

sement – mais, en faisant la transparence sur les coûts réels de cette garantie, il rend ce régime de garantie plus attrayant en baissant les coûts. Et, finalement, pour les PME, le rapport entre les primes payées et les prestations offertes à leurs employés s'améliorera.

J'annonce d'ores et déjà que je retire l'autre intervention déposée par Monsieur Rudolf Rechsteiner, la motion 09.3263, «Fonds d'excédents de la prévoyance professionnelle collective. Protéger les droits des assurés». En effet, la motion 09.3262 – qu'on discute maintenant – couvre l'essentiel et, si elle est acceptée, rend l'autre caduque.

Je souhaite vraiment me concentrer sur cette idée que la réassurance offerte par les compagnies d'assurance aux fondations collectives de prévoyance professionnelle doit avoir un prix et que celui-ci doit être explicité sur le marché. Cette motion peut vraiment apporter une contribution décisive au rétablissement d'une plus grande confiance dans la LPP, selon le principe tout simple que les bons comptes font les bons amis.

Je vous prie donc de soutenir cette motion, en particulier les points 2 et 3, qui sont absolument centraux.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundesrätin: Der Bundesrat ist der Auffassung, dass sich das bisherige System bewährt hat. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, ob er gewisse Risiken seiner Vorsorgeeinrichtung selber tragen oder sie ganz oder teilweise an eine Lebensversicherungsgesellschaft abtreten will, um sich gegen eine allfällige Nachschusspflicht oder eine andere Sanierungsmassnahme abzusichern.

Die vom Motionär vorgeschlagene Systemänderung würde dazu führen, dass die sogenannte Vollversicherungslösung nicht mehr zur Verfügung stünde. 1985 wurde das BVG eingeführt, und seither hat sich die Anzahl der im Geschäft der beruflichen Vorsorge tätigen Lebensversicherer ziemlich stark reduziert, nämlich auf elf Unternehmen. Das zeigt, dass die Attraktivität dieses Geschäftsfeldes nicht sehr gross sein kann. Im Segment der KMU und der Kleinstunternehmen besteht jedoch ein ausgesprochenes Bedürfnis, die Risiken der beruflichen Vorsorge abzusichern.

Herr Nordmann, wenn Sie nun die bestehenden Rechtsgrundlagen anschauen, vor allem die Verordnung über die Beaufsichtigung von privaten Versicherungsunternehmen, die Sie sicher kennen, dann sehen Sie, dass dort unter dem 2. Kapitel die Regeln bezüglich des Überschussfonds klar dargelegt sind, und Sie sehen, dass auch die Fragen der Überschussbeteiligung und der Ausschüttungen klar geregelt sind. Es steht dort auch genau, wie Mindestquote und Ausschüttungsquote zu handhaben sind, d. h., wie die Ausschüttungen zu erfolgen haben und was genau gemacht werden kann. Zudem gibt es die Finma, die die berufliche Vorsorge bei Lebensversicherungsunternehmen sehr genau überprüft und eine Offenlegung der Betriebsrechnungen verlangt.

Wenn ich jetzt all diese Regelwerke anschau, dann komme ich zu folgendem Schluss: Natürlich ist es nicht unmöglich, dass sich jemand neben diesen Regeln bewegt; aber wir haben eigentlich das Gerüst, das nötig ist, um die ganze Sache zu regeln. Darum ist diese Motion abzulehnen.

Le président (Germanier Jean-René, président): Une demande a été présentée de faire trois votes distincts sur les trois points de la motion présentée. Cette demande n'est pas combattue par la personne qui a repris l'intervention.

Ziff. 1 – Ch. 1

Abstimmung – Vote
(namentlich – nominatif; Beilage – Annexe 09.3262/5126)
 Für Annahme der Motion ... 56 Stimmen
 Dagegen ... 112 Stimmen

Ziff. 2 – Ch. 2

Abstimmung – Vote
(namentlich – nominatif; Beilage – Annexe 09.3262/5138)
 Für Annahme der Motion ... 63 Stimmen
 Dagegen ... 104 Stimmen

Ziff. 3 – Ch. 3

Abstimmung – Vote
(namentlich – nominatif; Beilage – Annexe 09.3262/5139)
 Für Annahme der Motion ... 93 Stimmen
 Dagegen ... 76 Stimmen

09.3263

Motion Rechsteiner Rudolf.
Überschussfonds
in der kollektiven Vorsorge.
Schutz der Ansprüche
von Versicherten

Motion Rechsteiner Rudolf.
Fonds d'excédents
de la prévoyance professionnelle
collective.

