



Stellungnahme

des Deutschen Anwaltvereins durch den Genderausschuss

zum Eckpunktepapier der Initiative #stayonboard
zur Einführung eines Mandat-Ruhezustands für
Vorstandsmitglieder in begründeten Fällen

Stellungnahme Nr.: 70/2020

Berlin, im Oktober 2020

Mitglieder des Genderausschusses

- Rechtsanwältin und Notarin Silvia C. Groppler
(Vorsitzende)
- Rechtsanwältin Veronica Bundschuh (Berichterstatte(rin))
- Rechtsanwältin Dr. Jenny Lederer
- Rechtsanwältin Dr. Alexandra Nöth, LL.M. (Vorsitzende
AG Anwältinnen)
- Rechtsanwalt Martin Schafhausen (Berichterstatte(r))
- Rechtsanwältin und Notarin Jutta Wagner

Sachverständige und Berichterstatte(rin)

- Rechtsanwältin Dr. Barbara Mayer

Zuständig in der DAV-Geschäftsführung

- Rechtsanwältin Tanja Brexl

Deutscher Anwaltverein

Littenstraße 11, 10179 Berlin
Tel.: +49 30 726152-0
Fax: +49 30 726152-190
E-Mail: dav@anwaltverein.de

Büro Brüssel

Rue Joseph II 40, Boîte 7B
1000 Brüssel, Belgien
Tel.: +32 2 28028-12
Fax: +32 2 28028-13
E-Mail: bruessel@eu.anwaltverein.de
Transparenz-Registernummer:
87980341522-66

Verteiler

- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Rechtspolitische Sprecher der im Bundestag vertretenen Fraktionen
- Bundesverband der Freien Berufe
- Bundesrechtsanwaltskammer
- Deutscher Steuerberaterverband
- Deutscher Notarverein
- Bundesnotarkammer
- Deutscher Richterbund
- Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI)
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
- Bundesverband der Unternehmensjuristen (BUJ)
- FidAR e.V.
- Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU)
- Vorstand und Geschäftsführung des Deutschen Anwaltvereins
- Vorsitzende der Landesverbände des Deutschen Anwaltvereins
- Vorsitzende der Gesetzgebungsausschüsse des Deutschen Anwaltvereins
- Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaften des Deutschen Anwaltvereins
- Vorsitzende des Forum Junge Anwaltschaft des Deutschen Anwaltvereins

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der freiwillige Zusammenschluss der deutschen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Der DAV versammelt mehr als 62.000 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Anwaltsnotarinnen und Anwaltsnotare, die in 252 lokalen Anwaltvereinen im In- und Ausland organisiert sind. Er vertritt die Interessen der deutschen Anwaltschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Der DAV unterstützt die Forderung der Initiative #stayonboard zur Einführung eines Rechts für Vorstandsmitglieder auf ein haftungsbefreiendes, zeitlich begrenztes Ruhenlassen des Mandats bei längerfristiger Verhinderung.

1. Ausgangslage

Der Vorstand einer Aktiengesellschaft hat diese eigenverantwortlich und mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters zu leiten; §§ 76 Abs. 1, 93 Abs. 1 S. 1 AktG. Mit der Bestellung bzw. der Annahme der Wahl übernimmt ein Vorstandsmitglied ein entsprechend weitreichendes Pflichtenheft und damit korrespondierende Haftungsrisiken. Sieht sich ein Vorstandsmitglied aufgrund persönlicher Gründe wie etwa der Geburt eines Kindes oder einer längerfristigen Krankheit vorübergehend – aber eben nicht dauerhaft – nicht in der Lage, seinen Organpflichten ordnungsgemäß nachzukommen, steht es regelmäßig vor einem Dilemma:

