

An das
Bundesministerium für Justiz
Museumsstraße 7
1070 Wien

Per E-Mail:
team.z@bmj.gv.at

Wien, am 25. März 2025

**Aktienforum Stellungnahme zum Gesellschaftsrechtlichen Leitungspositionengesetz
(GesLeiPoG)**

GZ: 2024-0.289.708

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Aktienforum bedankt sich für die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme zum vorliegenden Begutachtungsentwurf.

1. Allgemein

Das Aktienforum unterstützt grundsätzlich das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Führungspositionen und betont, dass dringend systemische Veränderungen erforderlich sind, um diese Gleichstellung zu gewährleisten. So ist es von zentraler Bedeutung, dass Frauen aktiv gefördert werden und ihnen durch gezielte Maßnahmen, wie etwa den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen und flexiblen Arbeitsmodellen, die Möglichkeit geboten wird, Karriere und Familie besser zu vereinbaren. Statt verpflichtenden Quoten, sollten gezielte Fördermaßnahmen wie Mentorenprogramme sowie bessere Rahmenbedingungen für berufstätige Mütter geschaffen werden. Österreich hat in diesem Bereich bereits einiges bewegt. So konnte der Frauenanteil in Aufsichtsräten von 19,2 % auf 31,2 % (2020) gesteigert werden (Bericht BKA 2021). Generell hat sich auch der Frauenanteil in den Vorstandspositionen der österreichischen Unternehmen vervielfacht und liegt laut einem Bericht im aktuellen Trend bei über 40 %.

Der Umsetzungsentwurf sieht Verpflichtungen für Unternehmen vor, die massiv über die Mindestanforderungen der umzusetzenden Richtlinie hinausgehen (**Gold Plating**). Durch derlei Gesetzesinitiativen wird die wirtschaftliche Freiheit der heimischen Unternehmen weiter eingeschränkt. Angesichts der aktuellen geopolitischen Lage und des klar kommunizierten Ziels der EU, Bürokratie abzubauen, wäre es äußerst sinnvoll, EU-Recht, ohne zusätzliche nationale Verschärfungen umzusetzen. Dabei sollte vor allem eine faire und praktikable Lösung für Unternehmen im Mittelpunkt stehen.

Darüber hinaus steht der in Begutachtungsentwurf formulierte Vorschlag **nicht im Einklang mit dem aktuellen Regierungsprogramm**. Neben den Bestrebungen weitere bürokratische Hürden abzubauen, wurde darin auch als Kapitalmarktziel die Evaluierung von unnötigen Barrieren bei Börsengängen in Österreich (insbesondere für KMU) formuliert. **Das Aktienforum steht somit dem Begutachtungsentwurf des Gesellschaftsrechtlichen Leistungspositionengesetz aufgrund zahlreicher die EU-Richtlinie überschneidender Bestimmungen (Gold Plating) ablehnend gegenüber.**

2. Im Detail zu den Gesetzesbestimmungen

Zu § 75 Abs 1a und § 86 Abs 6a und 6b AktG-E – Gold Plating

§ 75 Abs 1a AktG-E sieht vor, dass dem **Vorstand** einer börsennotierten Gesellschaft, dessen Gremium aus mehr als 2 Personen besteht, **mindestens eine Frau und ein Mann angehören** muss. In § 86 Abs 6a AktG-E wird normiert, dass ein **Aufsichtsrat** einer börsennotierten Gesellschaft zu **mindestens 40 % aus Frauen und zu mindestens 40 % aus Männern** zu bestehen hat. Abs 6a dieser Bestimmung sieht individuelle quantitative Zielvorgaben zur Verbesserung der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter unter den Vorstandsmitgliedern für den Aufsichtsrat einer derartigen Gesellschaft vor. Art 5 Abs 1 lit a und b der EU-Richtlinie sieht vor, dass mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren (= Aufsichtsräte) und mindestens 33 % aller Direktoren, dazu zählen geschäftsführende und nicht geschäftsführende Direktoren (Vorstandsmitglieder und Aufsichtsräte), dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören müssen.

