



16.438

**Parlamentarische Initiative  
Leutenegger Oberholzer Susanne.  
Angemessene Bezüge  
und Stopp der Lohnexzesse  
bei den Bundes- und  
bundesnahen Unternehmen**

**Initiative parlementaire  
Leutenegger Oberholzer Susanne.  
Entreprises fédérales et entreprises  
liées à la Confédération.  
Pour des rétributions appropriées  
et pour la fin des salaires excessifs**

*Erstrat – Premier Conseil*

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 11.09.17 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 19.06.20 (FRIST - DÉLAI)

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 18.03.21 (ERSTRAT - PREMIER CONSEIL)

*Antrag der Mehrheit*  
Eintreten

*Antrag der Minderheit*  
(Fluri, Cottier, Moret Isabelle, Romano, Silberschmidt)  
Nichteintreten

*Proposition de la majorité*  
Entrer en matière

*Proposition de la minorité*  
(Fluri, Cottier, Moret Isabelle, Romano, Silberschmidt)  
Ne pas entrer en matière

**Pfister** Gerhard (M-CEB, ZG), für die Kommission: Es geht bei dieser Vorlage darum, dass in den Gesetzen betreffend sieben grosse Unternehmen des Bundes eine Obergrenze für das Entgelt festgelegt werden soll, das in diesen Unternehmen an das oberste Kader, das in vergleichbarer Höhe entlöhnte Personal oder die Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet werden darf. Konkret betrifft es die Kader der SBB, der Ruag, der Skyguide, der Suva, der SRG SSR, der Swisscom und der Post. Die Regelung Ihrer Kommission orientiert sich am Grundsatz, dass niemand in diesen Unternehmen ein höheres Entgelt als ein Mitglied des Bundesrates erhalten soll. Die Kommission kommt, wenn sie beim bundesrätlichen Gehalt noch die Ruhegehälter berücksichtigt, auf ein Entgelt von einer Million Franken. Künftig soll der Bundesrat nicht nur das höchste Entgelt festlegen, sondern diese Höchstgrenze auch durchsetzen.

Wie kommt es zu dieser Vorlage? Sie ist die politische Folge eines Gebarens und Verhaltens von Exponenten der oben genannten Betriebe, wie man es von privaten Konzernen kennt – auch dort nicht von allen –, nämlich eines mangelnden Bewusstseins für ein Missverhältnis, was die Entlohnung im Vergleich zur Leistung, zum unternehmerischen Risiko und zur messbaren Performance angeht. Die teilweise sehr hohen Entschädigungen,



die in einzelnen Fällen ausgerichtet worden sind, stossen bei der Bevölkerung, den eigentlichen Shareholdern dieser Betriebe, auf Unverständnis – und das zu Recht.

Die Aktionäre eines privaten Konzerns sind die Besitzer, die entscheiden, wie hoch die Löhne des CEO und der Verwaltungsräte sein sollen. Die hohen Saläre sind in der privaten Wirtschaft ebenfalls eine schwierige Sache, aber es ist Sache der Shareholder, wenn sie damit einverstanden sind, dass sich Manager an einem Unternehmen bereichern, das nicht ihnen gehört.

**AB 2021 N 637 / BO 2021 N 637**

Bei den Unternehmen des Bundes ist es gleich. Diese Unternehmen gehören dem Volk. Der Bundesrat ist treuhänderisch für die Bevölkerung für diese Unternehmen verantwortlich. Diese Unternehmen sind weder vollständig privat noch vollständig staatlich. Genau dieser ambivalente und in manchen Bereichen nicht klare Charakter dieser Unternehmen führt zu falschen Anreizen.

Wer der Postauto AG vorschreibt, Gewinn zu erwirtschaften, und das als politische und nicht als wirtschaftliche Vorgabe meint, der implementiert genau diese falschen Anreize, den "moral hazard", ins Unternehmen selbst hinein. Die Unternehmen des Bundes nehmen dann das Schlechteste aus den beiden möglichen Welten, der staatlichen und der privaten: aus der staatlichen Welt den Anreiz zur Ausweitung des Angebots, mehr mit politischen und weniger mit wirtschaftlichen Motiven, aus der privaten Welt die Anreize zu möglichst hohen Manager-Löhnen.

Das Argument, man erhalte nur mit solch hohen Löhnen die besten Leute, ist beim Staat genauso falsch wie in der Wirtschaft. Bei staatsnahen Unternehmen ist es ethisch sogar noch weniger zu rechtfertigen. Es gibt in der Schweiz keinen Markt, was Bahn, Post, Radio und Fernsehen angeht. Dort, wo es einen Markt gibt, bei der Telekommunikation, hat das staatsnahe Unternehmen einen massiven Wettbewerbsvorteil.

Deshalb ist diese Vorlage nötig. Sie gibt der Bevölkerung – den Shareholdern – die Gewissheit, dass in ihren Betrieben keine Lohnexzesse geschehen. Wer sich zu schade ist, für diese immer noch grosszügigen Gehälter bei einem Unternehmen des Bundes zu arbeiten, würde wohl auch bei einem höheren Gehalt keine Performance erreichen, die es rechtfertigen würde. Der Rest ist Prestige und Renommierverhalten, das eines Unternehmens des Bundes ohnehin nicht würdig ist.

Die Kommission trat mit 20 zu 5 Stimmen auf die Vorlage zur parlamentarischen Initiative ein und stimmte dem Entwurf in der Gesamtabstimmung mit 17 zu 8 Stimmen zu. Namens der Kommissionsmehrheit beantrage ich Ihnen Eintreten und Zustimmung zu dieser Vorlage.

**Marra** Ada (S, VD), pour la commission: Ce projet de loi trouve son origine dans l'initiative parlementaire Leutenegger Oberholzer 16.438, "Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs". Notre conseil a donné suite à l'initiative le 11 septembre 2017 et la Commission des institutions politiques du Conseil des Etats le 18 janvier 2018.

Suite aux différentes étapes de consultation et de discussion en commission, il est clair que ce projet de loi a quelque chose de la fin d'un tabou, à savoir à quel niveau devrait se situer la rémunération des membres des organes dirigeants des entreprises fédérales et de celles liées à la Confédération, quel organe fixe un montant maximum? Est-ce le Conseil fédéral ou ce chiffre doit-il figurer dans une loi?

Rappelons qu'aujourd'hui l'article 6a de la loi sur le personnel édicte des principes applicables à la rémunération et aux autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et établissements de la Confédération. Certaines mesures sont également inscrites dans l'ordonnance sur les salaires des cadres. Celle-ci contient uniquement des indications d'ordre qualitatif à prendre en compte lors de la définition du salaire, mais pas de directives quant au montant à verser.

