

Roland Mörsdorf*

Geschäftsführung der norwegischen GmbH (AS) – Wohnsitz, Staatsangehörigkeit und Geschlechterquote

Die meisten norwegischen Gesellschaften einschließlich der norwegischen Tochtergesellschaften deutscher Konzerne sind als Aksjeselskap (AS) organisiert, die sich mit der deutschen Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) vergleichen lässt. Vor dem Hintergrund des Zuzugs europäischer Gesellschaften, denen die EuGH-Rechtsprechung den Weg nach Norwegen geebnet hat, unterliegt die AS seit Jahren verschiedenen Reformen, um ihre Gründung und Verwaltung zu erleichtern. Zum 1. Juli 2023 wurden die gesetzlichen Anforderungen an die Besetzung der Geschäftsleitungsorgane im Hinblick auf Wohnsitz und Staatsangehörigkeit vereinfacht.

I. Geschäftsführung

Im norwegischen Kapitalgesellschaftsrecht¹ ist die Geschäftsführung grundsätzlich zwischen dem Verwaltungsrat (Styre) und einem Geschäftsleiter (Daglig Leder) aufgeteilt² und entspricht damit nicht der aus dem deutschen Recht bekannten Konzeption, die als Geschäftsleitungsorgan nur den Vorstand (AG) und die Geschäftsführer (GmbH) vorsieht.

Die Gesellschaft muss stets einen Verwaltungsrat haben, kann allerdings frei bestimmen, ob sie auch einen Geschäftsleiter haben soll.³ Im Gesellschaftsvertrag kann festgesetzt werden, dass die Gesellschaft mehrere Geschäftsleiter haben soll, oder dass beispielsweise der Verwaltungsrat festlegen kann, dass die Gesellschaft mehrere Geschäftsleiter haben soll. Die meisten norwegischen Gesellschaften haben indes nur einen Geschäftsleiter.

Während dem Verwaltungsrat die Leitung der Geschäftsführung und die Aufsicht über den Geschäftsleiter⁴ obliegt, ist der Geschäftsleiter nur für die Aufgaben der täglichen Geschäftsführung zuständig.⁵ Entsprechend dieser Aufteilung ist die Befugnis, die Gesellschaft gegenüber Dritten zu vertreten, zwischen dem Verwaltungsrat und dem Geschäftsleiter verteilt.⁶ In der Praxis entspricht der norwegische Geschäftsleiter⁷ aber gleichwohl weitgehend dem deutschen Geschäftsführer.⁸

Für die Abgrenzung der Geschäftsführungs- und damit auch der Vertretungsbefugnis zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleiter stellt sich die Frage, welche Angelegenheiten unter die tägliche Geschäftsführung fallen. Das Gesetz enthält hierzu keine positive Definition, sondern grenzt nur negativ⁹ zu solchen Angelegenheiten ab, die – gemessen an den Verhältnissen der Gesellschaft – von ungewöhnlicher Art oder großer Bedeutung sind und deshalb nicht unter den Begriffsraster der täglichen Geschäftsführung fallen. Mit diesem Maßstab und unter Berücksichtigung des Unternehmensgegenstands, der finanziellen Ausstattung und dessen, was bei vergleichbaren Gesellschaften und in der jeweiligen Branche typisch ist, muss daher jeweils im Einzelfall entschieden wer-

den, ob eine Angelegenheit noch ein Gegenstand der täglichen Geschäftsführung ist oder bereits darüber hinausgeht.¹⁰ In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass größere Betriebsänderungen und Investitionen sowie die Aufnahme größerer Darlehen¹¹ und die Veräußerung sowie der Erwerb von Grundstücken regelmäßig nicht unter die tägliche Geschäftsführung fallen.¹²

II. Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat besteht aus einem oder mehreren Mitgliedern. Wenn die Gesellschaft eine Betriebsversammlung¹³ hat, besteht der Verwaltungsrat kraft Gesetzes aus mindestens fünf Mitgliedern. Vorbehaltlich dieser zwingenden Bestimmung kann die Gesellschaft selbst festlegen, wie viele Mitglieder der Verwaltungsrat haben soll.¹⁴ Dies erfolgt durch die Wahl der Verwaltungsratsmitglieder durch das hierfür zuständige Gesellschaftsorgan oder dadurch, dass die konkrete Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrats im Gesellschaftsvertrag festgelegt wird. Alternativ kann der Gesellschaftsvertrag eine bestimmte Mindest- und Höchstzahl vorschreiben und das Gesellschaftsorgan, das die Mitglieder des Verwaltungsrats wählt, durch deren Wahl die konkrete Anzahl festlegen.