Die Richtlinie normiert in Art 12 Abs 1 UA 1 RL, dass ein Mitgliedstaat die Anwendung des Art 6 RL (normiert die Mittel zur Erreichung der Zielvorgaben) und des Art 5 Abs 2 RL (normiert die Festlegung individueller quantitativer Zielvorgaben für den Vorstand) aussetzen können. Dies ist möglich, wenn bis zum 27. Dezember 2022 eine der folgenden Bedingungen vorlag:

- a) das unterrepräsentierte Geschlecht stellt mind. 30 % der nicht geschäftsführenden Direktoren oder mind. 25 % aller Direktoren in der börsennotierten Gesellschaft **oder**
- b) das nationale Recht des Mitgliedstaates
 - i. vorschreibt, dass das unterrepräsentierte Geschlecht mind. 30 % der nicht geschäftsführenden Direktoren oder mind. 25 % aller Direktoren in börsennotierten Gesellschaften stellt
 - ii. wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Durchsetzungsmaßnahmen bei Nichteinhaltung der Anforderungen gem. Ziffer i einschließt **und**
 - iii. vorschreibt, dass alle börsennotierten Gesellschaften, die nicht unter dieses nationale Recht fallen, individuelle quantitative Zielvorgaben für alle Direktorenstellen festlegen.

In allen Fällen, in denen ein Mitgliedstaat die Anwendung des Art 6 und Art 5 Abs 2 RL aussetzt, gelten die in Art 5 Abs 1 RL (siehe oben) genannten Zielvorgaben als erfüllt. Österreich hat bereits im **Jahr 2017** mit Erlassung des auf § 86 Abs 7 AktG bestehenden **Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G)** eine derartige Regelung eingeführt. In börsennotierten Gesellschaften muss laut GFMA-G der Aufsichtsrat zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern

bestehen. Dies jedoch nur, wenn der Aufsichtsrat mindestens sechs Mitgliedern (Kapitalvertretern) und die Belegschaft mindestens 20 % Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Im Abs 5 des allgemeinen Teils der Erläuterungen weist das BMJ auf dies hin. **Österreich hat am genannten Stichtag den Anforderungen des Art 12 RL bereits entsprochen, denn zum Stichtag 27. Dezember 2022 waren in den für die RL relevanten börsennotierten Gesellschaften rund 33 % der Aufsichtsratsmitglieder bzw. rund 25,5 % der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder zusammen Frauen. Es würde dem österreichischen Gesetzgeber somit zustehen vollumfänglich von der Ausnahme nach Art 12 RL Gebrauch zu machen und daher die Anwendung von Art 6 sowie Art 5 Abs 1 und 2 auszusetzen.** Dies hat bspw. die Deutsche Bundesregierung aufgrund des geltenden Führungspositionengesetzes (FüPoG) beschlossen. Das Argument, dass die Ausnahme nach Art 5 Abs 2 RL nicht in Anspruch genommen werden soll, da die dort vorgesehenen „individuellen quantitativen Zielvorgaben“ für die Gleichstellung unter den geschäftsführenden DirektorInnen grundsätzlich zweckmäßig erscheine und sich dadurch keine nennenswerte Belastung für die betroffenen Gesellschaften ergebe, lehnt das Aktienforum nachdrücklich ab. **Das Aktienforum fordert, dass der österreichische Gesetzgeber von der Aussetzungsklausel des Art 12 RL vollumfänglich Gebrauch macht.**

Das Einführen einer kumulierten Quote für Aufsichtsrat und den Vorstand wäre für österreichische Unternehmen ein großer wirtschaftlicher Nachteil. Im Kampf um die besten Köpfe für Führungsgremien würden diese enorme Wettbewerbsnachteile im internationalen und europäischen Vergleich erleiden. **Das Aktienforum spricht sich gegen eine Umsetzung von kumulierten Anforderungen für Vorstände und Aufsichtsräte, wie dies im Begutachtungsentwurf vorgesehen ist, aus. Der Umsetzung einer 40 %-Quote im Aufsichtsrat auf Basis der Richtlinienbestimmungen steht das Aktienforum neutral gegenüber.**

