
**Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes
Conferenza Svizzera delle Delegate alla Parità fra Donne e Uomini**

Frau Bundesrätin
Simonetta Sommaruga
Bundesamt für Justiz
Eidg. Amt für das Handelsregister
Bundesrain 20
3003 Bern

ehra@bj.admin.ch

Per Email

Bern, den 22. Februar 2015

Änderung des Obligationenrechts (Aktienrechts)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga, sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), in der alle öffentlichen Gleichstellungsfachstellen der Schweiz zusammengeschlossen sind, nimmt im Rahmen der eingangs erwähnten Vernehmlassung gerne Stellung zum Richtwert betreffend Vertretung der Geschlechter im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung (Art. 734e).

I Grundsätzliche Bemerkungen zur Einführung von Richtwerten für die Vertretung beider Geschlechter

Gemäss Bundesverfassung Art. 8 Abs. 3 sorgt das Gesetz für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Tatsächliche Gleichstellung bedeutet, dass Frauen und Männer in allen Lebensbereichen – Bildung, Familie, Recht, Politik, Kultur und Wirtschaft – gleichermassen vertreten sind, sich einbringen und Einfluss ausüben können.

Um die Ungleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft zu beseitigen, wird seit den 1980-er Jahren auf die Verbesserung der beruflichen Ausbildung gesetzt. Inzwischen haben die jüngeren Frauen den Bildungsrückstand aufgeholt. Mehr Frauen als Männer schliessen eine Ausbildung auf Fachhochschul- und Universitätsstufe ab¹. Es gibt heute genügend Frauen, welche über die erforderlichen Ausbildungs- und Berufsqualifikationen für eine Einsitznahme in strategischen Führungsgremien verfügen. Gerade auch in den juristischen und betriebswirtschaftlichen Lehrgängen, deren Abschluss in vielen Fällen eine ideale Voraussetzung für strategische Organe in der Wirtschaft darstellt, sind die Frauen gut vertreten².

¹ BFS 2013: Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung. Seite 6. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5212>

² Berufsausbildung in Wirtschaft und Verwaltung: 60 Prozent Frauen. Wirtschaftswissenschaften an Fachhochschulen: 46 Prozent Frauen, an den universitären Hochschulen: 36 Prozent. Recht an universitären Hochschulen: 61.4 Prozent Frauen. Quelle: BFS 2013: Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung. Seite 7. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5212>

Trotzdem ist es eine Tatsache, dass Frauen in den Führungsgremien der Wirtschaft nach wie vor stark untervertreten sind. Dies alleine der Selbstregulierung der Wirtschaft zu überlassen, hat nicht den gewünschten Erfolg gebracht.

Die Schweiz befindet sich bezüglich Frauenanteil auf Ebene Verwaltungsräte nach wie vor unterhalb des europäischen Durchschnitts. Nach Österreich ist sie dasjenige Land, das sich zwischen 2004 und 2012 am wenigsten verbessert hat (europäischer Schnitt +8 Prozent, Schweiz + 3 Prozent)³.

Es ist aus diesem Grunde heute angezeigt, die Unternehmen auf gesetzlichem Weg stärker in Pflicht zu nehmen und deren Bereitschaft zu erhöhen, kompetente Frauen zu rekrutieren. **Die SKG würdigt und begrüsst deshalb den Vorschlag zur Einführung eines Geschlechterrichtwerts in Art. 734e zur Beseitigung der Untervertretung von Frauen in börsenkotierten Unternehmen.**

Bereits dreizehn europäische Länder⁴ haben den Handlungsbedarf erkannt und Geschlechterquoten oder Richtwerte eingeführt. Geschlechterzielwerte ersetzen nicht Freiwilligkeit mit Zwang, sondern bezwecken, Dysfunktionen des Systems zu beheben. Insbesondere sprechen folgende Argumente für einen Geschlechterrichtwert:

