

# Keine Frauenquote, aber eine Erklärungspflicht

Grosse börsenkotierte Unternehmen müssen diverser werden – was das konkret bedeutet. Von Matthias P. A. Müller und Lucas Forrer

Das Parlament will, dass mehr Frauen in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen sitzen. Die neue Regelung mag auf den ersten Blick unscheinbar wirken, wirft aber rechtliche Fragen auf.

Am 19. Juni haben National- und Ständerat die Revision des Aktienrechts verabschiedet. Im Mittelpunkt des medialen Interesses stand die Einführung von Geschlechterrichtwerten für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung grosser Unternehmen. Börsenkotierte Gesellschaften ab einer gewissen Grösse sollen mindestens 30 Prozent Frauen im Verwaltungsrat und mindestens 20 Prozent in der Geschäftsleitung haben. Wer diese Richtwerte nicht erreicht, hat die Gründe dafür anzugeben und Förderungsmassnahmen zu ergreifen (neuer Artikel 734f im Obligationenrecht).

Die Geschlechterrichtwerte gelten für börsenkotierte Aktiengesellschaften mit Sitz in der Schweiz, die zwei von drei Schwellenwerten – 20 Millionen Franken Bilanzsumme, 40 Millionen Franken Umsatzerlös, 250 Vollzeitstellen – in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren überschreiten. Betroffen sein dürften insgesamt 200 bis 250 Unternehmen. Ein Blick in die Führungsgremien der an der SIX kotierten Unternehmen offenbart, dass sich gerade viele der ganz grossen Gesellschaften noch mächtig anstrengen müssen, was die Vertretung des weiblichen Geschlechts im Management an-

## Aus der Lehre und aus der Praxis

zz. · An dieser Stelle erhalten Juristen jeweils die Gelegenheit, einen Gastbeitrag zu verfassen. In der Rubrik «Recht und Gesellschaft» will die NZZ Themen des Rechts mehr Raum geben und Juristen aus der Praxis, aber auch aus der Lehre eine Plattform bieten. Beleuchtet werden aktuelle Rechtsfragen, ein juristisches Problem, ein rechtlicher Missstand oder schlicht Themen, die sich an der Schnittstelle zwischen Recht und Gesellschaft bewegen. Auch Nichtjuristen sollen sich von den Beiträgen angesprochen fühlen. Die Rubrik erscheint zweimal im Monat. Alle Beiträge finden Sie unter [nzz.ch/schweiz](http://nzz.ch/schweiz).



Das neue Gesetz zu den Geschlechterrichtwerten bewirkt keinen rechtlichen, aber einen wirtschaftlichen Zwang. PETER KLAUNZER / KEYSTONE

belangt: Zurzeit erfüllen nur sehr wenige Unternehmen sowohl den Richtwert für den Verwaltungsrat als auch denjenigen für die Geschäftsleitung; es besteht Handlungsbedarf bei den hiesigen Big Playern.

Aus einer praktischen Warte stellt sich die Frage, wie die Unternehmen die Richtwerte zu erfüllen gedenken. Sie können die betroffenen Führungsgremien zahlenmässig vergrössern oder zurückgetretene (oder sonst ausgeschiedene) männliche durch weibliche Mitglieder ersetzen. Da die Einhaltung der Richtwerte nicht zwingend ist, bleibt die Frage nach dem «richtigen» beziehungsweise «gerechten» Richtwert letztlich eine unternehmensinterne Angelegenheit. Diversität tut einem Gremium in aller Regel gut, indem sie die Meinungsvielfalt erhöht und den Mainstream durchbricht. Sie geht indes weit über die Vertretung beider Geschlechter hinaus (Erfahrung, Ausbildung, beruflicher Werdegang usw.). Die Kernfrage für die Führungsorgane lautet: Wozu werden die Unternehmen durch

die neue Gesetzesvorschrift verpflichtet? Und was geschieht, wenn sie diese Pflichten verletzen?

### Keine harten Sanktionen

Die drängendste Antwort ist vorwegzunehmen: Eine verbindliche Geschlechterquote ist nicht vorgesehen. Das Gesetz verfolgt vielmehr einen «Comply or explain»-Ansatz. Es legt Richtwerte fest, und falls ein Unternehmen diese nicht erfüllt, muss es die Gründe hierfür im Vergütungsbericht erklären und aufzeigen, welche Massnahmen es zur Förderung des untervertretenen Geschlechts ergreifen will. Die Missachtung der Richtwerte zeitigt also keine harten rechtlichen Sanktionen (wie etwa Nichtigkeit des Wahlaktes). Die einzige Rechtsfolge «normwidrigen» Verhaltens besteht in der Begründungspflicht.

