

Siebente Sitzung –Septième séance

Dienstag, 24. September 2002

Mardi, 24 septembre 2002

08.00 h

01.411

**Parlamentarische Initiative
Leutenegger Oberholzer Susanne.
Bundesgesetz
über Kaderlöhne und
Verwaltungsratsentschädigungen
bei Unternehmen
mit Bundesbeteiligung
Initiative parlementaire
Leutenegger Oberholzer Susanne.
Loi fédérale sur les salaires
des cadres et les indemnités
des membres des conseils
d'administration dans les entreprises
avec participation de la Confédération**

Erste Phase – Première étape

Einreichungsdatum 22.03.01

Date de dépôt 22.03.01

Bericht SPK-NR 15.02.02

Rapport CIP-CN 15.02.02

Nationalrat/Conseil national 24.09.02 (Erste Phase – Première étape)

02.424

**Parlamentarische Initiative
SPK-NR.
Bundesnahe
Unternehmungen.
Kaderlöhne und
Verwaltungsratshonorare
Initiative parlementaire
CIP-CN.
Entreprises liées à la Confédération.
Salaires des cadres
et rémunérations des membres
des conseils d'administration**

Erstrat – Premier Conseil

Einreichungsdatum 25.04.02

Date de dépôt 25.04.02

Bericht SPK-NR 25.04.02 (BBI)

Rapport CIP-CN 25.04.02 (FF)

Stellungnahme des Bundesrates 29.05.02 (BBI)

Avis du Conseil fédéral 29.05.02 (FF)

Nationalrat/Conseil national 24.09.02 (Erstrat – Premier Conseil)

Joder Rudolf (V, BE), für die Kommission: Ausgelöst durch Medienberichte über starke Erhöhungen der Saläre in der Führungsetage der SBB – es ging zum Teil fast um eine Verdoppelung der Entschädigungen – begann im Frühjahr des letzten Jahres eine lebhaft öffentliche Diskussion über die Entlohnung des Managements von Bundesbetrieben und

bundesnahen Betrieben. Die Reaktion unseres Parlamentes blieb nicht aus. Die KVF, die Finanzdelegation sowie die SPK unseres Rates befassten sich intensiv mit der Thematik, und es wurden auch mehrere parlamentarische Vorstösse und Initiativen eingereicht. In der engagierten Debatte über die dringlichen Interpellationen Hassler 01.3019 und sozialdemokratische Fraktion 01.3034 während der Session in Lugano dominierte die Auffassung, dass bei der Festsetzung der Kaderlöhne von SBB, Post und Swisscom das richtige Augenmass verloren gegangen sei. Im Weiteren wurde geltend gemacht, dass der Bundesrat seine Verantwortung als Vertreter der Eigner dieser Betriebe nicht genügend wahrgenommen habe.

Im anschliessend erstellten Bericht des Bundesrates, datiert vom 5. Juni des letzten Jahres betreffend Löhne und weitere Anstellungsbedingungen der obersten Führungskräfte wurden die rechtlichen Verhältnisse umfassend dargelegt. Der Bundesrat vertrat die Auffassung, dass die Kaderlöhne der SBB und der Post marktgerecht sind und eher im unteren Bereich der Bandbreite liegen. Wiederholt machte der Bundesrat geltend, dass auch die Bundesbetriebe und die bundesnahen Betriebe auf den Arbeitsmarkt Rücksicht nehmen müssen. Dennoch präsentierte der Bundesrat ein Massnahmenpaket, um das gegenseitige Vertrauen von Öffentlichkeit, Politik und Unternehmen wieder zu stärken. Konkret schlug er die Erhöhung der Transparenz und eine Standardisierung der Berichterstattung zuhanden der Finanzdelegation vor.

Zudem gab der Bundesrat die Absicht bekannt, für Unternehmen, die der Bund alleine besitzt oder die ihm auf andere Weise besonders nahe stehen, für die Festsetzung von Kaderlöhnen und Verwaltungsratshonoraren Grundsätze mit empfehlendem Charakter zu erlassen. Gesetzgeberischen Handlungsbedarf indessen sah der Bundesrat nicht. Vielmehr erachtet er die geltenden gesetzlichen Grundlagen nach wie vor als genügend und zweckmässig.

Diese Auffassung wurde von unserer Staatspolitischen Kommission nicht geteilt. Eine gesetzliche Regelung im Bereich der Kaderlöhne drängt sich aus politischen, sozialen und ökonomischen Gründen auf. Managerlöhne von Unternehmen, die im Besitze der öffentlichen Hand sind und die letztlich uns allen als Bürgerinnen und Bürgern und als Steuerzahlern gehören, werden in der Öffentlichkeit besonders kritisch beurteilt. Für die Bevölkerung ist nicht verständlich, warum das Management dieser Betriebe sehr hohe Löhne bezieht, während die gleichen Unternehmungen aus Spargründen ihre Dienstleistungen fortlaufend abbauen und z. B. Poststellen und Bahnhöfe schliessen. Problematisch ist es auch, wenn sich die Schere zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Einkommen immer mehr öffnet. Damit nehmen die sozialen Spannungen zu, und der soziale Friede ist gefährdet. Schliesslich sind wir uns vermutlich einig, dass den Bundesbetrieben und den bundesnahen Betrieben eine gewisse Vorbildfunktion zukommt.

Aus all diesen Gründen beschloss unsere Kommission, für den Bundesrat rechtliche Grundlagen zu schaffen, damit er auf die Kaderlöhne und die Verwaltungsratsentschädigungen bundesnaher Unternehmungen verbindlich einwirken kann und auch muss. Zudem entschlossen wir uns, für das Parlament und damit für die Öffentlichkeit Transparenz zu schaffen.

Ohne Gegenstimme fasste die SPK-NR den Grundsatzentscheid, eine eigene Parlamentarische Initiative auszuarbeiten. Zu diesem Zweck setzte sie eine Subkommission ein. Diese führte zwei Sitzungen durch. Wir diskutierten einen vom Bundesamt für Justiz ausgearbeiteten Vorentwurf für eine Änderung des Bundespersonalgesetzes und der entsprechenden Spezialgesetze. Im April dieses Jahres stimmte die Kommission diesem Vorentwurf der Subkommission nach Vornahme einiger Modifikationen einhellig, mit 17 zu 0 Stimmen, zu.

In der Zwischenzeit hat auch der Ständerat im gleichen Sinne gewirkt. Im Februar dieses Jahres beschloss die SPK-SR mit 8 zu 0 Stimmen bei 2 Enthaltungen, ihrem Rat zu beantragen, der Parlamentarischen Initiative Brunner Chris-

tiane 01.409 Folge zu geben. Damit gab auch die SPK-SR ihrer Meinung Ausdruck, dass gesetzgeberisch Handlungsbedarf besteht, und der Ständerat folgte ihrem Antrag im März ebenfalls einstimmig.

Welches sind die Grundzüge der Vorlage? Unsere Kommission will den betroffenen Betrieben genügend unternehmerischen Spielraum lassen. Es wird vermieden, ein allzu enges rechtliches Konzept vorzuschlagen. Andererseits muss der Bundesrat angehalten werden, die Verantwortung wahrzunehmen und seine Kontrollfunktion auszuüben. Betroffen sind folgende Betriebe: Es geht um die Post; es geht um die SBB; es geht um andere Unternehmen und Anstalten des Bundes, die als dezentralisierte Verwaltungseinheiten dem Bundespersonalgesetz unterstehen. Es geht um Unternehmen, die kapital- und stimmenmässig von Unternehmen beherrscht werden, die ihrerseits dem Bundespersonalgesetz unterstehen. Es geht schliesslich um alle privatrechtlichen Unternehmungen, die der Bund kapital- und stimmenmässig beherrscht, wie z. B. Swisscom, Ruag oder die SRG als Verein.

Es wird vorgeschlagen, bezüglich dieser Betriebe den Bundesrat gesetzlich zu verpflichten, verpflichtende Grundsätze betreffend die Entschädigungen des Kaders und der Verwaltungsräte zu erlassen. Der Bundesrat soll also explizit verpflichtet werden, Grundsätze zu erlassen, die für die betroffenen Unternehmen rechtlich verbindlich sind. Inhaltlich beziehen sich diese Grundsätze erstens auf den Lohn des Kaders einschliesslich Nebenleistungen wie zum Beispiel Boni, zweitens auf das Honorar inklusive Nebenleistungen für die Mitglieder des Verwaltungsrates, drittens auf weitere Vertragsbedingungen wie zum Beispiel berufliche Vorsorge und Abgangsentschädigungen und viertens auch auf die Nebenbeschäftigungen.

Zudem soll der Bundesrat nicht nur Grundsätze, sondern auch Eckwerte definieren, d. h., eine obere Grenze für die Gehälter festlegen. Es geht nicht darum, die oberste Lohnhöhe durch den Bundesrat mit absoluten Zahlen und Frankenbeträgen bestimmen zu lassen, aber es geht darum, den Bundesrat zu verpflichten, diese obere Grenze zu definieren, zum Beispiel indem er das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn bestimmt oder zum Beispiel indem er Bezug auf die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bundeszentralverwaltung nimmt. Auch bezüglich der weiteren Vertragsbedingungen wie Abgangsentschädigungen oder berufliche Vorsorge benötigt es nach Meinung der Kommissionsmehrheit Eckwerte, die der Bundesrat zu definieren hat.

Eine Minderheit der Kommission ist der Auffassung, dass die Verpflichtung zum Erlass von Eckwerten den Handlungsspielraum des Bundesrates zu stark einengt. Dem ist indessen entgegenzuhalten, dass gerade die markanten Lohn erhöhungen in der öffentlichen Diskussion und auch im Parlament heftig kritisiert worden sind. Mit den Eckwerten soll diesen übertriebenen Lohnerhöhungen ein Riegel vorgeschoben werden.

Wenn wir im Frühjahr 2001 in Lugano über alle Parteigrenzen hinweg das Ausmass der Lohnerhöhungen explizit kritisiert haben, so müssen wir dieser Kritik jetzt auch Taten folgen lassen, sonst sind wir nicht glaubwürdig. Bezüglich der Löhne, Honorare und Nebenleistungen soll zudem Transparenz geschaffen werden – und zwar nicht nur für die Finanzdelegation, sondern für das gesamte Parlament und damit auch für die Öffentlichkeit. Dies nicht nur in der allgemeinen Form, wie es der Bundesrat und eine Minderheit der Kommission wollen, sondern in der aktuellen und konkreten, auf die einzelne Person bezogenen Form. Es besteht hier ein öffentliches Interesse, weil es um öffentliche Betriebe geht, die letztlich uns allen gehören. Deshalb muss diese Information genau, aktuell und allgemein zugänglich sein. Transparenz schafft Vertrauen.

Welches ist das Konzept des Entwurfes? Der Entwurf der Kommission beschränkt sich darauf, bestehende Bundesgesetze zu ergänzen. Es wird auf ein selbstständiges Kaderlohngesetz verzichtet; die neuen Vorschriften sollen direkt in die bestehenden Gesetze integriert werden. Es geht darum,

eine möglichst schlanke Lösung vorzulegen. Die materiellen Bestimmungen werden in zwei Artikeln des Bundespersonalgesetzes konzentriert. In den sektoriellen Gesetzen wie dem Telekommunikationsunternehmungsgesetz, dem Nationalbankgesetz usw. wird dann auf diese Regelung im Bundespersonalgesetz verwiesen.

Mit dieser Vorlage sollen für die Gestaltung der Lohnpolitik verbindliche Leitplanken geschaffen werden, die der Bundesrat zu definieren und deren Umsetzung er auch zu kontrollieren hat. Damit soll dem Hochschaukeln der Löhne und der Lohntreiberei Einhalt geboten werden. Es soll ein Signal gesetzt werden, dass hier keine Abzockermentalität besteht und die hier zur Diskussion stehenden Bundesbetriebe und bundesnahen Betriebe keine Selbstbedienungsläden für Verwaltungsräte und Spitzenmanager sind. Der Bundesrat wird beauftragt, sich bezüglich der Lohngestaltung mit den Unternehmensleitungen abzustimmen und mitzuhelfen, die Löhne wirklichkeitsbezogen festzulegen. Die vorgeschlagenen Massnahmen dienen dem Ansehen dieser Unternehmen und schaffen Transparenz und Vertrauen gegen aussen und innen.

Ich beantrage Ihnen aufgrund des einstimmigen Entscheides unserer Kommission, auf den vorliegenden Gesetzentwurf einzutreten und ihm zuzustimmen. Die Vorlage entspricht dem politischen Willen, wie er in Lugano zum Ausdruck gekommen ist. Gleichzeitig kann ich Ihnen mitteilen, dass die Kommission mit 14 zu 8 Stimmen beantragt, der Parlamentarischen Initiative Leutenegger Oberholzer keine Folge zu geben, weil sie der Meinung ist, dass diese Initiative zu weit geht und den Handlungsspielraum der Unternehmungen zu stark einschränken würde.

Tillmanns Pierre (S, VD), pour la commission: Depuis plusieurs années, les médias informent périodiquement la population sur les nouvelles tendances des entreprises à rémunérer leurs cadres de façon inconsidérée. Ce sont des millions, des dizaines de millions, voire plus de cent millions de francs que des dirigeants s'octroient ou se voient octroyer, en particulier lors de licenciements ou de mises à la retraite, en guise de remerciement pour services rendus. Dans le même temps, les employés de ces mêmes entreprises sont licenciés pour des raisons de restructuration ou de fusion, et doivent timbrer à l'assurance-chômage. On ne s'étonne donc guère si la population s'indigne de ces disparités entre dirigeants et simples employés.

Du fait que notre Parlement a décidé de libéraliser nos régies fédérales et d'autres entreprises entièrement dépendantes de la Confédération, les nouveaux dirigeants de ces entreprises se sont dépêchés de s'aligner sur les mauvaises habitudes du secteur privé, et ont également augmenté les salaires des cadres de façon exorbitante. C'est ainsi que dans une discrétion totale, certains directeurs – autrefois employés de la Confédération avec un salaire classifié – ont vu leur rémunération doubler du seul fait qu'ils ont passé du public au privé. Mieux, certaines de ces entreprises autrefois dépendantes des plus hauts représentants du pays, soit des conseillers fédéraux – qui touchent annuellement environ 400 000 francs –, ont attribué à ces anciens fonctionnaires ou nouveaux dirigeants des salaires de l'ordre d'un ou de plusieurs millions de francs. C'est au début de l'année 2001, lors de la divulgation du montant des rémunérations des cadres et des membres du conseil d'administration des CFF, que la population s'est révoltée et que les parlementaires ont déposé de nombreuses interventions sous forme d'interpellations et de motions, dont il a été débattu en particulier à la session de printemps 2001 à Lugano.

A ces occasions, le Conseil fédéral a affirmé que ces nouvelles entreprises étaient tenues de prendre en compte les conditions du marché du travail lorsqu'elles fixaient les salaires de leurs dirigeants. A contrario, le Parlement a estimé que ces dirigeants avaient perdu tout sens des réalités et que le Conseil fédéral aurait dû prendre ses responsabilités, d'autant plus qu'il représente le propriétaire de ces entreprises et que la population ne pouvait pas comprendre que l'argent des impôts soit dépensé pour de telles rémunérations.

Il a donc été demandé un rapport au Conseil fédéral sur sa politique en la matière.

Dans le rapport «Salaires et autres conditions d'engagement des dirigeants», publié au mois de juin 2001, le Conseil fédéral affirmait que si les salaires et les primes de ses dirigeants paraissaient élevés en comparaison de la situation en vigueur dans l'administration fédérale, les salaires des cadres étaient conformes au marché et qu'ils se situaient même dans la frange inférieure. Il a néanmoins proposé de renforcer la transparence et de définir les principes applicables aux salaires de ses cadres et aux rémunérations des membres des conseils d'administration dans le cas des entreprises appartenant en tout ou en partie à la Confédération. La nécessité d'agir au niveau législatif n'a cependant pas été retenue par le collège gouvernemental, d'autant que ce dernier souhaitait édicter des principes ayant uniquement valeur de recommandations.

La commission n'est pas arrivée à la même conclusion. Elle a estimé qu'il convenait d'élaborer une base juridique qui, d'une part, permettrait au gouvernement d'agir impérativement sur les salaires des cadres et sur les rétributions des membres des conseils d'administration des entreprises liées à la Confédération, et qui, d'autre part, garantirait une véritable transparence dans le domaine, non seulement à l'égard de la Délégation des finances, mais aussi vis-à-vis du Parlement et de l'opinion publique.

