Neue EU-Richtlinie wird Frauenquote erhöhen

Ziel ist eine bessere Gender-Balance in Vorständen und Aufsichtsräten bis Juni 2026

Nadine Leiter, Liliana Niederhauser

Während sich die Anzahl der Frauen in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen aufgrund des Gleichstellungsgesetzes in den letzten Jahren stark erhöht hat, bleiben Vorstände und Geschäftsführungen weiter eine reine Männerdomäne. Lediglich 19 von insgesamt 212 Vorstandsposten in Österreichs börsennotierten Unternehmen sind von Frauen besetzt.

Ändern soll das nun eine EU-Richtlinie, die Ende 2022 in Kraft getreten ist. Die Regelungen müssen von den Mitgliedsstaaten innerhalb von zwei Jahren umgesetzt werden. Dabei sollen die Staaten zwischen zwei alternativen Quotenmodellen wählen, um bis Juni 2026 eine bessere Gender-Balance zu erreichen. Auch wenn die Regelungen primär die Repräsentanz von Frauen stärken sollen, sind diese nicht die direkten Adressaten der Richtlinie. Konkret heißt es, dass die von der Quotenregel betroffenen Positionen an das „unterrepräsentierte Geschlecht" vergeben werden sollen.

Mindestens 40 Prozent der Aufsichtsratspositionen oder 33 Prozent der Vorstands- und Aufsichtsratspositionen sollen bis Ende Juni 2026 vom unterrepräsentierten Geschlecht besetzt sein.

Offenlegung und Strafen

Die Positionen sind von den Unternehmen auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidatinnen und Kandidaten nach neutral formulierten Kriterien zu besetzen. Bei zwei gleichermaßen qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern muss das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt werden. Erfolglose Bewerberinnen und Bewerber sollen einen Anspruch auf Offenlegung der ausschlaggebenden Kriterien haben.

Börsennotierte Aktiengesellschaften müssen künftig nicht nur jährlich der zuständigen Behörde berichten, sondern auch auf ihrer Website über den Geschlechteranteil, die implementierten Maßnahmen und gegebenenfalls die Gründe für die Nichterreichung des gewählten Ziels informieren. Sanktioniert werden jedoch nur Verstöße gegen objektive Auswahlverfahren sowie Verstöße gegen die Berichtspflichten. Das Nichterreichen der gewählten Quote per se bleibt sanktionslos.

Die Richtlinie zeigt klar, dass eine diverse Besetzung des Aufsichtsrats und des Vorstands eine wesentliche Triebkraft für Wachstum und Innovation in Europa sein wird. Ohne feste Quote wird dies nicht zu schaffen sein. Langfristig wird besonders wichtig sein, dass Frauen auch in den oberen Führungsebenen (nicht nur im Vorstand) zahlreich vertreten sind. Ansonsten wird die Quote kaum zu erfüllen sein.

NADINE LEITER ist Anwältin und Partnerin und **LILIANA NIEDERHAUSER** Rechtsanwaltsanwärterin bei Cerha Hempel.