AG gesetzlich geregelt werden. Zugleich soll bei dieser Gelegenheit das Tierseuchengesetz punktuell verbessert und aktualisiert werden. Der Bundesrat hat am 29. Mai 2019 die entsprechende Botschaft zur Änderung des Tierseuchengesetzes verabschiedet (vgl. dort v.a. Art. 7a).]

3.15 **Bundesgesetz über die Rüstungsunternehmen des Bundes (BGRB)**

Art. 1 Rüstungsunternehmen

Abs. 2^{bis} (neu)

Es wird das höchste individuell zulässige Entgelt (Höchstgrenze möglicher jährlicher geldwerter Leistungen) festgelegt. Welche Elemente das Entgelt umfasst, ist aus Artikel 6a Absatz 1^{ter} BPG ersichtlich.

In Analogie zum Entgelt der Mitglieder des Bundesrates (inkl. Ruhegehalt) wird der Betrag auf eine Million Franken festgelegt. Laut Kaderlohnreporting über das Berichtsjahr 2018 betrug die höchste bei der RUAG AG ausbezahlte Entschädigung CHF 873'896.

Da der gesetzlich verankerte Höchstbetrag indexiert wird, ist anzugeben, auf welchen Stand des LIK oder eines anderen Indexes sich der Betrag bezieht. Der Höchstbetrag wird indexiert, damit über die Jahre keine Entwertung stattfindet. Daraus erwächst kein Anspruch auf eine jährliche Anpassung des individuellen, *effektiv ausbezahlten* Entgelts an die Teuerung.

Abs. 2^{ter} (neu)

Der Bundesrat ist nach Artikel 6a Abs. 6 BPG verpflichtet, die in Artikel 6a Absätze 1^{bis} – 4^{bis} BPG festgelegten Grundsätze bei den von ihm kapital- und stimmenmässig beherrschten privatrechtlichen Unternehmen sinngemäss umzusetzen. Die Anwendung der Bestimmungen von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von Abgangsentschädigungen – bedarf daher bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, weiterhin eines Verweises im Spezialgesetz. Bei der konkreten Lohnfestsetzung sind die in Artikel 6a BPG definierten Kriterien zu beachten.

Abs. 2^{quater} (neu)

Die Grundsätze nach Artikel 6a Absätze 1^{bis}-6^{bis} BPG gelten sinngemäss auch bei Tochtergesellschaften mit Sitz in der Schweiz, welche die Beteiligungsgesellschaft kapital- und stimmenmässig beherrscht. Auch das im Spezialgesetz festgelegte höchste jährlich zulässige Entgelt soll für die Tochtergesellschaften gelten. Der Inhalt der Absätze 2^{bis} und 2^{ter} ist daher in die entsprechenden Statuten aufzunehmen.

Art. 6a (neu) Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche ein höheres Entgelt als gemäss Artikel 1 Absatz 2^{bis} vorsehen und/oder Abgangsentschädigungen enthalten, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge sui generis) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

Die hier vorgeschlagenen Gesetzesänderungen beziehen sich auf die heutige Form der RUAG Holding AG. Wenn allfällige Entscheide betreffend Entflechtung und Weiterentwicklung der RUAG Holding AG zu Gesetzesänderungen führen, müssten die hier vorgeschlagenen Änderungen überprüft und allenfalls angepasst werden.

3.16 Bundesgesetz über die Förderung der Beherbergungswirtschaft

Art. 12 Organisation und Tätigkeit der Gesellschaft*Abs. 3^{bis} (neu)*

Die sinngemässe Anwendung von Artikel 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von Abgangsentschädigungen – bedarf bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, eines Verweises im Spezialgesetz. Das Bundesgesetz über die Förderung der Beherbergungswirtschaft (SR 935.12) enthält heute noch keinen derartigen Hinweis. Ohne die hier vorgeschlagene Gesetzesergänzung würde für die Schweizerische Gesellschaft für Hotelkredit somit künftig auch das Abgangsentschädigungsverbot nach BPG nicht gelten, obwohl sie eine dezentrale Verwaltungseinheit ist und damit von der Pa.Iv. 18.428 erfasst wird. Bei der konkreten Lohnfestsetzung sind die in Artikel 6a BPG definierten Kriterien zu beachten.

Art. 20a (neu) Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche Abgangsentschädigungen enthalten, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge sui generis) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

3.17 **Bundesgesetz über Schweiz Tourismus**

Art. 5 (neu)

Die sinngemässe Anwendung von Art. 6a BPG – der Artikel umfasst neu auch das Verbot von Abgangsentschädigungen – bedarf bei Unternehmen, die nicht dem BPG unterstehen, eines Verweises im Spezialgesetz. Das Bundesgesetz über Schweiz Tourismus (SR 935.21) enthält heute noch keinen derartigen Hinweis. Schweiz Tourismus hat bisher freiwillig beim Kaderlohnreporting mitgemacht.