Les discussions en commission et dans cet hémicycle ont été motivées par le fait que dans certaines entreprises les salaires ont fortement augmenté ces dernières années, ce qui a suscité un certain mécontentement au sein de la population et dans cette enceinte.

Ces montants ont parfois dépassé le million de francs, dépassant le salaire de nos conseillers fédéraux, prévoyance professionnelle comprise. Pour discuter du montant maximal souhaité, c'est justement la référence de la rémunération globale des conseillers fédéraux qui a été choisie.

Certains s'opposent à ce projet, vous l'entendrez dans la proposition de non-entrée en matière, estimant que les salaires doivent être adaptés aux conditions du marché.

Pour résumer, ce projet modifie la loi sur le personnel de la Confédération, de manière à plafonner à un million de francs par an les rémunérations versées aux cadres ou aux membres des conseils d'administration des sept plus grandes entreprises de la Confédération dans leur loi spéciale.



Le plafond, défini dans les modifications législatives, concerne dans les faits les cadres des CFF, de Ruag, de Skyguide, de la Suva, de la SSR, de Swisscom et de la Poste. Le terme de "rémunération" doit être compris dans un sens global, car il couvre, outre le salaire et les honoraires versés à ces personnes, l'ensemble des prestations appréciables en argent, provenant par exemple d'une activité accessoire ou de la prévoyance professionnelle dont elles bénéficient.

Pour ce qui est des autres entreprises et établissements de la Confédération, la compétence de fixer les rémunérations maximales doit revenir au Conseil fédéral. Cette disposition figure dans la loi sur le personnel. La composition des rémunérations y est également définie, tout comme les critères servant à fixer les rémunérations individuelles.

Une minorité Marti Samira souhaite fixer un plafond pour la rémunération des cadres au sein de toutes les entreprises.

Lors des discussions en commission, il a été décidé d'introduire l'initiative Minder 18.428, "Interdire le versement d'indemnité de départ aux cadres dirigeants des entreprises de la Confédération et des entreprises liées à la Confédération".

Ainsi, ce que l'on a parfois également appelé les parachutes dorés ne sont désormais plus autorisés. Une minorité a été déposée à ce sujet. J'y reviendrai plus longuement lors de la discussion portant sur la minorité Fluri.

Ces discussions n'ont pas été sans secouer quelques institutions, dont le Conseil fédéral. Il le dira lui-même. Ainsi, s'il estime également que des mesures doivent être prises pour une sorte de limitation des salaires, il trouve les propositions trop contraignantes, notamment la fin des indemnités de départ.

Une autre discussion a porté sur la question de savoir si Swisscom devait être comprise dans cette loi puisqu'elle était cotée en bourse.

J'interviendrai également plus tard au sujet de ces minorités.

C'est par une majorité très claire, soit par 20 voix contre 5, que la commission vous demande fermement d'entrer en matière sur ce projet.

**Fluri Kurt (RL, SO):** Unseres Erachtens ist diese Vorlage nicht gesetzeswürdig, sie ist dem falschen Organ zugeordnet, sie ist sachlich falsch und in sich widersprüchlich. Die Vorlage reitet auf der Welle der Empörung über sogenannte Lohnexzesse. Auch der Titel ist suggestiv: Wer ist schon für Lohnexzesse? Wer ist schon gegen angemessene Bezüge?

1. Zur Frage der Gesetzeswürdigkeit: In Artikel 164 der Bundesverfassung ist vorgesehen, dass wichtige rechtsetzende Bestimmungen in ein Gesetz gehören, beispielsweise die Ausübung der politischen Rechte, die Einschränkungen verfassungsmässiger Rechte oder die Aufgaben und die Leistungen des Bundes. Nun wollen wir in sieben Gesetzen einen Frankenbetrag und in zwanzig Gesetzen Abgangsentschädigungen regeln. Unseres Erachtens ist das nicht gesetzeswürdig.

2. Wir ordnen die entsprechende Kompetenz dem falschen Organ zu, nämlich uns. Richtig wäre die Zuordnung an den Bundesrat. Bereits heute verfügt dieser über die geeigneten Instrumente, um die Entlohnung der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes zu steuern und allenfalls zu korrigieren, nämlich im Bundespersonalgesetz und in der Kaderlohnverordnung. Bei den Anstalten, also beispielsweise der Suva, beschliesst der Bundesrat die Entlohnung direkt bei der Wahl oder durch die Genehmigung der entsprechenden Personalreglemente; hinzu kommt die parlamentarische Oberaufsicht durch unsere Finanzdelegation.

Bei den Aktiengesellschaften des Bundes hat der Bundesrat bereits 2016 Massnahmen für eine verstärkte Steuerung

AB 2021 N 638 / BO 2021 N 638

der Entschädigungen beschlossen. So hat neu die Generalversammlung die entsprechende Kompetenz. Die variablen Lohnanteile und die Nebenleistungen sind bei den Geschäftsleitungsmitgliedern beschränkt worden; die Bundesunternehmen haben ihre Statuten entsprechend angepasst. Die Massnahmen wurden erstmals an der jeweiligen Generalversammlung 2018 umgesetzt. Im Kaderlohn-Reporting des Bundesrates an die Finanzdelegation unserer Räte wird jährlich über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen orientiert und berichtet.

Mit der Festlegung der Lohn- und Honorarsummen durch die Generalversammlungen und durch die statutarisch festgelegten Obergrenzen ist für eine ausreichende Kontrolle gesorgt. Dafür braucht es nicht das Parlament. Dafür sind wir das falsche Organ.

Die Vorlage ist sachlich falsch, indem sie ein einheitliches Maximalgehalt von einer Million Franken festlegt.



Sie trägt den sieben unterschiedlichen Unternehmen nicht Rechnung. Jedes der genannten Unternehmen ist anders organisiert, hat andere Aufgaben, ist in einer anderen Branche tätig usw. Auch die Wettbewerbsintensität ist völlig unterschiedlich; denken wir an die Swisscom und die SRG SSR einerseits oder an die Skyguide und die SBB andererseits. Die Höchstgrenze von einer Million Franken kann paradoxerweise auch Anreize schaffen bei den Unternehmen, deren Höchstlöhne teilweise deutlich unter dieser neuen Grenze liegen, z. B. bei der SRG SSR, der Suva und der Skyguide AG. Sachlich gerechtfertigt wären höchstens differenzierte, auf die jeweilige Branche abgestimmte Lohnobergrenzen.

