



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**

Zweitrat – Deuxième 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)
STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 16.09.21 (ZWEITRAT - DEUXIÈME CONSEIL)

*Antrag der Kommission
Nichteintreten*

*Antrag Rechsteiner Paul
Eintreten*

*Proposition de la commission
Ne pas entrer en matière*

*Proposition Rechsteiner Paul
Entrer en matière*

Engler Stefan (M-E, GR), für die Kommission: Sie können den Beratungsunterlagen entnehmen, dass Ihre vorberatende Kommission Ihnen ohne Gegenstimme empfiehlt, nicht auf die Vorlage einzutreten. Sie folgt damit dem Antrag und im Wesentlichen auch den Überlegungen des Bundesrates in seiner Stellungnahme vom 21. Oktober 2020. Sie haben den Unterlagen auch entnehmen können, dass unser Kollege Rechsteiner einen Eintretensantrag gestellt hat. Wir werden darüber zu befinden haben.

Was sind die Gründe dafür, dass Ihnen Ihre vorberatende Kommission empfiehlt, nicht auf die Vorlage des Nationalrates einzutreten? Ich schicke es voraus: Die Frage der Angemessenheit der Löhne in Bundes- und bundesnahen Unternehmen sorgt in der Öffentlichkeit zu Recht für Diskussionen. Diese Frage verdient auch eine kritische Betrachtung durch die Politik im Rahmen der Oberaufsicht des Parlamentes über die Exekutive und die Verwaltung, namentlich durch die GPK und die Finanzdelegation der Bundesversammlung. Von ihnen ist zu erwarten, dass sie anhand des Kaderlohnreportings ungesunde Entwicklungen frühzeitig bemerken und solche auch abmahnen.

Vergütungen bei staatsnahen Unternehmungen sollen massvoll sein. Sie haben sich zwar am Wettbewerb zu orientieren, aber nicht nur. Da es sich um Unternehmungen handelt, die in aller Regel der öffentlichen



Hand und damit der Bevölkerung gehören und noch dazu Service-public-Aufgaben wahrnehmen, stehen sie unter Beobachtung der Öffentlichkeit. Es ist nicht mehr als recht, dass diese Unternehmungen bei der Ausgestaltung ihrer Vergütungsmodelle Rücksicht darauf nehmen. Es geht letztlich auch um die Reputation dieser Unternehmungen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass diese Unternehmungen auch mit einem gewissen Mass an Sicherheit und Stabilität ausgestattet wurden. Die Risiken liegen letztendlich bei der öffentlichen Hand. Das erlegt wiederum diesen Unternehmen Zurückhaltung in Bezug auf die Vergütungspolitik auf.

Nach Auffassung der Kommission genügen aber die vorhandenen Instrumente und Möglichkeiten, um Lohnexzesse in den fraglichen Unternehmungen differenziert zu unterbinden. Der Beschluss des Nationalrates fällt demgegenüber als zu starr, zu pauschal und zu unpraktikabel durch.

Bei den Anstalten beschliesst der Bundesrat heute schon über die Entlohnung direkt bei der Wahl oder durch die Genehmigung der entsprechenden Personalreglemente. Hinzu kommt die mitschreitende Oberaufsicht über personalrechtliche Erlasse von verselbstständigten Einheiten des Bundes durch die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte.

Bei den Aktiengesellschaften des Bundes – davon sind die Post, SBB, Skyguide, Ruag und andere angesprochen – hat der Bundesrat im Jahre 2016 Massnahmen für eine verstärkte Steuerung der Entschädigungen beschlossen. Die Generalversammlungen haben die Kompetenz erhalten, jährlich prospektiv eine Obergrenze für den Gesamtbetrag der Honorare des Verwaltungsrates und von dessen Vorsitz sowie eine Obergrenze für den Gesamtbetrag der Entlohnung der Geschäftsleitung festzulegen. Über die Generalversammlung hat der Eignervertreter – der Bundesrat – die Möglichkeit, Lohnexzessen in jedem Fall auf die Spur zu kommen und diesen auch rechtzeitig den Riegel zu schieben. Entsprechend hat der Bundesrat auch mit Bezug auf den maximalen variablen Lohnanteil sowie auf die maximalen Nebenleistungen im Verhältnis zum fixen Lohnanteil Regelungen festgelegt.