Das Aktiengesetz sieht *de lege lata* kein Ruhenlassen des Vorstandsamts vor. Für Fälle vorübergehender Verhinderung werden zwar verschiedene Übergangslösungen diskutiert. Diese befreien das Vorstandsmitglied jedoch nur teilweise von der Gesamtverantwortung für die Geschäftsleitung und den damit einhergehenden Haftungsrisiken. Zudem hat das Vorstandsmitglied keinen, jedenfalls keinen gesetzlich gesicherten Anspruch auf deren Umsetzung. Faktisch bleibt dem Vorstandsmitglied daher in der Regel nichts anderes übrig, als das Amt niederzulegen oder um ein einverständliches Ausscheiden zu bitten. Im Einzelnen:

1.1 Vorstandsinterne Vertretung und Dienstbefreiung

Wenn das Vorstandsmitglied einer AG sein Amt vorübergehend nicht ausüben kann, kommt (bei einem mehrköpfigen Vorstand) als Übergangslösung zunächst eine vorstandsinterne Vertretung in Verbindung mit einer einvernehmlichen Dienstbefreiung in Betracht. Das betreffende Vorstandsmitglied wird auf eigenen Wunsch für den voraussichtlichen Zeitraum der Abwesenheit durch den (Gesamt-)Aufsichtsrat von seiner Dienstpflicht befreit und ein anderes Vorstandsmitglied übernimmt übergangsweise dessen Ressort. Dies ist weitgehend anerkannt für Fälle, in denen die betroffene Person aus zwingenden Gründen für einen absehbaren Zeitraum gehindert ist, ihre Arbeitskraft im geschuldeten Umfang zur Verfügung zu stellen und ein erhebliches Interesse der Gesellschaft am langfristigen Verbleib als Vorstandsmitglied besteht.¹ Zwar wird die einvernehmliche Dienstbefreiung weitgehend „nur“ im Zusammenhang mit der Erkrankung von Vorstandsmitgliedern diskutiert. Es sind jedoch keine Gründe ersichtlich, die zwingend gegen eine Anwendung auch auf andere Fälle der Verhinderung sprechen.²

Die Dienstbefreiung hat indes zwei entscheidende Haken:

- Zum einen handelt es sich um eine *einvernehmliche* Lösung zwischen allen Beteiligten. Das betreffende Vorstandsmitglied hat keinen Anspruch darauf, dass ein anderes Vorstandsmitglied das Ressort übernimmt oder der Aufsichtsrat der Dienstbefreiung zustimmt.
- Zum anderen modifiziert die Dienstbefreiung zwar die Pflichten des betreffenden Vorstandsmitglieds (Verlust der Ressortzuständigkeit). Wie in anderen Fällen der horizontalen Delegation von Geschäftsaufgaben wird das Vorstandsmitglied nach insoweit einhelliger Auffassung jedoch nicht

¹ *Fleischer*, NZG 2010, 561, 566; *Schnorbus/Klormann*, WM 2018, 1113, 1114; *Lutter/Krieger/Verse* in: *Lutter/Krieger/Verse*, Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats, 7. Aufl. 2020, Rn. 384; *Mertens/Cahn*, in: *KölnKomm. AktG*, 3. Aufl., § 84 Rn. 197.

² Weitergehend auch *Seibt*, in: *Schmidt, K./Lutter, AktG*, 4. Aufl. 2020, § 84 AktG, Rn. 66, der von „*nachvollziehbaren Gründen*“ und beispielhaft Mutterschutz und Elternzeit, Sabbatical, Krankheit, Strafverfahren aufführt.

von der Gesamtverantwortung entbunden.³ Das Vorstandsmitglied wird demnach nur von der Handlungsverantwortung für die ihm zugewiesenen Aufgaben befreit und bleibt verpflichtet, den Gang der Geschäfte über die jeweiligen Ressortgrenzen hinweg fortlaufend auf ihre Recht- und Zweckmäßigkeit zu überwachen und bei Bedarf einzugreifen (horizontale Überwachung).⁴ Das sog. „Siemens/Neubürger“-Urteil des LG München I hat eindrücklich gezeigt, dass hierdurch insbesondere im Zusammenhang mit den Compliance-Pflichten des Vorstands erhebliche Haftungsrisiken bestehen.⁵ Gleiches gilt bspw. für finanzielle Krisensituationen und damit einhergehende insolvenz- bzw. sogar strafrechtliche Risiken. Angesichts der fortlaufenden, beträchtlichen (Haftungs-)Risiken eignet sich die Dienstbefreiung demnach nur für Fälle, in denen dem Vorstandsmitglied zwar eine volle Konzentration auf das Tagesgeschäft unmöglich ist, es sich aber nach wie vor mit wesentlichen Fragen der Unternehmensführung auseinandersetzen kann.⁶