Die Vorlage ist schliesslich sachlich inkohärent und zum Teil widersprüchlich. Die Swisscom AG beispielsweise ist eine börsennotierte Unternehmung. Für sie gilt gemäss Bundespersonalgesetz das OR. Der Gesetzgeber – also wir – hat sich beim Bundespersonalgesetz bewusst für eine Gleichstellung der Swisscom AG mit den anderen börsennotierten Gesellschaften entschieden und nicht für eine Gleichbehandlung mit der Post, den SBB usw.

Ein zweites Beispiel: Die SRG SSR ist kein bundesnaher Betrieb, da sie ein privatrechtlich organisierter Verein nach ZGB ist und weder kapital- noch stimmenmässig vom Bund beherrscht wird. Das höchste bei ihr bezahlte Entgelt liegt zudem weit unter der Limite von einer Million Franken und war in den letzten Jahren rückläufig. Zuständig für die maximale Entschädigung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung der SRG SSR ist übrigens seit 2018 die Delegiertenversammlung, also letztlich die Vereinsmitglieder.

Wir sind deshalb der Auffassung, dass man auf diese gesetzesunwürdige, die Kompetenzen dem falschen Organ zuordnende, sachlich falsche und in sich widersprüchliche Vorlage nicht eintreten sollte.

**Steinemann** Barbara (V, ZH): Vor uns liegt eine komplizierte Vorlage, an der bereits seit mehreren Jahren gefeilt wird. Etwas süffisant könnte man sie als Abzocker-Initiative für die bundesnahen Betriebe bezeichnen. 2013 stimmte bekanntlich mit 68 Prozent ein rekordhoher Anteil der Stimmbürgerinnen und Stimmbürger schweizweit einer Lohndeckelung für Inhaber von Chefesseln zu. Damals betraf das Verdikt des Souveräns aber ausschliesslich die Privatwirtschaft. Seither mischt sich der Staat in die Lohnpolitik privater Unternehmen ein. Man mag zur Volksabstimmung von 2013 stehen, wie man will. Das ist für die SVP hier nicht die Frage. Hier geht es um Firmen, die vom Staat betrieben und staatlich finanziert werden, einen staatlichen Auftrag erfüllen und zum Teil Monopolstatus geniessen. Mit Ausnahme der Swisscom entziehen sich alle komplett dem Wettbewerb. Die Bevölkerung ist Eigentümerin. Solange die Allgemeinheit die wirtschaftliche Verantwortung trägt und letztlich der Steuerzahler haftet, so lange soll die Politik auch die Löhne mitbestimmen dürfen.

Der Kaderlohnreport offenbart jedes Jahr die Verdienste bei den bundesnahen Unternehmen und Anstalten. Der höchste Lohn von knapp 932 000 Franken landete 2019 auf dem Konto von SBB-Chef Andreas Meyer, dessen Gehalt in früheren Jahren mit 1,2 Millionen auch schon höher gewesen war. Übertroffen wird er aber insbesondere vom Swisscom-Chef, mit rund 1,8 Millionen, und in manchen Jahren von den höchsten Verantwortlichen der Post.

Die grossen Summen sind eine Folge der Ausgliederungen der Bundesbetriebe aus der Bundesverwaltung gegen Ende der Neunzigerjahre. Die Auslagerung ist eine Erfolgsgeschichte, aber sie hat diese unerwünschten hohen Entgelte mit sich gebracht. Der Bundesrat und die Eidgenössische Finanzverwaltung können schon heute massgebend auf die Kaderlöhne ausgegliederter Bundesbetriebe Einfluss nehmen. Dennoch ist es zu starken und unangemessenen Lohnerhöhungen gekommen. Das steht unseres Erachtens in keinem Verhältnis mehr zur Leistung, die diese Kader erbringen, schliesslich arbeiten auch die übrigen Mitarbeiter von SBB, Post und Co. zu einem angemessenen Salär.

Nicht ganz einig ist sich die SVP-Fraktion bezüglich der Festlegung der Saläre bei der Swisscom. 51 Prozent des Unternehmens sind bekanntlich in Staatsbesitz, der Rest wird an der Börse gehandelt und ist in den Händen von rund 70 000 Aktionären. Das Unternehmen agiert in einem liberalisierten, globalen Markt und hat einen Marktwert von rund 25 Milliarden Franken. Die Swisscom erhält keine Subventionen, und trotzdem profitiert das Unternehmen natürlich von seiner Geschichte und ist mit grossem Vorsprung in den Markt gestartet. Solange die Vollprivatisierung politisch nicht mehrheitsfähig ist und der Betrieb von staatlichen Versorgungsaufträgen profitiert, so lange soll der Inhaber bestimmen dürfen, wie hoch die Entschädigungen sind. Darum wird die grosse Mehrheit der SVP-Fraktion bezüglich der Swisscom keine Ausnahme machen. Es wird sich genügend geeignetes Personal finden lassen, das für weniger als die heutigen üppigen 1,8 Millionen Franken jährlich diese Aufgaben ebenso gut erfüllt.

Wir unterstützen die Kommissionsmehrheit bei der Streichung von Abgangsentschädigungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung ebenso, wie wir mit der Mehrheit die Geschlechterrichtwerte für die bundesnahen Betriebe ablehnen. Es gibt keinen Hinweis, dass Frauen bei den Kadern nicht ausreichend berücksichtigt würden.

Die Minderheit Marti Samira zur Festlegung der Obergrenze im Gesetz unterstützen wir. Für die Vergütung der



Manager von SBB, Ruag, Skyguide, Suva, SRG SSR, Post und Swisscom soll eine Obergrenze von je einer Million Franken gelten. Für kleinere ausgelagerte Bundesbetriebe bleibt die Kompetenz zur Festlegung von Maximalvergütungen beim Bundesrat, dem aber per Gesetz Beurteilungskriterien vorgegeben werden. Die SVP-Fraktion wird auf diese Vorlage eintreten.

**Präsident** (Aebi Andreas, Präsident): Die Mitte-Fraktion verzichtet auf ein Votum.

**Marti** Samira (S, BL): Die parlamentarische Initiative der ehemaligen SP-Nationalrätin Susanne Leutenegger Oberholzer fordert eigentlich eine Selbstverständlichkeit: Bei Bundes- und bundesnahen Betrieben sollen angemessene Vergütungen bezahlt werden. Als absolute Obergrenze gilt dafür die Bruttoentschädigung eines Mitglieds des Bundesrates.

Seit Jahren ist die Bevölkerung über die immer wiederkehrenden Lohnexzesse beim Kaderpersonal der öffentlichen Hand empört – und das zu Recht. Immerhin betrifft es hier keine privatwirtschaftlichen Unternehmungen, sondern staatliche Betriebe. Einige sind näher beim Bund, einige weiter weg, aber sie alle sind nicht normale privatwirtschaftliche Unternehmen. Sie haben andere Anforderungen zu erfüllen, eben Service-public-Leistungen, und sie haben auch andere Finanzierungsquellen, zum allergrössten Teil ist dies die öffentliche Hand. Darum hat die parlamentarische Initiative in beiden Räten eine grosse Zustimmung erfahren. Der Handlungsbedarf ist offensichtlich, der politische Auftrag gegeben.