In jedem Fall haben verschiedene parlamentarische Vorstösse, nicht zuletzt die parlamentarische Initiative Leutenegger Oberholzer 16.438, dazu geführt, dass der Bundesrat, die Verwaltung und vor allem auch die Verwaltungsräte in den fraglichen Unternehmungen sensibel geworden sind, was die Vergütungspolitik in den bundesnahen Unternehmen und Anstalten betrifft. Die Löhne und Honorare werden seither vermehrt thematisiert und kritisch hinterfragt. Dies hat sich auf jeden Fall massigend auf die Entwicklung der Entlohnung ausgewirkt.

Vom Bundesrat, der die Verwaltung führt und die Eignerfunktion bei den ausgegliederten Unternehmen ausübt, muss erwartet werden, dass er in seinem Einflussbereich nur massvolle, aber wettbewerbsorientierte Vergütungen billigt und keine Vergütungsmodelle zulässt, die zu einer Lohnspirale nach oben führen. Die Vergütungsmodelle von staatlichen und staatsnahen Unternehmungen sollen nämlich nach innen und nach aussen insgesamt vertretbar und mit ähnlichen Unternehmen vergleichbar sein.

AB 2021 S 864 / BO 2021 E 864

Die Vergütungen haben namentlich folgende Kriterien zu berücksichtigen: die Vergütungen und die weiteren Vertragsbedingungen in der betreffenden Branche, die Unternehmensgrösse, die Komplexität der Unternehmung, das unternehmerische Risiko, das Marktumfeld, den Geschäftsgang der Unternehmung bzw. dessen Wettbewerbsfähigkeit, die Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane, aber auch das Verhältnis zu den übrigen Löhnen im Unternehmen selber.

Vor diesem Hintergrund lehnt Ihre Kommission den Vorschlag des Nationalrates – ich werde noch im Einzelnen darauf eingehen – mit der starren und undifferenzierten Lohnobergrenze ab. Eine solche Lohnobergrenze, wie sie uns der Nationalrat vorschlägt, würde nämlich Druck auf das gesamte Lohngefüge der Träger öffentlicher Aufgaben ausüben. Davon wären ausserdem nicht nur Unternehmungen des Bundes betroffen, sondern indirekt auch solche der Kantone und möglicherweise der grösseren Gemeinden. Vergütungsobergrenzen könnten die Wettbewerbsfähigkeit und damit auch die Erfolgsaussichten einer betroffenen Unternehmung beeinträchtigen.

Aus Sicht der Kommission wäre eine identische fixe Obergrenze für alle Beteiligungen praxisfremd. Eine solche würde sich nämlich in erster Linie an den derzeit höchsten auf operativer Ebene ausgerichteten Vergütungen orientieren und wäre somit für die meisten Beteiligungen ohnehin nicht praktikabel. Im Gegenteil: Mit der Festlegung solcher Obergrenzen wäre nicht auszuschliessen, dass sich inskünftig Unternehmungen mit tieferen Vergütungen an der Obergrenze orientieren würden. Um solche Entwicklungen zu vermeiden und den Rahmenbedingungen der jeweiligen Unternehmung gerecht zu werden, müssten sinnvollerweise für sämtliche Unternehmungen separate Höchstgrenzen bezeichnet werden.

Wenn Sie sich den Kaderlohnreport zu den Unternehmungen anschauen, dann werden Sie feststellen, dass eigentlich nur zwei die Obergrenze von 1 Million Franken überschreiten. Das ist der Vorsitzende der Geschäfts-



leitung der SBB, und zwar Nebenleistungen und Vorsorgebeiträge mit eingerechnet; diese Summe liegt knapp über der Ein-Million-Grenze. Als zweites Unternehmen wäre die Swisscom AG davon betroffen. Alle anderen Unternehmungen liegen in einem "range" zwischen 350 000 und 800 000 Franken, wären also von der Obergrenzenregelung, wie sie uns der Nationalrat vorschlägt, gar nicht betroffen.

Als Referenzgrösse für angemessene Vergütungen – das ist eine weitere Überlegung, die in der Kommission gemacht wurde – ist eine Obergrenze ohnehin ungeeignet, wenn sie nicht betriebsindividuell bestimmt und jährlich immer wieder an die ökonomische und institutionelle Entwicklung der betreffenden Unternehmung und ihrer Tätigkeitsumfelder angepasst wird. Die einheitliche Obergrenze liefert keine Antwort darauf, ob diese "Entlohnung" gerecht ist oder nicht. Dazu bedürfte es einer ökonomischen Analyse, die für jedes Unternehmen eine massgeschneiderte Referenz ergäbe. Nur aufgrund einer solchen analytischen Basis kann der Bundesrat bei Bundes- und bundesnahen Unternehmungen angemessene Vergütungen erwirken. Dazu ist jedoch keine Gesetzesänderung notwendig und eine arbiträre Obergrenze absolut sinnlos.