1.2 Suspendierung

In Betracht kommt auch eine – aktienrechtlich ebenfalls nicht ausdrücklich vorgesehene – Suspendierung durch den Aufsichtsrat.⁷

Die Suspendierung wird bislang allerdings nicht bei Verhinderung aufgrund persönlicher Umstände diskutiert und praktiziert, sondern bei (möglichen) Pflichtverletzungen, bei denen der Aufsichtsrat einseitig die Rechte des betroffenen Vorstandsmitglieds vorläufig zu beschneiden sucht (z.B. zur Klärung von Vorwürfen, die bei Richtigkeit als wichtiger Grund zur Abberufung gelten).⁸ Ungeachtet der unpassenden Zielrichtung spräche für die Suspendierung zwar,

³ *Lutter/Krieger/Verse*, in: *Lutter/Krieger/Verse*, Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats, 7. Aufl. 2020, Rn. 384; *Mertens/Cahn*, in: *KölnKomm. AktG*, 3. Aufl., § 84 Rn. 197; *Schnorbus/Klormann*, WM 2018, 1113, 1114 f.; *Seibt*, in: *Schmidt, K./Lutter, AktG*, 4. Aufl. 2020, § 84 AktG, Rn. 66; eingehend zur Gesamtverantwortung *Fleischer*, NZG 2003, 449 ff.

⁴ *Spindler*, in: *MüKoAktG*, 5. Aufl. 2019, AktG § 93 Rn. 170; *Fleischer*, in: *BeckOGK*, 15.1.2020, AktG § 77 Rn. 60; *Hüffer/Koch*, 14. Aufl. 2020, AktG § 93 Rn. 42; ausführlich für den Fall der Dienstbefreiung *Schnorbus/Klormann*, WM 2018, 1113, 1115.

⁵ LG München I, Urteil vom 10.12.2013 – 5 HK O 1387/10, ZIP 2014, 570; vgl. in diesem Zusammenhang *Arnold*, ZGR 2014, 76, 80; *Fleischer*, NZG 2014, 321, 323; *Goette*, ZHR 175 (2011), 388, 394; *Paefgen*, WM 2016, 433, 438; *Seibt/Cziupka*, DB 2014, 1598, 1600.

⁶ So *Schnorbus/Klormann*, WM 2018, 1113, 1115 f.; *Seibt*, in: *Schmidt, K./Lutter, AktG*, 4. Aufl. 2020, § 84 AktG, Rn. 66; *Wiesner*, in: *MHdB GesR IV*, 4. Aufl. 2015, § 20 Rn. 77; *Fleischer*, NZG 2010, 561, 566.

⁷ Vgl. hierzu eingehend *Dörrwächter*, NZG 2018, 54 ff.

⁸ *Schnorbus/Klormann*, WM 2018, 1113, 1116; *Seibt* in: *Schmidt, K./Lutter, AktG*, 4. Aufl. 2020, § 84 AktG, Rn. 65.