Ich bitte Sie, auf die Vorlage einzutreten. Insbesondere bitte ich Sie, neben dem Antrag der Minderheit Masshardt, den sie selbst begründen wird, meiner Minderheit zu folgen und sonst mit der Mehrheit zu stimmen. Die Mehrheit hat die Arbeit auf halbem Weg niedergelegt. Nur mit meiner Minderheit können Sie sicherstellen, dass dieses Paket fertig gemacht

#### AB 2021 N 639 / BO 2021 N 639

wird. Ich meine, in Artikel 6a des Bundespersonalgesetzes legen wir bereits heute fest, dass der Bundesrat über den Lohn und die Nebenleistungen entscheidet, und zwar für die leitenden Personen in strategischen Funktionen, das wären Verwaltungsräte, aber auch für die operativ tätigen Leitungspersonen. Der Bundesrat hat das in der Kaderlohnverordnung geregelt. In dieser Verordnung findet man zwar qualitative Aussagen, aber keine einzige quantitative Vorgabe.

Genau darum gab es ja diese parlamentarische Initiative, genau das wollte meine Vorgängerin verändern. Das ist der politische Auftrag. Es muss künftig garantiert sein, dass die Kaderpersonen der öffentlichen Hand nicht mehr als ein Bundesrat oder eine Bundesrätin verdienen. Dafür braucht es eben diese allgemeingültigen, klaren Regeln. Dafür reichen Spezialgesetze nicht aus.

Ich möchte Sie daran erinnern, dass es hier zwar um das Kader der Verwaltung geht. Aber es geht eben auch um diverse andere bundesnahe Unternehmen wie Swissmedic, um diverse Stiftungen im Kultur- und Bildungsbereich, aber auch um Schweiz Tourismus und andere. Es ist sachfremd, wenn wir nun für einzelne Unternehmen legiferieren, aber den Rest weglassen.

Zur weiteren Detailberatung: Ich bitte Sie, in Artikel 19 BPG den Minderheitsantrag Fluri abzulehnen. Dieser Artikel legt fest, dass es in Zukunft keine Abgangsentschädigungen mehr für die Topkader des Bundes geben soll. Das ist die Umsetzung der parlamentarischen Initiative Minder 18.428. Diese wurde explizit in diese Vorlage integriert und ist zwingender Bestandteil. Es geht hier darum, die Abzocker-Initiative, die heute bereits für Abgangsentschädigungen im Privatsektor gilt, auch bei der öffentlichen Hand umzusetzen. Es wäre wirklich absurd, wenn wir dies nun aus der Vorlage streichen würden.

Ich bitte Sie aus den gleichen Überlegungen, bei Artikel 16a des Telekommunikationsunternehmungsgesetzes die Mehrheit zu unterstützen. Für die sozialdemokratische Fraktion ist es zwingend, dass auch die Swisscom unter diese neuen Regelungen fällt. Egal ob börsenkotiert oder nicht: Die Swisscom ist im Mehrheitsbesitz des Bundes und erfüllt eben einen Service-public-Auftrag. Solange der Bund Mehrheitsaktionär ist, so lange gehört die Swisscom auch zur öffentlichen Hand.

Die SP setzt sich seit Jahren gegen Lohnexzesse ein, bei denen sich einige wenige unanständig und unerklärbar hohe Löhne und Boni in Millionenhöhe auszahlen lassen. Da ist ein Manager-Kartell am Werk, dessen Lohnentwicklung sich schon längst von den realwirtschaftlichen Leistungen verabschiedet hat. Die Schweizer Bevölkerung ist zu Recht empört über diese Exzesse, denn der Erfolg eines Unternehmens geht niemals alleine auf die Leistung der Führungsriege, sondern immer auf jene aller Angestellten zurück. Die öffentlichen Unternehmen stehen in dieser gefährlichen Entwicklung in einer besonderen Verantwortung. Heute haben wir die Möglichkeit, zumindest bei der öffentlichen Hand eine Schranke zu setzen.

Helfen Sie mit und treten Sie auf dieses Geschäft ein, unterstützen Sie meine Minderheit und die Minderheit



Masshardt, und folgen Sie ansonsten der Mehrheit.

**Präsident** (Aebi Andreas, Präsident): Die FDP-Liberale Fraktion verzichtet auf ein Votum.

**Glättli** Balthasar (G, ZH): "You can't have it both ways." Das ist eigentlich die Grundaussage dieses Gesetzes. Man kann nicht einerseits sagen: "Wir sind etwas Besonderes, wir sind Service public, wir brauchen Unterstützung vom Staat, wir sind sinnvollerweise in einem Bereich tätig, wo es nicht Konkurrenz braucht, sondern gute, günstige Service-public-Leistungen", und andererseits sagen: "Wir wollen mit den Manager-Gehältern der CEO von Banken und Versicherungen konkurrieren."

Wir Grünen unterstützen überall die Mehrheit gegen die Minderheiten Fluri. Bei den anderen Fragen unterstützen wir die Minderheit, damit, wie das meine Vorrednerin, Samira Marti, richtig ausgeführt hat, diese Vorlage im Bereich der Abgangsentschädigungen und auch im Bereich der Vertretung der Geschlechter bei den Kadmern eben richtig fertig gemacht wird.

Ich muss Ihnen sagen, ich glaube, Lohnexzesse in den Chefetagen sind etwas, mit dem die Privatwirtschaft sich in den letzten Jahrzehnten selbst ins Bein geschossen hat. Es war international plötzlich Mode, dass man sich quasi vergleicht – Konzernchefs, Chefs von grossen Unternehmen, seltener sind es Chefinnen – und quasi in diesem Wettbewerb nach oben mitmacht. Ich muss Ihnen sagen, ich habe die Zahlen nicht herausgesucht, aber in den letzten Jahren haben die CEO überall aufs Massivste zugelegt. Ich kann mir einfach nicht vorstellen, dass sie gleichzeitig so viel besser geworden sind.

Wir sind nicht gezwungen, beim Service public, bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen, diese sinnlose Spirale nach oben mitzumachen. Im Bereich von einer Million Franken findet man durchaus fähige Führungskräfte, Frauen oder Männer. Im Bereich bis zu einer Million kann man auch nicht sagen, dass jemand völlig unterbezahlt arbeiten müsse. Bis zu einer Million ist eigentlich schon ein Bereich, mit dem für normale Menschen, für all diejenigen, die beispielsweise als Chefin oder Chef eines KMU ebenso weit über 42 Stunden arbeiten, die Grenze dessen, was man noch halbwegs vernünftig findet, weit überschritten ist.