Une sous-commission de la Commission des institutions politiques a donc été chargée d'élaborer un avant-projet que la commission a adopté, par 17 voix sans opposition.

De même, la commission homologue du Conseil des Etats a décidé, par 8 voix sans opposition et avec 2 abstentions, de proposer de donner suite à une initiative parlementaire similaire (01.409) et a estimé par la suite qu'il fallait légiférer dans ce domaine. Le Conseil des Etats a suivi sa commission à l'unanimité, le 22 mars 2002.

Dans ses travaux, la commission de notre Conseil a estimé, sur la base d'études présentées par des spécialistes, que le salaire n'est pas un critère déterminant pour rendre un poste attractif. Il faut en effet prendre en considération le défi personnel, l'intérêt au travail, les possibilités d'épanouissement, le prestige lié à la fonction, etc.

Les chercheurs doutent, par exemple, que la politique du salaire au mérite conduise automatiquement à l'amélioration des prestations. Cela peut être le cas pour des employés qui accomplissent des tâches simples; pour des tâches complexes, et pour des collaborateurs qui ne s'intéressent pas uniquement au revenu, le salaire au mérite pourrait se révéler contre-productif. En outre, le plaisir de travailler, mais aussi la loyauté vis-à-vis de l'employeur, constituent une condition sine qua non incitant les cadres à fournir les meilleures prestations. Il faut espérer que les entreprises publiques recrutent leurs cadres sur d'autres critères que la motivation salariale. C'est surtout le recrutement de personnes étrangères au secteur, et n'ayant eu jusque-là aucun lien avec l'entreprise, qui soulève certaines questions.

Ce que votre commission vous propose, c'est d'assigner au Conseil fédéral la tâche, par le biais de la révision de la loi sur le personnel de la Confédération, de décider des domaines dans lesquels le Conseil fédéral est tenu d'édicter certains principes, à savoir par exemple: les salaires des cadres y compris les prestations annexes comme les primes; les honoraires des membres du conseil d'administration, y compris les prestations annexes; les autres conditions contractuelles, par exemple la prévoyance professionnelle et les indemnités de départ; les activités accessoires. Ces principes s'appliquent par analogie à d'autres entreprises de droit public et institutions fédérales qui ne sont pas régies par la loi sur le personnel de la Confédération. Il suffit pour cela d'introduire les clauses de renvoi correspondantes dans les lois spécifiques à ces entités. En outre, le Conseil fédéral est chargé de veiller à ce que ces principes soient également appliqués aux entreprises dont le capital est majoritairement détenu par la Confédération, ainsi qu'à la SSR.

Le Conseil fédéral ne doit pas fixer précisément le montant des salaires, mais déterminer un plafond – comme le sou-

haite d'ailleurs une grande partie de l'opinion publique. Il s'agit donc pour majorité de la commission de fixer des valeurs de référence, ce qu'une minorité de la commission refuse, estimant que cela entraverait trop la liberté d'action du Conseil fédéral. De plus, la transparence doit être totale. Le Parlement et la population doivent savoir comment les responsables des entreprises dont la Confédération est propriétaire sont rétribués.

La loi fédérale sur le personnel de la Confédération permet de jouer un rôle central, en particulier du fait qu'elle s'applique – conformément à son champ d'application – à de nombreux établissements et entreprises de la Confédération comme la Poste, les CFF, les écoles polytechniques fédérales, la Régie fédérale des alcools, etc. Quant aux lois sectorielles relatives à Swisscom, à la Banque nationale suisse, etc., chacune d'elle renverra à la réglementation de la loi sur le personnel de la Confédération.

Pour conclure, la commission a adopté ce projet rédigé de toutes pièces par 17 voix sans opposition, soit à l'unanimité, et vous propose d'en faire autant.

J'ajoute que l'initiative parlementaire Leutenegger Oberholzer, qui a été retirée, allait dans le même sens.

Leutenegger Oberholzer Susanne (S, BL): Die Zeiten haben sich geändert. Ein Blick in die Medien zeigt: Die Ebner-Visionen sind geplatzt. Noch vor kurzem auch in den Medien hochgejubelte Manager wie Lukas Mühlemann sind weg. Das Versagen von höchst bezahlten Managern sowie von Verwaltungsräten und Verwaltungsrätinnen in der Privatwirtschaft, aber auch bei öffentlichen Unternehmungen hat gezeigt, dass Höchstlöhne nichts mit Leistung zu tun haben. Das Gegenteil ist vielfach der Fall. Börsenblasen sind geplatzt und haben die reale Wirtschaft in eine tiefe Krise gestürzt. Die Liberalisierungsträume sind weg. Die Mehrheit der Stimmenden sagte am letzten Wochenende Nein zum EMG.

Die Zeiten der Höhenflüge sind vorbei. Vorbei sind die Zeiten der Marktdogmatiker und hoffentlich auch der Lohnexzesse. Heute ist wieder eine Politik der Bodenhaftung gefragt; das gilt auch für die Unternehmungen des Bundes.

Die breite Mehrheit der Bevölkerung will keine Lohnexzesse und keine Abzockerei, weder in der Privatwirtschaft und schon gar nicht bei Unternehmungen, die der Bevölkerung gehören. Wir brauchen solide, effizient arbeitende Unternehmungen des Bundes, die verantwortungsbewusst geführt werden und auf eine langfristige Strategie statt auf die kurzfristige Bereicherung von Kadern an der Spitze ausgerichtet sind. Dafür tragen Sie in diesem Parlament wie auch der Bundesrat die Verantwortung. Wir wollen öffentliche Unternehmungen, die eine Vorbildfunktion wahrnehmen und gute Leistungen erbringen; und wir brauchen einen Eigner, der seine Verantwortung für die Unternehmenspolitik wahrnimmt und dazu auch die strategischen Leitplanken in der Lohnpolitik definiert.

Die Staatspolitische Kommission unseres Rates hat die Zeichen der Zeit erkannt. Nachdem sie noch am 16. August 2001 meine Parlamentarische Initiative für ein Bundesgesetz über Kaderlöhne und Verwaltungsratsentschädigungen bei Unternehmen mit ausschliesslicher oder mehrheitlicher Bundesbeteiligung ablehnte, liegt Ihnen heute der Entwurf zu einem Bundesgesetz vor, der die Forderungen meiner Initiative praktisch integral erfüllt. Ich hatte die Gelegenheit, in der Subkommission mitzuarbeiten, und freue mich über das Ergebnis. Mit dem Sammelgesetz ist eine elegante Lösung erarbeitet worden. Ich danke auch der Verwaltung für ihren wertvollen Input.

Wie meine Parlamentarische Initiative verlangt der Entwurf zu diesem Gesetz beileibe nichts Revolutionäres. Wir wollen, dass die Löhne und vor allem auch die Eckwerte für die Maximalbezüge festgesetzt werden – nicht im Gesetz, sondern durch den Bundesrat. Dazu gehören selbstverständlich auch die Nebenleistungen und allfällige Bonuszahlungen. Auch das Maximum der Verwaltungsratsentschädigungen muss definiert werden. Die Lohntransparenz – einschliess-

lich aller Nebenentschädigungen – muss individualisiert gewährleistet sein. Diese Forderung hat der Nationalrat für die Privatwirtschaft mit der Überweisung meiner Motion 01.3153 bereits erfüllt. Umso mehr muss sie für Unternehmungen gelten, die den Steuerzahlerinnen und -zahlern und den Gebührenzahlerinnen und -zahlern in diesem Land gehören. Der Bundesrat muss auch die Frage der Nebenbeschäftigungen klar regeln. Wir wollen Herrn Jens Alder für die Swisscom und nicht im Verwaltungsrat der UBS.

Herr Bundespräsident Villiger, das Gesetz lässt Ihnen sehr viel Spielraum. Sie können in der Lohnpolitik differenzieren zwischen Unternehmungen, die im Monopolbereich tätig sind, und Unternehmungen, die sich im freien Markt bewegen. Ich verlange keine festen Maximallöhne, auch wenn ich der Meinung bin, dass ein Gehalt wie das eines Bundesrates beileibe auch für die CEO von SBB, Swisscom und Post reichen müsste. Es verpflichtet Sie, Herr Villiger, bloss dazu, die Verantwortung als Eigner wahrzunehmen und sich nicht länger hinter einem anonymen Markt für Kader zu verstecken – einem Markt, der weitgehend von Headhuntern diktiert wird und echten Marktregeln überhaupt nicht entspricht. Vor dieser Verantwortung, Herr Bundespräsident, haben Sie offenbar Angst. Sie haben aus den Fehlern der Vergangenheit wenig gelernt.

Ich möchte Sie daran erinnern, dass nur unter dem Druck der Öffentlichkeit überhaupt bekannt geworden ist, dass es auch bei Bundesunternehmen zu Lohnexzessen gekommen ist. Ich möchte Sie auch an die Swissair erinnern. Wir haben wichtige Entwicklungen verschlafen, und das hat die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler Milliarden gekostet.

Herr Bundespräsident, nehmen Sie diese Entwicklungen ernst, und definieren Sie heute eine Lohnpolitik für die Kader der Unternehmungen! Gouverner, c'est prévoir – wir wollen kein «Management by Feuerwehrrübungen» mehr, sondern wir wollen von Ihrer Seite eine klar definierte Politik.

Wir geben dem Bundesrat das Instrument dazu. Schwächen Sie es nicht ab, machen Sie heute Nägel mit Köpfen, und stimmen Sie beim Bundesgesetz über die Kaderlöhne der Mehrheit zu. Damit könnte ich dann meine Parlamentarische Initiative zurückziehen.

Vermot Ruth-Gaby (S, BE): In der Schweiz leben rund 500 000 Menschen in Armut. Eine Städtestudie zeigt, dass vor allem Jugendliche und Kinder unter 18 Jahren sowie Familien mit Kindern unter der Armutsgrenze leben. Das hat sehr viel zu tun mit dem Thema Kaderlöhne und mit der Tatsache, dass sich eine kleine Gruppe von «Topshots» ihre Arbeit mit Millionensalären vergolden lässt. Die Zahlen zeigen, dass wir in einer zutiefst gespaltenen Welt leben, wo die Löhne der Manager mit der Einkommensrealität des grössten Teils der Bevölkerung nichts zu tun haben. Der Vorwand, Träger einer riesigen Verantwortung für Volkswirtschaft und Arbeitsplätze zu sein, rechtfertigt scheinbar die astronomisch hohen Löhne, die mit zusätzlichen Nebenleistungen und Boni versehen sind.

Ist das Unternehmen jedoch in den roten Zahlen, weil die Manager offenbar unfähig sind, die teure Verantwortung wirklich wahrzunehmen, verlassen sie mit nochmals horrenden Abgangsforderungen den «Tatort». Dafür gibt es Namen wie Percy Barnevik, Mario Corti, Lukas Mühlemann – gleich mehrfach – und Philippe Bruggisser. Die Katastrophen der letzten Zeit heissen Swiss, Rentenanstalt, Zürich und ABB. Die Herren – es handelt sich immer um Herren – scheuen sich nicht, auch noch Geld für ihre schlechten Dienste zu fordern. Die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler müssen mit Millionenzahlungen den immensen Schaden tragen, der da angerichtet wird. Niemand kann einen Lohn von einer Million Franken und mehr pro Jahr ehrlich verdienen. Das ist übrigens, wenn man das richtig rechnet, etwa der Lohn von 250 (nachträgliche schriftliche Rednerkorrektur: 27) Familien, die um die Armutsgrenze herum leben. Hier spielen ganz einfach die Gier Einzelner, Masslosigkeit und Missbrauch der übernommenen Machtfülle die Hauptrolle. Wir haben es wiederholt gesehen: Solche Übergriffe in die

Unternehmenskasse gefährden die Unternehmung. In der Zeitung «Die Zeit» las ich, dass ein modernes Wirtschaftssystem und Finanzsystem zwar auf der grösstmöglichen Freiheit des Einzelnen basieren müsse, aber dass es gleichzeitig ein verlässliches Regelwerk brauche, das für alle gilt. Dieses Regelwerk schaffen wir nun mit unserem Gesetz, das von der Parlamentarischen Initiative Leutenegger Oberholzer angeregt worden ist.

Wir wollen weg von der anonymen Open-End-Lohnskala hin zu verbindlichen Eckwerten. Wir sagen nicht einmal, wie hoch die Löhne sein sollen, sondern wir wollen nur mehr Transparenz, Verbindlichkeit und Kontrolle. Wir fordern den Bundesrat dazu auf, nicht einfach den Markt spielen zu lassen, sondern selber die Verantwortung für die maximal auszurichtenden Leistungen – damit meine ich Löhne, Honorare und Nebenleistungen – und für die weiteren Vertragsbedingungen zu übernehmen: Hier sind die berufliche Vorsorge und mögliche Abgangsentschädigungen gemeint. Diese Regelungen sollen für die Angehörigen des geschäftsleitenden Kaders und für das weitere Kader der Post, der SBB und anderer Unternehmen und Anstalten des Bundes gelten. Die Befürchtung, dass damit Tausende von Löhnen erfasst werden, ist unbegründet.

Von den 33 000 Mitarbeitenden des Bundes sollen nur die Löhne von rund 270 Kadermitarbeitern über Eckwerte geregelt und offen gelegt werden. Die Kommissionsmehrheit hat den Eckwerten zugestimmt, weil sie der heute herrschenden, totalen Intransparenz etwas entgegensetzen will und eben auch verantwortlich handeln möchte.

Die SP-Fraktion stimmt dieser Vorlage zu, sie ist überzeugt, dass damit vertrauensbildende Massnahmen getroffen werden: Mehr Vertrauen in die Politik tut heute Not!

Ich vertrete auch die Minderheit, die für die Parlamentarische Initiative Leutenegger Oberholzer eintritt. Wir unterstützen die Parlamentarische Initiative so lange, als sie Frau Leutenegger Oberholzer stehen lässt, denn auch hier wird eine Regelung verlangt, der wir zustimmen.

Bühlmann Cécile (G, LU): Frau Leutenegger Oberholzer hat mit ihrer Parlamentarischen Initiative einen wunden Punkt getroffen. Sie hat eine Lawine ins Rollen gebracht. Ob sie ihre Initiative jetzt zurückzieht oder nicht – was sie damit erreicht hat, lässt sich sehen: So viel Einigkeit über eine Parlamentarische Initiative, die aus ihrem Vorstoss resultiert und die uns die SPK hier vorlegt, gibt es in dieser Kommission selten. Hoffentlich kommt diese Einigkeit im Parlament ebenfalls zum Ausdruck.

Darf ich mit Ihnen eine Wette machen? Wäre Ihnen dieses Thema ein Jahr vor der Session von Lugano in dieser Form unterbreitet worden, hätte es keine Einigkeit gegeben. Ich kann die Wette nicht machen, weil sie die Vergangenheit betrifft und der Beweis deshalb schwierig zu erbringen ist. Aber eines ist sicher: Nach der exorbitanten Abzockerei in Chefetagen von privaten und, in abgeschwächter Form, leider auch von bundesnahen Unternehmen mit Service-public-Funktion hat ein Meinungsumschwung stattgefunden, der – Gott sei Dank – auch dieses Haus erreicht hat. Über alle Parteigrenzen hinweg gibt es heute einen Konsens darüber, dass diese Entwicklung verheerend ist. Es herrscht Konsens, dass es dem sozialen Klima in einer Gesellschaft absolut abträglich ist, wenn eine kleine Elite schamlos abzockt, während man dem grossen Teil der Belegschaften ständig predigt, sie hätten zum Gedeihen des Unternehmens ihren Gürtel enger zu schnallen.

Dass diese Abzockerei nicht ein Phänomen der Schweiz allein ist, zeigt ein Artikel mit dem Titel «Die schamlosen Chefs» aus der Zeitung «Die Zeit», den ich zitieren möchte. Es geht um Amerika: «Mit einem Mal wird klar, dass die Börse nicht unter den geplatzten Träumen der New Economy leidet. Es sind vielmehr die alten Probleme des Kapitalismus in seiner Rohform: Gier, Masslosigkeit und Vertrauensbruch. Da kassiert Dennis Kozlowski, der umjubelte Chef des amerikanischen Mischkonzerns Tyco International, ein Gehalt von mehr als 40 Millionen Dollar – und weil

das nicht reicht, hinterzieht er angeblich noch Steuern Da führt Bernie Ebbers, der Exchef des US-Telefonriesen World Com, sein Unternehmen an den Abgrund – und genehmigt sich einen 400-Millionen-Dollar-Kredit aus der Firmenkasse. Da verschleiern die Manager des texanischen Energieriesen Enron über Jahre die wahre Finanzlage ihres Konzerns und kassieren – kurz bevor sie die grösste Pleite der Wirtschaftsgeschichte eingestehen – mal eben noch 1,1 Milliarden Dollar.»

