

Thema: Schima Mayer Starlinger Rechtsanwälte

Autor: Georg Schima

Mütter in Vorstandspositionen besser schützen

Gastkommentar. Will man erreichen, dass Frauen leichter in Führungspositionen kommen, liegt die Verbesserung der rechtlichen Lage in puncto Mutterschutz, Elternkarenz oder Pflegefreistellung als geeignetes Mittel auf der Hand.

VON GEORG SCHIMA

Wien. Vor fast genau elf Jahren fällt der EuGH eine Entscheidung, in der es um die Anwendung der Mutterschutzrichtlinie auf Vorstandsmitglieder einer AG bzw. um die korrekte Umsetzung der Richtlinie in der nationalen Rechtsordnung ging (Rechtssache Danosa vom 11.11.2010). Betroffen war ein weibliches Vorstandsmitglied einer lettischen AG, das seine Abberufung und Kündigung mit dem Argument bekämpfte, sie seien wegen der Schwangerschaft erfolgt.

Der EuGH klärte zwar die Frage, ob ein Vorstandsmitglied einer lettischen AG Arbeitnehmer im unionsrechtlichen Sinn sei, nicht abschließend, meinte aber, das sei prima vista anzunehmen, weil das Vorstandsmitglied dem Aufsichtsrat Rechenschaft ablegen müsse, für maximal drei Jahre bestellt werde und jederzeit abberufen werden könne, wobei eine Beschränkung auf wichtige Gründe wie Vertrauensverlust möglich sei.

Deutschland als Vorbild

Die Entscheidung führte in Deutschland zu einer lebhaften Diskussion, die um die Frage kreiste, ob die lettische AG nicht eher mit einer deutschen GmbH vergleichbar sei und deutsche AG-Vorstandsmitglieder nicht wegen ihrer Weisungsfreiheit und der Bindung der Abberufung an wichtige Gründe auch im unionsrechtlichen Sinn keine Arbeitnehmer seien. Diese Diskussion hat für Österreich wegen der völlig vergleichbaren aktienrechtlichen Rechtslage unmittelbare Relevanz. Die Ansicht, dass deutsche (und österreichische) AG-Vorstandsmitglieder auch unionsrechtlich keine Arbeitnehmer sind, kann man nach der Entscheidung Danosa zumindest nicht als gesichert betrachten. Denn der vom EuGH ausdrücklich gebilligten Auffassung des Generalanwalts zufolge agiere ein Organ(-mitglied) nicht in völliger Unabhängigkeit, wenn es schon wegen eines Vertrauensentzugs aus

dem Amt entfernt werden könne. Und das ist bei Vorstandsmitgliedern deutscher und österreichischer Aktiengesellschaften bekanntlich der Fall.

Nun waren es weniger die Nachwirkungen der Danosa-Entscheidung denn eine mutige Initiative einiger Frauen (darunter zweier Arbeitsrechtsanwältinnen) aufgrund eines konkreten Anlassfalls, die in ein am 12. August 2021 in Kraft getretenes deutsches Gesetz mündeten. Es sieht erstmals für Organmitglieder (in Deutschland werden anders als in Österreich auch GmbH-Geschäftsführer überwiegend nicht als Arbeitnehmer angesehen, sodass auch dort Änderungsbedarf geortet worden ist) mutterschutzrechtliche und verwandte Vergünstigungen vor. Der wesentliche Inhalt des Gesetzes sind (sofern das Organ aus mindestens zwei Personen besteht) ein Anspruch auf „Mandatspause“ sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt, auf Elternzeit von bis zu drei Monaten, auf Pflegezeit von drei Monaten und bei eigener Krankheit ein Anspruch auf Mandatspause von bis zu drei Monaten. Aus „wichtigem Grund“ kann die Gesellschaft die drei letztgenannten Ansprüche (also nicht die Mutterschaftspause) verweigern.

ternzeit von bis zu drei Monaten, auf Pflegezeit von drei Monaten und bei eigener Krankheit ein Anspruch auf Mandatspause von bis zu drei Monaten. Aus „wichtigem Grund“ kann die Gesellschaft die drei letztgenannten Ansprüche (also nicht die Mutterschaftspause) verweigern.

