



# Verpflichtende Geschlechterquote im Aufsichtsrat

**D**ie aufgrund dieses Gesetzes neu in das Gesellschaftsrecht eingeführten Bestimmungen legen unter den Mitgliedern des Aufsichtsrats eine Mindestquote für den Anteil an Frauen und Männern fest: Der Aufsichtsrat hat zumindest zu je 30 Prozent aus Frauen und Männern zu bestehen. Diese Bestimmungen gelten aber nicht für alle Aktiengesellschaften, sondern nur für börsennotierte Gesellschaften und Gesellschaften, in denen dauernd mehr als 1.000 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Darüber hinaus muss der Aufsichtsrat aus mindestens sechs Mitgliedern und die Belegschaft zu mindestens 20 Prozent aus Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern bestehen, damit diese Regeln eingehalten werden müssen. Interessant ist demnach, dass nur gewisse Gesellschaften verpflichtet sind, diese Quote einzuhalten.

Dies bedeutet, dass etwa in einer GmbH, in der z.B. dauerhaft 800 Arbeitnehmer beschäftigt sind, die Geschlechterquote unberücksichtigt bleiben kann. Die Bestellung eines Aufsichtsrats in einer GmbH ist zwar grundsätzlich fakultativ und nur unter bestimmten Voraussetzungen obligatorisch, jedoch besteht bei einer GmbH, bei der die

**Durch das mit Anfang Jänner 2018 in Kraft tretende Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) findet eine Änderung des Aktiengesetzes, des GmbH-Gesetzes, des SE-Gesetzes, des Genossenschaftsgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes zur Erreichung einer gleichberechtigten Vertretung von Männern und Frauen im Aufsichtsrat statt.**

Anzahl der Arbeitnehmer im Durchschnitt 300 übersteigt, bereits Aufsichtsratspflicht (§ 29 Abs 1 Z 2 GmbHG). Das heißt, dass trotz des Umstands, dass bei über 300 Arbeitnehmern bereits Aufsichtsratspflicht besteht, die Geschlechterquote dennoch erst bei über 1.000 Arbeitnehmern eingehalten werden muss, da eine GmbH niemals börsennotiert ist.

Darüber hinaus müssen zur Einhaltung der Mindestquote stets zwei weitere Voraussetzungen gleichzeitig vorliegen: Zum einen muss der Aufsichtsrat aus zumindest sechs Mitgliedern bestehen, wobei es auf

die Kapitalvertreter ankommt. Umfasst der Aufsichtsrat dagegen weniger als sechs zu besetzende Stellen, ist die Quote nicht maßgeblich und nach wie vor ein rein aus Männern bzw. Frauen bestehender Aufsichtsrat zulässig. Zum anderen muss die Belegschaft zumindest zu 20 Prozent aus Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern bestehen.

Dies bedeutet, dass in einer Gesellschaft, in der z.B. lediglich 15 Prozent Männer beschäftigt sind, die Quote nicht eingehalten werden muss. Wird gegen diese Quotenpflicht verstoßen und somit ein Mindestanteil bei der Wahl und Entsendung von



Aufsichtsratsmitgliedern nicht eingehalten, hat dies die Nichtigkeit der Wahl zu Folge. Mitglieder des Aufsichtsrats, die im Rahmen eines solchen Verstoßes bestellt wurden, gelten nicht als bestellt. Es kommt ihnen somit auch kein Stimmrecht zu.

Es ist auch zu beachten, dass dieser Mindestanteil vom Aufsichtsrat als „Gesamtorgan“ zu erfüllen ist. Dies bedeutet, dass die Quote nicht jeweils von Kapitalvertretern bzw. Arbeitnehmervertretern gesondert erfüllt werden muss. Dies gilt nur dann, wenn von beiden Seiten kein Widerspruch gegen diese Gesamterfüllung erhoben wird. Ein solcher Widerspruch kann bis spätestens sechs Wochen vor einer Wahl bzw. Entsendung erhoben werden und hat zur Folge, dass der Mindestanteil sowohl auf Seiten der Kapitalvertreter als auch auf Seiten der Arbeitnehmervertreter für diese konkrete Wahl bzw. Entsendung getrennt zu erfüllen ist. Die diesbezüglichen Änderungen des Aktiengesetzes (AktG) treten mit 1. Jänner 2018 in Kraft und sind auf Wahlen und Entsendungen in den Aufsichtsrat anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2017 erfolgen. Bestehende Aufsichtsratsmandate bleiben hiervon unberührt.

Die soeben dargestellte Neuregelung dieses Mindestanteils im Aufsichtsrat hat im AktG ihren Niederschlag gefunden, findet jedoch über Verweis auf die aktienrechtlichen Bestimmungen in den jeweiligen Gesetzen auch auf GmbHs und Genossenschaften sinngemäße Anwendung. Auch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) erfährt auf Basis des GFMA-G eine Änderung, wonach bei den in den Aufsichtsrat entsandten Arbeitnehmervertretern beide Geschlechter zumindest mit einem Anteil von 30 Prozent vertreten sein müssen. Im ArbVG gilt diese Mindestquote allerdings ebenso nur dann, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen. Es muss sich – wie nach AktG – um ein börsennotiertes Unternehmen oder ein Unternehmen, in dem dauernd mehr als 1.000 Arbeitnehmer beschäftigt sind, handeln. Darüber hinaus muss das Erfordernis der Entsendung von zumindest drei Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat vorliegen als auch die Belegschaft mindestens zu 20 Prozent aus Männern bzw. Frauen bestehen.

Die Intensität der Auswirkungen dieses Gesetzes wird sich – aufgrund seines eingeschränkten Anwendungsbereichs („börsennotierte Gesellschaften und solche in denen

dauernd mehr als 1.000 Arbeitnehmer beschäftigt sind“) – weisen. Die relevante Außenwirkung auf dem Weg zur Gleichstellung beider Geschlechter scheint jedoch gesichert. Dieses Gesetz stellt zweifellos einen wichtigen Schritt in Richtung Chancengleichheit von Männern und Frauen dar. ■



Rechtsanwalt und Managing Partner

**Mag. RONALD FRANKL**

leitet die Praxis „Corporate, M&A and Capital Markets“ bei LGP. Er ist auf Compliance, Handels- und Gesellschaftsrecht, internationale Transaktionen, Mergers & Acquisitions, Private Equity, Venture Capital, Banken und Finanzrecht, Kapitalmarkt- und Börsenrecht sowie regulatorische Verfahren spezialisiert.