Wir müssen aber nicht in die USA gehen, auch wir haben in letzter Zeit Beispiele – immer ein bisschen auf schweizerisches Mass zurückgestutzt –: Von Hüppi, Zurich Financial Services, und Mühlemann, CS, heisst es etwa, sie würden ihren Abgang, nachdem sie ihre Unternehmen zwar nicht gerade in den Abgrund, aber doch in Probleme geritten haben, noch mit zweistelligen Millionenbeträgen vergolden.

Für uns Grüne ist Lohntransparenz eine alte Forderung. Sie ist so alt wie unsere Bewegung. Unsere andere Forderung ist die soziale Gerechtigkeit. Beides sind Pfeiler unserer Politik, und wir lösen sie mit diesem Vorstoss, der heute zur Debatte steht, ein Stück weit ein. Für andere hier im Saal ist es wahrscheinlich eher der öffentliche Druck, der sie zum Umdenken gebracht hat, als die wirkliche Einsicht, dass der Reichtum dieser Erde wahnsinnig ungerecht verteilt ist.

Was immer die Gründe sind, wir Grünen sind froh darüber, dass der Meinungsumschwung stattgefunden hat und eine breite Zustimmung zur Vorlage der SPK vorliegt. Es ist unsere Aufgabe, dafür zu sorgen, dass dort, wo der Bund als Besitzer oder Arbeitgeber etwas zu sagen hat, solche Exzesse nicht mehr vorkommen. Deshalb dieses Gesetz, das die Subkommission vorbereitet hat und das – ich muss es noch einmal betonen – von der Kommission in seltener Einmütigkeit einstimmig verabschiedet worden ist.

Ich bitte Sie, auf die Vorlage einzutreten, der Linie der Kommission bzw. der Mehrheit zu folgen und nicht dem Bundesrat und der Minderheit Engelberger. Denn ohne Eckwerte ist das Gesetz, um das es hier geht, nur halb so viel wert. Ich danke Ihnen, wenn Sie der Mehrheit der Kommission folgen.

Eberhard Toni (C, SZ): Die CVP-Fraktion stimmt der Parlamentarischen Initiative der Staatspolitischen Kommission zu, für die Kaderlöhne und Verwaltungsratshonorare bundesnaher Unternehmungen gesetzliche Regelungen vorzusehen. Wir unterstützen das Anliegen, dass rechtlich verbindliche Grundsätze erlassen werden.

Diese Grundsätze sollen für den Lohn des Präsidenten und der Mitglieder des Verwaltungsrates sowie der führenden Kader einschliesslich der Nebenleistungen sowie für weitere Vertragsbedingungen wie z. B. die berufliche Vorsorge, Abgangsschädigungen und Nebenbeschäftigungen erlassen werden. Das führt zu mehr Transparenz und klaren Verhältnissen, was nach den Vorkommnissen der letzten Jahre dringend nötig ist. Diese Grundsätze sollen für die Post, die SBB und andere Unternehmungen und Anstalten des Bundes gelten, soweit sie dem Bundespersonalgesetz unterstehen. Damit wird eine einheitliche Praxis und Gleichbehandlung gewährleistet.

Wichtig ist für die CVP-Fraktion auch, dass die Transparenz nicht nur gegenüber der Finanzdelegation gewährleistet ist, sondern dass die Zahlen auch für das Parlament und die Öffentlichkeit zugänglich sind. Das schafft Vertrauen. Wir sind aber der Ansicht, dass eine Veröffentlichung der einzelnen Individuallöhne und der individuellen Honorare einschliesslich der Nebenleistungen zu weit geht. Wichtige Elemente des Persönlichkeits- und Datenschutzes müssen gewahrt werden. Auch befürchten wir bei einer detaillierten Offenlegung der Individuallöhne, dass sich die Lohnspirale beim Bundespersonal eher nach oben bewegen würde, und das ist nicht unser Ziel. Eine Offenlegung der maximalen Löhne und Honorare sowie der Nebenleistungen hätte genügend Signalwirkung, um Übertreibungen vorzubeugen. Deshalb stimmt die Mehrheit der CVP-Fraktion bei Artikel 6a Absatz 5 für den Minderheitsantrag und die Fassung des Bundesrates.

Die Erhöhung der Transparenz über die Anstellungs-, Lohn- sowie Entschädigungspraxis des Bundes sollte auch eine präventive Wirkung für börsenkotierte Unternehmungen haben. Dieser Transparenzgrundsatz müsste bei diesen Unternehmen aber durch die Aktionäre oder die Aktionärsversammlung und durch ihre Statuten durchgesetzt werden. Denn Transparenz ist eine Voraussetzung dafür, dass der Markt funktioniert und bei Gehältern und Entschädigungen die Konkurrenz spielt. Das führt zu Vertrauen in die Verantwortlichen. Sie bietet aber auch die beste Möglichkeit, die Masslosigkeit einzelner Manager offen zu legen, wie sie uns von diesen in den letzten Jahren vorgeführt wurde.

Ich bitte Sie im Namen der CVP-Fraktion, dem Entwurf der SPK zuzustimmen.

Walker Felix (C, SG): Ursprünglich ist der Bundesrat davon ausgegangen, dass Richtlinien und Grundsätze empfehlenden Charakters, etwa im Rahmen von Agreements, das uns beschäftigende Problem lösen könnten. Der vorberatenden Kommission fehlte offenbar dieses Vertrauen, weshalb sie eine stärker ausgeprägte Verbindlichkeit anstrebte, was naturgemäss nur auf Gesetzesstufe möglich ist.

Leider hat sich in dieser bekannten Frage der Bezüge von Führungsorganen auch die Zulassungsstelle der Schweizer Börse nur zu einem Zwischenschritt durchringen können. Dabei wäre die Selbstregulierung nicht nur system- und sachgerechter, sondern auch sehr viel schneller zu bewerkstelligen als die Lösungen der Politik. Wenn schon eine gesetzliche Regelung für die bundesnahen Betriebe, dann sollte diese – wie es zu Recht erwähnt wurde – einen Vorbildcharakter haben; dies gemäss zeitgemässer Prinzipien der Corporate Governance. In diesem Sinne ist auch etwas mehr Mut zur Transparenz gefragt, aber gleichzeitig Rücksichtnahme auf die besondere Kultur dieser öffentlichen Unternehmen.

Je nach den klärenden Erläuterungen von Kommission und Bundesrat werden wir auf einige Fragen in der Detailberatung zurückkommen, so z. B. auf die Frage: Was sind Kaderangehörige? Wo hört das Kader auf, und wo beginnt es? Sind das Vorgesetzte, sind das Leute mit einem besonderen Gehalt? Dieser Begriff ist nicht klar! Es gäbe Begriffe, die sehr viel klarer sind, nämlich z. B. «Führungsorgane». Das sind Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, und um diese geht es. Die Grundsätze sind jetzt zwar verbindlich, aber sie sollen «zu betriebswirtschaftlich, sozial und gesamtwirtschaftlich verantwortbaren Entscheidungen» führen, wie es in der Stellungnahme des Bundesrates heisst.

Wie gedenkt der Bundesrat, sich gegenüber den betroffenen Personen mit etwas konkreteren Kriterien unmissverständlich zu machen? Wenn diese Grundsätze auch konkretisiert werden, dann, glaube ich, können wir uns diese kaum justiziablen Eckwerte ersparen.

Mein Kollege Eberhard hat bereits gesagt, dass wir gegenüber individuellen Offenlegungen Mühe haben – aus Gründen des Wettbewerbes, des Persönlichkeitsschutzes, aber auch der Angleichungstendenz, die sich dadurch automatisch ergibt. Die Version des Bundesrates hingegen scheint uns noch etwas unklar. Wenn es so ist, dass diese Fassung nur die globale Aufzeichnung aller Leistungen beinhaltet, dann gehen wir meines Erachtens sowohl hinter die Haltung von Economiesuisse wie auch hinter jene der Zulassungsstelle der Schweizer Börse zurück. Das sollte – so glaube ich – nicht sein. Aber wie gesagt werden wir dazu klärende Auskünfte erhalten.

Ich persönlich – hier spreche ich nicht für die Mehrheit der CVP-Fraktion – bin auch der Meinung, dass börsenkotierte Unternehmen anders zu behandeln sind als die anderen bundesnahen Unternehmungen.

Wir sind für Eintreten, kommen aber in der Detailberatung noch auf einzelne Punkte zurück.

Vallender Dorle (R, AR): Wir beraten heute eine Vorlage, die es normalerweise gar nicht brauchen würde. Da stellt sich die Frage, was denn heute nicht normal ist: Nicht nor-

mal ist, dass einige der obersten Leitungen von privaten und öffentlichen Unternehmungen das nötige Augenmass dafür verloren haben, wo die Grenzen von «Löhnen» und Verdienen liegen. Mit anderen Worten: Die Fehler häufen sich, wo bestimmten verantwortlichen Repräsentanten der Wirtschaft das Vermögen abhanden gekommen zu sein scheint, selber zu erkennen, wo die Grenzen zwischen Lohn und Selbstbedienung liegen. Leider ist dieses notwendige Differenzierungsvermögen sowohl bei einigen privaten als auch bei einigen öffentlichen Unternehmungen verloren gegangen. Darum – und nur darum! – beraten wir heute eine Vorlage, die es eben bei einer normalen Symmetrie von Freiheit und Verantwortung nicht brauchen würde.

Die FDP-Fraktion begrüsst diese Vorlage, wenngleich sie den Auslöser dafür bedauert. Die FDP-Fraktion ist der Überzeugung, dass es heute leider notwendig ist, den Verantwortlichen der obersten Stufen in bundeseigenen und bundesnahen Unternehmungen materielle Grenzen zu setzen. Sie begrüsst auch den eingeschlagenen Weg, die einzelnen Spezialgesetze entsprechend zu ergänzen. Dabei ist die Umschreibung dieser materiellen Grenzen mit Grundsätzen nicht einfach, wenn wir erreichen wollen, dass auch öffentliche Unternehmungen bei der Rekrutierung des Personals wettbewerbsfähig bleiben. Allerdings sind auch die Erkenntnisse der betriebswirtschaftlichen Führungslehre nicht von der Hand zu weisen, wonach die intrinsische Arbeitsmotivation von der «pay for performance»-Strategie ausgehebelt wird.

Oder einfacher gefragt: Wird die gleiche Person tatsächlich mehr leisten können, wenn sie 800 000 Franken statt 500 000 Franken verdient? Wo ist die Schallgrenze der messbaren persönlichen Leistungsfähigkeit? Auch Folgendes darf nicht übersehen werden: Das Lohnsystem einer Gesamtunternehmung muss auf allen Hierarchiestufen nachvollzogen werden können. Das führt zur Frage, wie sehr sich die verschiedenen Leistungen der obersten Kader gegenüber den Leistungen der Mitarbeiter an der Front, bei der täglichen verantwortungsvollen Arbeit, unterscheiden dürfen oder sollen. Anders ausgedrückt: Welchen Faktor kann auch der verantwortungsbewusste und zuverlässige Lokomotivführer, ohne den bei der Bahn schlicht nichts läuft, als gerecht akzeptieren?

Wenn heute auch nicht mehr bestritten ist, dass Löhne und Honorare der obersten Kader und des obersten Leitungsorgans – Verwaltungsrat – inklusive Nebenleistungen und Abgangsentschädigungen öffentlich zugänglich sein sollen, so gehen die Meinungen aber darüber auseinander, ob der Lohn individuell für jede einzelne Person einsehbar sein soll oder ob es ausreicht, die Kriterien festzulegen, nach denen die einzelnen Personen abgolten werden dürfen. Während die Einsicht in individuelle Lohnbezüge inklusive Nebenleistungen an Voyeurismus grenzt, erscheint der Weg der maximalen Begrenzung dieser Entgelte im Sinne von Grundsätzen als der zielkonforme Weg. Die Festschreibung im Sinne von Kriterien im Gesetz respektiert nicht zuletzt auch das Recht des einzelnen Stelleninhabers auf Privatsphäre.

In diesem Sinne wird die FDP-Fraktion diese Vorlage, alle Minderheitsanträge – sowie auch den korrigierten Minderheitsantrag Tschuppert – unterstützen. Die FDP-Fraktion lehnt aber die Parlamentarische Initiative Leutenegger Oberholzer ab, da diese ein Zwangskorsett für alle bundesnahen Unternehmungen vorsieht. Eine solche Initiative ist weder zielführend, noch ist sie mit national und international im Wettbewerb stehenden bundesnahen Unternehmungen kohärent.

Beck Serge (L, VD): Que le gouvernement gouverne! Voilà la position fondamentale du groupe libéral, qui souhaite qu'à chaque niveau des institutions politiques, les élus assument leur charge et leur responsabilité. C'est parce que cette règle d'or de la démocratie n'a pas été appliquée – une fois de plus, serions-nous tenté de dire – que nous devons débattre aujourd'hui d'une loi a priori inutile pour cadrer les salaires

des dirigeants et administrateurs des entreprises qui appartiennent partiellement ou totalement à la Confédération, et donc à l'ensemble de nos concitoyens.

Au cours de la dernière décennie, le Conseil fédéral a entamé, encouragé par les Chambres fédérales, une politique de modernisation et d'assouplissement des structures de l'Etat, visant à juste titre à répondre plus promptement et efficacement à l'évolution des besoins de nos concitoyens. De cette démarche est née la politique des cercles, qui vise à émanciper et à responsabiliser les unités administratives et entreprises de la Confédération, l'ultime autonomisation de ces dernières passant par la transformation en sociétés anonymes.

Au plan des principes et de l'opportunité de la démarche, les libéraux expriment leur satisfaction. Il en va par contre tout autrement au niveau de la concrétisation de cette politique. On a trop souvent l'impression que le Conseil fédéral est incapable de pratiquer lui-même – je m'excuse, Monsieur le Président de la Confédération, je m'adresse à vous – l'esprit entrepreneurial qu'il entend insuffler dans les unités administratives et entreprises qui doivent concrétiser la politique mise en place par la législation. En émancipant les unités qui lui sont subordonnées, le gouvernement doit réaliser qu'il ne s'est aucunement déchargé des responsabilités de la gestion publique qui lui ont été confiées, et à lui seul, par le Parlement et par le peuple. Il n'a ainsi pas cédé ses succursales, mais en autonomisant celles-ci, créé une holding dans laquelle sa responsabilité est largement engagée. Cette responsabilité est celle d'une surveillance de la convergence de l'activité desdites unités avec les mandats législatifs confiés par le souverain.

Force est de constater que le gouvernement se comporte parfois comme un rentier qui aurait vendu ses succursales et qui contemplerait, distant, leur évolution. Les libéraux, partisans de la responsabilisation et de l'autonomisation des entités qui doivent mettre en oeuvre la politique publique, exigent la fin de cet état gouvernemental contemplatif. Les débats du printemps 2001 sur les salaires des cadres et administrateurs des CFF, de la Poste et des autres entreprises de la Confédération, sont malheureusement illustratifs de la passivité de nos ministres devant la transformation de l'autonomie accordée en anarchie cupide. Voir les mêmes dirigeants exerçant les mêmes fonctions recevoir un salaire doublé sous le simple prétexte du changement de statut juridique de leur entreprise, tient de l'incurie et implique des débats qui mobilisent ce Parlement pour suppléer la vacance de son gouvernement. Le collège exécutif devrait, par sa surveillance de mandats publics, comme propriétaire et autorité de tutelle, empêcher de tels abus. Il ne l'a pas fait, pas plus que dans d'autres domaines comme celui du maintien d'un service public de qualité dans la diffusion des programmes radiophoniques ou télévisés.

C'est cette atmosphère délétère que le peuple vient de sanctionner en refusant la loi sur la libéralisation du marché de l'électricité, non pour ce qu'elle contenait, mais pour la symbolique contraire que certains partisans de la collectivisation à froid y ont habilement attachée. Le Conseil fédéral ne doit pas seulement déléguer, il doit, selon le vieux leitmotiv militaire, contrôler et corriger. C'est là l'exercice de ses responsabilités d'autorité exécutive et de propriétaire souvent majoritaire des entreprises. A défaut, il convenait que le Parlement se saisisse du dossier, sans toutefois suivre les caricatures faussement naïves de Mme Vermot et ses erreurs de calcul. La justice sociale ne sera jamais réalisée sur un fond de jalousie et le problème n'est pas celui des salaires trop élevés, mais celui des revenus trop faibles. Et ceux qui veulent expliquer directement les uns par les autres sont simplistes et offrent des analyses de situation stériles.