Schliesslich hält die Vorlage des Nationalrates bei Lichte betrachtet auch nicht das, was sie verspricht. Sie wiederholt nämlich mit den Kriterien für die Vergütungsmodelle nur das, was schon in der Kaderlohnverordnung enthalten ist; sie übernimmt geltendes Recht.

Die Vorlage des Nationalrates mit der identischen Lohnobergrenze für sämtliche staatsnahen Unternehmungen erweist sich als zu starr und trägt damit auch nichts dazu bei, bei den Vergütungen von unter einer Million Franken eine massvolle Vergütungspraxis zu steuern. Bei den SBB gilt es im Übrigen zu berücksichtigen, dass zwischen 2018 und 2019 an der Spitze der Unternehmung eine Salärreduktion um 5,6 Prozent stattgefunden hat, die so auch akzeptiert wurde.

Die Vorlage des Nationalrates schliesst die Swisscom als börsennotierte Aktiengesellschaft mit ein. Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme ausdrücklich darauf hingewiesen. Sollte man auf die Vorlage eintreten, dann müsste die Swisscom AG davon ausgenommen werden. Die Swisscom-Aktionäre nämlich haben im Rahmen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsennotierten Aktiengesellschaften bereits heute Einfluss auf die Vergütung der Konzernleitung. Dieses Recht würde durch eine gesetzliche Regelung der Lohnobergrenzen beschnitten. Mit einer gesetzlichen Festlegung der Löhne bei der Swisscom würde auch im Vergleich zu anderen bundesnahen Unternehmungen der sehr unterschiedlichen Marktsituation von Swisscom, der Börsennotierung und den Rechten der Aktionäre, insbesondere der Minderheitsaktionäre, nicht Rechnung getragen.

Ich komme zum Schluss. Die Vorlage des Nationalrates erweist sich als nicht tauglich, Verwaltungsräte und den Bundesrat zu verpflichten, das gesunde Augenmass bei der Festlegung der Vergütung des Topkaders und der Verwaltungsräte zu wahren. Die parlamentarische Initiative Leutenegger Oberholzer hat indessen vorauswirkend den Bundesrat und die strategischen Organe der fraglichen Gesellschaften bereits angehalten, bei den Vergütungsmodellen masszuhalten. Insofern hat die parlamentarische Initiative hier schon im Voraus gewirkt. Schliesslich sind aus ähnlichen Überlegungen auch Vorstösse in den Kantonen Zürich und Bern – die das Gleiche wollten, nämlich gesetzliche Lohnobergrenzen – auf halbem Weg stehengeblieben.

Ich möchte Ihnen deshalb empfehlen, nicht auf diese Vorlage einzutreten. Ich möchte allerdings nochmals festhalten, dass damit kein Freipass und keine Carte blanche für eine masslose Vergütungspraxis in den bundesnahen Unternehmungen erteilt wird und dass es schliesslich Aufgabe des Bundesrates, dann aber auch der GPK und der Finanzdelegation ist, jährlich anhand des Kaderlohnreportings ungesunde Entwicklungen abzumahnen.

Rechsteiner Paul (S, SG): Dass Lohnexzesse nicht nur im Finanzsektor, sondern auch bei den CEO der Bundesunternehmen eingerissen haben, gehört zu den bedenklichen politischen Fehlleistungen der letzten 25 Jahre. Speerspitze dieser negativen Entwicklung war der letzte CEO der SBB, dem eine Million pro Jahr nicht mehr genügte und der alle Hebel in Bewegung setzte, dass der Verwaltungsrat des Bundesunternehmens die Exzesse auch absegnete. Das war der Anlass. Es ist deshalb an der Zeit, den Missständen einen Riegel zu schieben und die Bezüge – von Verdienst kann man in solchen Fällen ja nicht sprechen – nach oben zu begrenzen.

Dass hier etwas geschehen muss, darüber waren sich der Nationalrat und – darauf muss jetzt hingewiesen werden – auch die SPK unseres Rates in der letzten Legislatur einig. Aber jetzt, ein paar Jahre später, will man die Sache einfach still und leise beerdigen, nur weil es politisch etwas ruhiger geworden ist und auch weil, und das ist zu attestieren, der neue CEO der SBB auf diesem Feld sensibler und vernünftiger agiert.