1. Rechtliche und rechtspolitische Argumente

a) Tatsächliche Gleichstellung im Erwerbsleben

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist ein Grundrecht, das in der schweizerischen Verfassung und in den wichtigsten völkerrechtlichen Übereinkommen Eingang gefunden hat. Sie gehört heute zum anerkannten rechtlichen Grundrechtsstandard. Die formelle rechtliche Gleichstellung reicht nicht aus, sondern die Schweiz trägt eine rechtliche Verantwortung für die Umsetzung, d.h. für die tatsächliche Gleichstellung. Sie ist vor allem in der Arbeitswelt umzusetzen, ist diese doch für unsere Gesellschaft eine der wichtigsten und prägendsten Lebenswelten.

b) Internationale Verpflichtungen

Die durch die Schweiz ratifizierten internationalen Abkommen wie das UNO-Übereinkommen gegen jede Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), die UNO-Menschenrechtspakte I und II sowie das Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (Art. 5) verpflichten die Schweiz zum Ergreifen von Gleichstellungsfördermassnahmen. Weiter hat der UNO-Menschenrechtsrat die Schweiz in seiner Empfehlung vom Oktober 2012 aufgefordert, für die Untervertretung von Frauen Sondermassnahmen zu treffen, um deren Partizipation, auch in der Wirtschaft, zu verbessern.

c) Chancengleichheit für beide Geschlechter

Der Aufstieg von Frauen in die oberen und obersten Führungsetagen wird durch subtile gesellschaftliche Mechanismen behindert. Frauen stossen an die sog. „gläserne Decke“. Die Hindernisse erwachsen aus hergebrachten Mustern in der Beförderung von Mitarbeitenden und in der Bestellung von Gremien und können auch durch gute Leistungsausweise der Frauen nur ungenügend durchbrochen werden. Es ist deshalb angezeigt, dieser Ungerech-

³ Egon Zehnder International 2012 : European Board Diversity Analysis 2012.

http://www.egonzehnder.com/files/european_diversity_analysis_2012_1.pdf

⁴ Deutschland, Österreich, Frankreich, Italien, Belgien, Dänemark, Finnland, Griechenland, Niederlande, Norwegen, Portugal, Slowenien und Spanien. Aus: Brugger und Partner AG 2014: Frauen in Verwaltungsräten: Situation in Schweizer Unternehmen und Lösungsansätze in Europa.

http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04612/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t.lnp6I0N TU042I2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuu2Z6gpJCGdoN7f2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--

tigkeit vernünftig begründete, angemessene und durchsetzbare Zielvorgaben zur Chancengleichheit der Geschlechter entgegenzustellen.

2. Ökonomische Argumente

a) Mehr Innovation durch Diversität

Studien zeigen auf, dass durchmischte Teams und ausgewogene Geschlechterverhältnisse in den Unternehmen zu besseren finanziellen Resultaten führen. Die Nutzung der unterschiedlichen Erfahrungen, Kompetenzen und Lebensrealitäten von Frauen und Männern unterschiedlichen Alters und verschiedener Herkunft führen zu mehr Innovationen und grösseren und v.a. auch konstanteren Erfolgen. Homogene Gruppen unterliegen eher der Selbstüberschätzung von Experten, verlassen sich zu sehr auf Prognosen vorangegangener Ereignisse und sind für systematische Irrtümer besonders anfällig⁵.

b) Fachkräftemangel

Der demografisch bedingte Fachkräftemangel wird sich in den nächsten Jahren in verschiedenen Branchen nochmals empfindlich verschärfen. Die Konsequenzen der Zustimmung zur sog. „Masseneinwanderungsinitiative“ vom 9. Februar 2014 werden den Spielraum der Unternehmen noch weiter einschränken. Umso wichtiger ist es, das Potential an bestausgebildeten Frauen richtig zu nutzen.

c) Unternehmenskultur

In Unternehmen kann Gleichstellung nur erreicht werden, wenn eine Unternehmenskultur gepflegt wird, die auf Austausch und Dialog von Frauen und Männern basiert. Ein echter und geschlechtergerechter Dialog ist erst möglich, wenn Frauen wie Männer gleichermaßen auf allen Entscheidungsebenen ausreichend vertreten sind. Einzelne Frauen, die Aushängeschilder bilden (Token-Women)⁶, reichen dafür nicht aus, es braucht eine für die Durchsetzung von Anliegen genügende Repräsentanz.

