

Vorentwurf zur Umsetzung der Parlamentarischen Initiative
Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den
Bundes- und bundesnahen Unternehmen¹

Stellungnahme aus ökonomischer und politökonomischer Sicht (v.a. in Bezug auf den Sonderfall Swisscom AG)

Markus Saurer, 24. Februar 2020

1. Problem- und Fragestellung

Als börsenkotiertes Unternehmen unterliegt die Swisscom AG der auf die «Abzocker-» bzw. «Minderinitiative» zurückgehenden Verordnung gegen die übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV, SR 221.331). Trotzdem soll im Rahmen der Umsetzung der Parlamentarischen Initiative 16.438 Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen zusätzlich auch für Swisscom eine gesetzliche Obergrenze für die Vergütungen der obersten Kader und die Mitglieder des Verwaltungsrats festgelegt werden.

Wie ist dieses Vorhaben aus ökonomischer und politökonomischer Sicht zu beurteilen?

2. Antworten

2.1. Bundes- und bundesnahe Unternehmen generell

Als Referenzgrössen für angemessene oder eben unangemessene (exzessive) Vergütungen sind Obergrenzen grundsätzlich ungeeignet, sofern sie nicht betriebsindividuell festgelegt und laufend – z.B. jährlich – nach ökonomisch geeigneten Kriterien an die ökonomische und institutionelle Entwicklung der betroffenen Unternehmen und ihrer Tätigkeitsumfelder angepasst werden. Solche Anpassungen sind bei gesetzlichen Obergrenzen nicht möglich und dementsprechend im Vorentwurf auch nicht vorgesehen.

Die vorgeschlagene Obergrenze von einer Million Franken dürfte schon bei ihrer Inkraftsetzung für die sehr unterschiedlichen betroffenen grossen Unternehmen SBB AG, RUAG Holding AG, Skyguide AG, SUVA, SRG SSR, Swisscom AG und Post AG mehr oder weniger zu hoch oder zu niedrig sein und über die Jahre trotz Teuerungsanpassung immer unangemessener werden. Es mutet absurd an, mit einer undifferenzierten, starren Obergrenze bei sehr unterschiedlichen Unternehmen in mehr oder weniger dynamischen Umständen über längere Zeit angemessene Vergütungen erwirken zu wollen.

Der Bund, in der Regel vertreten durch Bundesrat und Finanzverwaltung, kann als alleiniger Eigner oder Mehrheitseigner bei Bundes- und bundesnahen Unternehmen mit der Eignerstrategie ohne Weiteres auch Vorgaben zur Corporate Governance und angemessenen Vergütungen durchsetzen

– dazu ist keine Gesetzesänderung notwendig. Gelangen Öffentlichkeit und Parlament zur Auffassung, dass es trotzdem zu unangemessenen Vergütungen kommt oder kommen könnte (was an sich einer Misstrauenskundgebung gegenüber dem Bundesrat gleichkommt), so kann das Parlament im Bundespersonalgesetz (ggf. in unternehmensspezifischen Spezialgesetzen) Kriterien vorgeben, nach denen der Bund die Unternehmen und ihr Umfeld im Hinblick die Bestimmung angemessener Vergütungen beurteilen muss. So ist es gemäss Vorentwurf für die kleineren Unternehmen und Anstalten des Bundes denn auch vorgesehen. Werden adäquate Kriterien vorgegeben und richtig umgesetzt, dann sollten sich daraus jederzeit betriebsindividuell den effektiven Tätigkeiten und dem Betriebsumfeld angemessene Referenzwerte ergeben.²

Politökonomisch ist verständlich, dass sich linke und andere etatistische Kreise nicht so gerne für eine derartige Flexibilisierung einsetzen, sondern starre Vorgaben bzw. eine unmittelbare politische Einflussnahme bevorzugen. Nur Letztere erscheinen immer wieder auf der parlamentarischen Traktandenliste und bringen unser Land dem sozialistischen Ziel einer politisch gelenkten Wirtschaft näher.