Wenn der Verwaltungsrat aus mehreren Mitgliedern besteht, vertreten – wie die Geschäftsführer der deutschen GmbH

* Dr. Roland Mörsdorf, Rechtsanwalt/Advokat, Oslo.

- 1 Siehe zur norwegischen GmbH ausführlich Mörsdorf, Länderbeitrag zu Norwegen, in Süß/Wachter, Handbuch des Internationalen GmbH-Rechts, 4. Auflage 2022, S. 1427 ff.
- 2 Diese Systematik gilt auch im norwegischen Personengesellschaftsrecht, wenn – auf rein freiwilliger Basis – ein Verwaltungsrat und ein Geschäftsleiter eingerichtet werden, vgl. Mörsdorf, Die norwegische Personengesellschaft, RIW 2011, 133, 139 ff.
- 3 Der Geschäftsleiter ist allerdings erst seit 2013 ein rein fakultatives Geschäftsführungsorgan, vgl. einerseits Mörsdorf, Die norwegische GmbH, RIW 2012, 211, 219, und andererseits Mörsdorf, Die norwegische GmbH in der Gestalt der jüngsten Reformen, RIW 2013, 824, 834.
- 4 Der Verwaltungsrat ist trotz dieser Aufsichtsfunktion ein Geschäftsführungsorgan, siehe ausdrücklich, Waxbolth, Selskapsrett, 6. Aufl. 2018, S. 216.
- 5 Siehe zu den einzelnen Aufgaben des Verwaltungsrats und des Geschäftsleiters ausführlich Mörsdorf, Kompetenzen und Haftung in der norwegischen GmbH, RIW 2023, 178 ff.
- 6 Mörsdorf, Rechtsprobleme im Wirtschaftsverkehr mit Norwegen, RIW 2009, 597, 600, und Mörsdorf, Share Deals in Norwegen, RIW 2010, 19, 24 ff.
- 7 Oftmals auch als „General Manager“ oder als „Managing Director“ oder als „Chief Executive Officer“ („CEO“) bezeichnet, vgl. Mörsdorf, Aktuelle Rahmenbedingungen für Share Deals in Norwegen, RIW 2019, 329, 332.
- 8 Mörsdorf, Aufklärungspflicht und Eigenhaftung der Geschäftsführung, IWRZ 2018, 140.
- 9 Aarbakke u.a., Aksjeloven og allmennaksjeloven, 4. Aufl. 2017, S. 516.
- 10 Andenas, Selskapsrett, 2007, S. 184.
- 11 Landgericht Borgarting (Borgarting lagmannsrett), Urteil vom 11. Mai 2015 in Sachen LB-2014-95122-2.
- 12 Bråthen, Selskapsrett, 6. Aufl. 2019, S. 210.
- 13 Die Betriebsversammlung ist ein mit dem Aufsichtsrat des deutschen Aktiengesetzes vergleichbares Organ.
- 14 Aarbakke u.a., Aksjeloven og allmennaksjeloven, 4. Aufl. 2017, S. 460.

– alle Verwaltungsratsmitglieder gemeinschaftlich die Gesellschaft gegenüber Dritten, soweit der Gesellschaftsvertrag nicht etwas anderes bestimmt oder der Verwaltungsrat selbst – ggfls. im Rahmen und vorbehaltlich gesellschaftsvertraglicher Bestimmungen – etwas anderes festlegt.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden entweder durch die Gesellschafterversammlung oder, wenn die Gesellschaft eine Betriebsversammlung hat, durch die Betriebsversammlung für einen Zeitraum von zwei Jahren gewählt. Im Gesellschaftsvertrag kann eine davon abweichende – kürzere oder längere – Amtsperiode festgesetzt oder alternativ festgeschrieben werden, dass die Verwaltungsratsmitglieder für einen zeitlich unbegrenzten Zeitraum gewählt werden.¹⁵ Eine Wiederwahl, auch vor Ablauf einer für einen bestimmten Zeitraum festgesetzten Amtsperiode ist unbegrenzt möglich.