II Zum Art. 734 e

1. Höhe des Geschlechterrichtwerts

Die SKG unterstützt die Einführung einer Geschlechterrichtlinie für Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangssituationen regt die SKG für Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen unterschiedliche Zielvorgaben an.

Für Verwaltungsräte ist ein 40-Prozent-Richtwert realistisch und umsetzbar. Verwaltungsräte haben in erster Linie beratende Funktion und sind in der Regel grössere Gremien. Es ist deshalb einfacher geeignete Personen (Frauen und Männer) zu finden als für Geschäftsleitungen. Dies spiegeln auch aktuelle Zahlen wider: In den Verwaltungsräten der 100

⁵ Mc Kinsey 2014: «Women Matter. GCC Women in Leadership – from the first to the norm».

Credit Suisse 2012: «Gender Diversity and Corporate Performance»

Prof. Dr. Dr. h.c. Margit Osterloh Osterloh 2011: «Im Auftrag des Ego». In: Handelszeitung (2011), Nr. 6, S. 16»

⁶ Von „Token Woman-Phänomen“ spricht man, wenn Frauen in Positionen sind, in denen sie auffallen und deswegen genau beobachtet und an schlecht zu vereinbarenden hohen Massstäben gemessen werden: einerseits wird von ihnen Weiblichkeit verlangt („Sie ist ja gar keine richtige Frau“), andererseits wird von ihnen eine hohe Anpassung an das männlich geprägte Umfeld und die entsprechend geprägten Leistungsstandards erwartet und keine Abweichung geduldet, indem jede Abweichung als Nicht-Erfüllen der Erwartungen bzw. der erwarteten Leistungen ausgelegt wird („typisch Frau“).

grössten Unternehmen beträgt der Frauenanteil 13 Prozent, in den Geschäftsleitungen 6 Prozent. Der tiefere Anteil an Ausländerinnen unter den Frauen, die im Verwaltungsrat sitzen (Verwaltungsrat 30 Prozent, Geschäftsleitung: 50 Prozent)⁷ stützt ebenfalls diese These. Auch das Europäische Parlament hat sich am 20. November 2013 für einen Geschlechterrichtwert von 40 Prozent für die Aufsichts- und Verwaltungsräte ausgesprochen. Zudem unterstreicht das Beispiel Norwegen, dass eine Geschlechterquote von 40 Prozent realistisch ist. Noch im gleichen Jahr der Einführung wurden die 40 Prozent erreicht, vorher lag der Frauenanteil jahrelang – trotz freiwilliger Massnahmen – im einstelligen Bereich. Die Befürchtung, dass die Unternehmen nicht genügend qualifizierte Frauen finden würden, hat sich nicht bewahrheitet.

Bei den Geschäftsleitungen unterstützt die SKG die Einführung eines 30-Prozent-Richtwerts, um das Phänomen der «Token-Women» auf Ebene Geschäftsleitung zu durchbrechen.

2. Berichterstattung / Monitoring

Die SKG unterstützt die obligatorische und regelmässige Berichterstattung zum Stand der Geschlechterverhältnisse im Verwaltungsrat und in den Geschäftsleitungen im Vergütungsbericht. Auch die Verpflichtung zur Aufführung der Massnahmen zur Förderung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse, die getroffen wurden, ist begrüssenswert (Art. 734e Abs.2).

Die SKG begrüsst, dass die Übergangsfrist bis zur obligatorischen Berichterstattung gemäss Art. 734e auf fünf Jahre nach Inkrafttreten des neuen Rechts gekürzt wurde (Art. 5 der Übergangsbestimmungen).

Die SKG regt an, dass zudem die öffentliche Ausschreibung der Verwaltungsratssitze nachgewiesen werden muss.