Zusätzlich ist anzumerken, dass sich der Anwendungsbereich gem. Art 2 RL nur auf große börsennotierte Gesellschaften erstreckt. Der österreichische Entwurf erfasst alle börsennotierten Gesellschaften. So ist im nationalen Entwurf auch der Anwendungsbereich überschießend formuliert worden, was wiederum Gold Plating darstellt. **Der Anwendungsbereich sollte somit ebenfalls richtlinienkonform angepasst werden, sodass die kleinen und mittleren börsennotierten Gesellschaften nicht vom Anwendungsbereich umfasst sind.**

Zu § 75 Abs 1a letzter Satz AktG-E – Nichteinhaltung der Vorstandsregelungen

Der letzte Satz des § 75 Abs 1a AktG-E „*Ein Vorstandsmitglied, dessen Bestellung dem ersten Satz widerspricht, darf nicht in das Firmenbuch eingetragen werden*“ gilt rein deklarativ. Dies würde dazu führen, dass der **Vorstand rechtmäßig bestellt werden und auch tätig werden kann, jedoch nicht im Firmenbuch steht.** Die Ausführungen in den Erläuterungen zu Artikel 1 zu Z 2 (§ 75 Abs 1a) bestätigt dies: „*Eine entgegen dieser Vorgabe erfolgte Bestellung führt zwar – anders als die Nichteinhaltung der Geschlechterquote bei Aufsichtsratsmitgliedern – nicht zu deren Nichtigkeit; das Vorstandsmitglied ist jedoch nicht in das Firmenbuch einzutragen.*“ Wird ein bestelltes Vorstandsmitglied nicht ins Firmenbuch eingetragen werden, führt dies nur zu Rechtsunsicherheit und stellt eine untragbare rechtliche Situation für das Unternehmen dar.

Der Publizitätsgedanke des Firmenbuchs, der in der Praxis einen wesentlichen Vertrauensgrundsatz darstellt, wird dadurch untergraben. **Diese Bestimmung ist aus Sicht des Aktienforums rechtlich nicht tragbar und sollte gestrichen werden.**

Zu § 86 Abs 8 AktG-E – Ablehnung Nichtigkeitssanktion

Das Aktienforum lehnt die Nichtigkeitssanktion bei Verstoß der Zusammensetzung des Aufsichtsrates iSd § 86 Abs 6a AktG-E ab. Es besteht kein Bedarf einer derartig schweren Sanktion, wie bei der des „leeren Sessels“. Diese Sanktion sollte auf eine Geldstrafe geändert werden.

Zu § 262 Abs 47 und 48 AktG-E – Rechtsunsicherheit Geltung

Der Begutachtungsentwurf sieht vor, dass die neuen Regelungen für alle nach dem 1. Juli 2025 erfolgenden Bestellungen von Vorstandsmitgliedern sowie Wahlen und Entsendungen in den Aufsichtsrat gelten sollen. Es ist unklar, wie mit Bestellungen von Direktoren für längere Funktionsperioden von vor dem 30. Juni 2025 umzugehen ist. § 262 Abs 47 AktG-E sagt zwar, dass bestehende Mandate unberührt bleiben, jedoch steht dies im Widerspruch zu Abs 48. Dieser besagt *„Unbeschadet des Abs 47 haben börsennotierte Gesellschaften dafür zu sorgen, dass die Vorgaben des § 75 Abs 1a sowie des § 86 Abs 6a spätestens am 30. Juni 2026 erfüllt werden.“* **Die Auswirkung auf Funktionsperioden, die vor dem Stichtag begonnen haben, sind unklar.**

Würde man § 262 Abs 48 AktG-E so interpretieren, dass § 75 Abs 1a AktG-E mit spätestens 30. Juni 2026 erfüllt sein muss, stellt dies vor allem in den folgenden zwei Punkten große Probleme für die börsennotierten Gesellschaften dar. Erstens müssen bestehende Vorstände, trotz guter Performance und Leistung damit rechnen, dass ihre Funktionsperiode nicht verlängert wird bzw. sie abberufen werden, was zu Verunsicherung führt. Zweitens müssen zusätzliche männliche/weibliche Personen in den Vorstand berufen werden. Dies geht mit hohen Kosten einher wie bspw. das Gehalt für zusätzliches Vorstandsmitglied, Nebenvergütungen, Büroräumlichkeiten etc. **Vor allem für die internationale Wettbewerbsfähigkeit ist es wichtig, dass Führungspositionen nur aufgrund von Fähigkeiten, Kenntnissen, Eignung und sonstigen sachlichen Eigenschaften besetzt werden und nicht „nur“ aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht.**