Protéger les droits des assurés

Einreichungsdatum 20.03.09

Date de dépôt 20.03.09

Nationalrat/Conseil national 07.03.11

Le président (Germanier Jean-René, président): La motion est retirée par Monsieur Nordmann.

Zurückgezogen – Retiré

09.3315

Motion Wyss Brigit.
Topsharing.
Förderung der gemeinsamen
Führungsverantwortung

Motion Wyss Brigit.
Topsharing.
Encouragement du partage
des responsabilités
de direction

Einreichungsdatum 20.03.09

Date de dépôt 20.03.09

Nationalrat/Conseil national 12.06.09

Nationalrat/Conseil national 07.03.11

Präsident (Walter Hansjörg, erster Vizepräsident): Die Motion wird von Herrn Schibli bekämpft.

Wyss Brigit (G, SO): Artikel 4 des Bundespersonalgesetzes regelt die Personalpolitik des Bundes. Dort steht beispielsweise, dass geeignete Massnahmen zu treffen seien zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zur Kaderförderung, für die Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung, zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. Die Frauenförderung

vor allem auch beim Kader steht also beim Bund durchaus auf der Agenda. Flexible Arbeitsbedingungen und vor allem die bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sollen durch Telearbeit, Jobsharing oder etwa das Teilen einer Stelle in einer Führungsposition, das sogenannte Topsharing, gefördert werden.

Trotzdem hat der Bundesrat im März 2010 im Bericht zur Umsetzung der Bundespersonalpolitik 2009 feststellen müssen, dass die Umsetzung seiner Politik zwar in die von ihm vorgegebene Richtung geht und dass der Anteil von Frauen und Lernenden durchaus gestiegen ist. Während aber die Werte in den Lohnklassen 1 bis 11 mit knapp 40 Prozent über dem Soll-Wert liegen, befindet sich der Frauenanteil in den Lohnklassen 24 bis 29 mit nur 23 Prozent deutlich darunter. Diese Zahlen belegen eindrücklich, dass auch beim Bund die gläserne Decke nach wie vor dick ist.

Das Modell der gemeinsamen Führungsverantwortung ist eine Möglichkeit, Frauen in Kaderpositionen zu fördern. Der Bund selber hat sich an entsprechenden Pilotprojekten beteiligt; die Resultate waren gut bis sehr gut. Das Modell der gemeinsamen Führungsverantwortung ermöglicht es Frauen und Männern, sowohl die berufliche Karriere wie auch familiäre und persönliche Aufgaben und Interessen zu verfolgen. Topsharing fördert somit eine geteilte Verantwortung in Beruf, Partnerschaft und Familie und leistet damit einen nachhaltigen Beitrag zur Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbs- und Privatleben.

Wir feiern dieses Jahr 40 Jahre Frauenstimmrecht, 30 Jahre Gleichstellungsgesetz und 15 Jahre Gleichstellungsgesetz. Wohl auch aus diesem Grund hat das Staatssekretariat für Wirtschaft letzte Woche unter dem Titel «Frauen in Führungspositionen: So gelingt's» eine Sammlung von «good practices» für Wirtschaftskreise – Topsharing gehört dazu – veröffentlicht. Es sei nicht nur möglich, sondern auch im Interesse der Unternehmen, mehr Frauen in Führungspositionen zu haben. Diese Initiative wird vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und vom Schweizerischen Gewerbeverband unterstützt.

Der Bundesrat veröffentlicht aber nicht nur Ratschläge für Unternehmen, sondern ist auch bereit, Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung nachhaltiger als bisher zu fördern. Er empfiehlt deshalb die vorliegende Motion zur Annahme.

In diesem Sinne bitte ich Sie, der Motion zuzustimmen und damit der erwähnten Initiative des Seco für mehr Frauen in Führungspositionen auch in der Bundesverwaltung Nachachtung zu verschaffen.

Schibli Ernst (V, ZH): Mit ihrem Vorstoss versucht Frau Wyss, Illusionen zum Durchbruch zu verhelfen. Aber Illusionen sind wie Sterne: Man kann sich nach ihnen richten, doch erreichen kann man sie nie.

Gemeinsame Führungsverantwortung heisst, für alles Verantwortung tragen zu wollen, aber für nichts verantwortlich zu sein. Wenn zwei Menschen einen Betrieb, eine Abteilung oder sonst irgendetwas gemeinsam führen, dann braucht es für ein akzeptables Funktionieren klare Zuständigkeiten, Abgrenzungen und demzufolge Pflichtenhefte. Warum? Solange Menschen nicht geklont sind, haben sie immer wieder andere Ansichten und Meinungen, die sich in der Ausführung und der Zielsetzung nicht ergänzen, sondern widersprechen. Das führt zu Differenzen, die eine Weiterentwicklung einer Sache, ein Vertreten von gleichen oder ähnlichen Interessen verunmöglichen.