Die Argumente aber, mit denen man die Kehrtwende und das Nichteintreten begründet, sind letztlich faul. So heisst es etwa, dass es nicht möglich sei, so etwas Kompliziertes wie die Lohnfestsetzung der Bundes- und der bundesnahen Unternehmen nach oben zu begrenzen. Aber wir leben tagtäglich vor, wie wir viel Komplexeres,



Anspruchsvolleres regeln. Denken wir an die diese Woche behandelte Energiestrategie, an die Sozialversicherungen, denken wir an die Steuerpolitik. Aber wenn man nicht will, dann kann man halt auch nicht. Oder dann heisst es, dass ein Lohndeckel von einer Million Franken dazu führen würde, dass man auf die Idee käme, gerade die Spitzenlöhne auch bei den anderen Bundesunternehmen auf dieses Niveau zu heben. Das ist ein absurdes Argument, wir kennen es aus der Mindestlohndebatte bestens. Auch dort hiess es, dass ein Mindestlohn von 4000 Franken dereinst auch die höheren Löhne auf dieses Niveau drücken würde. Das Gegenteil ist der Fall, weltweit, in Europa, in der Schweiz. Mindestlöhne schieben das Lohnniveau für alle mit tieferen Löhnen nach oben, mit allen segensreichen Folgen auch für die etwas höheren Löhne. Dasselbe würde umgekehrt für eine Deckelung der Bezüge nach oben gelten. Es bestünde keine Gefahr, es wäre einfach eine Limite gesetzt, die auch andere vorsichtig machen würde, die solche Ideen haben.

AB 2021 S 865 / BO 2021 E 865

Noch in den 1990er-Jahren war es selbstverständlich, dass die Generaldirektoren der Bundesunternehmen, wie die CEO damals hiessen, nicht mehr verdienen als ein Bundesrat. Das war eine Selbstverständlichkeit. Sie haben selbstverständlich mit ihren damals schon mehr als anständigen Löhnen einen guten Job gemacht. Seit den Exzessen und Missbräuchen im Finanzsektor wissen wir, dass Lohnexzesse regelmässig nicht zu besseren Leistungen, sondern zu neuen Risiken führen. Was für den Finanzsektor gilt, ist entsprechend auch für die öffentlichen Unternehmen festzustellen.

Wer in verantwortlicher Position ein Bundesunternehmen führt, der erfüllt auch eine öffentliche Aufgabe. Von ihm kann verlangt werden, dass er sich auf andere Ziele ausrichtet als darauf, sich die Taschen zu füllen. Aufgabe des Gesetzgebers als oberster Gewalt im Staat ist es, dafür zu sorgen, dass die Proportionen wieder zurechtgerückt werden. Niemand verlangt, dass die Verselbstständigung der Bundesunternehmen, die in den 1990er-Jahren umgesetzt worden ist, wieder rückgängig gemacht wird. Doch auch verselbstständigte Bundesunternehmen bleiben Unternehmen des Service public. Das bedeutet auch, dass für Spitzenkräfte gewisse Regeln respektiert werden müssen.

Das ist der Grund, weshalb die SPK unseres Rates aufgefordert werden muss, sich an die Arbeit zu machen, statt vor einer angeblich unlösbaren Aufgabe zu kapitulieren. Denn es wäre ein falsches Signal, wenn hier der Vorstoss aus dem Nationalrat einfach so zurückgewiesen würde, nachdem der Handlungsbedarf noch in der letzten Legislatur anerkannt worden ist. Es mag selbstverständlich sein, dass Spitzenkräfte in Bundesunternehmen sich an Regeln halten müssten und dass der Bundesrat die nötigen Kompetenzen hätte. Die Erfahrungen haben aber gezeigt, dass es leider keine Selbstverständlichkeit war.

Ich lade Sie deshalb ein, auf die Vorlage einzutreten und sie an die Kommission zurückzuschicken.