dass das Vorstandsmitglied im Gegensatz zur einvernehmlichen Dienstbefreiung während der Suspendierung von der Gesamtverantwortung und damit von den horizontalen Überwachungspflichten befreit ist.⁹ Auf einen gesicherten Meinungsstand zu Zulässigkeit, Voraussetzungen und Rechtswirkungen der Suspendierung kann sich jedoch weder das betreffende Vorstandsmitglied noch der entscheidende Aufsichtsrat stützen.¹⁰ Hinzu kommt, dass auch eine Suspendierung nur im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat möglich ist und nicht gegen dessen Willen durchgesetzt werden kann.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass eine Suspendierung nur in engen zeitlichen Grenzen, maximal etwa für einen Monat, zulässig sein soll.¹¹ Aufgrund der mit der Suspendierung verbundenen Rechtsunsicherheit wird bereits für den Krankheitsfall eines Vorstandsmitglieds in der Praxis von diesem Weg abgeraten.¹² Dies gilt erst recht für andere persönliche Gründe der Verhinderung wie der Geburt eines Kindes und anschließender Elternzeit.

1.3 Stellvertretung durch Aufsichtsratsmitglieder

Als gesetzlich normierte Übergangslösung kommt die Entsendung eines Aufsichtsratsmitglieds als Stellvertreter in den Vorstand gem. § 105 Abs. 2 AktG in Betracht. Danach kann der Aufsichtsrat für einen im Voraus begrenzten Zeitraum, höchstens für ein Jahr, einzelne seiner Mitglieder zu Stellvertretern von fehlenden oder verhinderten Vorstandsmitgliedern bestellen. Eine Verhinderung des Vorstandsmitglieds liegt vor, wenn es durch Krankheit, Abwesenheit oder aus sonstigen Gründen an der Amtsausübung gehindert ist.¹³

Die dem Anliegen der Initiative #stayonboard zugrundeliegenden Fälle wie Mutterschutz/Elternzeit oder die vorübergehende Pflege naher Angehöriger kommen demnach als Grundlage für eine Entsendung grundsätzlich in Betracht. Darüber hinaus besteht (anders als bei der einvernehmlichen Dienstbefreiung)

⁹ Lutter/Krieger/Verse, in: Lutter/Krieger/Verse, Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats, 7. Aufl. 2020, Rn. 379, 384; Dörrwächter, NZG 2018, 54, 59; a.A. wohl Seibt in: Schmidt, K./Lutter, AktG, 4. Aufl. 2020, § 84 AktG, Rn. 65.

¹⁰ Vgl. Fleischer, in: BeckOGK, 15.1.2020, AktG § 84 Rn. 146 ff.; Spindler, in: MüKoAktG, 5. Aufl. 2019, AktG § 84 Rn. 157 ff.; darauf ausdrücklich hinweisend Schnorbus/Klormann, WM 2018, 1113, 1117.

¹¹ Spindler, in: MüKoAktG, 5. Aufl. 2019, AktG § 84 Rn. 159; Wiesner, in: MHdB GesR IV, 4. Aufl. 2015, § 20 Rn. 74; Mertens/Cahn, in: KölnKomm. AktG, 3. Aufl., § 84 AktG Rn. 189; Schnorbus/Klormann, WM 2018, 1113, 1117.

¹² Schnorbus/Klormann, WM 2018, 1113, 1117.

¹³ Drygala in: Schmidt, K./Lutter, AktG, 4. Aufl. 2020, § 105 AktG, Rn. 14; Spindler, in: BeckOGK, 1.7.2020, AktG § 105 Rn. 25.

keine Haftungsgefahr: Das verhinderte Vorstandsmitglied behält zwar formal seine Amtsstellung, verliert aber sämtliche Rechte und Pflichten aus der Organstellung – die Teilhabe an der Gesamtverantwortung eingeschlossen.¹⁴ Das entsandte Aufsichtsratsmitglied tritt insoweit vollumfänglich in die Rechtsstellung des verhinderten Vorstandsmitglieds ein.¹⁵ Im Übrigen ist auch die Höchstdauer der Entsendung von einem Jahr kein Ausschlusskriterium für die vorliegend relevanten Fälle der Verhinderung.

In der Unternehmenspraxis ist die Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern in den Vorstand jedoch nur selten eine „passende“ Option.