Die Verwaltungsratsmitglieder können jederzeit von ihrem Amt zurücktreten. Ein wichtiger Grund ist für den Rücktritt also nicht erforderlich. Ferner können Verwaltungsratsmitglieder grundsätzlich jederzeit und ohne Vorliegen von Gründen¹⁶ durch das Gesellschaftsorgan, das sie gewählt hat, abberufen werden. Dieses Recht zur jederzeitigen Abberufung kann nicht durch den Gesellschaftsvertrag abbedungen werden.

In einigen Fällen besteht der Verwaltungsrat nicht nur aus Gesellschaftervertretern, sondern auch aus Arbeitnehmervertretern, die durch und aus dem Kreis der Arbeitnehmer zu wählen sind, so dass die Mitbestimmung – anders als im deutschen Recht¹⁷ unmittelbar in der Geschäftsführung, nämlich im Verwaltungsrat, angesiedelt ist.¹⁸ Die Wahl von Arbeitnehmervertretern kann durch den Gesellschaftsvertrag nicht eingeschränkt werden. Im Einzelnen gilt, dass dann, wenn die Gesellschaft mehr als 30 Arbeitnehmer, aber keine Betriebsversammlung hat, ein Arbeitnehmervertreter und dann, wenn die Gesellschaft mehr als 50 Arbeitnehmer, aber wiederum keine Betriebsversammlung hat, bis zu einem Drittel und dabei mindestens zwei Arbeitnehmervertreter durch und aus dem Kreis der Arbeitnehmer in den Verwaltungsrat zu wählen sind. Dies gilt aber nur, wenn die Wahl durch die Mehrzahl der Arbeitnehmer verlangt wird. Wenn die Gesellschaft mehr als 200 Arbeitnehmer hat und vereinbart ist, dass sie keine Betriebsversammlung haben soll, müssen Arbeitnehmervertreter durch und aus dem Kreis der Arbeitnehmer zwingend in den Verwaltungsrat gewählt werden.

Die Arbeitnehmervertreter können – wie die Gesellschaftervertreter – ebenfalls von ihrem Amt als Mitglied des Verwaltungsrats zurücktreten, aber nur dann, wenn für den Rücktritt ein wichtiger Grund vorliegt.¹⁹ Die Abberufung von Arbeitnehmervertretern ist hingegen ausdrücklich verboten. Mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses scheidet die Arbeitnehmervertreter automatisch aus ihrem Amt aus.

III. Geschäftsleiter

Der Geschäftsleiter ist – neben dem Verwaltungsrat – das zweite Geschäftsführungsorgan der Gesellschaft. Auch Mitglieder des Verwaltungsrats können als Geschäftsleiter fungieren, und umgekehrt kann der Geschäftsleiter in den Verwaltungsrat gewählt werden.

Gemäß norwegischem Recht wird der Geschäftsleiter in aller Regel nicht wie die deutschen Geschäftsführer – gesellschaftsrechtlich – bestellt, sondern als Arbeitnehmer der Gesellschaft durch den Verwaltungsrat – arbeitsrechtlich –

angestellt.²⁰ Anstelle der Anstellung durch den Verwaltungsrat kann der Gesellschaftsvertrag eine Anstellung durch die Gesellschafterversammlung oder die Betriebsversammlung vorsehen. Der Geschäftsleiter gilt trotz seiner Organstellung als Arbeitnehmer der Gesellschaft.²¹ Seine Arbeitnehmerstellung führt dazu, dass der Geschäftsleiter den gleichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen einschließlich der norwegischen Kündigungsschutzbestimmungen²² unterliegt wie alle anderen Arbeitnehmer auch.²³ Der Geschäftsleiter kann also nicht ohne Weiteres abberufen werden. Vielmehr müssen sein Arbeitsverhältnis und damit seine Organstellung durch ordentliche oder, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, außerordentliche Kündigung beendet werden.