Keine Haftung in der Auszeit

Ganz wesentlich an dem neuen Gesetz ist, dass das Organmitglied Anspruch auf Beendigung des Mandats und auf Wiederbestellung hat und während der Unterbrechung jegliche Organhaftung entfällt. Deutschland ist damit in Europa keineswegs Vorreiter, denn in Ländern wie Belgien, Dänemark oder den Niederlanden gibt es solche Regelungen bereits.

Und Österreich? Österreich würde es sehr gut anstehen, dringend ein ähnlich gestaltetes Gesetz zu verabschieden. Die Diskussion um die Förderung von Frauen zur Erlangung von Führungspositionen kreist hierzulande meist um Quotenregelungen. Die Geschlechterquote im Aufsichtsrat

war ein erster sinnvoller Schritt, freilich ein unzureichender, abgesehen davon, dass auch der Anwendungsbereich des Gesetzes deutlich zu eng geraten ist. Eine Frauenquote im Vorstand ist zweifellos die viel heiklere Sache; aber selbst wenn sich der österreichische Gesetzgeber hier am deutschen orientieren sollte, ist klar, dass es wieder nur um eine Handvoll (börsennotierte) Großunternehmen gehen kann.

Wenn man die Rahmenbedingungen verbessern möchte, damit Frauen leichter in Führungspositionen (auch großer und größter Unternehmen) gelangen können, dann liegt es doch mehr als auf der Hand, dass der Verbesserung der rechtlichen Lage in puncto Mutterschutz, Elternkarenz, Pflegefreistellung etc. eine Schlüsselfunktion zukommt. Denn die mit Abstand relevanteste Karrierebremse ist nun einmal die Tatsache, dass Frauen Kinder bekommen und sich in der Regel auch heute noch weit überwiegend um deren Erziehung kümmern.

Geschäftsführer einer GmbH, die nicht sehr wesentlich beteiligt sind, werden in Österreich zwar als Arbeitnehmer auch im Sinn des Mutterschutzgesetzes angesehen; aber auch ihre rechtliche Position bedarf einer Verbesserung, weil derzeit nicht gewährleistet ist, dass die Geschäftsführerin die schwanger- bzw. mutterschaftsbedingte Auszeit so absolvieren kann, dass ihr das Geschäftsführermandat gesichert bleibt und bei Aufrechterhaltung des Mandats in der Auszeit keine Haftung droht.

Schritt zur Chancengleichheit

Mit einer entsprechenden gesetzlichen Mutterschutz-, Pflegeurlaub- und Krankenstandsregelung, die (hoffentlich!) eine Mehrheit im österreichischen Parlament finden sollte, könnte man einen signifikanten Beitrag zur Förderung von Frauen nicht nur in Bezug auf Führungspositionen leisten, sondern insgesamt einen wichtigen Schritt tun auf dem Weg zur Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt.

Thema: Schima Mayer Starlinger Rechtsanwälte

Autor: Georg Schima

Sollte eines Tages der EuGH doch aussprechen, dass auch Vorstandsmitglieder im deutsch-österreichischen Aktienrechtsmodell unionsrechtlich Arbeitnehmerinnen und damit alle Vorschriften des Mutterschutzgesetzes auf sie anzuwenden sind, wäre es zumindest weniger peinlich, wenn Österreich schon einen wesentlichen Schritt getan hätte – der zudem durch die Mutterschutzrichtlinie meines Erachtens gar nicht zwingend vorgezeichnet ist: nämlich Managerinnen im Mutterschaftsfall nicht nur eine finanzielle Absicherung zu bieten, sondern ihnen die Führungsposition zu erhalten.

Der Autor ist Partner der Schima Mayer Starlinger Rechtsanwälte GmbH und Honorarprofessor für Unternehmens- und Arbeitsrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien.



Deutsche Managerinnen haben Anspruch auf eine Mandatspause vor und nach der Geburt, Österreich sollte nachziehen. [Getty Images]