Minder Thomas (V, SH): "Ausser Spesen nichts gewesen" beschreibt die Behandlung dieser Vorlage wohl am treffendsten. Die Vorlage zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative Leutenegger Oberholzer 16.438, "Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen", zirkuliert seit bereits fünf Jahren zwischen den Räten. Eigentlich war sich das Parlament einig, dass beim Thema "angemessene Löhne beim Bund, Stufe Topkader" Handlungsbedarf besteht. Im Nationalrat wurde der parlamentarischen Initiative gar ohne Gegenantrag Folge gegeben. Es ist daher kein Ruhmesblatt für unsere parlamentarische Arbeit, nach fünf Jahren Hin und Her heute dem Rat die Abschreibung zu empfehlen.

Die Abzockerei, insbesondere die Abgangsentschädigungen, sogar bei selbst verursachter Kündigung, wird munter weitergehen, wohlverstanden alles auf Kosten der Steuerzahler. Die Swisscom- und die SBB-Chefs werden noch immer ein Gehalt von über einer Million Franken erhalten können, obwohl gerade diese zwei Unternehmungen in letzter Zeit für grosse und gröbere Schlagzeilen gesorgt haben: mehrmaliger Blackout beim Swisscom-Notrufsystem, tödliche Unfälle wegen SBB-Zugtüren, um nur gerade zwei Stichworte zu nennen. Verantwortlich ist immer der oberste Chef einer Unternehmung, bei allem, was passiert, sei es positiv oder negativ, dazu ist er eben Chef oder CEO. Bei solchen negativen Schlagzeilen oder gar Todesfällen in der Unternehmung noch immer ein Millionengehalt zu erhalten, ist absolut inakzeptabel.

Das Parlament und insbesondere die beiden SPK waren schlicht unfähig, hier eine konsensfähige Vorlage zu schmieden. Überdies war das Zusammenführen der beiden unterschiedlichen Vorstösse in eine einzige Gesetzesvorlage wohl falsch. In der Kommission versuchte ich mit einem Antrag für einen Lohn von maximal 800 000 Franken, noch einen letzten Rettungsversuch zu machen. Dieser scheiterte, obwohl mehrheitlich Konsens herrschte, dass die Chefgehälter beim Bund völlig überhöht sind. Weil die Gehälter und Löhne in einer Unternehmung bekanntlich hierarchisch gegliedert sind, müsste der Rotstift sehr wohl zuerst oben beim Topmanagement angesetzt werden.

Geschafft haben wir es nicht, und es bleibt für mich ein fader Nachgeschmack, hier nichts regeln zu wollen. Das



ist mit ein Grund, die Rückweisung an die Kommission zu unterstützen, um einen zweiten Anlauf zu nehmen. Der Antrag Rechsteiner Paul bietet uns die Gelegenheit dazu, und ich bitte Sie, diesen zu unterstützen.

Fässler Daniel (M-E, AI): Es ist nicht meine Absicht, hohe oder zu hohe Kaderlöhne zu rechtfertigen. Aber ich möchte doch dem Vorwurf von Kollege Rechsteiner, der uns einen Eintretensantrag unterbreitet hat, entgegentreten, dass die Kommission das Thema still und leise beerdigen möchte.

Die Kommission hat sich sehr ernsthaft und vertieft mit dieser Frage auseinandergesetzt. Sie ist im Frühjahr auf die Vorlage eingetreten. Sie hat bereits damals Grundsatzdiskussionen geführt. Sie hat der Verwaltung auch Aufträge erteilt, es wurden Alternativen wie ein Bandbreitenmodell geprüft, diskutiert und letztlich wieder verworfen. Letztlich kam die Kommission zur Auffassung, dass dies alles auch nicht zum Ziel führe. Die Kommission hat in der Detailberatung diesen Nichteintretensentscheid meines Wissens einstimmig gefällt. Ich bin daher jetzt etwas erstaunt und auch etwas irritiert über das Votum von Kollege Minder.

Diese Vorlage würde nicht nur grosse bundesnahe Unternehmen wie die SBB, die Post, die Postfinance, die Ruag und die Swisscom betreffen, sondern auch sehr viele andere Einheiten, bei denen die Situation ganz anders ist. Ich wähle willkürlich ein paar Einheiten aus: Pro Helvetia, das Institut für Geistiges Eigentum, Schweiz Tourismus oder das Eidgenössische Nuklearsicherheitsinspektorat. Der Kommissionsberichtersteller hat es gesagt: Abgesehen von den SBB und der Swisscom – wenn man die Swisscom auch einbeziehen will – liegen bei all diesen Unternehmen und Einheiten die Kaderlöhne unter dieser vom Nationalrat anvisierten Grenze von einer Million Franken.