2.2. Spezialfall Swisscom

Die börsenkotierte Swisscom AG gehört zu 51 Prozent dem Bund und zu 49 Prozent in- und ausländischen Privataktionären. Seit der vollständigen Marktöffnung vom 1. Januar 1998 ist sie als führendes ICT-Unternehmen der Schweiz in all ihren Tätigkeiten sowohl auf den Beschaffungs- als auch auf den Absatzmärkten dem Wettbewerb ausgesetzt, der über die Jahre an Intensität stetig zugenommen hat. Wettbewerb herrscht insbesondere auch auf den Führungs- und Fachkräftemärkten von Technologieunternehmen, auf welchen zunehmend über Personalmangel geklagt wird.

Unter allseitig kompetitiven Bedingungen sind angemessene Vergütungen der Verwaltungsräte, des Managements und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Normalfall zu erwarten. Dabei zeigt sich in den Märkten, was angemessen ist und was nicht. Die Vergütungen der Swisscom-Kader erweisen sich im nationalen und internationalen Vergleich als sehr moderat. Das Unternehmen stand seit der Marktöffnung und Teilprivatisierung noch nie wegen exzessiver Bezüge in substantiierter Kritik. Von allgemeinen Klagen und Unmutsbezeugungen in der Öffentlichkeit dürfen sich die Legislative bei der Gesetzgebung und die Exekutive im Vollzug keinesfalls populistisch leiten lassen.

Der Bundesrat gibt als Mehrheitsaktionär der Swisscom AG regelmässig seine Eignerstrategie vor. Er kann auf diesem Weg sehr direkt und zudem gestützt auf die VegüV entscheidend auf die Vergütungen des Unternehmens Einfluss nehmen.

Aus diesen Gründen sind starre spezialgesetzliche Vergütungsobergrenzen für Swisscom unbedingt abzulehnen und der in Kapitel 3.10 des Vorentwurfs vorgesehene Art 16a (neu) für das Bundesgesetz über die Organisation der Telekommunikationsunternehmung des Bundes (TUG; SR 784.11) ersatzlos zu streichen.

Aufgrund der Wettbewerbssituation, in welcher sich Swisscom befindet, braucht es für diese zusätzlich zur unabdingbaren VegüV, die demnächst ins Aktienrecht überführt wird, selbstverständlich auch keine Vorgabe spezifischer Kriterien, anhand derer Finanzverwaltung und Bundesrat die Angemessenheit der Vergütungen beurteilen müssen. Die Märkte, auf denen Swisscom tätig ist, und weitere vergleichbare Technologiemarkte bieten direkt alle nötigen Referenzen, die heute mit den verschärften Transparenzvorschriften gemäss VegüV auch einfacher und besser als zuvor auszuloten sind.

Es liegt wiederum gerade auch bei der grossen Swisscom in der politökonomischen Natur der Sache, dass linke und weitere etatistische Kreise dieses Unternehmen – ob im Wettbewerb oder nicht – möglichst eng an das politische Gängelband nehmen möchten. Während bei anderen Bundes- oder bundesnahen Unternehmen mangels Konkurrenzierung derselben allenfalls noch gesagt werden kann, dass eine direktere politische Kontrolle vielleicht nicht viel nützen mag, aber auch nicht gross schaden dürfte, trifft dies bei der ICT-Technologieführerin mit ihren Tätigkeiten in kompetitiven Märkten sicher nicht zu. Verstärkte politische Durchgriffe – auch nur die Möglichkeit dazu – wären bei Swisscom im Gegenteil mit Sicherheit schädlich. Sie setzten für aktuelle und potenzielle Investoren und andere Marktteilnehmer ein völlig falsches Zeichen zur Ungleichbehandlung des Unternehmens und zur Diskriminierung der Privataktionäre gegenüber dem staatlichen Mehrheitsaktionär, das sich negativ im Wert von Swisscom niederschlagen würde – natürlich auch zu Lasten des Eigners Bund. Sobald Märkte vollständig dem Wettbewerb geöffnet sind, darf die unmittelbare staatliche Kontrolle von Marktteilnehmern sicher nicht noch ausgebaut werden, vielmehr müsste sie möglichst rasch und vollständig abgebaut werden. Dies im Sinne einer symmetrischen Liberalisierung, bestehend aus Marktöffnung und Entstaatlichung, in welcher die Märkte eine sehr effektive und effiziente Kontrollfunktion ausüben (Disziplinierungswirkung des Wettbewerbs).