Eine ordentliche Kündigung durch die Gesellschaft kann nur dann erfolgen, wenn hierfür ein sachlicher Grund in dem Betrieb oder in den Verhältnissen des Arbeitgebers, also der Gesellschaft, oder des Geschäftsleiters selbst vorliegt. Lediglich in den Fällen, in denen die Kündigungsschutzbestimmungen im Arbeitsvertrag des Geschäftsleiters abbedungen sind, kann sein Arbeitsverhältnis und damit seine Organstellung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes und ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und der weiteren Verfahrensregelungen im Wege der Kündigung durch die Gesellschaft beendet werden.²⁴ Die Abbedingung der Kündigungsschutzbestimmungen setzt die Vereinbarung einer Abfindung voraus. Derartige Vereinbarungen über die Abbedingung der Kündigungsschutzbestimmungen sind in der Praxis üblich und im Übrigen sehr empfehlenswert. Sie können außerdem mit einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot verknüpft werden. Dies ist ebenfalls sehr empfehlenswert, zumal der Arbeitgeber sich erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheiden muss, ob er das Wettbewerbsverbot geltend machen möchte,²⁵ und erst mit der Geltendmachung eine Pflicht zur Zahlung einer – im Wettbewerbsverbot begründeten – Entschädigung an den Geschäftsleiter auslöst.

Es ist aber auch möglich, dass nur eine rein gesellschaftsrechtliche Bestellung zum Geschäftsleiter erfolgt. In einem solchen Fall liegt im Prinzip kein arbeitsrechtliches und auch kein anderes dienstvertragliches Rechtsverhältnis vor. In der Praxis ist dies aber selten anzutreffen, zumal eine solche Konstruktion die Gefahr eines faktischen Arbeitsverhältnisses zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsleiter mit sich führt, soweit dessen Tätigkeit für die Gesellschaft nicht durch ein anderes Arbeitsverhältnis, beispielsweise mit einer anderen

¹⁵ Mörsdorf, Neue Reformmaßnahmen für die norwegische GmbH (AS), IWRZ 2017, 233, 234.

¹⁶ Aarbakke u.a., Aksjeloven og allmennaksjeloven, 4. Aufl. 2017, S. 489 f.

¹⁷ Siehe vor allem das deutsche Drittelbeteiligungsgesetz und das deutsche Mitbestimmungsgesetz, nach denen die Arbeitnehmer ihre Vertreter in den – dann zwingend einzurichtenden – Aufsichtsrat entsenden.

¹⁸ Mörsdorf, Arbeitsrecht in Norwegen, Personal.Manager 1/2012, 20, 23.

¹⁹ Aarbakke u.a., Aksjeloven og allmennaksjeloven, 4. Aufl. 2017, S. 467.

²⁰ Siehe hierzu auch Mörsdorf, Rechtsprobleme im Wirtschaftsverkehr mit Norwegen, RIW 2009, 597, 601.

²¹ Smith Ulseth, Daglig leders stillingsvern. Samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett, Arbeidsrett 2006, Nr. 3, 186, 187.

²² Fougner/Holo, Arbeidsmiljøloven, 2. Aufl. 2008, Kapitel 15, 4. Abschnitt, und Kapitel 15, § 15-7, Notiz 2.

²³ Siehe auch Mörsdorf, Arbeitsrecht in Norwegen, Personal.Manager 1/2012, 20 ff.

²⁴ Siehe Mörsdorf, Rechtsprobleme im Wirtschaftsverkehr mit Norwegen, RIW 2009, 597, 601, zur Formulierung einer entsprechenden Klausel.

²⁵ Mörsdorf, Arbeitszeit, befristete Arbeitsverträge und nachvertragliche Wettbewerbsverbote, IWRZ 2015, 45, 47.

Konzerngesellschaft vollständig geregelt ist. Soweit es sich bei der anderen Konzerngesellschaft um eine nicht-norwegische Gesellschaft handelt, kann die Tätigkeit des Geschäftsführers in Norwegen außerdem eine körperschaftsteuerlich relevante Betriebsstätte²⁶ der Konzerngesellschaft in Norwegen begründen.²⁷

IV. Wohnsitz und Staatsangehörigkeit

Im Gegensatz zum deutschen Recht, das keine Anforderungen an den Wohnsitz und die Staatsangehörigkeit des Geschäftsführers stellt,²⁸ bestanden solche Voraussetzungen im norwegischen Recht sowohl für den Verwaltungsrat als auch für den Geschäftsführer. An diese Systematik knüpfen die jüngsten Änderungen an, die zum 1. Juli 2023 in Kraft getreten sind und zu gewissen Vereinfachungen geführt haben.