Ich habe in meiner beruflichen Tätigkeit genug mit Lohnbandbreiten und Lohnobergrenzen zu tun gehabt und habe dabei immer festgestellt: Die Betroffenen orientieren sich nicht am unteren Rand der Bandbreite, sondern am oberen. Ich hätte schon die Befürchtung, dass wir letztlich auf der einen Seite vielleicht bei den SBB etwas bewirken würden, auf der anderen Seite aber riskieren würden, dass sich andere Kaderlöhne nach oben orientieren. Richtig ist meines Erachtens bei Lohnfestsetzungen das, was der Entwurf des Nationalrates in Artikel 6a Absatz 1quater zutreffend vorsieht, nämlich Folgendes: "Bei der Festlegung des Entgelts nach Absatz 1bis sind insbesondere das unternehmerische Risiko, die Grösse und die Komplexität des Unternehmens, das angemessene Verhältnis zu den übrigen Löhnen innerhalb des Unternehmens, die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader der zentralen Bundesverwaltung und der betreffenden Branche zu berücksichtigen." Das ist das richtige Credo, das richtige Ziel.

Ich habe in der Kommission festgestellt, dass der Bundesrat in letzter Zeit einiges getan hat, vielleicht oder wahrscheinlich unter dem Eindruck dieser parlamentarischen Initiative. Die Löhne haben sich stabilisiert, teilweise hat man sogar Reduktionen feststellen können. Vor diesem Hintergrund, glaube ich, ist der Nichteintretensantrag der Kommission richtig und angemessen.

Ich ersuche Sie in diesem Sinne, der Mehrheit zu folgen.

Maurer Ueli, Bundesrat: Wie Sie sehen, ist der Bundesrat ebenfalls der Meinung, dass auf die Vorlage nicht eingetreten werden sollte; dies aber nicht, weil der Bundesrat die grundsätzlichen Überlegungen oder Zielsetzungen nicht teilt, sondern weil wir der Meinung sind, dass wir das Ziel ohne zusätzliche Bestimmungen eigentlich schon erreicht haben. Aus unserer Sicht genügen die bestehenden Instrumente, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Die notwendige Transparenz besteht diesbezüglich. Es gibt keine Differenz zum Ziel der Initiative, die, wie gesagt, mit den bestehenden Instrumenten umgesetzt werden könnte.

Wenn Sie auf die Vorlage eintreten, heisst das, dass nicht weniger als zwanzig Bundesgesetze angepasst werden müssten. Da stellt sich doch auch die Frage des Aufwands: Ist es

AB 2021 S 866 / BO 2021 E 866

notwendig, zwanzig Bundesgesetze anzupassen, wenn die Ziele auch ohne Anpassungen erreicht werden können?

Wenn das gemäss Vorlage so käme, wäre der Nachteil auch, dass wir eine relativ starre Lösung hätten, die vielleicht nicht auf alle Entwicklungen in der Zukunft Rücksicht nehmen könnte. Das spricht wiederum für die bestehenden Instrumente, die eine gewisse Flexibilität zulassen und zugleich in ihrer Bestimmung und Ausführung eigentlich klar sind.

Wie anderswo auch ist die Swisscom hier eine besondere Gesellschaft. Weil sie börsenkotiert ist, könnte man das Anliegen ohnehin nicht umsetzen. Unter sich sind die bundeseigenen Betriebe zudem so differenziert, dass es notwendig ist, diese Flexibilität beizubehalten. Es könnte sonst sehr wohl auch innerhalb der Bundesbetriebe das passieren, was Herr Fässler gerade gesagt hat, nämlich dass sich dann alle an der Obergrenze orientieren, was heute nicht der Fall ist. Wenn Sie aber eine Obergrenze ins Gesetz schreiben, entsteht in der



Regel – das wissen wir aus anderen Bereichen – eine entsprechende Dynamik in diese Richtung.
Zusammengefasst: Treten Sie nicht ein, aus unserer Sicht genügen die Instrumente. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass wir das so umsetzen. Damit ist es nicht nötig, zwanzig Bundesgesetze zu ändern.
Ich bitte Sie also, beim Antrag der Kommission zu bleiben und nicht einzutreten.

Präsident (Hefti Thomas, erster Vizepräsident): Wir stimmen über den Eintretensantrag Rechsteiner Paul ab.

Abstimmung – Vote

Für Eintreten ... 12 Stimmen

Dagegen ... 19 Stimmen

(1 Enthaltung)