

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Die Richtlinie (EU) 2022/2381 zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen, ABl. Nr. L 315 vom 7.12.2022 S. 44 (CELEX-Nr. 32022L2381, im Folgenden „Richtlinie“ oder „RL“) war bis zum 28. Dezember 2024 umzusetzen.

Das erklärte Ziel der Richtlinie ist es, die Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten und eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in Führungspositionen im Top-Management zu erreichen, indem eine Reihe von Verfahrensvorschriften in Bezug auf die Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für die Bestellung oder Wahl zu Direktorinnen und Direktoren auf der Grundlage von Transparenz und Verdiensten festgelegt wird (Erwägungsgrund 7). Unter Direktorinnen und Direktoren im Sinn der Richtlinie sind in Österreich Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von Aktiengesellschaften sowie Verwaltungsratsmitglieder und geschäftsführende Direktorinnen und Direktoren von Europäischen Gesellschaften (SE) zu verstehen.

Eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen soll vor allem durch eine verpflichtende Quotenregelung in börsennotierten Gesellschaften erreicht werden, für die die Richtlinie zwei Ausgestaltungsmöglichkeiten vorsieht: Entweder ist für das unterrepräsentierte Geschlecht unter den nicht geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren – in Österreich also im Aufsichtsrat – eine Mindestquote von 40 Prozent festzulegen (Art. 5 Abs. 1 lit. a der RL); alternativ kann eine Quote von mindestens 33 Prozent für sämtliche (d.h. auch geschäftsführende) Direktorinnen und Direktoren – hierzu zählen in Österreich sowohl die Vorstandsmitglieder als auch die Aufsichtsratsmitglieder – für Personen des unterrepräsentierten Geschlechts vorgesehen werden (Art. 5 Abs. 1 lit. b der RL). Vom Anwendungsbereich der Richtlinie sind zwingend nur Aktiengesellschaften und Europäische Gesellschaften (SE) umfasst, die groß und börsennotiert sind (vgl. Art. 2). Die österreichische Umsetzung soll jedoch über diese Mindestanforderungen hinausgehen und für alle börsennotierten Gesellschaften gelten, wie dies schon bisher bei der mit dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat – GFMA-G, BGBI. I Nr. 104/2017, eingeführten Geschlechterquote der Fall war (vgl. § 86 Abs. 7 AktG). Für nicht börsennotierte Unternehmen mit mehr als 1 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll die bestehende Quotenregelung im Aufsichtsrat unverändert beibehalten werden.

Wenn ein Mitgliedstaat bereits am 27. Dezember 2022 bestimmte Kriterien in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern als Direktorinnen und Direktoren erfüllt hat (nämlich wenn in börsennotierten Gesellschaften im Anwendungsbereich der Richtlinie das unterrepräsentierte Geschlecht mindestens 30 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder oder mindestens 25 Prozent aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder zusammen stellte), kann er gemäß Art. 12 der Richtlinie die Anwendung des Art. 6 – der bestimmte „Mittel zur Erreichung der Zielvorgaben“ des Art. 5 vorschreibt – sowie des Art. 5 Abs. 2 der RL – der die Festlegung individueller Zielvorgaben für die Besetzung des Vorstandes vorsieht – aussetzen. Da Österreich am genannten Stichtag diesen Anforderungen entsprochen hat (zum Stichtag 27. Dezember 2022 waren in den in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallenden börsennotierten Gesellschaften rund 33 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder bzw. rund 25,5 Prozent der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder zusammen Frauen), soll von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden.

Eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen ist nicht nur für die betreffenden Frauen von Vorteil, sondern trägt auch dazu bei, dass das Unternehmen für weibliche Talente attraktiver und die Präsenz von Frauen auf allen Führungsebenen und in der Belegschaft des Unternehmens erhöht wird. Ein größerer Anteil von Frauen in Leitungsorganen sollte somit auch einen positiven Einfluss auf die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und beim Arbeitsentgelt haben (siehe Erwägungsgrund 17). Es erscheint daher zweckmäßig, den Gesellschaften die Gelegenheit zu geben, individuelle quantitative Zielvorgaben zur Verbesserung der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter unter den Vorstandsmitgliedern vorzusehen und dadurch eine an Art. 5 Abs. 2 der RL orientierte Regelung zu schaffen, die auch keine nennenswerte Belastung für die betroffenen Gesellschaften bedeutet.