Le groupe libéral aurait souhaité ne jamais avoir à se prononcer sur une telle modification de loi. A défaut de transparence et de rigueur spontanée du gouvernement, il ne peut que vous inviter à adopter ce projet législatif en suivant la majorité de la commission, ce projet étant une réponse adéquate à l'excessive initiative parlementaire Leutenegger Oberholzer à laquelle il conviendra de ne pas donner suite.

Donzé Walter (E, BE): Die evangelische und unabhängige Fraktion hat ihre Meinung seit der Frühjahrssession 2001 in Lugano nicht geändert. Wir begrüssen eine gesetzliche Regelung in dieser Thematik. Wir stellen erstens fest, dass die Wirtschaft die Politik auf weiten Strecken überholt und ihre eigenen Gesetzmässigkeiten eingeführt hat. Wir stellen zweitens fest, dass das Vertrauen des Bürgers in die Wirtschaft und damit auch in die Politik angeschlagen ist. Es muss dringend wieder hergestellt werden. Wir brauchen eine Regelung mit Bodenhaftung, eine solide, transparente Regelung mit Grundsätzen und Massstäben – oder halt Eckwerten. Wir reklamieren Gerechtigkeit. Wer aus öffentlichen Mitteln besoldet wird, muss sich gefallen lassen, dass seine Besoldung offen gelegt wird. Transparenz schafft Vertrauen. Wir haben in der Kommission die Minderheitsanträge unterstützt, die zu Anträgen der Mehrheit geworden sind. Wir stehen zum Resultat von 17 zu 0 Stimmen für die Gesetzesregelung. Wir stimmen der Parlamentarischen Initiative zu und meinen, dass der Bund, die öffentliche Verwaltung, jetzt vorgehen muss. Aber das genügt noch nicht; die Wirtschaft muss nachziehen, sie ist ebenfalls gefragt; auch vertrauensbildende Initiativen in der Wirtschaft sind gefragt. Deshalb ist es nötig, dass wir hier und heute ein deutliches Signal geben.

Weyeneth Hermann (V, BE): Viele haben jetzt bekannt gegeben, was sie unterstützen. Ich möchte zuerst einmal bekannt geben, was die SVP-Fraktion nicht unterstützt. Sie unterstützt keinesfalls gesetzliche Regelungen, die die Verantwortlichkeiten verwischen.

Wir haben der Überführung von bundeseigenen Betrieben in selbstständige Unternehmen zugestimmt. Wir haben dabei die Verantwortlichkeiten festgelegt: Die Hauptverantwortlichkeit der Aufsicht und der Oberaufsicht über diese Unternehmen liegt beim Bundesrat. Dieser soll von uns aus gesehen nicht daran gehindert werden, die Voraussetzungen zu schaffen, damit die besten Leute in die Verwaltungsräte dieser Unternehmen gewählt werden. Wir sind dagegen, dass man Vorschriften in Form von Eckwerten erlässt, die den Bundesrat daran hindern, die besten Leute zu wählen.

Das ist eine Garantie, dass auf der strategischen Führungsebene die Voraussetzungen geschaffen sind, damit der Verwaltungsrat auf der operativen Ebene leistungsfähige, befähigte, mit Führungs- und Fachkompetenz ausgerüstete Direktoren und CEO einstellen kann. Diese Verantwortung soll der Bundesrat vollumfänglich übernehmen, und das Parlament sollte ihm nicht dazu Gelegenheit geben, diese Verantwortung letztendlich zu teilen; denn geteilte Verantwortung ist keine Verantwortung. Darum das geht es vor allem, wenn wir diese Vorlage diskutieren.

Wir gehen so weit, dass wir dieser Vorlage im Grundsatz zustimmen, weil wir den Inhalt der Stellungnahme des Bundesrates in dieser Vorlage genau definieren. Aber darüber hinaus gehen wir nicht. Wir sind nicht bereit, Eckwerte festzulegen, die eines Tages dazu führen, dass der Bundesrat daherkommt und sagt, wir hätten ihn mit diesen Eckwerten daran gehindert, die richtigen Personen an die richtigen Stellen zu wählen. Darum geht es hier vor allem.

Wenn man aber schon Gelegenheit hat, in einem öffentlichen Unternehmen tätig zu sein, dann soll auch – das verlangen wir – transparent bekannt gegeben werden, wie man honoriert wird. Hier stehen wir zum Grundsatz der vollen Transparenz und lehnen deshalb die Anträge des Bundesrates ab, die das pauschalisieren usw. Dieses Opfer hat derjenige, der Gelegenheit hat, in einem solchen «privatisierten öffentlichen Betrieb» tätig zu sein, auf sich zu nehmen; das ist zumutbar.

Aber ich habe es schon in Lugano gesagt und wiederhole es gerne: Mir sind teure Chefs, die ihr Handwerk verstehen, weit lieber als schlechte Chefs zum halben Preis.

Villiger Kaspar, Bundespräsident: Das Thema der zur Diskussion stehenden Kaderlöhne ist ja bekanntlich kein sehr einfaches Geschäft und wird von der Öffentlichkeit sehr auf-

merksam verfolgt. Die Öffentlichkeit hat sehr sensibel auf Publikationen von gewissen Löhnen reagiert, und wahrscheinlich ist diese sensible Reaktion durch die Bekanntmachung von Löhnen und Abfindungen, die in der Privatwirtschaft gezahlt werden, mit beeinflusst worden. Ich muss hier auch feststellen, dass man den Eindruck hat, dass in der Privatwirtschaft in einzelnen Fällen das Mass verloren gegangen ist. Auch ich habe Verständnis dafür, dass sehr viele Menschen mit Zorn reagiert haben. Man hat da und dort den Eindruck, es bestehe ein Missverhältnis zwischen Leistung, Verantwortung und ausbezahlten Löhnen.

Ich stelle aber fest, dass die Privatwirtschaft das Problem langsam erkennt, und ich gehe davon aus, dass in den Gesellschaften hier durchaus ein gewisser Prozess in Richtung vernünftiger Löhne im Gang ist. Hohe Löhne sind nicht a priori schlecht, gute Manager sind ein knappes Gut und werden gegenseitig abgeworben, da darf man sich keine Illusionen machen. Aber es gibt irgendwo auch noch ein vernünftiges Mass. Ob das bei den öffentlichen Betrieben auch so ist oder nicht, ist eine andere Frage. Die Politik hat jedenfalls auf die damalige Reaktion der Öffentlichkeit relativ rasch reagiert, und ich verstehe das. Das hat auch der Bundesrat getan. Er war allerdings der Meinung, dass es dazu keine Gesetzesänderung braucht. Dieser Meinung bin ich im Prinzip heute noch. Der Bundesrat kann aber eine gesetzliche Regelung, wenn sie vernünftig ist, durchaus auch akzeptieren. In diesem Sinne muss ich mich dem Eintreten auf den Entwurf der SPK-NR nicht widersetzen.

Ich meine aber, dass wir jetzt nicht überreagieren dürfen. Der Bundesrat hat die Gewichtung etwas anders vorgenommen als Ihre Kommission. Er hat in seiner Stellungnahme dargelegt, dass die Löhne, die zur Diskussion stehen, zwar recht hoch, aber marktgerecht sind. Ich würde sogar weiter gehen und sagen, dass diese Löhne bei Post, Swisscom usw. eher unter dem Marktwert liegen. Sie dürfen sich hier keine Illusionen machen. Man kann über diese Löhne schimpfen – wenn man sie mit Löhnen in der Bundesverwaltung vergleicht –, aber man muss doch sagen: Wir haben hier eben einen anderen Markt, und es ist wichtig, dass auch die bundesnahen Unternehmungen und Institutionen einigermaßen konkurrenzfähige Löhne und Anstellungsbedingungen anbieten.

Konkurrenzfähig heisst eben «einigermaßen marktgerecht», sonst können Sie kein qualifiziertes Personal gewinnen. Sie müssen einfach sehen, dass diese Betriebe in einer ganz knallharten Konkurrenz mit anderen stehen und wir uns hier nur die besten Leute leisten können. Ich denke beispielsweise an die Post – denken Sie auch an die aggressive Politik z. B. der Deutschen Post in der Schweiz –, ich denke auch an die Swisscom, ich denke aber auch an die SBB, die – so glaube ich – sehr gut geführt sind. Wie hier in der Diskussion auch gesagt wurde: Es ist völlig klar, dass die Lohnhöhe nicht der einzige Faktor dafür ist, ob man für etwas motiviert eintritt oder nicht. Wenn das der Fall wäre, hätten wir beispielsweise in der Bundesverwaltung kaum so viele Spitzenleute, wie wir sie Gott sei Dank noch haben. Aber es gibt letztlich auch irgendwo eine untere Grenze. Wenn Sie diese untere Grenze unterschreiten, dann werden Sie – hier halte ich es mit Herrn Weyeneth – halt die besten Leute nicht mehr bekommen. Deshalb möchte ich Sie davor warnen, hier Grenzen einzusetzen, die dann vom Markt so stark abweichen, dass wir eben mit dem Mittelmass Vorlieb nehmen müssen. Das würde uns dann am Schluss sehr viel teurer zu stehen kommen. Deshalb bitte ich Sie sehr, die Auswirkungen dieser Gesetzesänderung doch sehr sorgfältig zu erwägen.

Nun haben Sie ja die Regiebetriebe Post, SBB usw. vor einigen Jahren verselbstständigt; Sie haben die Swisscom teilverprivatisiert, und Sie sind damals zum Teil in den Sondergesetzen fast noch weiter gegangen als der Bundesrat; die Ruag wurde ins Privatrecht versetzt. Alle diese Unternehmen haben unternehmerische Auflagen und müssen auch hier einen gewissen Ermessensspielraum für ihre Organe haben, eben um ihr operatives Geschäft bestmöglich zu führen. Zu diesem Ermessensspielraum gehört durchaus auch,

dass die Verwaltungsräte in der Lohnfindung einen breiten Raum haben müssen. Es ist ein breites Spektrum. Sie können nicht alle diese Unternehmen über einen Leisten schlagen. Die Gesetzesvorlage der Kommission entspricht in sehr vielen Punkten dem, was auch der Bundesrat will, und ich finde es im Allgemeinen eine gute Vorlage. Wir sind aber der Meinung, dass man an einigen Punkten die Akzente noch verschieben muss.

Wir haben die Unternehmen selber gefragt, was sie davon halten. Die Unternehmen hätten eigentlich am liebsten, wenn die Regeln der Schweizer Börse SWX hätten eingeführt werden können. Sie erachten die Definition von Eckwerten als schwierig; darauf komme ich noch zurück. Sie haben aber vor allem Probleme bei zu grosser Transparenz hinsichtlich gewisser Kaderfunktionen, wegen des Persönlichkeits- und Datenschutzes.

Ich komme zuerst noch zu diesen Eckwerten. Hier wurde aus den Äusserungen der Kommissionssprecher und aufgrund der Kommissionsprotokolle nicht ganz klar, was Eckwerte sind. Ein Wert ist ein Wert! Unter einem Wert verstehe ich eine Zahl; sonst müssen Sie nicht Eckwerte schreiben, sonst können Sie Prinzipien oder Richtlinien schreiben. Ein Wert ist eine Zahl. Aber einige haben hier gesagt, es sei eigentlich keine Zahl. Wenn Sie das Wort Eckwert im Gesetz haben, wird irgendjemand kommen und sagen, eine Zahl sei eine Zahl! Deshalb möchte ich Sie bitten, in diesen Fragen der Minderheit zu folgen und keine Zahlen einzusetzen.

Wenn der Bundesrat Zahlen setzen muss, übernimmt er eine unternehmerische Verantwortung, die er als Oberaufsichtsorgan nicht haben sollte. Das müssen Sie den Verwaltungsräten überlassen. Aber der Bundesrat kann klare Richtlinien setzen, nach welchen Kriterien z. B. solche Löhne festgesetzt werden müssen. Aber das sind keine Eckwerte.

Das ist der Grund, weshalb wir der Meinung sind, man solle hier in diesem Gesetz nicht von Eckwerten reden. Wir wollen wirksame, qualitative Regeln und Grundsätze aufnehmen. Dazu gehört z. B. ein offener, transparenter und vertrauenswürdiger Prozess bei der Lohnfestsetzung, dazu gehören auch die Boni. Ich bin froh, dass wir nicht über das Verbot von Boni diskutieren müssen. Das wäre natürlich völlig falsch. Es muss möglich sein, für gewisse Leistungen auch eine besondere Entschädigung auszuzahlen. Aber der Bonus darf nicht zum anders benannten Lohn werden, den man einfach gibt. Weil man sich nicht getraut, mit dem Lohn hinaufzugehen, nennt man es Bonus, es braucht keine Sonderleistungen, um ihn zu verdienen. Ein Bonus muss transparent sein, er muss messbar sein, und er darf keine falschen Anreize vermitteln. Ich glaube: Ein grosses Problem in der Wirtschaft bestand darin, dass Boni zu falschen Anreizen und zu einer falschen Geschäftspolitik führten, wenn sie falsch konzipiert waren. Das zahlt man dann mit solchen Crashes, wie wir sie zum Teil erlebt haben.

Noch zur Swisscom: Die Swisscom ist ein börsenkotiertes Unternehmen. Ich empfehle Ihnen dringend, bei der Swisscom im Wesentlichen nur die Regeln zu belassen, die eben bei börsenkotierten Unternehmen gelten. Eine gewisse zusätzliche Transparenz kann man schaffen, wenn man will. Aber der Markt reagiert zu Recht sehr sensibel auf Eingriffe eines Grossaktionärs und des Staates, weil das dann sofort auf die Börsenwerte durchschlägt, weil man sich fragt, wo der sonst noch eingreift. Man muss sich entscheiden: Entweder haben wir ein börsenkotiertes Unternehmen mit gewissen Freiheiten, oder wir behalten eine öffentliche Anstalt. Aber ich glaube, wir sind den richtigen Weg gegangen. Deshalb müssen wir aus Gründen der Konsequenz – ich werde im Detail darauf eingehen – die börsenkotierten Unternehmen hier ausklammern.

Herr Walker hat die Frage gestellt, warum man nicht die SWX-Normen genommen habe. Ich habe in den Unterlagen nachgeschaut, wo wir uns von den SWX-Normen unterscheiden. Ich bin eigentlich nur zu Punkten gekommen, bei denen wir eher schärfer formulieren. Die SWX spricht von der Summe aller Entschädigungen für Geschäfts- und Konzernleitungen usw. Wir hingegen nehmen die Maxima, quasi

die Klassen, wie man die Lohnmaxima der einzelnen Lohnklassen auch beim Bund kennt. Etwas Ähnliches könnten wir uns vorstellen, aber nicht die individuellen Löhne.

Wir gehen auch in der Altersvorsorge etwas weiter, weil wir glauben, dass es auch dort gewisse Richtlinien braucht. Aber ich bin gerne bereit, diese Frage dann im Hinblick auf die Beratung im Zweirat noch einmal zu vertiefen.

Es liegt auch ein Antrag Loepfe vor, der den CEO sozusagen noch gesondert ausweisen will. Ich habe das in den Börsenunterlagen nicht gefunden. Vielleicht hat die Economiesuisse so etwas gemacht; das weiss ich nicht. Aber ich wäre bereit, auch diese Frage zuhanden des Zweirates vertieft zu prüfen, denn ich glaube, das hat durchaus etwas für sich. Sie wissen ja, dass einige der Gesellschaften das auch so publiziert haben.

Die individuelle Offenlegung von gewissen Löhnen, vor allem in gewissen Kaderbereichen, macht hingegen den Unternehmen Angst. Sie glauben nämlich, dass sie damit auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sein könnten; dies zum Teil nicht deshalb – jetzt werden Sie lachen –, weil die Löhne zu hoch sind, sondern eher, weil sie zu tief sind. Es gibt Leute, z. B. bei der Nationalbank, die für hoch qualifizierte Arbeit einfach schlicht weniger verdienen als bei einer Grossbank. Man befürchtet, dass sofort Einzelabwerbungen erfolgen würden und dass diese Leute dann eher begründen müssten, warum sie für diesen Lohn arbeiten.

Ich bitte Sie einfach, bei diesen Fragen eine gewisse Zurückhaltung zu üben. Es ist nicht jeder bereit, in einem Betrieb eine Kaderfunktion zu übernehmen, wenn seine Nachbarn in der Zeitung nachlesen können, was er im Detail verdient. Ein oberster Boss, ein CEO, muss damit leben können. Von uns weiss man auch, wie viel wir verdienen; das ist selbstverständlich. Aber es gibt in gewissen Kaderbereichen die erwähnten Probleme.