Zusätzlich ist anzumerken, dass in Art 5 Abs 1 RL kein konkreter Stichtag genannt wird, vielmehr ist lediglich von der **Erreichung der Zielvorgaben bis spätestens 30. Juni 2026** die Rede. Damit gewährt der europäische Gesetzgeber den betroffenen Unternehmen eine größere Flexibilität. Der Stichtag 1. Juli 2025 stellt vor allem für Unternehmen, die für Juli 2025 die Bestellung oder Wahl männlicher Kandidaten geplant haben, eine unlösbare Herausforderung dar. Selbst wenn das Gesetz bereits im März in Kraft träte, bliebe nicht genügend Zeit, um einen Auswahlprozess durchzuführen, der den Anforderungen guter Corporate Governance entspricht. **Sollte nicht ohnedies von der Aussetzungsklausel des Art 12 RL Gebrauch gemacht werden, setzt sich das Aktienforum dafür ein, dass die Richtlinie überschießende Bestimmung zur verpflichtenden Anwendbarkeit ab 1. Juli 2025 gestrichen wird.**

Angemessen wären **Übergangsfristen**, die die typischen Vertragslaufzeiten von Aktiengesellschaften (bis zu fünf Jahren) berücksichtigen.

Weitere Anmerkungen:

Auswirkungen auf die Arbeitnehmervertreter

Der Gesetzesentwurf thematisiert in keiner Weise, ob sich die Bestimmungen auch auf Arbeitnehmervertreter beziehen. In der Richtlinie wird ausschließlich von Kapitalvertretern gesprochen. Falls auch die Arbeitnehmervertreter einbezogen werden sollten, ist zu beachten, dass das Unternehmen keinen Einfluss auf deren Entsendung hat, da diese Entscheidung ausschließlich in der Verantwortung des Arbeitnehmervertretungsgremiums liegt. **Somit ergibt sich die Frage, ob die Quote im Aufsichtsrat gesamthaft (Kapitalvertreter und Arbeitnehmervertreter als Kollektiv) oder getrennt (Kapitalvertreter vs. Arbeitnehmervertreter) zu erfüllen ist.**

Die Materialien führen aus, dass bei der Entsendung der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat Anpassungen im ArbVG notwendig wären. Diese Anpassungen sind von dem gegenständlichen Entwurf nicht umfasst, was ein gewisses Konfliktpotential birgt. **Abgelehnt wird ein „in die Bresche springen müssen“ der Kapitalvertreter, insoweit die Arbeitnehmervertreter die Quote nicht erfüllen.**

Keine Berücksichtigung von Branchenspezifika

Im Entwurf wird nicht hinreichend berücksichtigt, dass bei der Besetzung von Leistungspositionen erhebliche Unterschiede im Marktumfeld, den Branchenspezifika sowie den persönlichen Lebensentscheidungen von Bedeutung sind. Ein gutes Beispiel dafür sind technische Berufe oder die Baubranche. Trotz zahlreicher Initiativen zur Herstellung einer Chancengleichheit und gleichmäßigen Vertretung der Geschlechter von betroffenen Unternehmen sind dies überwiegend männlich geprägte Branchen. Unternehmen können gesellschaftliche Entwicklungen und persönliche Entscheidungen nicht erzwingen.

Das Aktienforum setzt sich somit für die Berücksichtigung von **branchenspezifischen Herausforderungen** ein. Für eine schrittweise Anpassung wäre eine längere Übergangsfrist sinnvoll.

Das Aktienforum dankt für die Kenntnisnahme der Anliegen und ersucht um deren Berücksichtigung.

Mit freundlichen Grüßen



Mag. Karl Fuchs
Geschäftsführer Aktienforum