1. Frühere Rechtslage

Gemäß der früheren Rechtslage musste mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrats entweder ihren Wohnsitz in Norwegen haben oder sowohl die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaats des EWR (beispielsweise Deutschland) oder Großbritanniens besitzen als auch ihren Wohnsitz in diesem (Deutschland) oder einem anderen Mitgliedsstaat des EWR (beispielsweise Österreich) oder in Großbritannien haben. In letzterer Alternative mussten die Anforderung an den Wohnsitz und die Anforderung an die Staatsangehörigkeit also kumulativ erfüllt werden. Ein deutscher Staatsbürger mit Wohnsitz in den USA und ein US-amerikanischer Staatsbürger mit Wohnsitz in Deutschland erfüllten diese Voraussetzung also beispielsweise nicht. Gleiches galt für den Geschäftsführer oder, wenn eine Gesellschaft mehrere Geschäftsführer hat, für alle Geschäftsführer.

Gegen diese Rechtslage hatte die EFTA-Überwachungsbehörde²⁹ im Dezember 2019³⁰ ein Verfahren gegen Norwegen wegen Verstoßes der zugrundeliegenden gesetzlichen Regelungen gegen den EWR-Vertrag vor dem EFTA-Gerichtshof³¹ eingeleitet. Der EFTA-Gerichtshof ist in seiner Entscheidung vom 15. Juli 2021 zu dem Ergebnis gekommen, dass ein solcher Verstoß in der Tat vorliegt.³² Im Zuge dieses Verfahrens und unter Berücksichtigung der Entscheidung des EFTA-Gerichtshofs wurden die Anforderungen an die Verwaltungsratsmitglieder und den Geschäftsführer vereinfacht.

2. Neue Rechtslage

Gemäß der neuen Rechtslage muss mindestens die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsführer lediglich ihren Wohnsitz in einem Mitgliedsstaat des EWR oder in Großbritannien oder in der Schweiz haben. Auf die Staatsangehörigkeit oder auf eine Kombination von Staatsangehörigkeit und Wohnsitz kommt es also – im Gegensatz zur früheren Rechtslage – nicht mehr an. Neu ist außerdem, dass nunmehr auch die Schweiz als qualifizierender Wohnsitzstaat erfasst wird. Island und Liechtenstein, die wie die Schweiz Mitgliedsstaaten der EFTA sind, werden – wie gemäß der früheren Rechtslage – bereits als Mitgliedsstaaten des EWR erfasst.

Von diesen Anforderungen kann das norwegische Wirtschafts- und Fischereiministerium (Nærings- og Fiskeridepartement)³³ – wie gemäß der früheren Rechtslage – auf Antrag Ausnahmen erteilen. Voraussetzung für die Erteilung ist, dass Urteile nor-

wegischer Gerichte am Wohnsitz der Verwaltungsratsmitglieder und des Geschäftsführers vollstreckt werden können und dass die norwegischen Behörden letztlich Zugriff auf die Verwaltungsratsmitglieder und den Geschäftsführer haben.³⁴ Als Begründung für die Ausnahme werden in aller Regel besondere Qualifikationen der Personen, für die die Ausnahme beantragt wird, und der Wunsch, die Geschäftsführungsgane in verschiedenen Konzerngesellschaften mit denselben Personen zu besetzen, akzeptiert.³⁵ In der Praxis spielen derartige Ausnahmen aber keine große Rolle.

Die andere Hälfte der Mitglieder des Verwaltungsrats kann nach wie vor frei, d.h. ohne jede Rücksicht auf Wohnsitz und Staatsangehörigkeit der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder, besetzt werden. Es spielt auch keine Rolle, ob sie jederzeit legal nach Norwegen einreisen können.³⁶

V. Geschlechterquote (Ausblick)

Der Verwaltungsrat kann gemäß den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen frei mit Personen verschiedener Geschlechter besetzt werden. Dies gilt für alle Mitglieder des Verwaltungsrats, und zwar unabhängig von ihrem Wohnsitz und ihrer Staatsangehörigkeit.