Stimmen Sie deshalb zu! Sonst müssen wir uns dann nicht mehr gross empört äussern, wenn das nächste Mal der Fall eintritt, dass ein Manager in einem Bundes- oder bundesnahen Betrieb versagt hat und die Zeitung mit den grossen Buchstaben plötzlich fragt, ob man finde, dass er oder sie dieses Salär verdient habe. Dann müssten wir, wenn wir jetzt nicht zustimmen, ehrlicherweise einfach den Mund halten.

**Moser** Tiana Angelina (GL, ZH): Die grünliberale Fraktion wird auf die Vorlage eintreten, nicht weil wir davon besonders begeistert sind, sondern weil wir nüchtern feststellen, dass es offenbar solche Regeln braucht. Die Löhne in gewissen bundesnahen und bundeseigenen Betrieben sind in der Öffentlichkeit schlicht nicht erklärbar.

Für uns ist klar, dass die Löhne von bundeseigenen und bundesnahen Betrieben für die Bevölkerung plausibel und nachvollziehbar sein müssen. Die Löhne der Führungskräfte von Unternehmen und Anstalten des Bundes müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Aufgabe und zum Arbeitsumfeld stehen. Nur dann ist gewährleistet, dass die Kaderlöhne von der Bevölkerung auch akzeptiert werden. Die regelmässige öffentliche Kritik an den höchsten Löhnen einzelner Bundes- und bundesnaher Unternehmen zeigt, dass die heutigen Regeln nicht genügen. Zudem sind wir auch der Überzeugung, dass der Bund hier eine gewisse Vorbildfunktion wahrnehmen muss. Wir Grünliberalen anerkennen also, dass gesetzgeberisch durchaus Handlungsbedarf besteht.

Ich erlaube mir hier, kurz auf die Minderheiten einzugehen, und verzichte anschliessend auf ein Votum.

Mit Artikel 6a Absatz 1bis überträgt die Vorlage dem Bundesrat die Kompetenz, eine Obergrenze für die Löhne des obersten Kaders festzulegen. Wir halten uns hier an die Mehrheit. Die Grundkompetenz des Bundesrates ist richtig, aber eine fixe Obergrenze gleich für alle Betriebe ins Gesetz zu schreiben, geht uns zu weit. Das können wir auch dem Bundesrat überlassen.

Bei Artikel 6a Absatz 3bis werden wir die Minderheit Masshardt unterstützen. Es ist selbstverständlich richtig, dass neben der ausgewogenen Vertretung der Sprachregionen auch der Ausgewogenheit der Geschlechter Rechnung getragen wird. Das sollte eigentlich, sollte man meinen, eine Selbstverständlichkeit sein, ist es aber leider oft nicht.

Bei Artikel 19 Absatz 4 werden wir die Minderheit Fluri unterstützen. Ein vollkommenes Verbot von Abgangsentschädigungen scheint uns doch zu starr. Natürlich wollen auch wir keine goldenen Fallschirme – auch das wollen wir nicht –, aber es kann durchaus Situationen geben, in denen eine Abgangslösung sinnvoll ist; dies insbesondere auch dann, wenn es zu unfreiwilligen Abgängen z. B. infolge von Umstrukturierungen kommt.

Schliesslich werden wir beim Telekommunikationsunternehmungsgesetz ebenfalls die Minderheit Fluri unterstützen und

**AB 2021 N 640 / BO 2021 N 640**

für die Swisscom keine Obergrenze von einer Million festlegen – nicht weil wir denken, dass für die Kaderleute der Swisscom ein Lohn von einer Million nicht reichen würde; auch hier sollte wirklich eine Million genug sein. Da aber die Swisscom ein börsenkotiertes Unternehmen ist, ist sie auszunehmen. Die Swisscom ist zudem der Umsetzung der Minder-Initiative unterstellt, auch wenn wir ehrlicherweise bis heute feststellen müssen, dass diese noch nicht sehr viel Wirkung zeigt.

Wir werden also eintreten und, wie gesagt, für die Minderheitsanträge stimmen.

**Maurer Ueli**, Bundesrat: Der Bundesrat sieht keine grundsätzlichen Differenzen bei dieser Vorlage. Wir fragen uns allerdings, ob die Vorlage notwendig ist, weil wir der Meinung sind, dass das, was Sie jetzt mit der Vorlage im Gesetz festlegen wollen, eigentlich in der Praxis bereits funktioniert.

Vielleicht müsste man doch zum Titel noch klarstellen: "Lohnexzesse" ist ein Begriff, den wir eigentlich so nicht stehenlassen können. Auch wenn Sie mit Banken- und mit Versicherungssalären vergleichen, stellen Sie fest, dass die Löhne, die in den bundeseigenen Unternehmen bezahlt werden, weit davon entfernt sind und sich durchaus eher im unteren Bereich vergleichbarer Unternehmen bewegen. Das müsste doch festgestellt werden.

Wenn wir die Gesetzesvorlage anschauen, kommen wir zum Schluss, dass sie nicht wirklich geglückt ist, auch wenn wir materiell ebenfalls der Meinung sind, dass unsere Unternehmen keine überhöhten Löhne zahlen dürfen. Sie können nämlich die Firmen, die Sie hier auflisten, nicht einfach über einen Leisten schlagen, weil sie unterschiedliche Aufgaben und unterschiedliche Voraussetzungen haben. Sie bewegen sich lohnmassig auch längst nicht alle dort, wo Sie sie vermuten; vielmehr ist es so, dass wir das jeweils klarlegen. Wenn Sie jetzt im Einzelnen schauen und das mit Ihrer Vorlage vergleichen, dann werden Sie feststellen, dass in sämtlichen Betrieben die Löhne eigentlich bereits Ihrer Vorlage entsprechen. Der Bundesrat hat hier auch entsprechende Massnahmen getroffen und legt sie fest; Sie können das jeweils auch feststellen. Die Löhne bewegen sich dort, wo Sie sie im Gesetz festschreiben.

Für uns stellt sich einfach die Frage, ob es ein Gesetz braucht für etwas, das wir auf andere Weise gelöst haben. Sie ändern ja nicht nur ein Gesetz: Gemäss Fahne ändern Sie zwanzig Gesetze. Da muss ich mich schon fragen, ob es die Aufgabe des Parlamentes ist, in diese Detailbereiche einzugreifen.