- Aufsichtsräte, die nur über die gesetzliche Mindestzahl von drei Mitgliedern verfügen, werden bei einer Entsendung nach § 108 Abs. 2 S. 3 AktG beschlussunfähig.¹⁶ Dies steht der Entsendung zwar nicht zwingend entgegen,¹⁷ macht aber u.U. die gerichtliche Ersatzbestellung nach § 104 Abs. 1 AktG erforderlich.¹⁸ Dasselbe gilt gem. § 104 Abs. 2 AktG, wenn dem Aufsichtsrat länger als drei Monate weniger Mitglieder als die durch Gesetz oder Satzung festgesetzte Zahl angehören. Ferner können sich in größeren Aufsichtsräten durch die Entsendung die Mehrheits- und damit die Machtverhältnisse verschieben. Scheidet bei einem paritätisch mit Arbeitnehmer-Vertretern besetzten Aufsichtsrat ein Anteilseigner-Vertreter aus, ist zwar eine sofortige gerichtliche Ergänzungsbestellung vorzunehmen. In der Zwischenzeit kann jedoch eine Patt-Situation entstehen, d.h. es besteht die Gefahr, dass der Aufsichtsrat vorläufig entscheidungsunfähig ist. Vor diesem Hintergrund ist auch die Stellvertretung durch ein Aufsichtsratsmitglied nur selten eine echte Option für betroffene Vorstandsmitglieder.
- Hinzu kommt, dass das betroffene Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf die Stellvertretung hat und somit von der Ermessensentscheidung des

¹⁴ Schnorbus/Klormann, WM 2018, 1113, 1118.

¹⁵ Habersack, in: MüKoAktG, 5. Aufl. 2019, § 105 Rn. 34.

¹⁶ Schnorbus/Klormann, WM 2018, 1113, 1118; Heidbüchler, WM 2004, 1317, 1320.

¹⁷ Habersack, in: MüKoAktG, 5. Aufl. 2019, § 105 Rn. 28; Spindler, in: BeckOGK, 1.7.2020, AktG § 105 Rn. 34.

¹⁸ Vgl. Habersack, in: MüKoAktG, 5. Aufl. 2019, § 104 Rn. 13; Schnorbus/Klormann, WM 2018, 1113, 1118; kritisch daher Heidbüchler, WM 2004, 1317, 1320.

Aufsichtsrats abhängig ist.

2. Regelungsbedarf

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten ein stetiger Wandel hin zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf vollzogen. So besteht etwa ein gesetzlich geregelter Anspruch auf Eltern- oder Pflegezeit.¹⁹ Vorstandsmitglieder haben an dieser Entwicklung nicht partizipiert. Dass es Vorstandsmitgliedern faktisch kaum möglich ist, aus persönlichen Gründen für einen begrenzten Zeitraum ihr Mandat ohne Haftungsrisiken ruhen zu lassen, ist nicht mehr zeitgemäß. Es werden erhebliche Potenziale verschenkt, wenn fähige Führungskräfte den „Sprung“ in den Vorstand nicht wagen oder gar nicht anstreben, weil etwa die Kinderplanung noch nicht abgeschlossen ist und der Wunsch besteht, sich für einen gewissen Zeitraum intensiv und ausschließlich der Kinderbetreuung zu widmen.

Vor diesem Hintergrund schließt sich der DAV der Forderung der Initiative #stayonboard nach gesetzlich geregelten Rahmenbedingungen für ein zeitlich begrenztes Ruhenlassen des Vorstandsmandats bei festgelegten Gründen an. Auch aus Sicht des DAV ist eine aktienrechtliche Lösung einer systemwidrigen Ausweitung der arbeitsrechtlichen Regelungen vorzuziehen.²⁰

3. Zu den Kernelementen der Regelungsvorschläge

3.1 Subjektives Recht auf Ruhenlassen des Mandats

Vorstandsmitgliedern sollte grundsätzlich ein Recht auf Ruhenlassen des Mandats eingeräumt werden. Die Entscheidung hierüber hat der Aufsichtsrat zu treffen. Um den Regelungszweck in der Praxis nicht auszuhebeln, darf dabei jedoch kein freies Ermessen bestehen; der Aufsichtsrat darf den Wunsch eines Vorstandsmitglieds nur aus wichtigen Gründen ablehnen.