Der Bundesrat geht bereits in seiner Personalstrategie 2011–2015 für die Bundesverwaltung über das verantworbare und vertretbare Mass hinaus. Menschen, die in einem Betrieb arbeiten und dabei auch Führungsverantwortung übernehmen, müssen bereit sein, dazu beizutragen, dass der Arbeitgeber vom effizienten Arbeiten, vom Pflichtbewusstsein und von der Leistungsbereitschaft seiner Angestellten profitieren kann. Der Staat kann daher nicht für alle persönlichen Bedürfnisse verantwortlich sein. Sonst werden die sich anhäufenden Kosten irgendwann aus dem Ruder laufen und nicht mehr bezahlbar sein. Jobsharing ist nicht

der richtige Weg, um Frauen voranzubringen, sondern es braucht den Willen, am richtigen Ort eine ganze Arbeit für die Sache zu leisten. Dann, so meine ich, ist für die Frauen das Beste getan, damit sie auch in Zukunft ihre Position am richtigen Ort finden können.

Ich bitte Sie deshalb, die Motion Wyss Brigit abzulehnen.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundesrätin: Der Bundesrat ist der Auffassung, dass Jobsharing, Teilzeit- und Telearbeit moderne und bewährte Arbeitsformen sind – nicht für alle Fälle, nicht in allen Bereichen, aber punktuell eingesetzt sehr wichtig und sehr richtig, und zwar für die Wirtschaft wie auch für die öffentliche Hand. Ein Muss sind auch Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Laufbahnentwicklung für Frauen und Männer, die Teilzeit arbeiten wollen. Dazu gehört auch die Überprüfung der Frage, in welchen Bereichen und in welchen Kaderpositionen Jobsharing möglich sein soll. Wir befürworten – wir haben das in der Personalstrategie auch gezeigt – flexible Arbeitsformen, die den heutigen gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung tragen. Wir sind nicht der Meinung, dass Jobsharing nicht der richtige Weg sei, um Frauen voranzubringen; wir sehen das in einem etwas grösseren Zusammenhang. Wir haben heute das Problem, dass wir immer weniger Kinder haben. Wir brauchen Kinder auch angesichts der demografischen Entwicklung. Wir haben immer mehr gut ausgebildete Frauen – auch Mädchen und junge Frauen an den Schulen, auch in handwerklichen Berufen und an den Universitäten. Wir sollen der gesellschaftlichen Realität Rechnung tragen, denn es hat keinen Sinn, an alten, liebgewordenen Mustern festzuhalten; die Situation ist, wie sie ist. Wir sollen auch dazu beitragen, dass Frauen und Männer in Teilzeitpositionen ihre Laufbahn machen können. Es ist in verschiedenen Bereichen durchaus möglich, gemeinsam Verantwortung zu übernehmen. Es gibt auch Orte, wo das nicht möglich ist, aber ich denke, von allen verantwortlichen Führungspersonen ist so viel Flexibilität gefordert, dass sie sagen können sollten, in ihrem Bereich sei es möglich bzw. solle es möglich sein. In anderen Bereichen ist es vielleicht nicht möglich. Aber die Möglichkeit soll jedenfalls Männern und Frauen offenstehen.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif: Beilage – Annexe 09.3315/5128)

Für Annahme der Motion ... 85 Stimmen

Dagegen ... 73 Stimmen

09.3330

Motion Teuscher Franziska. Lohngleichheitsdialog bei bundeseigenen Unternehmen

Motion Teuscher Franziska. Dialogue sur l'égalité des salaires dans les entreprises de la Confédération

Einreichungsdatum 20.03.09
Date de dépôt 20.03.09

Nationalrat/Conseil national 07.03.11

Teuscher Franziska (G, BE): Ich habe zwei Vorstösse zum Lohngleichheitsdialog. Der Präsident hat mir gesagt, ich solle sie jetzt nacheinander begründen; ich mache das also, obwohl es eigentlich bei beiden um das Mitmachen beim Lohngleichheitsdialog geht.

Bei der ersten Motion geht es um die bundeseigenen Betriebe. Mit meinem Vorstoss verlange ich, dass die bundeseigenen Betriebe beim Lohngleichheitsdialog mitmachen.