Ohne die hier vorgeschlagene Gesetzesergänzung würde für Schweiz Tourismus somit künftig auch das Abgangsentschädigungsverbot nach BPG nicht gelten, obwohl sie eine dezentrale Verwaltungseinheit ist und damit von der Pa.Iv. 18.428 erfasst wird. Bei der konkreten Lohnfestsetzung sind die in Artikel 6a BPG definierten Kriterien zu beachten.

Art. 7 (neu) Übergangsbestimmungen für die Änderung vom xxx

Altrechtliche Arbeitsverträge, welche Abgangsentschädigungen enthalten, sind innerhalb von einem Jahr an die neuen rechtlichen Vorgaben anzupassen. Bei den bestehenden Verwaltungsratsmandaten (Auftragsverhältnisse oder Verträge *sui generis*) ist eine allfällige Korrektur auf den Beginn der neuen Amtsdauer vorzunehmen.

3.18 **Bundesgesetz über das Eidgenössische Institut für Metrologie**

Art. 7 zweiter Satz Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

3.19 **Exportrisikoversicherungsgesetz**

Art. 24 Abs. 5 Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

Art. 27 Abs. 3 Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

3.20 **Nationalbankgesetz**

Art. 42 Abs. 2 Bst. j zweiter Satz Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

3.21 Finanzmarktaufsichtsgesetz

Art. 9 Abs. 3 letzter Satz Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

Art. 13 Abs. 2 Anpassung Artikelverweis

Die Verweisanpassungen ergeben sich aus der Änderung von Artikel 6a BPG.

4 Auswirkungen

4.1 Finanzielle und personelle Auswirkungen

Werden innerhalb der zentralen Bundesverwaltung keine Abgangsentschädigungen an Topkader mehr bezahlt, kann mit Einsparungen von ca. 0,6 Millionen Franken⁷ pro Jahr gerechnet werden. Die Umsetzung der Vorlage betreffend Höchstlöhnen bei den bundesnahen Unternehmen und Anstalten ergibt keine direkten finanziellen Auswirkungen auf die Ausgaben des Bundes.

Die gesetzlich festgelegten Höchstbeträge für das Entgelt und das Verbot von Abgangsentschädigungen an das Topkader⁸ können bei den bundesnahen Unternehmen und Anstalten zu geringfügigen Kostenveränderungen führen. Der Umfang der Kostenveränderung kann nicht beziffert werden. 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.

Die Durchsetzung der gesetzlichen Höchstentgelte bei den bundesnahen Unternehmen und Anstalten wird in der zentralen Bundesverwaltung insgesamt zu einem personellen Mehraufwand führen. Es kann jedoch nicht abgeschätzt werden, ob dieser Mehraufwand auch zu zusätzlichen Stellen führen wird.

5 Rechtliche Grundlagen

5.1 Verfassungsmässigkeit

Die verfassungsrechtliche Grundlage für die Änderungen im BPG ergibt sich aus Artikel 173 Absatz 2 BV. Die verfassungsrechtliche Grundlage der weiteren Geset-

⁷ Dies entspricht dem Durchschnitt der von 2014 bis 2018 in den Lohnklassen 30-38 ausgerichteten Abgangsentschädigungen.

⁸ Gemäss den Angaben im Kaderlohnreporting werden bei den bundesnahen Unternehmen und Anstalten durchschnittlich ca. CHF 380'000 pro Jahr an Abgangsentschädigungen ausgerichtet (Durchschnitt 2014-2018).

zesänderungen ergibt sich aus den Verfassungsbestimmungen, die den jeweiligen Bundesgesetzen zugrunde liegen: Artikel 122 Absatz 1 BV für das Bundesgesetz über die Rüstungsunternehmen des Bundes, Artikel 63a Absatz 1 BV für das ETH-Gesetz, Artikel 87 BV für das Bundesgesetz über die Schweizerischen Bundesbahnen und das Bundesgesetz über die Luftfahrt, Artikel 92 Absatz 1 BV für das Postorganisationsgesetz, Artikel 93 Absatz 1 BV für das Bundesgesetz über Radio und Fernsehen, Artikel 103 BV für das Bundesgesetz über Schweiz Tourismus und das Bundesgesetz über die Förderung der Beherbergungswirtschaft, Artikel 117 Absatz 1 BV für das Unfallversicherungsgesetz, Artikel 92, 93, 122 und 123 BV für das Telekommunikationsunternehmensgesetz sowie Artikel 95 Absatz 1 und Artikel 118 Absatz 2 Buchstabe b BV für das Tierseuchengesetz.