Gemäß Art. 8 Abs. 1 der RL haben die Mitgliedstaaten auch Vorschriften über Sanktionen bei Verstößen der börsennotierten Gesellschaften gegen die nationalen Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie zu erlassen. Dazu ist festzuhalten, dass in Österreich bei einem Verstoß gegen die Geschlechterquote im Aufsichtsrat (§ 86 Abs. 7 AktG) schon bisher vorgesehen war, dass die Wahl oder Entsendung des betreffenden Aufsichtsratsmitglieds nichtig ist (vgl. Abs. 8 leg. cit.). Diese – plastisch auch als „leerer

Sessel“ bezeichnete – Rechtsfolge soll künftig auch für die Nichteinhaltung der Mindestquote nach der Richtlinie gelten, was im Vergleich zu bloßen Geldbußen etc. eine ungleich strengere Sanktion darstellt.

Zudem soll die Gelegenheit genutzt werden, um eine – nicht im Zusammenhang mit dieser Richtlinienumsetzung stehende – Anpassung des AktG an die mit dem Wertpapierfirmengesetz, BGBI. I Nr. 237/2022, fortentwickelte Rechtslage vorzunehmen (vgl. näher dazu den vorgeschlagenen § 10a Abs. 1 AktG).

Durch die Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes werden den Regelungen des Aktiengesetzes sowie des SE-Gesetzes entsprechende Bestimmungen für die Entsendung der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat geschaffen.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung der vorgeschlagenen Bestimmungen gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG (Zivilrechtswesen einschließlich des wirtschaftlichen Assoziationswesens) sowie auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht).

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des AktG)

Zu Z 1 (§ 10a Abs. 1)

Die vorgeschlagene Änderung steht nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie; diese soll jedoch zum Anlass genommen werden, eine notwendige Anpassung des § 10a AktG an die fortentwickelte Rechtslage vorzunehmen.

Mit dem Bundesgesetz über die Beaufsichtigung von Wertpapierfirmen (Wertpapierfirmengesetz – WPFG, BGBI. I Nr. 237/2022) wurde der Tätigkeitenkatalog für Wertpapierfirmen im WAG 2018 erweitert, sodass seit 1. Februar 2023 u.a. auch das Depotgeschäft (§ 3 Abs. 2 Z 10 WAG 2018) – das bisher Kreditinstituten vorbehalten war – von Wertpapierfirmen betrieben werden kann. Es erscheint daher zweckmäßig, auch depotführende Wertpapierfirmen zur Ausstellung von Depotbestätigungen zu ermächtigen. Anders als bei Kreditinstituten soll diese Möglichkeit jedoch auf Wertpapierfirmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat des EWR – und nicht auch in einem Vollmitgliedstaat der OECD – beschränkt sein, weil außerhalb des EWR nicht von einem einheitlichen Standard für die Zuverlässigkeit von Depotbestätigungen ausgegangen werden kann.

Zu Z 2 und Z 3 (§ 86 Abs. 6a, 6b und 7)

In § 86 Abs. 7 AktG ist bereits eine gesetzliche Geschlechterquote für die Kapitalvertreterinnen und Kapitalvertreter im Aufsichtsrat vorgesehen, für die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter bestehen parallele Regelungen im ArbVG. Nach der geltenden Fassung des § 86 Abs. 7 AktG besteht der Aufsichtsrat in börsennotierten Gesellschaften (vgl. § 3 AktG) sowie Gesellschaften, die dauernd mehr als 1 000 Arbeitnehmer beschäftigen, zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern, sofern der Aufsichtsrat aus mindestens sechs Mitgliedern (Kapitalvertretern) und die Belegschaft zu mindestens 20 Prozent aus Arbeitnehmerinnen bzw. aus Arbeitnehmern besteht. Parallele Bestimmungen finden sich im GmbHG, im GenG und im SEG.

Die Richtlinie sieht nun für börsennotierte Gesellschaften eine davon abweichende Geschlechterquote vor: Nach Art. 5 der RL haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass bis zum 30. Juni 2026 das unterrepräsentierte Geschlecht entweder mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren – umgelegt auf Österreich sind das die Aufsichtsratsmitglieder – oder mindestens 33 Prozent aller Direktorinnen und Direktoren – also der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder – stellt. Kleine und mittlere Gesellschaften sowie Kleinstgesellschaften sind zwar vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen; nach § 221 Abs. 3 zweiter Satz iVm. § 189a Z 1 lit. a UGB gelten börsennotierte Gesellschaften jedoch stets als große Gesellschaften. Mit dem neuen Abs. 6a sollen die Anforderungen der Richtlinie daher für sämtliche börsennotierten Gesellschaften richtlinienkonform umgesetzt werden. Für nicht börsennotierte Gesellschaften, die nicht der Richtlinie unterliegen, soll dagegen die bisherige Regelung beibehalten werden. Der Anwendungsbereich des Abs. 7 wird daher entsprechend eingeschränkt.