Entstaatlichung bedeutet normalerweise Teil- bis Vollprivatisierung. Wenn aber eine Vollprivatisierung aus politischen Gründen nicht mehrheitsfähig ist, wie dies bei der Swisscom AG bis dato der Fall zu sein scheint, sollte man zumindest dafür sorgen, dass der staatliche Mehrheitsaktionär eine marktkonforme "Public Corporate Governance" umsetzt und von einer politisch motivierten Steuerung des Unternehmens absieht. Andernfalls sehen sich die Privataktionäre diskriminiert, was den Wert des Unternehmens tendenziell verringert und mithin dessen Wettbewerbsfähigkeit auf den Beschaffungsmärkten unterminiert (Kapital, Verwaltungsräte, Manager). Kurz: Ein Unternehmen, das schon wirksam durch die Märkte kontrolliert und diszipliniert wird, darf nicht zusätzlich durch politische Auflagen und Einflüsse gesteuert werden, sonst wird es auf Dauer im Wettbewerb Probleme bekommen.

3. Begründung und zusätzliche Argumente

3.1. Grundlagen

3.1.1. Vorentwurf

Gestützt auf Entscheide zur Parlamentarischen Initiative 16.438 s Pa. Iv. Leutenegger Oberholzer (SP) vom 2. Juni 2016 Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen sowie zu drei weiteren Vorstössen³ wurde eine Vernehmlassungsvorlage ausgearbeitet. Dem Vorentwurf und dem erläuternden Bericht hat die Staatspolitische Kommission des Nationalrats am 8. November 2019 mit 14 zu 5 Stimmen zugestimmt und die Vorlage bis zum 28. Februar 2020 in die Vernehmlassung geschickt.

- In den spezifischen Gesetzen betreffend SBB AG, RUAG Holding AG, Skyguide AG, SUVA, SRG SSR, Swisscom AG und Post AG soll eine Obergrenze von einer Million Franken für das Entgelt festgelegt werden, das in diesen Unternehmen an Personen des obersten Kaderns, des in vergleichbarer Höhe entlöhnten Personals oder an Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet werden darf. Das effektive Entgelt kann niedriger, jedoch nicht höher sein.
Für weitere Unternehmen und Anstalten des Bundes soll die Kompetenz zur Festlegung von Maximalentgelten beim Bundesrat liegen. Dies wird im Bundespersonalgesetz (BPG, SR 172.220.1) festgehalten. Dort werden auch die Bestandteile des Entgeltes sowie die Kriterien zur Festlegung des individuellen Entgeltes definiert. Zudem erhält der Bundesrat die Kompetenz zur Durchsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben.
- Zudem wird im BPG neu ein Verbot für die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen aufgenommen.
- (Für diese Angaben vgl. Vorentwurf, S. 2 ff.)
- Die Swisscom AG ist ein Sonderfall, indem sie als börsenkotiertes Unternehmen von der Anwendung von Artikel 6a BPG ausgenommen ist. Die börsenkotierten Unternehmen unterstehen dem Aktienrecht und werden nach der Überführung der VegüV ins Aktienrecht diesen strengen Bestimmungen vollumfänglich unterstehen (vgl. Vorentwurf, S. 6). Darin ist ebenfalls ein Verbot von Abgangsentschädigungen enthalten.

