



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bundesamt für Justiz
Eidg. Handelsregisteramt
Bundesrain 20
3003 Bern

Zürich, 15. März 2015 PB/sm
bauer@arbeitgeber.ch

Revision des Aktienrechts - Stellungnahme des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns mit Ihrem Schreiben vom 28. November 2014 zur Stellungnahme über die Revision des Aktienrechts eingeladen, wofür wir uns bestens bedanken. Gestützt auf die Rückmeldungen unserer Mitglieder und aufgrund eigener Analysen geben wir Ihnen hiermit gerne unsere Position wie folgt bekannt:

1. Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

- Der SAV beantragt, das Revisionsvorhaben zum jetzigen Zeitpunkt nicht weiterzuverfolgen.
- Der SAV beantragt, E-Art. 734e ersatzlos zu streichen.
- Für die weiteren Anträge verweisen wir auf die Eingabe von *economiesuisse*, welchen wir uns vollumfänglich anschliessen.

2. Allgemeine Bemerkungen

Die korrekte Ausgestaltung des Aktienrechts ist für den Wirtschaftsstandort Schweiz ein zentrales Anliegen. Nur ein Aktienrecht, das die Interessen und Bedürfnisse aller Unternehmen in der Schweiz optimal berücksichtigt und damit auch die grosse Heterogenität der Wirtschaft vollumfänglich einbezieht, ermöglicht eine nachhaltige Stärkung der Schweizer Wirtschaft.

Mit der Aufhebung der Euro-Franken-Untergrenze durch die Schweizerische Nationalbank und der Tatsache, dass sich damit die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Unternehmen auf den internationalen Märkten massiv verschlechtert hat, ist die Beurteilung der Revisionsvorlage unter dem Aspekt der Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Schweiz noch wichtiger geworden. Der Wirtschaftsstandort Schweiz steht vor ernsthaften Herausforderungen. In dieser Situation ist alles zu unterlassen, was zu zusätzlichen Verunsicherungen und vermeidbaren hohen Kosten bei den Unternehmen führen würde.



Vor diesem Hintergrund stellt sich zum jetzigen Zeitpunkt die Frage der Notwendigkeit der vorgesehenen Aktienrechtsrevision. Aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands ist ein Marschhalt bei der Aktienrechtsrevision angezeigt. Die vorgeschlagene Revision mit ihren teilweise sehr weitgehenden Vorschlägen hat bereits mit Veröffentlichung des Revisionsvorhabens national wie auch international hohe Wellen geworfen und Verunsicherung verursacht.

In Anbetracht der aktuellen Wirtschaftslage muss es derzeit oberstes Ziel sein, bei den Unternehmen keine zusätzliche Verunsicherung zu schaffen und die Wirtschaft mit keinen weiteren vermeidbaren Regulierungskosten zu belasten. Beides wäre jedoch mit der Revision der Fall, denn die vorgeschlagenen neuen Regeln werden sowohl für kotierte wie auch für nicht-kotierte Aktiengesellschaften einen grossen zusätzlichen Administrationsaufwand zur Folge haben.

3. Art. 734e Vertretung der Geschlechter im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung

Der Vorentwurf schlägt im Sinne der Best Practice «Comply or Explain»-Regelung für grössere Unternehmen in der Schweiz starre Geschlechterquoten auf Stufe Verwaltungsrat und Geschäftsleitung vor. Wir lehnen diesen Vorschlag dezidiert ab, weil er weder sach- noch stufengerecht ist. In Bezug auf die Quote auf Stufe der Geschäftsleitung stellt er einen Schweizer Alleingang dar.

Weltweit haben sich Länder für verschiedene Wege entschieden um eine höhere Vertretung der Frauen in den Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen zu erzielen. Viele Länder erachten ihren Corporate Governance Code als geeignetes Mittel. So hat auch die Schweiz dem Aspekt der Frauenförderung bei der kürzlich erfolgten Revision des Swiss Code of Best Practice Rechnung getragen und sich für diese Lösung entschieden.

Der Swiss Code hält die Erwartung fest, dass beide Geschlechter im Verwaltungsrat vertreten sein sollen. Zusätzlich soll der Verwaltungsrat unter dem Swiss Code eine angemessene Diversität seiner Mitglieder sicherstellen. Die gewählten Formulierungen wurden nach intensiven Abklärungen und Abwägungen beschlossen; hierbei konnte auf umfangreiche Empirie und auch auf Erfahrungen im Ausland zurückgegriffen werden.

Eine starre Quote, wie sie in Art. 734e vorgeschlagen wird, ist ein starker Eingriff in die Organisationsfreiheit des Unternehmens. Unternehmen sind für ihren Geschäftsverlauf verantwortlich und sollen somit auch selber bestimmen können, wen sie in ihre Gremien wählen lassen oder ernennen. Für den Erfolg eines Unternehmens und das effektive Arbeiten der Gremien steht bei der Nachfolgeplanung im Vordergrund, dass ein neues Mitglied über die Qualifikationen verfügt, welche ins Gremium und ins Unternehmen passen; dies unabhängig vom Geschlecht dieses neuen Mitglieds.

Jedes Gremium eines Unternehmens steht und fällt mit den Kenntnissen, Kompetenzen und Persönlichkeiten seiner Mitglieder. Eine grosse Bandbreite von Kompetenzen und Fähigkeiten innerhalb eines Entscheidungsgremiums ist zentral. Diversität ist daher im Bereich der fachlichen Kompetenzen relevant; damit verbunden ist aber auch eine gute Durchmischung bezüglich Alter und Geschlecht wichtig. Aus Corporate Governance-Sicht sind alle Diversitätsdimensionen, Alter, Ausbildung, Fachkenntnisse – aber auch ausgewogene Geschlechtervertretung – von Relevanz. Die Fixierung lediglich auf das Geschlecht greift als «Best practice»-Empfehlung zu kurz.

Die Führung von Unternehmen kompetent zu besetzen, ist grundsätzlich schwierig. Zahlreiche Auswahlkriterien müssen berücksichtigt werden: persönliche Kompetenzen (Fachkompetenz, Branchen- und Unternehmens-Know-how), Erfahrung, zeitliche Verfügbarkeit und Identifikation mit dem langfristigen Aktionärs- und Unternehmensinteresse. Was schon auf Stufe Verwaltungsrat nicht leicht ist, gestaltet sich noch weit schwieriger auf der Ebene der Geschäftsführung. Auf dieser operativen Stufe



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

wäre es daher noch verfehlt als auf der Ebene des Verwaltungsrats, mit Quoten zu arbeiten. Ausschlaggebend muss in jedem Fall die Kenntnis des Geschäfts und die entsprechende Fachkompetenz sein, ansonsten Unternehmen wirtschaftlich gefährdet würden. Aus diesem Grund gibt es auch keine mit der Schweiz vergleichbare Jurisdiktion, die auch auf operativer Ebene eine Geschlechterquote vorsehen würde. Ein standortgefährdender Schweizer Alleingang muss unbedingt vermieden werden.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband beantragt daher, E-Art 734e ersatzlos zu streichen.

4. Weitere wichtige Anliegen und Anträge

Der Schweizerische Arbeitgeberverband verweist für alle anderen wichtigen Anliegen auf die Vernehmlassungsantwort von economiesuisse und unterstützt die dort gestellten Anträge vollumfänglich.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, welche Sie unseren Bemerkungen entgegenbringen und bitten Sie, unsere Anträge zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Prof. Dr. Roland A. Müller
Direktor

Dr. Philipp C. Bauer
Bereichsleiter Wirtschaft und Arbeitsmarkt