Allerdings hat die norwegische Regierung bereits im Dezember 2022 eine Gesetzesänderung vorgeschlagen und im Juni 2023 weiter präzisiert,³⁷ nach der der Verwaltungsrat zu mindestens 40 % mit Angehörigen beider Geschlechter zu besetzen ist, wenn er aus drei oder mehr Mitgliedern besteht und wenn in der Gesellschaft bestimmte Umsatzerlöse oder Arbeitnehmergrößen überschritten werden.³⁸ Der Vorschlag soll über mehrere Jahre in fünf Staffeln bis zum 30. Juni 2028 umgesetzt werden. In dieser zeitlichen Staffelung werden die Schwellenwerte, ab deren Überschreitung der Verwaltungsrat zu mindestens 40 % mit Angehörigen beider Geschlechter zu besetzen ist, ständig abgesenkt. Spätestens am 30. Juni 2028

26 Siehe Art. 5 des deutsch-norwegischen Doppelbesteuerungsabkommens.

27 Siehe in diesem Zusammenhang auch zum Zuzug/Wegzug von Gesellschaften und der zugrunde liegenden Sitz- oder Gründungstheorie Mörsdorf, Brexit – Folgen für das norwegische internationale Gesellschaftsrecht, IWRZ 2016, 236 f., und Mörsdorf, Sitzverlegung und Sitztheorie, IWRZ 2019, 45 f.

28 Vgl. MünchHbG GesR III, 5. Aufl. 2018, Diekmann § 42, Rn. 2.

29 Az. der EFTA-Überwachungsbehörde: 75406.

30 Auf der Grundlage eines Verfahrenseröffnungsanzeige vom Mai 2014.

31 Az. des EFTA-Gerichtshofs: E-9/20.

32 Rn. 108: „Accordingly, it must be held that the corporate officer and the founder schemes infringe the freedom of establishment guaranteed under Article 31 EEA.“; und Rn. 109: „Therefore, the Court finds that, by maintaining in force [...] Section 6-11 (1) of the Private Limited Companies Act [...], Norway has failed to fulfil its obligations under Article 31 EEA.“

33 Prop. Nr. 140L, 2020-2021, S. 71.

34 Prop. Nr. 76LS, 2022-2023, S. 74 ff.

35 Vgl. Norwegisches Wirtschafts- und Fischereiministerium in einer Stellungnahme (Veiledere) vom 18.12.2007 in Sachen 200703878-10.

36 Vgl. Zum deutschen Recht MünchHbG GesR III, 5. Aufl. 2018, Diekmann § 42, Rn. 2, und – etwas zurückhaltender – Baumbach/Hueck/Beurskens GmbHG, 22. Aufl. 2019, § 6, Rn. 11 („jedenfalls“ EU-Ausländer und Bürger aus Staaten, die visumfrei nach Deutschland einreisen dürfen).

37 Prop. Nr. 131LS (2022-2023).

38 Bei der norwegischen Aktiengesellschaft (Allmennaksjeselskap – ASA) ist der Verwaltungsrat bereits seit dem Jahre 2006 zu mindestens 40 % mit Angehörigen beider Geschlechter zu besetzen, wobei es auf die Überschreitung bestimmter Schwellenwerte nicht ankommt. Dies gilt im Übrigen auch unabhängig davon, ob die Aktiengesellschaft börsennotiert ist oder ob mitbestimmungsrechtliche Regelungen auf die Aktiengesellschaft zur Anwendung kommen.

muss dann eine jede Gesellschaft, die jährliche Umsatzerlöse von mehr als NOK 50.000.000 oder mehr als 30 Arbeitnehmer hat, einen zu mindestens 40 % mit Angehörigen beider Geschlechter besetzten Verwaltungsrat haben und muss außerdem den Verwaltungsrat künftig – ab dem 1. Juli 2028 – so besetzen, falls der Verwaltungsrat aus drei oder mehr Mitgliedern besteht.