Künftig hat daher der Aufsichtsrat börsennotierter Aktiengesellschaften zu mindestens 40 Prozent aus Frauen und zu mindestens 40 Prozent aus Männern zu bestehen. Die Quote des Abs. 6a gilt unabhängig von der Größe des Aufsichtsrats. In Umsetzung von Art. 5 Abs. 3 der RL wird eine besondere Rundungsregel vorgesehen: Kann aufgrund der Personenzahl im Aufsichtsrat die Quote nicht genau erreicht werden, so gilt jene Personenzahl, die 40 Prozent am nächsten kommt, 49 Prozent aber nicht überschreitet. Dies bedeutet beispielsweise für einen aus drei Personen bestehenden Aufsichtsrat, dass

mindestens eine Person dem unterrepräsentierten Geschlecht anzugehören hat. Eine tabellarische Darstellung der erforderlichen Mindestanzahl der vom unterrepräsentierten Geschlecht gestellten Aufsichtsratsmitglieder findet sich im Anhang zur Richtlinie. Die Richtlinie eröffnet den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, die quantitativen Zielvorgaben auf Aktionärs- und Arbeitnehmervertreter getrennt anzuwenden (siehe Erwägungsgrund 33). Dies ist in Österreich nach dem geltenden § 86 Abs. 9 AktG zwar nicht die Grundregel, eine Einzelbetrachtung kann aber durch einen Widerspruch sowohl der Kapital- als auch der Arbeitnehmervertreter:innen erreicht werden.

Zusätzlich zur Quote für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats in Abs. 6a sieht Abs. 6b die freiwillige Festlegung individueller quantitativer Zielvorgaben für eine ausgewogenere Vertretung beider Geschlechter unter den Vorstandsmitgliedern vor. Diese Regelung orientiert sich an Art. 5 Abs. 2 der RL, wenngleich die Umsetzung dieser Richtlinienbestimmung nach Art. 12 der RL ausgesetzt wird. Die Beschränkung dieser Möglichkeit auf börsennotierte Gesellschaften ist im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie zu sehen und ändert daher selbstverständlich nichts an der Planungsfreiheit oder freiwilligen Festlegung eigener Vorgaben durch Aufsichtsräte anderer Gesellschaften. Die individuellen Zielvorgaben sollten den Unternehmen helfen, deutliche Fortschritte im Vergleich zu ihrer derzeitigen Situation zu erzielen (siehe Erwägungsgrund 46). Diese Möglichkeit wird in Einklang mit dem Kompetenzgefüge der Aktiengesellschaft dem Aufsichtsrat zugewiesen. Den Aufsichtsrat trifft allerdings weder die gesetzliche Pflicht zur Aufstellung der Zielvorgaben, noch zu deren Einhaltung.

Zu Z 4 (§ 86 Abs. 8)

Die Verletzung der Quote nach § 86 Abs. 6a AktG soll – wie bereits der Verstoß gegen Abs. 7 – die Sanktion des sogenannten „leeren Sessels“ nach sich ziehen. Verstößt also die Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrates durch die Hauptversammlung und die Entsendung in den Aufsichtsrat gegen die Mindestquote, so ist diese nichtig.

Zu Z 5 bis Z 7 (§ 108 Abs. 1 und 2, § 110 Abs. 2)

Durch die Verweisanpassungen wird klargestellt, dass auch die verpflichtende Einhaltung der Geschlechterquote nach § 86 Abs. 6a AktG sich schon in den für den Aufsichtsrat zu erstattenden Wahlvorschlägen niederschlagen muss, und es wird eine entsprechende Ergänzung der Informationspflicht des Aufsichtsrats eingefügt. In diesem Sinn soll auch der Verweis in § 110 Abs. 2 AktG angepasst werden. Sofern in börsennotierten Aktiengesellschaften Aktionäre zu einem Punkt der Tagesordnung Beschlussvorschläge machen und es sich dabei um einen Vorschlag zur Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds handelt, ist die Gesellschaft verpflichtet, auch auf die sich aus der Quotenregelung des neuen § 86 Abs. 6a AktG ergebenden Erfordernisse hinzuweisen.

Zu Z 8 (§ 262 Abs. 47 und 48)

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, börsennotierte Gesellschaften entweder dem Ziel zu unterwerfen, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren in Leitungsorganen (also unter den Aufsichtsratsmitgliedern) bis zum 30. Juni 2026 auf mindestens 40 Prozent zu erhöhen; da es wichtig ist, dass börsennotierte Gesellschaften den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in sämtlichen Entscheidungspositionen erhöhen, können sie alternativ dem Ziel unterworfen werden, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts unter allen Direktorinnen und Direktoren in Leitungsorganen unabhängig davon, ob sie geschäftsführende Direktorinnen und Direktoren oder nicht geschäftsführende Direktorinnen und Direktoren sind (also Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder), bis zum 30. Juni 2026 auf mindestens 33 Prozent zu erhöhen, um eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter unter allen Direktoren zu fördern (Art. 5 Abs. 1 der RL, Erwägungsgrund 34).