Seit Anfang 2004 legt der Bundesrat gemäss BPG Grundsätze zur Entlohnung und zu den weiteren Vertragsbedingungen des obersten Kaderns und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes fest. Zur Interpellation Joder (vgl. Endnote 3) vertrat er noch im Jahr 2009 die Auffassung, dass die Festlegung der Löhne der Mitglieder der Geschäftsleitung verselbstständigter Verwaltungseinheiten und Unternehmen des Bundes durch den Bundesrat den Grundsätzen der Eignerpolitik des Bundes widersprechen würde. Als Aufsichtsinstrument sei das Kaderlohnreporting der entsprechenden Verwaltungseinheiten und Unternehmen ausreichend. Gebe es auf Grund eines solchen Berichts Handlungsbedarf, könne der Bundesrat jederzeit steuernd eingreifen. Ebenfalls habe das Parlament und der Bundesrat bei der Revision des BPG im Jahr 2004 bewusst darauf verzichtet, eine absolute Lohnobergrenze festzuschreiben. Dies unter anderem

deshalb, weil die betroffenen Unternehmen und Anstalten des Bundes unterschiedlichen unternehmerischen Risiken ausgesetzt und in verschiedenen Branchen tätig seien. Die Definition von verbindlichen Lohnobergrenzen für Kadermitarbeitende würde diesem Umstand nicht angemessenen Rechnung tragen.

3.1.2. VegüV

Nachdem die «Abzockerinitiative» von Thomas Minder im März 2013 angenommen worden war, wurde zu deren raschen Umsetzung schon per Anfang 2014 die VegüV in Kraft gesetzt (ihre Bestimmungen werden zurzeit in das Aktienrecht eingebaut, bleiben also dauerhaft gültig). Über diese komplexe Regulierung genügt es hier zu wissen, dass sie für börsenkotierte Aktiengesellschaften gilt und dem Aktionariat mehr Rechte einräumt, dieses aber auch mehr in die Pflicht nimmt, um gegen unangemessene (exzessive) Vergütungen des Managements und der Verwaltungsräte vorzugehen. Dazu kommen Vorschriften zur Transparenz, insbesondere zur Vorlage eines jährlichen Vergütungsberichts, den die Aktionäre in Wahrnehmung ihrer erweiterten Rechte und Pflichten annehmen oder ablehnen können. Die VegüV enthält schliesslich ein Verbot von Abgangsentschädigungen. Mit dieser Verordnung hat sich die Schweiz weltweit die strengsten Regeln zur Kontrolle der Vergütungen durch die Aktionäre gegeben.

Da die Swisscom AG der VegüV unterliegt, gelten die erweiterten Rechte und Pflichten i.S. Vergütungen auch für den Mehrheitseigner Bund. War also der Bundesrat im Jahr 2009 schon der Auffassung, jederzeit eingreifen zu können, wenn Handlungsbedarf gegeben sei, dann gilt das offenbar heute mit der VegüV erst recht. Zudem ist er dazu auch stärker in der Pflicht.

Die Umsetzung der Initiative wie vorgeschlagen ergäbe für Swisscom eine schädliche Überregulierung, deren Lasten zu 51 Prozent auf den Eigner Bund zurückfallen würden. Wie schon eingangs erörtert, stellt eine starre Vergütungsobergrenze ohnehin grundsätzlich ein Regulierungsfehler dar. Bei Swisscom werden zudem weder quantitative Referenzen in Franken noch qualitative Referenzen in Form von Kriterien des Parlaments (!) benötigt, um angemessene Vergütungen umzusetzen. Die wirklich relevanten Referenzen sind bei diesem Technologieunternehmen in den Märkten jederzeit verfügbar.

In der Regulierungsökonomie gilt das Prinzip, dass man Unternehmen, die nicht dem Wettbewerb ausgesetzt sind, möglichst so regulieren sollte, «als ob Wettbewerb herrschte» – also so, wie sie vom Wettbewerb «reguliert» oder diszipliniert würden. Mit der Umsetzung der Initiative in Bezug auf Swisscom soll dieses im Absatz wie in der Beschaffung dem Wettbewerb ausgesetzte Unternehmen nun aber so reguliert werden, als ob kein Wettbewerb herrschte. Die Vergütung eines Bundesrats hat mit marktkonformen Vergütungen des Managements von Technologieunternehmen rein nichts zu tun!

