

GesLeiPoG – Zum Aufsichtsrat börsennotierter Aktiengesellschaften

Description

Date Created

09.09.2026

Meta Fields

Inhalt : Mit 30.06.2026 sind die **Änderungen des Aktiengesetzes, des SE-Gesetzes sowie des Arbeitsverfassungsgesetzes** infolge des **GesLeiPoG** (Gesellschaftsrechtliches Leitungspositionengesetz) in Kraft getreten (BGBl I 2026/25). Im Mittelpunkt stehen die Regelungen zur Anhebung der Geschlechterquote in Aufsichtsräten (oder Verwaltungsräten) börsennotierter Aktiengesellschaften. Für die GmbH, die FlexKapG wie auch für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften gelten diese Regelungen nicht (es bleibt bei den bisherigen Anforderungen. Der österreichische Gesetzgeber war mit der Erlassung der von der EU-Richtlinie 2022/2381 geforderten Regelungen in Verzug (die Umsetzungsfrist endete bereits am 28.12.2024). In börsennotierten Aktiengesellschaften **hat der Aufsichtsrat (gemeint ist nur das Plenum, nicht die einzelnen Ausschüsse) künftig zu mindestens 40% aus Frauen und zu mindestens 40% aus Männern zu bestehen** (§ 86 Abs 6a AktG). Eine „Gesamterfüllung“ unter Berücksichtigung der Kapital- und Arbeitnehmervertreter ist wie bisher möglich, wenn keine der beiden Gruppen rechtzeitig widerspricht. Für die Erreichung der 40%-Quote besteht eine gesetzliche Präzisierung: Die genaue Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder, bei der die Zielvorgabe als erfüllt gilt, entspricht der Anzahl, die dem Anteil von 40% am nächsten kommt, 49% aber nicht überschreitet. Beispielsweise wird die Quote bei einem Aufsichtsrat mit sechs Mitgliedern durch zwei Mitglieder erfüllt, bei einem Aufsichtsrat mit neun Mitgliedern durch vier Mitglieder des jeweiligen Geschlechts. Bestellungen entgegen diesen Vorgaben haben die **Nichtigkeit** der Bestellungen zur Folge (§ 86 Abs 8 AktG), was zeitlich unbegrenzt mit Feststellungsklage geltend gemacht werden kann. Anwendbar sind die neuen Bestimmungen auf Wahlen und Entsendungen, die **nach dem 31.12.2026** erfolgen. Bestehende Aufsichtsratsmandate bleiben von den neuen Bestimmungen unberührt. Der österreichische Gesetzgeber hat **keine Richtlinienvorgaben für den Vorstand umgesetzt**, weil er sich auf eine Ausnahmebestimmung (Mitgliedstaatenwahlrecht) beruft. Es wurde bloß vorgesehen, dass der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft individuelle quantitative Zielvorgaben zur Verbesserung der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter unter den Vorstandsmitgliedern festlegen kann (§ 86 Abs 6b AktG). Unabhängig von dieser Regelung ist es jedoch Sache des Aufsichtsrates, sich mit der Planung der Nachfolge in Vorstandspositionen auseinanderzusetzen. Für die monistische Societas Europaea (Europäische Aktiengesellschaft) wurden parallel zum Aufsichtsrat Regelungen für den **Verwaltungsrat** geschaffen (§ 45 Abs 4, 5 SE-Gesetz). Ergänzt werden die neuen Regelungen in den gesellschaftsrechtlichen Gesetzen um Bestimmungen im **Arbeitsverfassungsgesetz**. Auch dort wurde die 40%-Quote umgesetzt, die bei der Entsendung von Arbeitnehmervertreter:innen in börsennotierten Aktiengesellschaften zu beachten ist (§ 110 Abs 2a ArbVG). Zusätzlich zum GesLeiPoG wurden **Änderungen des Unternehmensgesetzbuches** beschlossen (BGBl I 2026/26). Hierbei geht es um Berichterstattungspflichten börsennotierter Aktiengesellschaften, wobei der österreichische Gesetzgeber auch hier eine Ausnahmebestimmung nutzte. Vorgesehen wurde jedoch, dass künftig der **Corporate-Governance-Bericht** einer börsennotierten Gesellschaft (iSd § 3 AktG) Informationen über die Fortschritte im Hinblick auf eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen enthalten muss (§ 243c Abs 2 Z 2a UGB). Bei Nichterfüllung können Zwangsstrafen verhängt werden – aber erst nach erfolgter Androhung (§ 284 Abs 2a UGB), sodass eine Zwangsstrafverfügung ausgeschlossen ist. Diese Änderungen sind auf Corporate-Governance-Berichte für Geschäftsjahre anzuwenden, die nach dem 29. 6. 2026 beginnen.