Viel wichtiger ist Ihre Aufgabe bei der Eignerstrategie, bei der Aufgabe, die wir unseren Unternehmen geben, bei der Festlegung des Service public. Das ist die politische Aufgabe, die entsprechend wahrzunehmen ist. Hier wäre durchaus etwas mehr Engagement und Mitsprache des Parlamentes erwünscht, jeweils auch bei der Prüfung der Geschäftsberichte.

Aus unserer Sicht ist die Vorlage nicht notwendig, weil das, was die Vorlage vorschreibt, bereits erledigt und umgesetzt ist. Sollten Sie trotzdem auf die Vorlage eintreten, bitte ich Sie im Hinblick auf die Detailberatung, auf eine Festlegung bei der Swisscom zu verzichten. Die Swisscom ist börsenkotiert. Sie ist nicht vom gleichen Kaliber wie die anderen von der Vorlage betroffenen Unternehmungen. Es wäre nicht sinnvoll, die maximalen Entgelte eines börsenkotierten Unternehmens in einem Bundesgesetz festzuschreiben.

Ich bitte Sie, auch auf ein Verbot von Abgangsentschädigungen zu verzichten. Es ist nun einmal manchmal notwendig, dass man ein personelles Problem so lösen kann. Viel wichtiger ist die Festsetzung dieser Abgangsentschädigung. Ein generelles Verbot ist aber eine zu starre Lösung.

Der Bundesrat ist der Meinung, dass er die Vorgaben dieses Gesetzes erfüllt. Er ist daher auch der Meinung, dass es nicht notwendig ist, zwanzig Gesetze zu ändern. Wenn Sie die Vorlage trotzdem durchberaten, bitte ich Sie, auf eine Festlegung bezüglich der Swisscom und auf ein Abgangsentschädigungsverbot zu verzichten. Relevant ist eher die Höhe der Abgangsentschädigung, weniger der Grundsatz. Praktisch alle Unternehmen kennen Abgangsentschädigungen, und auch wir brauchen sie.

**Pfister Gerhard** (M-CEB, ZG), für die Kommission: Ich äussere mich noch bezüglich der Minderheiten und der diesbezüglichen Kommissionsentscheide.

Betreffend die Minderheit Marti Samira geht es darum, ob die Frage der Lohnobergrenze auch im Bundespersonalgesetz geregelt werden sollte oder ob es genügt, wie die Kommissionsmehrheit es vorsieht, dass dies in den Spezialgesetzen geschieht, die die einzelnen Unternehmen des Bundes betreffen. Die Kommission entschied mit 11 zu 7 Stimmen bei 1 Enthaltung, dass eine Regelung im Bundespersonalgesetz nicht nötig ist, und lehnte den Antrag Marti Samira ab.

Bei Artikel 6a Absatz 3bis will die Minderheit Masshardt nicht nur die ausgewogene Vertretung der Sprachgemeinschaften, sondern auch eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter eingefügt haben. Die Kommissionsmehrheit ist der Meinung, dass in dieser Vorlage das geltende Recht nur so weit angepasst werden soll, als



es dem Kernanliegen der parlamentarischen Initiative Rechnung trägt, nämlich mit der Begrenzung der Löhne. Sie lehnte deshalb den Antrag mit 17 zu 6 Stimmen bei 2 Enthaltungen ab.

Ich komme zur Minderheit Fluri bei Artikel 19 Absatz 4. Die Kommissionsmehrheit ist der Auffassung, dass die Bestimmung, wie sie sie eingefügt hat, das Anliegen der parlamentarischen Initiative Minder 18.428 aufnimmt, wonach Mitglieder von Geschäftsleitungen sowie das vergleichbare höher entschädigte Personal keine Abgangsentschädigung erhalten sollen. Der parlamentarischen Initiative haben die SPK der beiden Räte Folge gegeben, weshalb die Kommissionsmehrheit hier diese Bestimmung eingefügt hat. Die Minderheit Fluri will diese Bestimmung gemäss der Stellungnahme des Bundesrates streichen. Der Bundesrat ist, wie Sie gehört haben, der Meinung, dass die Bestimmung selbst im Fall von Umstrukturierungen keine Abgangsentschädigung mehr ermöglicht. Er lehnt sie deshalb ab.

Die Kommissionsmehrheit will das aber drinbehalten. Mit 18 zu 7 Stimmen lehnte sie den Antrag auf Streichung ab.

Zu Ziffer 9, zum Telekommunikationsunternehmungsgesetz auf Seite 24 der Fahne: Dort gibt es eine Minderheit Fluri, die die Swisscom von der Regelung ausnehmen will, weil die Swisscom ein börsenkotiertes Unternehmen ist. Auch gemäss der Stellungnahme des Bundesrates soll die Swisscom von dieser Regelung ausgenommen werden.

Wenn Sie den Antrag der Minderheit Marti Samira beim Bundespersonalgesetz annehmen, führt das natürlich hier zu einem Widerspruch. Die Kommissionsmehrheit ist der Meinung, dass man eben diesen Antrag der Minderheit Marti Samira, die das im Bundespersonalgesetz geregelt haben will, ablehnen sollte, dass man es also im Spezialgesetz einfügen sollte.

Sie haben die Gründe gehört, warum die Minderheit der Auffassung ist, die Swisscom solle nicht von diesem Gesetz erfasst werden, und warum die Mehrheit trotzdem die Auffassung vertritt, dass die Swisscom ein bundesnahes Unternehmen sei und deshalb unter diese Regelung fallen sollte. Mit 17 zu 8 Stimmen hat die Kommission entschieden, den hier von der Minderheit Fluri vertretenen Antrag abzulehnen.

#### *Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 16.438/22740)

Für Eintreten ... 147 Stimmen

Dagegen ... 34 Stimmen

(2 Enthaltungen)

### **Bundespersonalgesetz**

### **Loi sur le personnel de la Confédération**

*Detailberatung – Discussion par article*

#### **Titel und Ingress**

*Antrag der Kommission: BBI*

#### **Titre et préambule**

*Proposition de la commission: FF*

*Angenommen – Adopté*

AB 2021 N 641 / BO 2021 N 641

#### **Art. 6a**

*Antrag der Kommission: BBI*

*Proposition de la commission: FF*

#### **Art. 19 Abs. 4**

*Antrag der Kommission: BBI*

*Antrag des Bundesrates: BBI*





*Neuer Antrag der Mehrheit*  
Zustimmung zum Entwurf SPK-N

*Neuer Antrag der Minderheit*  
(Fluri, Cottier, Gredig, Moret Isabelle, Moser, Romano, Silberschmidt)  
Zustimmung zum Antrag des Bundesrates

**Art. 19 al. 4**

*Proposition de la commission: FF*  
*Proposition du Conseil fédéral: FF*

*Nouvelle proposition de la majorité*  
Adhérer au projet CIP-N

*Nouvelle proposition de la minorité*  
(Fluri, Cottier, Gredig, Moret Isabelle, Moser, Romano, Silberschmidt)  
Adhérer à la proposition du Conseil fédéral

**Präsident** (Aebi Andreas, Präsident): Ich schlage Ihnen vor, eine einzige Debatte zur Detailberatung zu führen. Das Wort für ihre Minderheit hat Frau Masshardt.