3.2. Kein Service Public

Gemäss Übersicht im Vorentwurf (S. 2) zielt die Initiative auf Bundes- oder bundesnahe Unternehmen, die Leistungen für den Service Public erbringen. Wie immer wird auf eine exakte Definition solcher Leistungen nonchalant verzichtet. Ruft man sich aber die Tätigkeiten der grossen sieben

Unternehmungen SBB, RUAG, Skyguide, SUVA, SRG SSR, Swisscom und Post in Erinnerung, dann ist Swisscom unschwer als einzige Ausreisserin zu erkennen. Alle Unternehmen ausser Swisscom erbringen mehr oder weniger grosse Teile ihrer Leistungen mit öffentlichen Leistungsaufträgen in wettbewerblich geschützten Bereichen – von Märkten kann bei den betroffenen Tätigkeiten nicht die Rede sein.

Dagegen erbringt Swisscom eben gerade sämtliche Tätigkeiten im Wettbewerb. Dies gilt selbst für diejenigen Leistungen, zu deren Erbringung sie gemäss Grundversorgungsauftrag verpflichtet ist. Dieser Auftrag wird bis heute ohne Abgeltung erbracht. D.h. die Grundversorgung in der Telekommunikation ist vollständig aus Wettbewerbserträgen eigenfinanziert. Der Grundversorgungsauftrag gilt landesweit flächendeckend, er entspricht aber nur in nicht-lukrativen Bereichen einer gemeinwirtschaftlichen Leistung, einem echten Service Public, der aufgrund angebots- und nachfrageseitiger Gegebenheiten dort nicht kostendeckend erbracht werden kann.

In diesem Sinne spricht also bei den sechs anderen Anbietern durchaus etwas für eine politische Kontrolle, weil sie nicht-lukrative Leistungen aus Monopolbereichen finanzieren können (disziplinierender Wettbewerb nicht gegeben). Analog spricht bei der Swisscom AG die ganze Konstruktion klar dagegen. Swisscom muss Grundversorgungslasten (Service Public Lasten) aus Wettbewerbserträgen finanzieren. Sie stellt darum offensichtlich auch in dieser Hinsicht den Spezialfall dar, der nicht in die Geltung des Vorentwurfs gehört (disziplinierender Wettbewerb überall gegeben – ausser bei ohnehin nicht-lukrativen Tätigkeiten). Diese Argumentation bleibt offenbar auch dann verständlich, wenn Service Public nicht exakt definiert werden kann.⁴

3.3. Keine grössere Asymmetrie zwischen Marktöffnung und Entstaatlichung

Vor allem im Vereinigten Königreich (UK) wurden ab den 1980-er Jahren Versorgungsbereiche wie Gas und Elektrizität asymmetrisch «liberalisiert», indem die damaligen Staatsmonopolanbieter privatisiert, ihre Tätigkeiten hingegen nicht dem Wettbewerb ausgesetzt wurden. Etwas überspitzt: Aus staatlichen Monopolen wurden private Monopole. Die Folgen waren schlechtere Leistungen und vor allem *exorbitante Managementvergütungen*. Seit dieser an sich banalen Erfahrung fordert die Regulierungsökonomie symmetrische Liberalisierungen: Entstaatlichung muss mit Marktöffnung also mit der Einführung von Wettbewerb einhergehen.

1998 wurden sämtliche Märkte der damaligen Monopol-Telecom PTT dem Wettbewerb geöffnet. Wie diverse Evaluationen des Bundes ergaben, ist der Wettbewerb wirksam und hat sich über die Jahre bis heute intensiviert. Demgegenüber erfolgte die Entstaatlichung nur in Form einer Teilprivatisierung schrittweise bis auf den heutigen Mehrheitsanteil des Bundes von 51 Prozent. Daran wird sich aus politischen Gründen wohl nicht so rasch etwas ändern.