3. Sanktionen für das Nicht-Erreichen der Geschlechterrichtlinie

Die SKG bedauert, dass keine Sanktionen vorgesehen sind, sondern nur der „Comply-or-Explain“- Ansatz gewählt wurde. Es ist fraglich, ob damit die erforderliche Verbindlichkeit für den Ausgleich der Geschlechterverhältnisse erreicht wird.

Um der Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Erfolg zu verhelfen, fordert die SKG wirksame Sanktionen bei Nicht-Erfüllen des Geschlechterrichtwerts.

Als wirksame Sanktionen drängen sich aufgrund der Beispiele anderer europäischer Länder zum Beispiel folgende Massnahmen auf: Die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze bleiben unbesetzt (Deutschland, Italien), die Verwaltungs- und Aufsichtsratsmitglieder werden für ihre Anwesenheit in den Sitzungen nicht bezahlt (Belgien) oder den fehlbaren Unternehmen wird die Dividendenzahlung untersagt (Frankreich, Belgien). Weitere mögliche Sanktionsmassnahmen sind die Auferlegung einer Busse (Italien) oder die mögliche Annullation der Ernennungsentscheide (Griechenland).

4. Begleitmassnahmen

Erfahrungen in anderen europäischen Ländern zeigen, dass Begleit- und Fördermassnahmen wichtig sind, um einen nachhaltigen Wandel der Geschlechterverhältnisse zu erreichen. Die norwegische Regierung betont zum Beispiel, dass neben der Durchsetzung von Sanktionen familienfreundliche Strukturen und die Verankerung der Gleichberechtigung der Ge-

⁷ Schilling Report 2014. Transparenz an der Spitze – Die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der hundert grössten Schweizer Unternehmen im Vergleich.

schlechter als Basisprinzip in der Gesellschaft wichtige Erfolgsfaktoren eines Geschlechterrichtwerts sind. Mögliche Fördermassnahmen sind stärkere Kontrollen zur Einhaltung von Lohngleichheit, Mentoringprojekte, Netzwerkprogramme und Führungskräfte training.⁸

Die SKG fände es wichtig, dass zur Begleitung der Inkraftsetzung des neuen Aktienrechts gleichstellungsfördernde Begleitmassnahmen ergriffen respektive weiter intensiviert werden.

Die SKG empfiehlt, dass den Unternehmen vom Bund eine Checkliste mit der Angabe öffentlicher Ausschreibungs-Plattformen, bestehender Fachpools und Vermittlungsagenturen für potentielle Anwärterinnen für Verwaltungsratsmandate zur Verfügung gestellt wird.

Von dem vorliegenden Richtwert sind nur 0.37 Prozent aller Unternehmen in der Schweiz betroffen. Die Herausforderung von unausgeglichenen Geschlechterverhältnissen stellt sich aber sehr viel mehr Unternehmen. **Deshalb regt die SKG eine Änderung der Kriterien an, so dass die Zahl der betroffenen Unternehmen erhöht werden kann.** Zu prüfen ist beispielsweise, ob die in der Vorlage kumulativ zu erfüllenden Kriterien (20 Mio. Bilanzsumme, 40 Mio. Umsatzerlös und 250 Vollzeitstellen) alternativ zu erfüllen sind.

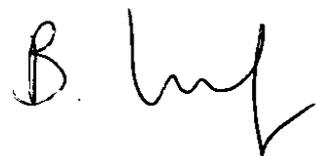
III Geschlechtergerechte Sprache

Die Gesetzesvorlage ist weitgehend geschlechtergerecht formuliert, was die SKG sehr begrüsst. Trotzdem verbleiben einige Stellen, wo ausschliesslich die männliche Form verwendet wird. Verschiedene Kantone und der Bund verfügen über Weisungen zur geschlechtergerechten Redaktion von Gesetzestexten. Wir regen an, die betreffenden Textstellen nach diesen Vorgaben zu überarbeiten.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Für die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten



Barbara Ruf

Präsidentin

⁸ Brugger und Partner AG 2014: Frauen in Verwaltungsräten: Situation in Schweizer Unternehmen und Lösungsansätze in Europa.

http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04612/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t.lnp6I0N TU04212Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCGdoN7f2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--