Der Vorschlag wird durch die Interessenvertreter der Wirtschaft³⁹ unterstützt, so dass letztlich an der Annahme des Vorschlags und der Verabschiedung der vorgeschlagenen Gesetzesänderung durch das norwegische Parlament – auch aufgrund der dort vorherrschenden Mehrheitsverhältnisse – keine Zweifel bestehen. Danach werden – in der ersten Staffel – Gesellschaften mit jährlichen Umsatzerlösen von mehr als NOK 100.000.000 bis spätestens zum 31. Dezember 2024 ihre – aus drei oder mehr Mitgliedern bestehenden – Verwaltungsräte mit Angehörigen beider Geschlechter besetzen müssen. In dieser ersten Staffel kommt es also nur auf die Umsatzerlöse und noch nicht auf die Anzahl der Arbeitnehmer an.

VI. Summary

Norwegian companies are very often organised as private limited liability companies (aksjeselskap – AS). For its management, each such a company must have a board of directors which may consist of one or more members. In addition, the company may have – for daily business matters – a general manager as well. At least half of the members of the board of directors and the general manager, if any, must be resident in a member state of the European Eco-

nomie Area or in Great Britain or in Switzerland. Their citizenship, however, does not matter at all. The other half of the members of the board of directors may be resident in any state whatsoever and, again, may have any citizenship whatsoever.

Currently, a gender quota does not apply to the board of directors of Norwegian limited liability companies, but was recently proposed by the Norwegian government. According to the proposal, each board of directors, which consists of three or more members, must comprise at least 40% of each gender if a certain turnover or a certain number of employees is exceeded. This 40% gender quota is proposed to be introduced in five steps. At the very end, i.e. as from 1 July 2028, each company having an annual turnover of more than NOK 50,000,000 or having more than 30 employees, and having a board of directors which consists of three or more members, will be subject to the 40% gender quota.



Roland Mörsdorf

³⁹ Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

Hannes Wais*

Klimaklage in Italien: der Fall Eni

Italien hat seine erste Klimaklage. Die Klageschrift ist bislang nicht veröffentlicht, allerdings haben die Kläger ihre Ziele und die Hintergründe der Klage in einer Presseerklärung¹ erläutert.

I. Die Parteien des Verfahrens

Auf der Klägerseite stehen *Greenpeace Italia*, *ReCommon*, sowie zwölf Privatpersonen.² Beklagte sind die *Eni S.p.A.*, die *Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.* sowie das italienische Ministerium für Wirtschaft und Finanzen.³

Greenpeace Italia und *ReCommon* sind jeweils als Verein organisiert und verfolgen vergleichbare Ziele: *Greenpeace Italia* geht es um den Schutz und den Erhalt der Natur zum Wohl künftiger Generationen.⁴ *ReCommon* hat sich den Kampf gegen Machtmissbrauch und Ausplünderung der Natur auf die Fahnen geschrieben.⁵ Die zwölf Privatpersonen sind Bürgerinnen und Bürger aus Regionen Italiens, die bereits von den klimatischen Veränderungen wie bspw. Küstenerosion infolge

des steigenden Meeresspiegels, Dürre und Gletscherschmelze betroffen sind.⁶

Die Beklagte *Eni S.p.A.* ist ein italienischer Mineralöl- und Energiekonzern mit Sitz in Rom, der in den Bereichen Erdöl, Erdgas, Petrochemie, Chemie, Stromerzeugung und Erneuerbare Energien tätig ist. Nach eigenen Angaben ist *Eni* einer der weltweiten Marktführer in der Öl- und Gasindustrie⁷ und mit über 32.000 Mitarbeitern in 62 Ländern vertreten.⁸ Im Jahr

* PD Dr. Hannes Wais, LL.M. (Cambridge) ist Akademischer Rat a. Z an der Universität Heidelberg und derzeit Lehrstuhlvertreter an der Universität Osnabrück.

1 Italienischsprachige Presseerklärung (abrufbar unter https://www.greenpeace.org/static/planet4-italy-stateless/2023/05/e6c118f5-media-briefing-atto-di-citazione_def.pdf; alle Internetquellen zuletzt abgerufen am 7.7.2023).

2 Italienischsprachige Presseerklärung, S. 1.

3 Italienischsprachige Presseerklärung, S. 1.

4 https://www.greenpeace.org/static/planet4-italy-stateless/2019/06/ee57ccd7-sta-tutogreenpeace_13042019.pdf.

5 <https://www.recommon.org/chi-siamo/>.

6 Italienischsprachige Presseerklärung, S. 11.