Es liegt aber auf der Hand, dass bei dieser Asymmetrie mit umgekehrtem Vorzeichen gegenüber UK der 1980-er weder mit einer Verschlechterung der Leistungen von Swisscom noch mit exzessiven Managervergütungen zu rechnen ist. Da ist einerseits der Wettbewerb, der die Swisscom AG auf der Absatz- wie auf der Beschaffungsseite diszipliniert. Und da sind andererseits die Aktionäre und vor allem der Mehrheitsaktionär Bund, die solche Exzesse ohne Weiteres verhindern könnten.

3.4. Gleichbehandlung der Wettbewerber auf allen Märkten

Swisscom ist das führende ICT-Unternehmen der Schweiz, wäre aber auch als solches auf der Beschaffungsseite bei der Suche nach Verwaltungsräten und Spitzenmanagern sofort krass benachteiligt, wenn es künftig an enge, starre und zudem politisch-willkürliche Vergütungsobergrenzen gebunden wäre. Das effektive und effiziente Prinzip «Regulierung als ob Wettbewerb» würde mit einer willkürlichen Vergütungsobergrenze von 1 Mio. Franken absurd verdreht. Swisscom steht allseits im Wettbewerb und sollte in dieser Hinsicht überhaupt nicht spezifisch reguliert werden. Wo der Wettbewerb ggf. nicht spielt – aus welchen Gründen auch immer – kommt die sektorspezifische Regulierung (Fernmeldegesetz FMG) oder die allgemeine Wettbewerbsregulierung (Kartellgesetz KG, ev. Gesetz über die unlautere Werbung UWG oder das Preisüberwachungsgesetz PüG) zum Einsatz.

Betreffend Vergütungen von Verwaltungsräten, Geschäftsleitung und weiteren Kaderleuten gilt für kotierte AG wie schon erwähnt die Umsetzung der «Abzockerinitiative», heute noch in Form der VegüV, künftig das neue Aktienrecht und ev. andere Verordnungen. Swisscom wird zudem vom Mehrheitsaktionär Bund eng kontrolliert (Eignerstrategie, Vorgaben betreffend Corporate Governance), was einer asymmetrischen Liberalisierung gleichkommt, die aber Lohnexzessen zusätzlich entgegenwirkt. Die Unterstellung von Swisscom unter die Leutenegger-Initiative wäre eine zusätzliche Ungleichbehandlung des wichtigsten Wettbewerbers, die sich durch nichts rechtfertigen lässt.

3.5. Gleichbehandlung der Aktionäre

Wenn auch gewisse Managerlöhne exzessiv anmuten und vor allem in der Öffentlichkeit Unmut auslösen und kritisiert werden sind diese von der Sache her nicht unbedingt exzessiv. Es ist zwar nicht von der Hand zu weisen, dass es exzessive Managerlöhne gegeben hat und weiterhin geben kann. Auch die Märkte für Corporate Control, der Markt für Unternehmen und derjenige für Führungsleute, können versagen. Dagegen wurde ja die «Abzockerinitiative» vom Volk gutgeheissen und die VegüV geschaffen. Diese Instrumente sind nicht ohne Wirkung geblieben, wenn auch die Vergütungen weniger gesunken sind, als sich einige erwünscht haben dürften.

Aber es gilt auch die ökonomische Theorie der Superstars – nicht nur bei Roger Federer und anderen Sport- und Showbusinessgrössen, sondern diese gilt in analoger Weise auch bei Wirtschaftsgrössen. Gilt ein Manager als besonders gut, weil er etwa in der Vergangenheit Unternehmenswerte überproportional zum Durchschnitt gesteigert hat – ob wirklich oder vermeintlich –, dann kann es vorkommen, dass für diesen Manager scheinbar exzessive Vergütungen geboten werden. Aber die Verpflichtung solcher Starmanager kann auch unweigerlich zur Folge haben, dass der Börsenwert allein wegen der Anstellung eines Superstar-Managers oder der Wahl eines Superstar-Verwaltungsrats sprunghaft ansteigt.