**Masshardt** Nadine (S, BE): Ich spreche zu meinem Minderheitsantrag zu Artikel 6a Absatz 3bis: Die Mehrheit der Staatspolitischen Kommission will, dass der Bundesrat Grundsätze über die ausgewogene Vertretung der Sprachgemeinschaften im Verwaltungsrat oder in einem vergleichbaren obersten Leitungsorgan von Unternehmen und Anstalten erlässt. Sie will aber nicht, dass hier auch noch die ausgewogene Vertretung der Geschlechter erwähnt wird. Unsere Minderheit dagegen will, dass neben der ausgewogenen Vertretung der Sprachgemeinschaften auch auf die ausgewogene Vertretung der Geschlechter geachtet wird. Unseres Erachtens sollte dies eigentlich selbstverständlich sein.

Seit dem 1. Januar 2021 sind die durch die Aktienrechtsrevision eingeführten Geschlechterrichtwerte in Kraft. Bei grossen börsenkotierten Aktiengesellschaften soll jedes Geschlecht mit mindestens 30 Prozent im Verwaltungsrat und mindestens 20 Prozent in der Geschäftsleitung vertreten sein. Es wäre ein wichtiges Zeichen, wenn sich dies auch im Bundespersonalgesetz niederschlagen würde. Der Bund sollte auch als Eigentümer von Gesellschaften und nicht nur als Gesetzgeber seiner Vorbildfunktion nachkommen. Im "Reporting Personalmanagement" des Bundesrates, das jährlich publiziert wird, werden verschiedene Kennzahlen veröffentlicht – auch zu den Sprachregionen und zu den Geschlechtern. Es wäre nur logisch, wenn dies auch im Bundespersonalgesetz Eingang finden würde.

Gemäss dem "Reporting Personalmanagement 2020", das vor wenigen Tagen veröffentlicht wurde, gibt es in der Verwaltung des Bundes weiterhin zu wenige Frauen. Insbesondere im obersten Kader gibt es bei der Vertretung der Frauen definitiv noch Nachholbedarf. In den obersten Lohnklassen liegt der Frauenanteil aktuell je nach Departement zwischen 7,5 und 34,9 Prozent. Es ist also richtig und wichtig, dass der Bundesrat weiterhin ein Augenmerk auf die ausgewogene Vertretung der Sprachgemeinschaften und eben auch der Geschlechter richtet.

Sie haben jetzt die Gelegenheit, diesem Anliegen mit meiner Minderheit noch mehr Gewicht und Rückhalt zu geben und es ins Bundespersonalgesetz zu schreiben. Vielen Dank für die Unterstützung!

**Präsident** (Aebi Andreas, Präsident): Das Wort für seine Minderheit hat Herr Fluri.

**Fluri** Kurt (RL, SO): Ich spreche gleichzeitig auch als Vertreter der FDP-Liberalen Fraktion und empfehle Ihnen, den Antrag der Minderheit Marti Samira zu Artikel 6a Absatz 1bis des Bundespersonalgesetzes abzulehnen. Wenn wir schon nicht die Obergrenze von einer Million Franken in den sieben Spezialgesetzen haben wollen, wollen wir selbstverständlich auch keine Ausdehnung dieser aus unserer Sicht unsinnigen Bestimmung auf alle zwanzig Spezialgesetze.

Wir bitten Sie, auch den Antrag der Minderheit Masshardt zu Artikel 6a Absatz 3bis abzulehnen. Wir haben die Frage der Geschlechterparität lang und breit beim Gleichstellungsgesetz besprochen und dort auch geregelt. Nun zu meiner ersten Minderheit zu Artikel 19 Absatz 4 des Bundespersonalgesetzes, zu den Abgangsschädigungen: Wir lehnen mit dem Bundesrat das Verbot der Ausrichtung von Abgangsschädigungen als zu weitgehend ab. Wir unterstützen den Bundesrat in der Absicht, solche Entschädigungen massvoll einzusetzen,



sind aber der Auffassung, dass sie situativ angebracht sein können. Das Verbot von Abgangsentschädigungen für Mitglieder der Geschäftsleitung und das in vergleichbarer Höhe entlöhnte Personal, wie es die Mehrheit vorschreiben will, ist undifferenziert und verunmöglicht beispielsweise eine sinnvolle Regelung bei Umstrukturierungen. Zudem ginge das vorgesehene Abgangsentschädigungsverbot noch weiter als die entsprechende Bestimmung im Obligationenrecht. Wir bitten Sie deshalb, hier meinem Minderheitsantrag zuzustimmen.

Der zweite Antrag meiner Minderheit bezieht sich auf Ziffer 9, das Telekommunikationsunternehmungsgesetz, das die Höchstgrenze des Entgelts bei der Swisscom AG regelt. Wie bereits beim Eintreten erwähnt, ist die Swisscom eine börsenkotierte Unternehmung. Bei der Beratung des Bundespersonalgesetzes haben wir uns explizit enthalten und damit darauf verzichtet, die Swisscom dort zu regeln, weil sie eben börsenkotiert ist. Wenn wir der Swisscom nun ein Höchstentgelt verpassen, wird sie gegenüber anderen börsenkotierten Gesellschaften ungleich behandelt. Als börsenkotiertes Unternehmen untersteht die Swisscom AG dem an die Vergütungsverordnung angepassten Aktienrecht. Die Entlohnung des Managements wird dort schon weitgehend geregelt. So kann der Bund einen Antrag auf eine als zu hoch erachtete Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung ablehnen.

Mit dieser Begründung bitten wir Sie, sich bei den Artikeln mit Anträgen der Minderheiten Marti Samira und Masshardt der Mehrheit anzuschliessen sowie den beiden Minderheiten Fluri zuzustimmen.

**Marra** Ada (S, VD), pour la commission: Dans ce projet demeurent quatre minorités. La première, la minorité Marti Samira, à l'article 6a alinéa 1bis, souhaite que les autres entreprises n'ayant pas de législation spéciale et dont le montant maximum de rémunération n'est pas spécifié, soient également soumises à un montant maximum. On parle ici par exemple de Swissmedic, des EPF, ou de l'Institut suisse de droit comparé.