Die neuen Regelungen sollen daher bei allen ab dem 30. Juni 2026 erfolgenden Wahlen und Entsendungen in den Aufsichtsrat zu beachten sein (Abs. 47). Unter Entsendung ist hier nicht die Entsendung von Arbeitnehmervertretern (diese ist im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt) zu verstehen, sondern die Entsendung aufgrund von sich aus den Statuten ergebenden Entsendungsrechten. Klargestellt wird im zweiten Halbsatz, dass bereits bestehende Aufsichtsratsmandate davon nicht berührt sind; bereits gewählte oder entsandte Mitglieder können bis zum Ende ihrer Funktionsdauer Aufsichtsratsmitglieder bleiben. Dies gilt auch für bereits gewählte nachrückende Ersatzmitglieder im Aufsichtsrat, nicht aber für Stellvertreter, die nur in konkreten Verhinderungsfällen ein Aufsichtsratsmitglied zu vertreten haben.

Zudem haben börsennotierte Gesellschaften dafür zu sorgen, dass die in § 86 Abs. 6a festgelegten Ziele bis spätestens 31. Dezember 2026 erfüllt werden. Dabei wird den Gesellschaften die Wahlfreiheit belassen, welche Mittel sie zur Erreichung dieser Ziele einsetzen wollen.

Zu Artikel 2 (Änderung des SEG)

Zu Z 1 und Z 2 (§ 45 Abs. 3 bis 5)

Auch der Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren der Europäischen Gesellschaft (SE) fallen in den Anwendungsbereich der Richtlinie (EU) 2022/2381. In den Abs. 3 bis 5 soll daher auch für diese die künftig in § 86 Abs. 6a und 6b AktG für börsennotierte Aktiengesellschaften vorgesehene Quotenregelung nachgebildet werden (siehe auch die Erläuterungen zu § 86 Abs. 6a und 6b und Abs. 7 AktG in Artikel 1 Z 2 und 3). Dabei ist zu beachten, dass in börsennotierten SE die geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren nicht dem Verwaltungsrat angehören dürfen (§ 59 Abs. 2 SEG).

Zu Z 3 (§ 67 Abs. 15 und 16)

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten (siehe auch die Erläuterungen zu § 262 AktG in Artikel 1 Z 8).

Zu Artikel 3 (Änderung des ArbVG)

Zu Z 1 (§ 110 Abs. 2a)

Durch diese Bestimmung wird hinsichtlich der Entsendung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat eine § 86 Abs. 6a Aktiengesetz entsprechende Regelung geschaffen. Im Hinblick darauf, dass die Entsendung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter aus einem begrenzten Kreis, nämlich dem der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zukommt, zu erfolgen hat, sollte jedoch nach Möglichkeit gewährleistet werden, dass durch eine entsprechende Benennung der Kapital- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter die Sanktion des „leeren Stuhls“ vermieden wird. Dazu könnte im Einzelfall auch das Abgehen von einer Gesamtbetrachtung hin zu einer Einzelbetrachtung (getrennte Anwendung der Zielvorgaben auf Kapital- bzw. Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter) beitragen.

Zu Z 2, 4, 6 und 7 (§ 110 Abs. 2b bis 2e)

Diese Änderung beinhaltet lediglich die erforderlichen Änderungen der Nummerierung einzelner Absätze des § 110.

Zu Z 3 (§ 110 Abs. 2b)

Für nicht börsennotierte Gesellschaften, die dauernd mehr als 1 000 Arbeitnehmer beschäftigen, bleibt die schon bisher geltende Regelung des Abs. 2a aufrecht; es ändert sich lediglich die Absatzbezeichnung.

Zu Z 5 und 8 bis 11 (§ 110 Abs. 2c, 2e, 6, 6b und § 247 Abs. 1a)

Diese Änderungen betreffen lediglich die erforderlichen Anpassungen von Verweisen – bedingt durch die geänderte Gliederung des § 110 sowie die künftig unterschiedlichen Regelungen für börsennotierte bzw. nicht börsennotierte Unternehmen.

Zu Artikel 4 (Förderungsstelle und Umsetzungshinweis)

Nach Art. 10 der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten eine oder mehrere Stellen zu bezeichnen, deren Aufgabe darin besteht, die ausgewogene Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Mit diesen Aufgaben soll das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung betraut werden.

In Abs. 2 findet sich der übliche Hinweis auf die durch dieses Bundesgesetz umgesetzte EU-Richtlinie.