¹⁹ § 15 BEEG; § 3 PflegeZG.

²⁰ Vgl. Eckpunktepaper #stayonboard S. 7; BT-Drucks. 19/20780, S. 2.

3.2 Haftungsausschluss; Wiederaufleben des Mandats

Um Unsicherheiten und Risiken auszuschließen, sollte ausdrücklich klargestellt werden, dass das Vorstandsmitglied im dem betreffenden Zeitraum von sämtlichen Leitungssorgfalts- und Überwachungspflichten befreit ist.

Nach Ablauf des festgelegten Zeitraums sollte das Mandat automatisch, d.h. ohne Aufsichtsratsbeschluss, wiederaufleben.

3.3 Gesetzlich festgelegte Gründe

Das Recht auf Ruhenlassen des Mandats sollte nicht beliebig, sondern nur in klar definierten und durch das Vorstandsmitglied nachzuweisenden Gründen bestehen. Ein generelles Recht auf ein „Sabbatical“ ist weder erforderlich noch sachgerecht. Gründe für entsprechende „Auszeiten“ sind entweder gesetzlich vorzugeben oder individuell und einvernehmlich zu vereinbaren.

3.4 Abberufungssperre

Der Forderung nach einer Abberufungssperre ist jedenfalls in Form einer Klarstellung zuzustimmen; das Ruhenlassen des Mandats bzw. die bloße Ankündigung darf keinen wichtigen Grund zur Abberufung darstellen.

3.5 Berücksichtigung von berechtigten Unternehmensinteressen

Das Recht auf Ruhenlassen des Mandats darf das Unternehmen nicht über Gebühr belasten oder gefährden. Aus diesem Grund ist es sachgerecht, den Anspruch wie folgt zu beschränken:

- Ein Ruhen des Mandats kommt nicht in Betracht, wenn der Vorstand nur aus einem Vorstandsmitglied besteht.
- Gleiches gilt, wenn gewichtige Gründe des Unternehmenswohls dagegensprechen, etwa in Krisensituationen oder vor tiefgreifenden

Maßnahmen wie Börsengängen. Eine ablehnende Entscheidung sollte durch den Aufsichtsrat jedoch schriftlich näher begründet werden müssen.

- In zeitlicher Hinsicht sind der herausragenden Rolle und der Verantwortung von Vorstandsmitgliedern Rechnung zu tragen. Die Regelungen zur Höchstdauer der Elternzeit von bis zu drei Jahren nach dem BEEG sind nicht zu übertragen. Die vorgeschlagene kürzere Höchstdauer von maximal sechs Monaten ist aus Sicht des DAV unter Abwägung der beidseitigen Interessen angemessen. Denkbar wäre, eine Verlängerungsoption einzuführen, nach der das Ruhenlassen haftungsbefreiend im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat um weitere sechs Monate verlängert werden kann.
- Um dem Unternehmen ausreichend Zeit zur Vorbereitung zu geben, sollte das Ruhenlassen so früh wie möglich durch das Vorstandsmitglied angekündigt werden müssen. Bei einer „Elternzeit“ ist eine angemessene Frist einzuführen. Hierbei kann sich an den Fristen nach § 16 Abs. 1 BEEG orientiert werden.

3.6 Auffangregelung zur Vergütung

Es geht bei der Initiative #stayonboard nicht um eine Versorgung sozial schwacher Personen. Mitglieder des Vorstands einer AG sollten in der Lage sein, die Zeit des Ruhenlassens ihres Mandats finanziell zu überbrücken. Anderweitige Regelungen im Anstellungsvertrag sollten selbstverständlich möglich sein. Es erscheint uns aber sachgerecht und zumutbar, dass dem Vorstandsmitglied während des Ruhenlassens keine Bezüge zustehen, sofern dies im Anstellungsvertrag nicht anderweitig vertraglich geregelt ist.