Zusammenfassend möchte ich Ihnen empfehlen, auf die Vorlage einzutreten. Der Bundesrat hat nichts dagegen. Ich möchte Ihnen aber empfehlen, im Wesentlichen den Minderheitsanträgen zu folgen, um damit gewisse Benachteiligungen unserer Betriebe auf dem Markt zu verhindern. Es sind auch noch einige Begriffe zu klären; darauf werden wir noch in der Detailberatung eingehen.

02.424

*Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen
L'entrée en matière est décidée sans opposition*

Bundesgesetz über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen von Kaderangehörigen und Mitgliedern leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes

Loi fédérale sur la rémunération et sur d'autres conditions contractuelles convenues avec les cadres et les membres des organes dirigeants d'entreprises et d'établissements de la Confédération

Detailberatung – Examen de détail

Titel und Ingress, Ziff. I Einleitung

Antrag der Kommission: BBI

Titre et préambule, ch. I introduction

Proposition de la commission: FF

Angenommen – Adopté

Ziff. 1 Art. 6a Abs. 1–4

Antrag der Kommission: BBI

Antrag des Bundesrates: BBI

Ch. 1 art. 6a al. 1–4

Proposition de la commission: FF

Proposition du Conseil fédéral: FF

Engelberger Eduard (R, NW): Ich spreche zum Antrag der Minderheit bei Artikel 6a Absätze 2 und 3. Ich will vorausschicken, dass wir grundsätzlich mit der Einführung einer gesetzlichen Regelung für Kaderlöhne und Verwaltungsrats-honorare für Kader bundesnaher Unternehmen einverstanden sind. Auch wir wollen durch die Erhöhung der Transparenz und die Erarbeitung von Grundsätzen für die Festsetzung von Kaderlöhnen und Verwaltungsrats-honoraren das gegenseitige Vertrauen von Öffentlichkeit und Unternehmen stärken. Wir wollen jedoch Massnahmen, die nachvollziehbar sind und schliesslich der Sache im Interesse aller Beteiligten dienen.

Deshalb beantrage ich Ihnen namens der Minderheit, Absatz 2 zu streichen und in Absatz 3 auf die vorgesehenen «Eckwerte» zu verzichten, und zwar aus folgenden Gründen:

1. Ordnungspolitisch und unternehmungspolitisch kann es nicht Sache des Bundesrates sein, den Unternehmen Vorschriften zu machen. Es ist z. B. zu respektieren, dass die bisherigen Regiebetriebe verselbstständigt wurden und heute unternehmerisch tätig sein müssen. Eckwerte würden einen Eingriff in die Autonomie des Verwaltungsrates oder der analogen Leitungsgremien in den anderen Institutionen bedeuten. Die Symbolik wäre nach unserer Auffassung falsch. Wir befürchten auch eine Überreglementierung.

2. Methodisch gesehen haben wir es mit einer Vielzahl von Unternehmungen und Institutionen zu tun: Institut für geistiges Eigentum, SBB, Suva, SRG, Nationalbank, Swisscom usw. Es ist praktisch unmöglich, ihnen allen mit harten Zahlen gerecht zu werden. Wie sollten die Eckwerte ausgestaltet sein? Das kann niemand sagen; mit Grenzwerten in Franken kommt man sicher nicht weit. Aber auch mit der Idee, ein Verhältnis zwischen Mindest- und Höchstlöhnen festzulegen, würde es Probleme geben. Die Märkte sind für jede Unternehmung anders, sowohl für die Mindest- als auch für die Höchstlöhne, und auch die Funktionen und Anforderungen sind in jeder Unternehmung anders. Eckwerte sind zwangsläufig und in jedem Fall zu starr.

3. Zum Begriff der Eckwerte und zu ihrer Aussagekraft haben wir in der Kommission eine lange Diskussion geführt. Soll es sich um konkrete Beträge handeln, oder sind es Spielregeln und Leistungskomponenten? Man kann Eckwerte moralisch, qualitativ oder eben auch finanziell, d. h. als Zahlen, verstehen. Aber über die Ausgestaltung finanzieller Eckwerte gibt es keine brauchbaren Vorstellungen.

Die Mehrheit der Kommission hat sich dann doch an die vorliegende Fassung geklammert. Wir von der Minderheit wollen aber keinen Erlass mit fixen Eckwerten, die den Handlungsspielraum und die Flexibilität des Bundesrates einschränken. Wir sind der Auffassung, dass der Bundesrat die Grundsätze festlegen und wirksame qualitative Kriterien darin aufnehmen soll. Wir halten dies für die bessere Lösung, denn deren Umsetzung verlangt von den Unternehmen eine Eigenleistung. Nur dann können sie sich mit den Massnahmen wirklich identifizieren. In Verbindung mit der ausgebauten Transparenz erhalten der Bundesrat und die parlamentarischen Organe ein wirksames Aufsichtsinstrument.

Wir wollten von Anfang an in der Kommission auf den nicht definierbaren Begriff der Eckwerte – Eckwerte, die bestimmt sind – verzichten und damit die erforderliche unternehmerische Flexibilität nicht einschränken. Ich bin davon überzeugt, dass es auch heute niemanden geben wird, der diesen Begriff echt definieren kann.

Namens der Minderheit beantrage ich Ihnen, Absatz 2 zu streichen und in Absatz 3 auf die Formulierung der Eckwerte zu verzichten, weil die übrigen Bestimmungen weit genug gehen und vollauf genügen.

Vermot Ruth-Gaby (S, BE): Ich möchte noch auf einen Punkt der Eintretensdebatte zurückkommen: Herr Beck hat mich vorhin als naiv hingestellt. Aber wissen Sie, Herr Beck, ich habe keine Vorstellung, was es heisst, eine Million Franken pro Jahr zu verdienen. Wenn ich das aber ins Verhältnis zu

Familien setze, die an der Armutsgrenze leben, dann habe ich eine Vorstellung davon, wenn von einer Million Franken 250 (nachträgliche schriftliche Rednerkorrektur: 27) arme Familien leben könnten. Das ist meine Bodenhaftung.

Nun zur Minderheit Engelberger: In der Kommission wurde es deutlich, dass wir Eckwerte für die Gehälter und die zusätzlichen Bezüge jener Personenkategorien wollen, die eine besondere Verantwortung tragen: für die Angehörigen des geschäftsleitenden Kaders sowie der weiteren Personen, die in vergleichbarer Weise entlohnt werden. Die Eckwerte wurden heute sehr oft erwähnt. Was sollen diese Eckwerte? Das heisst für uns: Der Bundesrat soll für jede Branche die Obergrenze der Löhne festlegen. Dabei sagen wir im Gesetz nicht, wie hoch die Löhne sein sollen – es werden keine Zahlen im Gesetz genannt –, sondern wir wollen eben Eckwerte. Wenn es um die Höhe der Gehälter geht, sind wir allerdings der Meinung, dass ein Bundesrats-lohn als Richtlinie dienen soll.

Die Minderheit Engelberger widersetzt sich einer solchen Regelung. Sie will auf Eckwerte verzichten und ist mit einigen Grundsätzen zufrieden. Grundsätze jedoch sind meist dehnbar und wenig verpflichtend. Ohne Eckwerte werden die konkreten Forderungen einmal mehr verwässert. Ich weiss nicht, ob man heute das bedrohliche Gewitter der Unzufriedenheit, das sich nach den Vorkommnissen in den verschiedenen Unternehmen über uns zusammengebraut hat, vorübergehen lassen will. Das ist keine ehrliche Politik. Wir müssen heute Entscheide treffen, die verbindlich sind. Ich fordere Sie auf, der Eckwerteregelung zuzustimmen. Nur mit solchen Regelungen können wir der Millionenabzockerei endlich den Riegel verschieben. Wenn das Parlament wieder auf Gummibegriffe und Unklarheiten ausweicht, wird klar, dass es den Unmut in der Bevölkerung nun wirklich nicht mehr ernst nimmt.

Lehnen Sie also bitte den Minderheitsantrag Engelberger zu den Absätzen 2 und 3 ab.

Joder Rudolf (V, BE), für die Kommission: Ich spreche im Namen der Mehrheit der Kommission zu den Absätzen 2 und 3, und ich möchte Sie bitten, den Begriff des Eckwertes im Gesetz zu belassen. Es wurde die Frage gestellt, was ein Eckwert sei. Eckwert ist der Begriff, der notwendig ist, um der Lohntreiberei einen Riegel vorzuschieben, um in Zukunft zu verhindern, dass die Leitung der SBB quasi über Nacht ihren Lohn annähernd verdoppelt. Das ist die Definition von Eckwert im Sinne der Mehrheit der Kommission.

Ich bin der Meinung, dass der Bundesrat, wenn wir den Begriff des Eckwertes ergänzend zu den Grundsätzen in diesem Gesetz verankern, in der Lage sein wird, im Sinne der Mehrheit unserer Kommission entsprechend zu handeln. Wenn wir den Begriff des Eckwertes weglassen, schwächen wir die Vorlage ganz klar ab, und dann hat der Bundesrat keine Möglichkeit, die Obergrenze klar zu fixieren. Ich erinnere Sie an die Diskussion in Lugano, wo wir alle über die Lohnentwicklung in diesem Kaderbereich empört waren. Jetzt geht es darum, konkrete Massnahmen auf Gesetzes-ebene zu treffen.

Genau die gleiche Überlegung steckt hinter dem Antrag der Mehrheit der Kommission bei Absatz 3 betreffend die Abgangsentschädigungen. Wir stellen in der Privatwirtschaft immer wieder fest, welche horrenden Summen in Form von Abgangsentschädigungen ausgerichtet werden. Auch hier wollen wir für die bundeseigenen und bundesnahen Betriebe ganz klar einen Riegel verschieben. Es sind öffentliche Unternehmen, die uns gehören. Der Bundesrat und auch das Parlament tragen die Verantwortung.

Ich bitte Sie, der Mehrheit zu folgen.

Tillmanns Pierre (S, VD), pour la commission: Il s'agit de définir ici ce que sont les «Eckwerte», ce dont on a longtemps discuté en commission et traduit en français par «valeurs de référence». Nous avons d'ailleurs eu de la difficulté à traduire ce terme en français. Cela ne veut donc pas dire qu'on fixe pour chaque salaire le montant du salaire, cela veut dire

qu'on fixe un maximum par branche. C'est ce que la majorité de la commission vous demande de faire. Elle vous demande de le faire parce qu'elle craint quand même un peu que si on lâche la bride au Conseil fédéral, celui-ci en profite pour atténuer la portée de ce que la majorité de la commission vous propose.

Vous vous souvenez que lorsque ces affaires ont éclaté, le Conseil fédéral a simplement déclaré que c'étaient des sociétés anonymes et qu'il fallait laisser faire ces sociétés anonymes, que celles-ci fixaient les salaires en rapport avec le secteur privé et qu'on ne pouvait pas, qu'on ne devait pas s'impliquer. Ensuite, nous avons exigé un rapport. Dans ce rapport, le Conseil fédéral a convenu qu'il fallait donner des recommandations. Mais qu'est-ce que ça veut dire, des recommandations? Cela ne veut rien dire quand on voit dans quel état d'esprit le Conseil fédéral traite ce problème. Donc, il faut bien mettre les points sur les i. Quand on parle de ces hauts salaires, on évoque le respect de la sphère privée. J'aimerais vous faire remarquer que les salaires moyens, voire les bas salaires de la Confédération, sont classifiés: on sait pour chaque emploi quel est le salaire de telle ou telle personne qui travaille à la Confédération. Il n'y a donc pas de respect de la sphère privée. Aux Etats-Unis par exemple, à peine vous dit-on bonjour qu'on vous dit déjà quel est son salaire et quelle est sa fortune. Bien sûr, nous n'avons pas cette culture-là. Nous avons quand même un peu une culture de cachotterie. Je pense que lorsqu'on a de très hauts salaires et qu'on n'ose pas divulguer leurs montants, c'est parce qu'on a honte par rapport à d'autres salaires et par rapport à des gens qui ont des difficultés pour vivre.

Souvenons-nous de l'époque où la population était scandalisée des nouveaux salaires des anciens fonctionnaires de la Poste, des CFF, de la Swisscom, etc., et que nous tous, tous partis confondus, étions intervenus, en particulier à Lugano, pour dire que c'était inadmissible et qu'il fallait faire quelque chose. Si maintenant nous nous retirons un tant soit peu, la population dira: «Eh bien! voilà, ils font ce qu'ils veulent. Ils font de grandes déclarations et, presque deux ans après, ils laissent tomber ou partiellement tomber; ils laissent le Conseil fédéral faire ce qu'il a envie de faire, et ce ne sera probablement pas ce que nous voulons qu'il fasse.»

La majorité de la commission vous propose donc, à l'alinéa 2, de maintenir les valeurs de référence.

Weyeneth Hermann (V, BE): Dass wir die Aufnahme von Eckwerten nicht unterstützen, habe ich klar gesagt. Nun wurde aber zweimal von Sprechern der SP-Fraktion geltend gemacht, der Massstab für diese Eckwerte sei das Gehalt eines Bundesrates. Nach meinem Wissen ist das nicht die Kommissionsmeinung. Man sagte, es gehe nicht um Zahlen, sondern um irgendeine Ansammlung von umschreibenden, öffentlichkeitsverträglichen Worten. Ich möchte von den Kommissionssprechern klar hören: Gehen Sie wie die SP-Fraktion davon aus, dass als Richtgrösse für die Eckwerte das Gehalt eines Bundesrates gelten soll?

Tillmanns Pierre (S, VD), pour la commission: Quelqu'un du groupe socialiste a effectivement mentionné comme valeur de référence celle du salaire des conseillers fédéraux. Ce sont quand même les patrons de ces entreprises, les conseillers fédéraux! Je n'ai jamais, en ce qui me concerne, donné ce genre de chiffres. Par contre, nous mettons le Conseil fédéral dans l'obligation de nous faire des propositions, et nous aurons encore une fois à décider si ces propositions nous conviennent. S'il s'agit de 600 000 ou de 800 000 francs, j'imagine que nous ne serons peut-être pas d'accord avec ces propositions; mais ça dépendra des propositions qu'il fera.

Je vous rappelle qu'en commission, nous avons entendu des experts qui ont mené des études. Ils nous ont dit que ce n'est pas le montant du salaire qui est déterminant pour avoir un bon manager. Les bons managers, ce sont des gens qui ont du plaisir à leur travail, qui mouillent leur chemise pour leur entreprise et qui ont de la loyauté. On consi-

tate que ce sont les gens de l'entreprise qui sont les meilleurs managers et que ce sont les gens de l'extérieur qu'on fait venir pour diriger ces entreprises qui demandent de très hauts salaires.

Donc, laissons le Conseil fédéral nous faire des propositions et nous verrons ce qu'il en est.

Beck Serge (L, VD): Je crois avoir mal compris M. Tillmanns ou que M. Tillmanns a peut-être mal compris le débat qui s'est déroulé en commission. Nous ne demandons pas au Conseil fédéral de nous consulter au sujet du montant. Nous lui donnons la compétence de fixer des montants avec toute la liberté qu'il a et il n'a pas à nous rendre compte de ces montants, si ce n'est dans le cadre de la haute surveillance ordinaire. Est-ce que c'est bien cela que nous avons décidé en commission?

Tillmanns Pierre (S, VD), pour la commission: Attendons de voir ce que le Conseil fédéral va nous proposer. Il va évidemment exiger, de la part de ces entreprises, des valeurs de référence, et nous aurons connaissance de ces valeurs de référence. Nous pourrions toujours encore intervenir là-dessus.

Villiger Kaspar, Bundespräsident: Ich höre dieser Diskussion mit einem gewissen Schmunzeln zu. Auch bei Managerlöhnen geht es letztlich natürlich um Angebot und Nachfrage. Für einen Bundesratslohn hat man bis jetzt immer genügend Bundesrätinnen und Bundesräte gefunden. Aber ich bin nicht sicher, ob Sie für diesen Lohn genügend Manager für Unternehmen mit Milliardenumsätzen finden. Das ist eine Erfahrung, die man halt macht. Ich habe es gesagt: Es gibt bezüglich der Motivation noch Dinge, die nicht an Löhne gebunden sind. Es gibt aber im Management auch irgendwo ein Minimum, unter dem Sie gute Leute eben nicht mehr finden.