Zwang besteht hingegen sehr wohl, was die Pflicht zur Begründung im Vergütungsbericht anbelangt. Trotzdem ist die neue Regelung eine blosser Transpa-

renzvorschrift. Der Gesetzgeber überlässt es der Selbstregulierungskraft des Marktes, eine disziplinierende oder sogar strafende Wirkung auf die betroffenen Unternehmen auszuüben. Das Gesetz wird die Unternehmen künftig dazu anhalten, sich nicht zuletzt aus Reputationsgründen mit «Geschlechterpolitik» zu befassen. So gesehen kommt dem neuen Gesetz zwar kein rechtlicher, aber durchaus ein faktischer beziehungsweise wirtschaftlicher Zwang zu.

Die neue Regelung statuiert also nur eine einzige «echte» Pflicht: die Begründungspflicht. Welchen inhaltlichen Anforderungen muss der Verwaltungsrat bei der Erstellung des Vergütungsberichts genügen? In der wirtschaftlichen Praxis ist die volle Bandbreite denkbar, was Tiefe und Ausführlichkeit der Begründungen anbelangt. Das Gesetz äussert sich dazu nicht; es gestattet mithin auch standardisierte, äusserst knapp gehaltene Begründungen. Rechtlich unzulässig ist einzig ein völliges Schweigen des Unternehmens. Zulässig ist

hingegen, dass ein Unternehmen ganz grundsätzlich zu dem Gedanken, welcher der neuen Gesetzesbestimmung zugrunde liegt, in Opposition tritt und im Vergütungsbericht schlicht erklärt, dass seine Aktionäre gegen die Beteiligung eines Geschlechts im gesetzlich vorgesehenen Umfang in seinen Führungsorganen seien und dass es deshalb auch keinerlei Förderungsmassnahmen zugunsten dieses Geschlechts ergreifen werde. Die Unternehmen bleiben in der inhaltlichen Wahrnehmung der Begründungspflicht also weitestgehend frei.

### Genug Zeit für Anpassungen

Eine Frage gilt es indes noch zu klären: Der Vergütungsbericht wird künftig der Prüfung durch die Revisionsstelle unterliegen. Wird die Revisionsstelle also einschreiten dürfen (und müssen), wenn der Verwaltungsrat seiner Begründungspflicht in Bezug auf die Geschlechterrichtwerte nicht nachkommt? Die aktienrechtliche Revision ist keine allgemeine «Legalitätsprüfung», und es steht der Revisionsstelle auch nicht zu, zu Angelegenheiten der Personalpolitik des Unternehmens Stellung zu nehmen. Die Revisionsstelle ist bei der Prüfung des Vergütungsberichts also zu grosser Zurückhaltung aufgerufen. Sie mag zwar die Begründung des Verwaltungsrates zur Geschlechtervertretung nicht teilen, doch ist es ihr nicht gestattet, ihre Einschätzung an die Stelle derjenigen des Verwaltungsrates zu setzen. Ein Einschreiten der Revisionsstelle ist höchstens dann denkbar, wenn der Verwaltungsrat sich überhaupt nicht zur Geschlechtervertretung äussert (und mithin das Gesetz verletzt).

Die Pflicht zur Begründung im Vergütungsbericht gilt in Bezug auf den Richtwert im Verwaltungsrat spätestens in dem Geschäftsjahr, das fünf Jahre, und in Bezug auf die Geschäftsleitung spätestens in dem Geschäftsjahr, das zehn Jahre nach Inkrafttreten des neuen Rechts beginnt. Geht man von einem Inkrafttreten des neuen Rechts im Jahr 2021 aus, so werden die betroffenen Gesellschaften also ab 2026 (Verwaltungsrat) beziehungsweise ab 2031 (Geschäftsleitung) dazu verpflichtet sein, Bericht zu erstatten.

M. A. HSG Matthias P. A. Müller und MLaw Lucas Forrer sind wissenschaftliche Assistenten und Doktoranden an der Universität Zürich.