Im Unterschied zu Federer, Elton John und AC/DC verkörpern diese vermeintlichen Stars in der Wirtschaft mit dem Gewinnpotenzial auch ein grosses Risikopotenzial. Es ist aber nicht ersichtlich, warum den Privataktionären, den Minderheitsaktionären von Swisscom die Nutzung solcher Chancen per Gesetz verboten werden sollte. Ist dies zum Vorherein so, indem eben Swisscom der

Vergütungsinitiative unterstellt wird, dann kann dies den Wert des Unternehmens schon schmälern, ohne dass sonst irgendetwas passiert. Allein die gesetzliche Möglichkeit einer Einschränkung kann dies bewirken – Stichwort: Erwartungshaltung der Aktionäre.

3.6. Keine Lohnexzesse

Last but not least sei ohne grossen Rückgriff auf Daten noch einmal in Erinnerung gerufen, dass es seit der Marktöffnung und Teilentstaatlichung der Swisscom AG im Jahr 1998 bis heute im Marktvergleich – und dieser ist wie hier mehrmals betont massgebend! – zu keinerlei Vergütungsexzessen bei Swisscom gekommen ist. Der aktuelle CEO liegt mit seiner Vergütung von rund 1.8 Mio. Franken mit Abstand am Ende der Chefs der SMI-Unternehmen. Im Telekommunikationsmarkt, der von Swisscom über weite Bereiche angeführt, jedoch nirgends beherrscht wird, in welchem die Margen immer enger werden, liegt der Swisscom CEO mit seiner Vergütung sogar noch unter dem CEO von Sunrise, der laut Geschäftsbericht des Unternehmens fast 2.2 Mio. Franken bezogen haben soll. Auch die Vergütungen der Swisscom-Verwaltungsräte waren über die Jahre bis heute stets vergleichsweise moderat.

4. Schlussbemerkung

Auf eine Schlussbemerkung wird verzichtet, weil die wichtigsten Erkenntnisse dieser Begründung bereits in den Antworten unter Ziffer 2 vorweggenommen worden sind.

Endnoten

¹ 16.438 Parlamentarische Initiative Angemessene Bezüge und Stopp der Lohnexzesse bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen. Vorentwurf und erläuternder Bericht der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates (SPK-NR) vom 8. November 2019 (fortan Vorentwurf)

² Die Frage adäquater Kriterien bedarf hier keiner eingehenden Erörterung, weil vorliegende Analyse auf Swisscom fokussiert ist, die als börsenkotierte AG allseitig im Wettbewerb steht und deshalb unbedingt integral aus dem Geltungsbereich der vorgeschlagenen Regulierungen (Vorentwurf) ausgenommen werden sollte.

³ 09.3109 n Ip. Joder vom 16. März 2009 Begrenzung der Kaderlöhne des Bundes; 17.443 s Pa. Iv. SPK-SR vom 15. Mai 2017 Angemessene Bezüge bei den Bundes- und bundesnahen Unternehmen und Anstalten; 18.428 s Pa. Iv. Minder vom 31. Januar 2019 Bundesbetriebe und bundesnahe Unternehmen. Keine Abgangsentschädigung an Topkader.

⁴ Der Autor ist der Auffassung, dass anstelle des ominösen «Service Public» stets der früher etwa im alten Eisenbahngesetz verwendete, exakt definierte Begriff «gemeinwirtschaftliche Leistungen» verwendet werden sollte. Es handelt sich hierbei um Leistungen, die unter rein kommerziellen Gesichtspunkten nicht erbracht würden bzw. nicht erbracht werden könnten – also um nicht-kostendeckende Versorgungsleistungen gemäss Leistungsauftrag (denn ohne letzteren würde diese Leistungen auch niemand erbringen wollen).