Aber ich muss Ihnen sagen: Nachdem ich Ihnen jetzt zugehört habe, wird für mich immer klarer, dass Sie keine Eckwerte setzen sollten. Schon das ist ein Streit: Was ist ein Eckwert? Am Anfang, beim Eintreten, hatte ich das Gefühl, viele verstünden unter einem Eckwert keinen Wert. Aber jetzt redet man von Löhnen und vom Gehalt eines Bundesrates und davon, dass man eine Grenze setzen müsse. Also sind es doch Werte.

Ich muss Ihnen dringend empfehlen, dem Bundesrat nicht den Auftrag zu geben, Werte zu definieren. Wozu führt das? Das führt dazu, dass der Bundesrat am Schluss die Löhne festlegt. Warum? Wenn der Bundesrat einen hohen Eckwert festlegt, dann wird der Verwaltungsrat sagen: Das ist genehmigt, das ist zulässig, ich kann an diese Grenze gehen. Wenn er einen tiefen Eckwert festlegt, wird man die guten Leute nicht mehr kriegen. Dieses Korsett dürfen Sie nicht vorgeben.

Das ist genau so, wie wenn Sie unter Eckwerten z. B. eine Zahl für die Lohnschere verstehen. Ich verstehe, dass man sich über die Lohnschere aufregen kann. Aber wenn wir eine Lohnschere vorgeben und deswegen keinen Manager bekommen, dann können wir ja nicht die Löhne des gesamten Personals anheben, damit der Managerlohn innerhalb der Schere zu liegen kommt. Das sind Dinge, die lebensfremd sind. Der Markt entwickelt sich rascher als solche Werte.

Das ist der Grund dafür, dass wir klare Kriterien festsetzen müssen, die dann auch in einem Controlling überprüft werden können. Es geht dabei um Kriterien zum Prozess der Lohnfindung, zur Gestaltung der Boni usw. Bei den Boni könnte ich mir allenfalls etwas Quantitatives noch irgendwie vorstellen.

Aber jetzt noch einmal: Vergessen Sie nicht, dass es hier um Unternehmen geht, die Milliardenumsätze machen. Bei solchen Unternehmen in der Privatwirtschaft verdienen die Manager ein Mehrfaches dessen, was sie bei den bundesnahen Betrieben verdienen.

Ich habe mich seinerzeit über die Löhne bei den SBB auch etwas aufgehalten. Aber ich habe lange diskutiert, auch mit

dem Verwaltungsratspräsidenten, und muss Ihnen sagen: Weil die Schweizer Bahnen gut geführt sind, hat es eine Phase gegeben – ich weiss nicht, wie es zurzeit ist –, in der ausländische Bahnunternehmen ganz gezielt beste Fachleute der SBB für unendlich viel höhere Löhne abwerben wollten. Gegen solche Offerten haben Sie kein Mittel, nicht wahr! Es gibt irgendwo einen Punkt, wo dann die Offerte des andern nicht mehr ausgeschlagen werden kann, wenn die Differenz gross genug ist. Das war der Grund, weshalb die SBB etwas machen mussten. Ich habe mich dann auch davon überzeugen lassen, dass das nicht so weit neben dem Markt ist, obwohl ich am Anfang vielleicht auch ähnlich reagiert habe wie viele von Ihnen.

So gesehen möchte ich Sie bitten, der Minderheit Engelberger zuzustimmen. Es wäre falsch, hier ein Korsett zu machen, das dann auch sofort als Alibi genommen wird, um immer an die obere Grenze zu gehen. Hier muss der Markt eine gewisse Flexibilität zulassen, und in diesem Sinne empfehle ich Ihnen, der Minderheit Engelberger zuzustimmen.

Leutenegger Oberholzer Susanne (S, BL): Herr Bundespräsident, wir schlagen Ihnen vor und verpflichten Sie, selber die Eckwerte festzulegen. Dies unter Berücksichtigung der Marktbedingungen, der spezifischen Voraussetzungen der einzelnen Unternehmungen.

Wieso sind Sie als Vertreter des Eigners nicht bereit, diese Verantwortung zu tragen? Dies immer unter Berücksichtigung der Tatsache, dass diese Unternehmungen mehrheitlich der Bevölkerung gehören und mehrheitlich dem Service public verpflichtet sind? Das betrifft nicht nur die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler, sondern vielfach auch die Gebührenzahler. Meine Frage nochmals: Wieso wollen Sie diese Verantwortung abschieben? Sie gehört zu Ihrer ureigensten Aufgabe als Vertreter des Eigners dieser Unternehmungen.

Villiger Kaspar, Bundespräsident: Ich nehme gerne zu dieser Frage Stellung. Es kann nicht die Aufgabe des Bundesrates sein, eine Managementaufgabe, die dem Verwaltungsrat obliegt, eine Verwaltungsaufgabe zu übernehmen. Damit würde der Bundesrat klar einen Marktlohn festlegen, und das kann nicht die Aufgabe eines Bundesrates sein. Geben Sie diesen Betrieben und den Verwaltungsräten mit gewissen Grenzen die gleichen Kompetenzen, wie sie auch ein Verwaltungsrat in der Privatwirtschaft hat. Das sind Unternehmen mit Umsätzen von Milliarden von Franken, die sich in harten Märkten bewähren müssen. Wir sollten die Leistung dieser Unternehmen nicht an den CEO-Löhnen messen, die der Bundesrat festlegen muss und für die er Marktstudien machen muss usw., sondern wir müssen sie an ihrem Markterfolg messen. Da müssen Sie diesen Verwaltungsräten ganz klar – auch nach Obligationenrecht, wenn es eine Unternehmung nach Aktienrecht ist – die Kompetenzen geben, die genau zu jenen eines Verwaltungsrates gehören. Der Bundesrat muss im Controlling sicherstellen, dass die nötige Sorgfalt angewandt worden ist und die Kriterien eingehalten worden sind.

Es ist an Ihnen zu entscheiden. Aber ich glaube nicht, dass Sie den Bundesrat bei diesen Unternehmen als obersten Lohngeber definieren sollten.

La présidente (Maury Pasquier Liliane, présidente): Tous les votes sur ce projet de loi ont lieu à l'appel nominal.

Abs. 1, 4 – Al. 1, 4
Angenommen – Adopté

Abs. 2, 3 – Al. 2, 3

Abstimmung – Vote
(namentlich – nominatif: Beilage – Annexe 02.424/2709)
Für den Antrag der Minderheit/
des Bundesrates 83 Stimmen
Für den Antrag der Mehrheit 78 Stimmen

Ziff. 1 Art. 6a Abs. 5

Antrag der Kommission: BBI

Antrag des Bundesrates: BBI

Antrag Tschuppert

Die Beträge der maximal auszurichtenden Löhne bzw. Honorare (einschliesslich Nebenleistungen) der obersten geschäftsleitenden Verantwortlichen und

Antrag Loeper

Die Beträge der maximal auszurichtenden Löhne bzw. Honorare (einschliesslich Nebenleistungen) der Mitglieder des Verwaltungsrates oder eines vergleichbaren Oberleitungsorgans sowie des Vorsitzenden der Geschäftsleitung der bundesnahen Unternehmen und die weiteren mit diesen Personen vereinbarten Vertragsbedingungen sind öffentlich zugänglich.

Für die übrigen Personen nach Absatz 1 erfolgt die Offenlegung sinngemäss gesamthaft und in der Summe pro Hierarchiestufe.

Ch. 1 art. 6a al. 5

Proposition de la commission: FF

Proposition du Conseil fédéral: FF

Proposition Tschuppert

Les montants des salaires maximaux ou des honoraires (prestations annexes comprises) des responsables supérieurs de la direction de l'entreprise, ainsi que les autres conditions contractuelles visées à l'alinéa 3, sont rendus publics.

Proposition Loeper

Les montants des salaires maximaux (prestations annexes comprises) à verser et les autres conditions contractuelles convenues avec les membres du conseil d'administration ou d'un autre organe exerçant la haute direction, ainsi qu'avec le président de la direction d'une entreprise proche de la Confédération et les autres conditions contractuelles convenues avec ces personnes, sont rendus publics.

Pour les autres personnes visées par l'alinéa 1er, la publicité s'effectue dans les mêmes termes, avec indication des montants globaux selon chaque degré de la hiérarchie.

Tschuppert Karl (R, LU): Ich will mit meinem Antrag Artikel 6a Absatz 5, der die Offenlegung der Kaderlöhne zum Gegenstand hat, enger fassen und auf den Kreis der obersten Verantwortlichen begrenzen. Den Antrag der Minderheit in Artikel 6a Absatz 5 möchte ich insofern ergänzen, als nur die Löhne «der obersten geschäftsleitenden Verantwortlichen» öffentlich zugänglich sind. Sie haben heute Morgen eine korrigierte Fassung meines Einzelantrages erhalten.

Warum? Gemäss unserer SPK erklärt Artikel 6a Absatz 5 in Verbindung mit Artikel 6a Absatz 1 die Löhne des geschäftsleitenden Kaders als öffentlich zugänglich. Der Begriff «geschäftsleitendes Kader» ist in Artikel 6a Absatz 1 ein absolut tauglicher Begriff. Denn in Artikel 6a Absatz 1 geht es um die Formulierung der Grundsätze durch den Bundesrat. Hier ist die Erfassung der ganzen Geschäftsleitung richtig.

Demgegenüber geht der Begriff «geschäftsleitendes Kader» in Artikel 6a Absatz 5, wo es um die Veröffentlichung der Löhne geht, meines Erachtens zu weit. Darunter fallen zu viele Personen. Wir wollen doch keine mehrseitigen Lohnlisten veröffentlichen, die wie Telefonbücher daherkommen. Öffentlich soll das sein, was die obersten Chefinnen und Chefs verdienen – und nicht die ebenfalls zur Geschäftsleitung gehörenden Entwicklungsleiter oder Personalchefs. Geschäftsleitungen können zudem völlig verschieden strukturiert sein. Die SRG z. B. hat Geschäftsleitungen auf verschiedenen Ebenen, zentrale und dezentrale. Wir müssen deshalb den Kreis der zu veröffentlichenden Löhne auf ein vernünftiges Mass begrenzen. Sinnvoll ist eine Anlehnung an die von der SPK beantragte Formulierung in Artikel 15 Absatz 6, wo vom «obersten Kader der Bundesverwaltung» die Rede ist. Darunter verstehe ich z. B. die Staatssekretäre

und Staatssekretärinnen, die Generalsekretäre und Generalsekretärinnen, die Amtsdirektoren und Amtsdirektorinnen und gegebenenfalls deren Stellvertreter. Mehr Leute einzuschliessen, glaube ich, bringt nichts, denn wenn wir den Kreis weiter fassen, schaffen wir keinen Überblick, sondern dann sieht man vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr. Lange Namens- und Lohnlisten bringen es vermutlich nicht; sie bringen vor allem keine Transparenz, wo wir sie eigentlich haben wollen.

Ich bitte Sie, meinem Antrag zuzustimmen.

Loepfe Arthur (C, AI): Ich beantrage Ihnen, die Offenlegung der Löhne und Honorare der Personen nach Artikel 6a Absatz 1 stufengerecht zu regeln, also unterschiedlich für Verwaltungsräte und den Vorsitzenden der Geschäftsleitung einerseits sowie für die Mitglieder der Geschäftsleitung andererseits.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates werden von der Generalversammlung der Aktionäre bzw. Eigentümer gewählt. Die Eigentümer haben somit die Verwaltungsräte zu überwachen und nötigenfalls abzuwählen. Es besteht also ein direktes Verhältnis zwischen den Aktionären und dem Verwaltungsrat. Weil die Öffentlichkeit Eigentümerin der bundesnahen Unternehmungen ist, hat sie auch ein berechtigtes Interesse an der Offenlegung der Bezüge der einzelnen Verwaltungsräte.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung werden vom Verwaltungsrat gewählt, also nicht von den Eigentümern des Unternehmens. Die Geschäftsleitung ist dem Verwaltungsrat untergeordnet, bildet also die nächstuntere Führungsstufe. Zur Geschäftsleitung zählen in der Regel neben dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung die Bereichsleiter des Unternehmens wie z. B. bei den SBB der Leiter Güterverkehr und der Leiter Personenverkehr, aber auch der Finanzchef und der Personalchef. Bei der Post wären das die Bereichsleiter für Briefpost, für Paketpost und natürlich auch wieder der Chef der Finanzen und des Personals.

Die Bezüge der Geschäftsleitungsmitglieder werden vom Verwaltungsrat festgelegt. Wenn die Aktionäre bzw. Eigentümer dafür sorgen, dass die Verwaltungsräte nicht zu viel beziehen, dann wird der Verwaltungsrat dafür sorgen, dass auch die Mitglieder der Geschäftsleitung nicht zu viel bekommen. Für die Mitglieder der Geschäftsleitung als zweite Führungsstufe rechtfertigt sich somit eine summarische Offenlegung der Bezüge. Eine Offenlegung der Bezüge eines jeden einzelnen Mitglieds der Geschäftsleitung bringt keinen Nutzen, kann aber die Suche nach tüchtigen Kadermitgliedern erheblich erschweren.

Eine Ausnahme rechtfertigt sich bei bundesnahen Unternehmen für den Vorsitzenden der Geschäftsleitung, z. B. für die Herren Gygi und Weibel. In Anbetracht ihrer besonders grossen und verantwortungsvollen Aufgabe sind sie in hohem Masse auch in der Öffentlichkeit exponiert. Die Bezüge des Vorsitzenden der Geschäftsleitung sollen somit wie jene der Verwaltungsratsmitglieder öffentlich sein. Hier sehe ich eine Differenz zu den Regeln der SWX, also der Börse. Ich bin der Meinung, bei öffentlichen Unternehmen rechtfertigt es sich, nicht nur die Bezüge der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder, sondern auch jene des CEO offen zu legen.

Die vorgeschlagene Lösung ist stufengerecht, zweckmässig und für die Suche von geeigneten, tüchtigen Mitarbeitern von Vorteil. Der Antrag unterscheidet zwischen Verwaltungsratsmitgliedern und dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung einerseits und den «normalen» Mitgliedern der Geschäftsleitung andererseits.

Ich bitte Sie, meinen Antrag zu unterstützen.

Leutenegger Oberholzer Susanne (S, BL): Hier geht es um die Pièce de Résistance dieses Gesetzes. Wir verlangen mit der Kommissionsmehrheit die volle Lohntransparenz. Ich denke, das ist in der heutigen Zeit eine selbstverständliche Forderung. Sie gehört auch zu den Grundsätzen einer richtig verstandenen Corporate Governance. Sie haben im Frühjahr dieses Jahres meine Motion 01.3153 überwiesen, wel-

che die individualisierte Transparenz der Kaderlöhne und der Verwaltungsratsentschädigungen verlangt, dies einschliesslich der Unternehmungen, die mehrheitlich dem Bund gehören. Was für die privaten Unternehmungen gelten soll, muss selbstverständlich noch viel mehr für jene Unternehmungen gelten, die der Bevölkerung zu Eigen sind.

Was spricht für die Lohntransparenz? Wenn Sie den Markt beobachten, wissen Sie heute eines: Die Geheimnistuerei führt zu einem Hochschaukeln der Löhne und hat zu privater Bereicherung geführt. Nur die Lohntransparenz ermöglicht einigermaßen einen Leistungsvergleich. Wichtig und zentral ist zudem für die heutige Forderung: Die öffentliche Diskussion über die Löhne wird auch gegen die Lohnexzesse eindämmend wirken, dies sowohl bei den privaten Unternehmen als auch bei den bundesnahen Unternehmungen.

Der Antrag der Kommissionsmehrheit verlangt ganz klar eine individualisierte Transparenz, sowohl beim Kader wie auch beim Verwaltungsrat. Der Bundesrat will nun die Transparenz auf Listenlöhne beschränken, er will aber keine Transparenz in Bezug auf die realen Löhne, die ausbezahlt werden, herstellen. Damit setzt er sich in Gegensatz z. B. zu Frau Metzler, die in einem Referat vor der Swiss-American Chamber of Commerce die volle Lohntransparenz verlangt hat.

Herr Villiger, Sie haben im Eintretensvotum gesagt, die Transparenz mache den Kadern der Unternehmungen Angst. Darf ich Sie daran erinnern, dass die Transparenz längst zum internationalen Standard gehört. Ich zitiere nochmals Frau Metzler, aus der Frühjahrssession 2002: «Unser Land gehört neben Polen, China, Saudiarabien, Thailand zu den wenigen Staaten – auch neben Guernsey –, die keine Offenlegung in diesem Bereich kennen.» Was internationaler Standard ist, muss auch für die Schweiz und die Unternehmungen der öffentlichen Hand gelten. Ich bitte Sie deshalb: Folgen Sie der Kommissionsmehrheit.