3.7 Registerpublizität

Mit Blick auf die schützenswerten Interessen des Rechtsverkehrs ist schließlich der Vorschlag zu begrüßen, dass das Ruhenlassen und der Zeitraum ins Handelsregister einzutragen sind.

3.8 Regelung für Aufsichtsratsmitglieder nicht erforderlich

Eine entsprechende Regelung für Aufsichtsratsmitglieder ist aus Sicht des DAV nicht erforderlich, da der zeitliche Aufwand des Aufsichtsratsmandats regelmäßig erheblich geringer ist und in kritischen und damit arbeitsintensiveren Situationen ein Ruhenlassen des Mandats ohnehin nicht sachgerecht wäre.

4. Formulierungsvorschlag

„§ 86 AktG: Ruhenlassen des Vorstandsamts

(1) *Vorstandsmitglieder haben einen Anspruch auf Ruhenlassen des Vorstandsamts für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten, wenn*

1. *für das Vorstandsmitglied unabhängig von der Beschäftigteneigenschaft ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Absatz 1 und 2, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16 MuSchG gelten würde,*
2. *das Vorstandsmitglied nach § 15 Absatz 1 und Absatz 3 BEEG unabhängig von der Arbeitnehmereigenschaft einen Anspruch auf Elternzeit hätte;*
3. *das Vorstandsmitglied unabhängig von der Beschäftigteneigenschaft einen Anspruch auf Pflegezeit nach § 3 Absatz 1 S. 1 PflegeZG oder einen Anspruch auf Freistellung nach § 3 Absatz 5 S. 1 oder Absatz 6 S. 1 PflegeZG hätte;*
4. *das Vorstandsmitglied erkrankt und voraussichtlich nicht innerhalb von sechs Wochen genesen wird.*

Das Vorstandsmitglied hat das Ruhenlassen so früh wie möglich, in den Fällen von Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 mindestens sieben Wochen, im Fall von Satz 1 Nr. 3 mindesten drei Wochen vor dem beabsichtigten Beginn gegenüber dem Aufsichtsrat schriftlich anzukündigen und gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum das Ruhenlassen in Anspruch genommen wird.

(2) Der Aufsichtsrat darf ein Ruhenlassen gem. Absatz 1 nur aus wichtigem Grund zum Wohle der Gesellschaft ablehnen oder zeitlich verkürzen. Besteht der Vorstand aus nur einem Mitglied oder beschließt der Aufsichtsrat die Ablehnung oder Verkürzung einstimmig, wird das Vorliegen eines wichtigen Grundes vermutet. Die Ablehnung oder Verkürzung ist wirksam, bis ihre Unwirksamkeit rechtskräftig festgestellt ist; sie ist schriftlich zu begründen.

(3) Auf Antrag des Vorstands kann der Aufsichtsrat das Ruhenlassen um bis zu weitere sechs Monate verlängern, sofern dies mit dem Gang der Geschäfte und dem Wohle der Gesellschaft vereinbar ist. Die Ablehnung oder Verkürzung bedarf in diesem Fall keines wichtigen Grundes.

(4) Während des Ruhenlassens ist das Vorstandmitglied von sämtlichen Leitungs- und Sorgfaltspflichten befreit. Nach Ablauf des festgelegten Zeitraums lebt das Vorstandsamt wieder auf, ohne dass es hierzu eines Aufsichtsratsbeschlusses bedürfte. Der Zeitraum des Ruhenlassens ist vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats zum Handelsregister einzureichen.

(5) Während des Ruhenlassens hat das Vorstandmitglied keinen Anspruch auf feste oder variable Vergütungsbestandteile, soweit dies im Anstellungsvertrag nicht anderweitig vereinbart ist.

(6) Das Ruhenlassen oder ein entsprechendes Verlangen stellen keinen wichtigen Grund zur Abberufung gem. § 84 Absatz 3 Satz 1 dar.“