Une majorité de la commission, qui s'est exprimée par 11 voix contre 7 et 1 abstention, estime que ces autres entreprises n'ont pas posé de gros problèmes quant aux rémunérations et que la loi sur le personnel suffit.

La minorité Masshardt, à l'article 6a alinéa 3bis, demande que le Conseil fédéral édicte des principes pour une représentation équitable des communautés linguistiques dans les conseils d'administration ou d'autres organes comparables. La minorité demande que ces principes soient également appliqués pour une représentation équitable des genres, puisque c'est une discussion d'actualité. La majorité s'y oppose avec l'argument que l'initiative parlementaire Leutenegger Oberholzer ne visait que les salaires excessifs et pas d'autres thématiques.

Par 17 voix contre 6 et 2 abstentions, la commission a rejeté la proposition défendue par la minorité Masshardt. La troisième minorité, la minorité Fluri, concerne l'article 19 alinéa 4. A cet article, la commission a souhaité mettre fin aux indemnités de départ des membres de la direction et des autres membres du personnel rémunérés de

AB 2021 N 642 / BO 2021 N 642

manière comparable. La minorité Fluri et le Conseil fédéral s'y opposent.

Il faut savoir que l'article 95 alinéa 3 lettre b de la Constitution fédérale interdit depuis huit ans déjà l'octroi d'indemnités de départ aux membres de la direction et du conseil d'administration des sociétés cotées en bourse. Cette interdiction est précisée à l'article 20 chiffre 1 de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse, depuis le 1er janvier 2014. L'usage de ces "parachutes dorés" reste cependant possible pour les cadres dirigeants de l'administration fédérale et des entreprises contrôlées par la Confédération, et il n'est pas rare qu'ils bénéficient de telles indemnités.

Au cours des dernières années, des indemnités de départ ont été versées par exemple aux cadres dirigeants d'Armasuisse, de Billag, de la SSR et de l'armée, et sont encore versées pour les cadres dirigeants de La Poste Suisse. L'agacement suscité par cette pratique trouve régulièrement son écho dans les interventions déposées au Parlement.

La majorité de la commission estime que cette pratique est à abolir, notamment vu les rétributions des plus hauts cadres des entreprises liées à la Confédération et aussi parce que ces indemnités sont versées alors même parfois que le départ est suscité par un résultat jugé peu satisfaisant. C'est donc par 18 voix contre 7 que la commission vous demande d'accepter sa proposition et de rejeter celle défendue par la minorité Fluri. Enfin, contrairement à la commission, la minorité Fluri et le Conseil fédéral souhaitent que le plafond d'un million de francs et les dispositions contenues dans ce projet ne s'appliquent pas à Swisscom. Ils ont fait remarquer qu'elle était déjà soumise aux dispositions complètes du droit des sociétés et qu'elle devrait donc être exclue du champ d'application de cette loi. Cela serait un désavantage important pour elle.

La majorité de la commission estime au contraire qu'il serait incompréhensible que nous parlions des salaires versés dans les entreprises de la Confédération et que nous ne parlions pas de Swisscom. Swisscom n'est



pas une société privée sur un marché libre mais une société anonyme de droit public dont la Confédération est l'actionnaire principal.

Certains commissaires ont relevé que pour ce type de structure, il y a comme un double discours. Quand il s'agit des salaires, c'est le comportement du marché libre qui est mis en avant: si les salaires ne correspondent pas au privé alors on ne trouverait pas des personnes de qualité. Quand il s'agit de la structure de financement, alors on parle de l'environnement particulier de ces entreprises liées à la Confédération et, de ce fait, les collectivités publiques sont sollicitées. Cette ambiguïté n'est pas supportable. C'est d'ailleurs en jouant sur cette ambiguïté que nous nous sommes retrouvés face à des situations injustifiables à nos yeux. Il est temps de changer la situation.

C'est donc par 17 voix contre 8 que la commission vous demande de rejeter la minorité Fluri.

*Art. 6a Abs. 1bis – Art. 6a al. 1bis*

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 16.438/22741)

Für den Antrag der Minderheit ... 98 Stimmen

Für den Antrag der Mehrheit ... 89 Stimmen

(1 Enthaltung)

*Art. 6a Abs. 3bis – Art. 6a al. 3bis*

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 16.438/22742)

Für den Antrag der Mehrheit ... 104 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 84 Stimmen

(1 Enthaltung)

*Art. 19 Abs. 4 – Art. 19 al. 4*

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 16.438/22743)

Für den neuen Antrag der Mehrheit ... 128 Stimmen

Für den neuen Antrag der Minderheit ... 53 Stimmen

(3 Enthaltungen)

*Übrige Bestimmungen angenommen*

*Les autres dispositions sont adoptées*

**Ziff. II, III**

*Antrag der Kommission: BBI*

**Ch. II, III**

*Proposition de la commission: FF*

*Angenommen – Adopté*

**Änderung anderer Erlasse**

**Modification d'autres actes**

**Ziff. 1–8**

*Antrag der Kommission: BBI*

**Ch. 1–8**

*Proposition de la commission: FF*

*Angenommen – Adopté*



**Ziff. 9**

*Antrag der Kommission: BBI*

*Antrag des Bundesrates: BBI*

*Neuer Antrag der Mehrheit*

Zustimmung zum Entwurf SPK-N

*Neuer Antrag der Minderheit*

(Fluri, Buffat, Cottier, Gredig, Moret Isabelle, Moser, Romano, Silberschmidt)

Zustimmung zum Antrag des Bundesrates

**Ch. 9**

*Proposition de la commission: FF*

*Proposition du Conseil fédéral: FF*

*Nouvelle proposition de la majorité*

Adhérer au projet CIP-N

*Nouvelle proposition de la minorité*

(Fluri, Buffat, Cottier, Gredig, Moret Isabelle, Moser, Romano, Silberschmidt)

Adhérer à la proposition du Conseil fédéral

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 16.438/22744)

Für den neuen Antrag der Mehrheit ... 128 Stimmen

Für den neuen Antrag der Minderheit ... 61 Stimmen

(1 Enthaltung)

**Ziff. 10–20**

*Antrag der Kommission: BBI*

**Ch. 10–20**

*Proposition de la commission: FF*

*Angenommen – Adopté*

AB 2021 N 643 / BO 2021 N 643

*Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble*

(namentlich – nominatif; 16.438/22745)

Für Annahme des Entwurfes ... 139 Stimmen

Dagegen ... 44 Stimmen

(4 Enthaltungen)

*Schluss der Sitzung um 19.00 Uhr*

*La séance est levée à 19 h 00*

AB 2021 N 644 / BO 2021 N 644