Was den Antrag Loepfe betrifft, denke ich, dass er in die richtige Richtung geht, aber zu kurz greift, weil er sich allein auf den CEO beschränkt. Ich möchte Sie daran erinnern, dass z. B. bei den SBB der Lohndruck nach oben nicht vom CEO ausgelöst wurde, sondern von den beiden Güterchefs, die heute nicht mehr bei der Unternehmung sind. Ich denke auch, dass es falsch wäre, sich alleine auf den CEO zu konzentrieren, sondern wir brauchen eine breite Lohntransparenz für das ganze Kader.

Der Antrag Tschuppert will keine individualisierte Lohntransparenz mehr, sondern wie der Bundesrat nur noch abstrakte Veröffentlichungen der Löhne. Ich denke, dieser Schritt geht weit hinter das zurück, was dieser Rat bereits beschlossen hat.

Halten Sie an Ihren Entscheiden von der Frühjahrssession fest, und sichern Sie die Transparenz der Löhne der öffentlichen Unternehmungen. Zwingen Sie diese damit auch in die Verantwortung gegenüber der Bevölkerung, den Steuerzahlerinnen, den Steuerzahlern, den Gebührenzahlerinnen und Gebührenzahlern.

Joder Rudolf (V, BE), für die Kommission: Es geht hier um die Frage der Lohntransparenz. Die Lohntransparenz hat zwei Aspekte. Der erste Aspekt ist die Personengruppe. Die Kommissionsmehrheit will, dass für jede einzelne Person und nicht für eine ganze Gruppe Lohntransparenz hergestellt wird. Der zweite Aspekt betrifft die Frage, welcher Lohn publiziert wird: Ist es der konkrete Lohn einer einzelnen Person, den sie zu einem bestimmten Zeitpunkt bezieht, oder ist es der maximale Lohn, der erreicht werden kann?

In beiden Fällen will die Kommissionsmehrheit die individualisierte Fassung, d. h. konkret pro Einzelperson den aktuellen Lohn. Sie will dies aus folgendem Grund: Sie möchte dem Bundesrat die Verantwortung übertragen, dass er den Personenkreis bestimmt, z. B. im Rahmen einer Verordnung, und damit auch seine Verantwortung gegenüber diesen Unternehmen wahrnimmt. In diesem Sinne bitte ich Sie, die Anträge Tschuppert und Loepfe abzulehnen.

Zum zweiten Aspekt möchte ich darauf hinweisen, dass dieser Rat im März dieses Jahres beschlossen hat, im Rahmen

einer Parlamentarischen Initiative, eine Teilrevision des Obligationenrechtes durchzuführen mit dem Ziel, für die Aktiengesellschaften bzw. für deren Verwaltungsräte und Mitglieder der Geschäftsleitung eben die individualisierte Lohnfeststellung in Form von Publikationen zu machen. Was wir für private Aktiengesellschaften verlangen, sollten wir auch für bundeseigene Unternehmen möglich machen. Ich bitte Sie, der Kommissionsmehrheit zu folgen.

Tillmanns Pierre (S, VD), pour la commission: Il s'agit ici de transparence; il faut être transparent de haut en bas. On ne peut pas être transparent pour les hauts salaires des conseils d'administration ou de la direction, non transparent pour les cadres intermédiaires et de nouveau plus ou moins transparent par le tableau de classification du personnel de la Confédération. Nous avons beaucoup insisté sur la transparence, nous tous, il y a deux ans, lorsque ces affaires ont éclaté. La population veut cette transparence. C'est pourquoi nous vous demandons de suivre la majorité de la commission et de rejeter les propositions Tschuppert et Loepfe.

Villiger Kaspar, Bundespräsident: Ich möchte zu drei Punkten etwas sagen, zuerst zur Definition, dann zur Frage, was transparent sein muss, und schliesslich noch zu den Zusatzgedanken, die im Antrag Loepfe vorkommen.

1. Zur Definition: Der Antrag der Kommission und die bundesrätliche Stellungnahme beziehen sich auf Absatz 1. Dort spricht man vom «geschäftsleitenden Kader». Das ist ein relativ breiter Begriff. Es ist schwer zu sagen, wie weit hinunter das «geschäftsleitende Kader» geht. Wir sind beim nachträglichen Überdenken dieser Ausdrücke deshalb zur Meinung gekommen, dass die Regelung gemäss Antrag Tschuppert besser wäre. Er bezieht sich nämlich auf die «obersten Kader». Das sind auch die, die zu Diskussionen Anlass geben. Dieser Ausdruck hat vielleicht auch noch irgendwo eine Grauzone; aber immerhin, das sind die Leute, die den Karren ziehen – der CEO, der Vorstand. Das sind die, über die dann in der Zeitung gerne publiziert wird, wenn man durch eine Indiskretion darauf kommt.

Deshalb wäre ich der Meinung, dass man dem Antrag Tschuppert zustimmen kann.

2. Zur Transparenz: Was ist der Unterschied zwischen dem Antrag der Mehrheit Ihrer Kommission und dem Antrag der Minderheit Tschuppert? Die Formulierung der Mehrheit bedeutet, dass jeder Einzellohn unbeschränkt öffentlich zugänglich sein soll. Da sind wir ganz klar der Meinung, das verletze den Persönlichkeits- und den Datenschutz, und die Unternehmen warnen vor einer Benachteiligung auf dem Personalmarkt.

Ich sage Ihnen jetzt, was das im Klartext heisst. Ich nehme den Bund als Beispiel: Wir haben zwar die Lohnkategorien, aber wir haben neu Leistungskomponenten. Je nach Leistung steigt eine Person rascher von der tiefsten zur höchsten Stufe auf – oder kommt noch darüber hinaus. Wenn Sie jeden Einzellohn publizieren, dann kann von aussen bei jedem Mitarbeiter noch die Leistung abgelesen werden. Da muss ich Ihnen sagen: Ich frage mich, ob da noch jemand als Kadermitarbeiter zum Bund kommt, wenn er sich sagen muss: Da sieht dann einer, ob ich schon im Maximum der Klasse bin und wie lange ich hatte, bis ich dahingekommen bin.

Das dürfen Sie doch nicht machen. – Ja, das bedeutet der Text, Frau Leutenegger Oberholzer. Der Einzellohn besteht aus der Position in der Lohnklasse, die jemand jetzt, je nach Leistung, schneller oder langsamer durchläuft. Das ist diese Transparenz.

Was besagt das andere? Das, was Ihnen der Bundesrat oder die Minderheit vorschlägt, ist nicht sehr viel weniger transparent, aber es lässt keine Rückschlüsse auf die individuelle Stellung zu. Wenn wir also sagen, in Bezug auf den Bund seien das die verschiedenen Lohnklassen, die für Kaderfunktionen so infrage kämen, dann bietet das natürlich

durchaus die notwendige Transparenz, um zu wissen, ob das sehr übertrieben ist oder nicht, wo jemand jetzt in der Lohnskala ungefähr steht. Das lässt also schon sehr viel zu. Beim Bund kann man das heute schon einigermaßen nachsehen. Bei den anderen Betrieben wäre das neu. Ich glaube, so weit darf man gehen. Das sind dann doch ziemlich viele Leute, von denen man die Lohnkategorie in groben Zügen kennt.

Dann haben Sie bis jetzt ja beim Bund noch Folgendes gehabt: Die Finanzdelegation hatte bisher die Möglichkeit, die Einzelfälle der obersten Kadermitarbeiter anzuschauen. Da wollen wir ja dann eine analoge Regelung fortführen. Das hat aus Erfahrung durchaus einen gewissen präventiven Effekt, weil die Finanzdelegation das vertraulich behandeln kann, aber doch ein neutrales, unabhängiges Gremium ist, das bei der Einreihung z. B. eines Bundesamtes noch «das Auge» darauf hat.

Deshalb wehre ich mich vor allem als Finanzminister nicht dagegen, weil das natürlich auch bei der Einteilung einen gewissen bremsenden Effekt hat – das ist menschlich und völlig selbstverständlich. Die Kolleginnen und Kollegen hätten das wahrscheinlich lieber nicht – aber ich darf schon im Namen der Kolleginnen und Kollegen reden, weil sich niemand gegen diese Lösung gestellt hat, die wir seit 1951 so handhaben.

Ich glaube also, mit dieser Kombination hätte der Bundesrat dann natürlich auch im Controlling nähere Einblicke in Details, sodass man davon ausgehen kann: Das öffentliche Bild ist transparent genug, und die Einzellöhne, die eben zu Problemen führen könnten, kommen dann nicht direkt so an die Öffentlichkeit.

3. Zum Antrag Loepfe: Herr Loepfe hat jetzt noch zwei zusätzliche Ideen hineingebracht. Ich habe schon beim Eintreten gesagt, der Unterschied zwischen den SWX-Börsenvorschriften und unserer Regelung sei, dass für die Börse sozusagen die Summe pro Stufe gesamthaft publiziert werden muss und wir in diesem Sinne weiter gingen, indem wir sozusagen diese Lohnkategorien publizierten. Man kann sich also ein besseres Bild machen. Man kann da natürlich die Anzahl Personen und die Rechenmaschine nehmen, und dann hat man auch ungefähr die Summe.

Herr Loepfe schlägt vor, für die übrigen Personen – gemäss Absatz 1 – die Offenlegung sinngemäss gesamthaft und in der Summe pro Hierarchiestufe in die Bestimmung aufzunehmen. Ich bin nicht ganz sicher, ob das nötig und klug ist, aber ich wäre im Hinblick auf den Zweitrat bereit, das noch einmal vertieft anzuschauen, d. h., ob zusätzlich zu diesen Kategorien noch diese Summe pro Hierarchiestufe nötig ist. Ich verschliesse mich dem nicht grundsätzlich, weil es sich um eine Information handelt, die man durchaus zusätzlich machen kann. Die Börse macht es bei ihnen; man kann es sogar, wie ich gesagt habe, mit dem Taschenrechner abschätzen. Ich verschliesse mich dem also nicht grundsätzlich.

Der Antrag Loepfe beinhaltet eine zweite konkrete Idee: dass nämlich der Lohn des Vorsitzenden der Geschäftsleitung ausgewiesen wird. Ich muss Ihnen sagen, dass ich auch dafür eine gewisse Sympathie habe, weil das derjenige ist, der ohnehin an den Tag kommt. Ich glaube, dass das vor einiger Zeit auch von der Swisscom selber publiziert worden ist. Einen solchen Zusatz könnte ich mir durchaus vorstellen. Ich wäre bereit, das in der Kommission des Zweitrates einzubringen, sogar als Antrag, weil ich finde, dass das Sinn macht.

Warum sage ich Ihnen das so? Ich habe den Eindruck, dass der gesamte Antrag Loepfe nicht völlig glücklich formuliert ist, und ich bin noch nicht sicher, ob – wie ich gesagt habe – die Kombination der Gesamtsumme und der einzelnen Hierarchiestufen nötig ist, sodass ich eigentlich froh wäre, wenn Herr Loepfe seinen Antrag z. B. zugunsten des Antrages Tschuppert zurückziehen könnte. Ich mache ihm die verbindliche Zusage, diese Frage im Zweitrat zur Diskussion zu stellen und vor allem den Zusatz bezüglich des CEO sogar als Antrag einzugeben, weil ich das persönlich vernünftig finde.

Loepfe Arthur (C, AI): Nach den Ausführungen von Herrn Bundesrat Villiger ziehe ich meinen Antrag zugunsten des Antrages Tschuppert zurück.

La présidente (Maury Pasquier Liliane, présidente): La proposition Loepfe et la proposition du Conseil fédéral ont été retirées. La proposition individuelle Tschuppert remplace la proposition de la minorité Tschuppert.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif: Beilage – Annexe 02.424/2712)

Für den Antrag der Mehrheit 97 Stimmen

Für den Antrag Tschuppert 55 Stimmen

Ziff. 1 Art. 6a Abs. 6

Antrag der Kommission: BBI

Ch. 1 art. 6a al. 6

Proposition de la commission: FF

Angenommen – Adopté

Ziff. 1 Art. 6a Abs. 7

Antrag der Kommission: BBI

Antrag des Bundesrates: BBI

Ch. 1 art. 6a al. 7

Proposition de la commission: FF

Proposition du Conseil fédéral: FF

Cina Jean-Michel (C, VS): Ich begründe nachfolgend die Minderheitsanträge zu Artikel 6a Absatz 7 dieses Entwurfes und Artikel 9 Absatz 4 des Telekommunikationsunternehmensgesetzes, weil diese inhaltlich dasselbe betreffen.

Verantwortungsbewusste Unternehmensführung ist auch für mich ein wichtiger Grundsatz. Dazu gehört auch eine transparente und klare Lohnpolitik. Strittig bleibt die Frage, wie weit die Transparenz gehen soll – schliesslich ist in diesem Widerstreit auch dem Anliegen auf Schutz der Privatsphäre gebührend Rechnung zu tragen; darüber haben wir in der vorangehenden Abstimmung entschieden.

Gegenstand des Minderheitsantrages bildet nun aber die Frage, inwieweit die vom Bundesrat festgelegten Grundsätze der Entschädigungs- und Lohnpolitik sowie die Transparenzregeln auch für vom Bund beherrschte, börsenkotierte Unternehmungen gelten sollen. Konkret gefragt: Sollen diese Regelungen auch für die Swisscom gelten? Was die Regeln der Transparenz betrifft, so sollen diese auch für die Swisscom gelten. Dort habe ich keine Mühe, solange nicht die Individuallöhne und individuellen Honorare, einschliesslich der Nebenleistungen, generell veröffentlicht werden.

Aber ich trete klar gegen die Geltung der Grundsätze des Bundesrates – gemäss den Absätzen 1 bis 6 – für die Lohnpolitik börsenkotierter Unternehmungen an; das ginge eindeutig zu weit. Folgende Gründe sprechen für diese Sicht der Dinge:

1. Die Swisscom als an den Börsen von New York und Zürich kotierter Konzern ist stärker als alle anderen vom Bund beherrschten Unternehmungen dem Markt und den Regeln des Wettbewerbs ausgesetzt.

2. Mit der Entlassung der Swisscom AG in den freien Wettbewerb wollte man dem Unternehmen im Konkurrenzkampf mit der vorwiegend ausländischen Konkurrenz gleich lange Spiesse verschaffen. Dazu gehörte auch die Überführung des öffentlich-rechtlichen Personalrechtes in privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. Es geht deshalb nicht an, dass dieser Schritt mit der beantragten Unterstellung der Swisscom unter das Personalrecht des Bundes rückgängig gemacht wird.

Ich bitte Sie – sicher auch mit der tatkräftigen Unterstützung von Bundespräsident Villiger –, hier meine Minderheitsanträge zu unterstützen.

Leutenegger Oberholzer Susanne (S, BL): Ich möchte Herrn Cina jetzt noch darauf hinweisen, dass wir soeben die volle Transparenz beschlossen haben und Absatz 5 selbstverständlich auch für die Swisscom gilt; das ist auch richtig so. Es ist das, was wir auch für die privaten Unternehmungen fordern. Was Sie zusätzlich mit Ihrem Antrag wollen, ist, dass der Bundesrat keine Grundsätze für die Unternehmungen festlegt, die privatrechtlich organisiert sind, d. h. konkret: für die Swisscom. Das ist falsch!

Der Bundesrat muss seine Verantwortung, wenn er die Mehrheit an diesen Unternehmen besitzt, genauso wahrnehmen, und zwar unabhängig davon, ob sie nun öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich organisiert sind. Dafür sprechen auch ganz gewichtige betriebswirtschaftliche Gründe. Schauen Sie einmal nach Deutschland, schauen Sie, zu welchen Entwicklungen die Unternehmenspolitik und die Abzockermethoden an der Spitze der Deutschen Telekom geführt haben. Bezahlt haben dafür vor allem auch die Aktionärinnen und Aktionäre. Ich glaube, wir sind in der Schweiz sehr gut bedient mit einem Eigner, der auch seine privatwirtschaftlich organisierten Unternehmungen überwacht, der für eine verlässliche Politik sorgt; und dazu gehört auch die Kaderpolitik. Wir haben die Swisscom damit vor Dummheiten bewahrt, und das hat sich nicht nur für die Bevölkerung positiv ausgewirkt, sondern vor allem auch für die kleinen Aktionärinnen und Aktionäre.

Behalten Sie die Fassung der Kommissionsmehrheit bei, das ist die einzige verantwortbare Politik. Es kann doch nicht davon abhängen, was für eine Rechtsform eine Unternehmung hat und ob sie an der Börse kotiert ist oder nicht, ob der Eigner seine zentralen Einflüsse geltend macht oder eben nicht. Die Verantwortung dafür liegt beim Bundesrat, und er muss endlich einmal in die Pflicht genommen werden.

Ich gestatte mir noch eine persönliche Bemerkung dazu: Der Bundesrat hat bislang immer erst reagiert, wenn Katastrophen im Anzug waren. Ich erinnere an die Swisscom, ich erinnere an die Lohnexplosion bei den SBB, die Auslöser dieses Geschäftes war. Wir wollen solche Feuerwehrlösungen nicht mehr, sondern wir wollen eine strategisch ausgerichtete Unternehmenspolitik für alle öffentlichen Unternehmungen, seien sie jetzt privatwirtschaftlich oder eben öffentlich-rechtlich organisiert. Der Bundesrat darf sich nicht mehr länger aus dieser Verantwortung stellen, und das gilt selbstverständlich auch für die Swisscom.

Joder Rudolf (V, BE), für die Kommission: Beim Antrag der Minderheit Cina geht es zurzeit konkret um die Swisscom. Herr Cina will nicht, dass die übrigen Grundsätze, die wir dem Bundesrat übertragen wollen, beispielsweise bezüglich Abgangsentschädigungen, Nebenleistungen oder weiterer Vertragsbestimmungen, auf die Swisscom Anwendung finden. Argumente dafür hat er keine gebracht, denn ob ein Unternehmen an der Börse kotiert ist oder nicht, hat mit dem Grundsatz, wonach die Mehrheit der Swisscom im Eigentum des Bundes und damit der Öffentlichkeit steht, nichts zu tun – das scheint mir das entscheidende Argument zu sein! Solange die Aktienmehrheit der Swisscom beim Bund ist, haben wir, insbesondere auch der Bundesrat, dafür die politische Verantwortung zu übernehmen. Die Mehrheit der Kommission ist klar der Meinung, dass wir diese Verantwortung nicht delegieren und die Swisscom aus diesem Teilbereich nicht entlassen können, sondern dass alle Grundsätze, die wir für die Ausgestaltung der Lohnpolitik wollen, auch für die Swisscom integral Geltung haben, auch wenn sie an der Börse kotiert ist.

Tillmanns Pierre (S, VD), pour la commission: La proposition de la minorité Cina concernant la Bourse et la non-application de ces principes pour la Bourse n'est pas recevable.

Je n'ai entendu aucune raison plausible qu'il pourrait y avoir des complications pour Swisscom qui est toujours propriété de la Confédération. Après la votation de dimanche sur la loi

sur le marché de l'électricité, contre les privatisations et la libéralisation, j'espère que Swisscom restera en mains de la Confédération. Il n'y a donc pas de raisons de modifier la situation si une entreprise est cotée en Bourse.

Je ne crois pas que les actionnaires vont s'intéresser au salaire de l'entrepreneur. Les actionnaires s'intéressent au rendement de l'entreprise. Ils investissent lorsque le rendement est bon et que les actions montent. D'ailleurs, il est intéressant de constater que, lorsqu'une entreprise licencie du personnel, le cours de ses actions augmente tout de suite. On peut donc même imaginer que, lorsque les salaires des responsables de l'entreprise qui a un bon rendement, c'est ça qui compte, ne sont pas trop élevés, les actionnaires feront peut-être la même réflexion en disant: «Voilà une entreprise bien gérée, avec des salaires qui ne sont pas surfaits, comme le salaire de départ de M. Mühlemann de 20 millions de francs.» Je ne pense pas qu'une indemnité de départ de ce genre ait fait une bonne impression sur les actionnaires. Donc, une entreprise bien gérée avec un patron qui n'a pas un salaire trop élevé a plus de chance, à mon avis, d'avoir un bon rendement et la confiance des actionnaires.

Donc, nous vous demandons de soutenir la proposition de la majorité de la commission.

Villiger Kaspar, Bundespräsident: Ich kann nur wiederholen, was ich beim Eintreten gesagt habe. Die Frage, wie Sie ein börsenkotiertes Unternehmen behandeln oder nicht, hängt nicht damit zusammen, wer der Eigner ist und ob der Bund eine Mehrheit hat oder nicht, sondern damit, ob Sie eine Börsenkotierung wollen oder nicht. Das ist ein Grundsatzentscheid, den wir so gefällt haben, und ich glaube auch, mit sehr grossem Erfolg. Ich muss Frau Leutenegger Oberholzer zustimmen, dass die Swisscom im Unterschied zu anderen Telekommunikationsunternehmen eine gute Politik gemacht hat. Sie hat ein gutes Management, und darüber müssen wir froh sein. Ich glaube nicht, dass es der Einfluss der Politik war, sondern das Management hat die richtigen Entscheide getroffen.

Wenn der Staat, der Eigner, eine dominante Position hat und diese nutzt, um verstärkt einzugreifen, ist das für den Markt ein ganz schlechtes Signal. Sie dürfen nicht vergessen, es gibt hier Minderheitsaktionäre, die ihr Geld im Vertrauen darauf investiert haben, dass dieses Unternehmen obligationenrechtlich und so, wie es unserer Rechtsordnung entspricht, geführt wird. Wenn jetzt plötzlich der Eigner, der Hauptaktionär, anfängt, Vorschriften zu machen, gegen die sich der Minderheitsaktionär nicht wehren kann, kann das börsenkursrelevant sein. Das kann die Minderheitsaktionäre, die in guten Treuen investiert haben, Geld kosten.

Das dürfen Sie nicht machen. Dann hätten Sie die Swisscom nicht privatisieren oder teilprivatisieren dürfen. Sie müssen hier entscheiden.

Und letztlich: Sie werden auch nach all den Missbräuchen und nach allem, was passiert ist, sehen, dass die Wirtschaft als Folge der Börsenturbulenzen natürlich sehr rasch Missstände korrigiert, manchmal rascher, als der Staat das tun kann. Das wird sicherlich so kommen. Aber es wäre ein fatales Signal, wenn Sie hier in sehr grundsätzlichen Dingen eine börsenkotierte Unternehmung vom Staat her beeinflussen würden.

Jetzt kommt aber ein besonderes Problem dazu. Das Geltenlassen von Absatz 5 ist für mich schon ein Problem. Der Bundesrat hätte Ihnen diesen Zusatz in Absatz 7 wahrscheinlich nicht so beantragt, wenn er gewusst hätte, dass oben, bei Absatz 5, die Fassung der Mehrheit durchkommt. Er hätte Ihnen dann wahrscheinlich beantragt, die börsenkotierten Unternehmen völlig von dieser Regelung auszunehmen, das wäre eigentlich die konsequente Haltung.

In diesem Sinne – es kommt dann noch ein Zweitrat, der das ganze Gebilde anschauen muss – empfehle ich Ihnen, bei Absatz 7 der Minderheit Cina zuzustimmen, im Wissen darum, dass wegen Ihres Entscheides zu Absatz 5 das Konzept nicht mehr ganz zusammenstimmt. Aber das kann dann im Zweitrat noch einmal durchdiskutiert werden.

Leutenegger Oberholzer Susanne (S, BL): Herr Bundespräsident, Sie haben als Argument gegen den Antrag der Kommissionsmehrheit den Schutz der Minderheitsaktionärinnen und -aktionäre ins Feld geführt. Meine Frage an Sie: Können Sie bitte einmal die Stellung der Minderheitsaktionärinnen und -aktionäre der Deutschen Telekom mit jener der Swisscom vergleichen und mir dann sagen, wieso die Minderheitsaktionärinnen und -aktionäre der Swisscom so viel besser geschützt sind als jene der Deutschen Telekom?

Ich kann es Ihnen sagen: Sie sind besser geschützt, weil der Eigner in der Schweiz stabil ist und weil wir hier klare politische Vorgaben haben. Das ist mit ein Grund dafür, dass wir auch die Swisscom unter dieses Regime stellen müssen.

Villiger Kaspar, Bundespräsident: Ich glaube, Frau Leutenegger Oberholzer, wir werden uns wahrscheinlich nie einig, weil wir die grundsätzlichen Dinge etwas unterschiedlich sehen. Das ist ja in einer Demokratie auch gestattet.

Zu Ihrer Frage: Ich führe es darauf zurück, dass die Swisscom ein gutes Management hat. Minderheitsaktionäre investieren im Vertrauen darauf, dass der allgemeine Rechtsrahmen an der Börse gilt und der Eigner nicht hineinzuregieren beginnt.

La présidente (Maury Pasquier Liliane, présidente): Le Conseil fédéral propose de soutenir la proposition de la minorité.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif: Beilage – Annexe 02.424/2713)

Für den Antrag der Mehrheit 101 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit 51 Stimmen

Ziff. 1 Art. 15 Abs. 6

Antrag der Kommission: BBI

Antrag des Bundesrates: BBI

Ch. 1 art. 15 al. 6

Proposition de la commission: FF

Proposition du Conseil fédéral: FF

Tschuppert Karl (R, LU): Nachdem die SVP-Fraktion heute offenbar im falschen Kino sitzt, ziehe ich den Antrag der Minderheit zurück.

La présidente (Maury Pasquier Liliane, présidente): La proposition de la minorité et la proposition du Conseil fédéral sont caduques.

Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit

Adopté selon la proposition de la majorité

Ziff. 2 Art. 9 Abs. 4; 16 Abs. 1

Antrag der Kommission: BBI

Antrag des Bundesrates: BBI

Ch. 2 art. 9 al. 4; 16 al. 1

Proposition de la commission: FF

Proposition du Conseil fédéral: FF

La présidente (Maury Pasquier Liliane, présidente): La décision concernant l'article 9 alinéa 4 a déjà été prise lors du vote à l'article 6a alinéa 7 du chiffre 1.

Angenommen gemäss Antrag der Mehrheit

Adopté selon la proposition de la majorité

Ziff. 3–7; Ziff. II

Antrag der Kommission: BBI

Ch. 3–7; ch. II

Proposition de la commission: FF

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble
 (namentlich – nominatif: Beilage – Annexe 02.424/2716)
 Für Annahme des Entwurfes 127 Stimmen
 Dagegen 13 Stimmen

01.411

Antrag der Kommission

Die Initiative beantragt mit 14 zu 8 Stimmen:

Mehrheit

Der Initiative keine Folge geben

Minderheit

(Vermot, Bühlmann, de Dardel, Gross Andreas, Janiak, Thanei)

Der Initiative Folge geben

Proposition de la commission

La commission propose, par 14 voix contre 8:

Majorité

Ne pas donner suite à l'initiative

Minorité

(Vermot, Bühlmann, de Dardel, Gross Andreas, Janiak, Thanei)

Donner suite à l'initiative

Leutenegger Oberholzer Susanne (S, BL): Ich stelle fest, dass meine Parlamentarische Initiative sehr viel ausgelöst hat. Wir haben jetzt einem Gesetz über die Kaderlohnpolitik bei bundeseigenen Unternehmungen zugestimmt. Ich denke, die Pièce de Résistance dieses Gesetzes ist zum einen die Gewährleistung der vollen Lohntransparenz und zum andern die Verpflichtung des Bundesrates, klare lohnpolitische Grundsätze auch für die Kader zu definieren. Leider haben Sie den Begriff der Eckwerte aus dem Gesetzestext herausgestrichen, aber ich bin überzeugt, die Transparenz wird hier für die nötigen Korrekturen sorgen. Ich ziehe meine Parlamentarische Initiative zurück.

Zurückgezogen – Retiré

02.051

Ziviles Bauprogramm 2003

Programme 2003 des constructions civiles

Erstrat – Premier Conseil

Botschaft des Bundesrates 14.06.02 (BBi 2002 5488)

Message du Conseil fédéral 14.06.02 (FF 2002 5109)

Nationalrat/Conseil national 24.09.02 (Erstrat – Premier Conseil)

Dormond Marlyse (S, VD), pour la commission: La commission a traité l'arrêté en question lors de sa séance du 5 septembre 2002. Elle a pu compter sur le concours des représentants de l'administration qu'elle remercie de leur précieuse collaboration.

Les travaux de la commission ont mis principalement l'accent sur les deux objets dont les montants sont supérieurs à 10 millions de francs et sur les travaux prévus à Macolin.

En ce qui concerne le projet d'agrandissement et de rénovation du bâtiment de l'Office fédéral de topographie à Wabern, les informations contenues dans le message du Conseil fédéral, ainsi que les précisions apportées lors de notre séance, ont très vite convaincu les membres de la commission de la réelle nécessité de le réaliser. En effet, les nouvelles tâches confiées à l'Office fédéral de topographie et l'augmentation du personnel qui en découle font que ce bâtiment ne correspond plus aux besoins de l'office.

Le projet de construction d'une plate-forme douanière commune entre l'Allemagne et la Suisse à Rheinfelden est issu d'un concours de la fin des années quatre-vingt. Mais ce n'est qu'après les décisions prises sur le tracé définitif des deux autoroutes que ce projet a été repris et retravaillé à la fin des années nonante. Comme mentionné dans le message du Conseil fédéral, le projet a été adapté aux besoins actuels. Une question posée lors de la séance de commission n'a pas encore trouvé de réponse. Il s'agissait de savoir si ce projet a été intégré dans la politique des transports de la Confédération et établi en regard de l'objectif de diminution du nombre des camions et du transfert des marchandises de la route au rail. Cependant, il a paru aux membres de la commission que ce seul élément ne remet pas en question la validité du projet commun à notre voisin allemand et à notre pays.

Le crédit additionnel pour l'extension des systèmes de contrôle des accès, d'encaissement et d'information de l'Office fédéral du sport à Macolin a été le sujet le plus discuté au sein de la commission. Les informations apportées lors de la séance par les responsables du projet démontrent la nécessité de ces travaux. En effet, la situation s'est particulièrement péjorée durant les cinq dernières années. La politique d'ouverture, de confiance qui prévalait n'est plus adaptée. Les vols et les déprédations ont augmenté de façon notable et il est urgent de mettre en place un système de contrôle qui garantisse la sécurité. De plus, le centre de Macolin doit gérer une fréquentation de 40 à 90 cours avec la participation de 400 à 2000 participants dont les statuts sont très variables. Par exemple, beaucoup de prestations sont gratuites pour les personnes qui fréquentent Macolin sous l'égide de Jeunesse+Sport, alors qu'elles sont payantes pour les autres participants.

Le système prévu de badges qui donnera à chaque participant l'accès aux chambres, aux installations sportives et aux salles de théorie qui leur sont attribuées garantira la sécurité et sera de nature à prévenir les vols. De plus, ces badges permettront de porter directement sur la facture de chacun les prestations et consommations de restauration devant lui être facturées. Le projet présenté et les précisions données en séance de commission ont convaincu les membres de la commission de la nécessité et de l'utilité des travaux envisagés.

C'est donc à l'unanimité que la commission a accepté le projet d'arrêté fédéral, et elle vous recommande d'en faire de même.

Föhn Peter (V, SZ), für die Kommission: Zuerst spreche ich zu den Verpflichtungskrediten für Vorhaben von über 10 Millionen Franken:

1. Ausbau und Sanierung des Gebäudes der Landestopographie in Wabern: Die Landestopographie ist einem steten Wandel unterworfen. Die ursprünglich fotochemischen Produktionsprozesse werden schrittweise durch computergestützte Arbeitsweisen abgelöst. Zudem wurden dem Amt neue Aufgaben übertragen. Das sind die Vermessungsdirektion und der Aufbau der Koordinationsstelle Geographische Informationssysteme. Dazu muss die räumliche Infrastruktur saniert und ausgebaut werden, insbesondere die Haustechnikanlagen, Lüftung, Sanitär- und Elektroanlagen. Zudem sind diverse Unterhaltsarbeiten bei Dächern, Fenstern und Bodenbelägen notwendig. Der Neubau respektive Anbau beinhaltet die Kundenzonen mit Verkaufsbüros und zusätzlich benötigte Arbeitsplätze. Das Bauprojekt wird noch heuer in Angriff genommen, und es wird mit seiner Fertigstellung im Jahr 2004 gerechnet. Die Kosten setzen sich wie folgt zusammen: Umbau, Neubau und Sanierung: 13,5 Millionen Franken; Ausstattung: 0,3 Millionen; Reserve: 1,4 Millionen, was 10 Prozent entspricht. Dies ergibt total den veranschlagten Kredit von 15,2 Millionen Franken.

2. Zusatzkredit für die Erweiterung des Zutrittskontroll-, Kassen- und Informationssystems des Bundesamtes für Sport (Baspo) in Magglingen. 1999 wurde ein Verpflichtungskredit von 35,2 Millionen Franken für die Erweiterung des Hotels