

Das Gesetz zur Quote tritt in Kraft

Nach der auch öffentlich lebhaft geführten Debatte um die Quote und der Vielzahl an Änderungen und Modifikationen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens ist der finale Gesetzestext nunmehr in Kraft getreten. Viele Unternehmen müssen künftig bei der Besetzung ihrer Aufsichts- und Verwaltungsorgane sowie obersten Führungsebenen die neuen Regelungen zur Quote beachten.

Das "Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst" ist nunmehr in Kraft getreten. Mit dem neuen Gesetz wird börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen eine zwingende Mindestquote von 30 Prozent für den Frauen- bzw. Männeranteil im Aufsichtsrat vorgeschrieben. Zudem müssen Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, selbstständig Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand bzw. Geschäftsführung und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands bzw. der Geschäftsführung festlegen. Des Weiteren betrifft das Gesetz eine Novellierung der gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes, die hier nicht näher erörtert wird.

Die verbindliche 30 Prozent Quote

Betroffene Unternehmen

Die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent Frauen- bzw. Männeranteil gilt branchenübergreifend für Aufsichtsräte börsennotierter Gesellschaften, die zugleich gemäß den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes, des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes der paritätischen Mitbestimmung unterliegen (§ 96 Abs. 2 Satz 1 AktG n.F.). Börsennotierung und paritätische Mitbestimmung müssen mithin kumulativ vorliegen. Nicht erfasst werden Gesellschaften, die lediglich dem Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes unterfallen.

Der Begriff der Börsennotierung ist in § 3 Abs. 2 AktG legal definiert. Danach sind Gesellschaften börsennotiert, deren Aktien zu einem Markt zugelassen sind, der von staatlich anerkannten Stellen geregelt und überwacht wird, regelmäßig stattfindet und für das Publikum mittelbar oder unmittelbar zugänglich ist. Gesellschaften, deren Aktien nicht im regulierten Markt zugelassen sind, sondern nur im Freiverkehr (z.B. dem *Entry Standard*) gehandelt werden, erfüllen die Anforderung der Börsennotierung folglich nicht. Die geforderte Börsennotierung liegt auch bei Gesellschaften mit Sitz in Deutschland vor, deren Aktien an einer vergleichbaren Börse im Ausland zum Handel zugelassen sind und nicht zum Handel an einem deutschen Markt.

Ebenfalls betroffen von der neuen Quotenregelung sind börsennotierte Gesellschaften mit paritätischer Besetzung im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan, die aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangen sind (§ 96 Abs. 3. AktG n.F.). Daneben werden auch Europäische Gesellschaften (SE) von der Regelung erfasst, sofern sie börsennotiert sind und das Aufsichtsorgan oder der Verwaltungsrat paritätisch besetzt ist (§§ 17 Abs. 2, 24 Abs. 3 SEAG n.F.).

Die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent wird damit für Aktiengesellschaften (AG), Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA) und Europäische Gesellschaften (SE) relevant. Tatsächlich dürften derzeit etwas mehr als 100 Unternehmen betroffen sein. Für diese Unternehmen gilt außerdem zugleich die Flexi-Quote.

Quotenregelung und Fristen

Die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent ist erstmalig bei Neuwahlen der Anteilseigner bzw. Entsendungen, die nach dem 1. Januar 2016 stattfinden, zu beachten. Gleiches wird für gerichtliche Bestellungen gelten. Bestehende Mandate, die auch über den 1. Januar 2016 hinauslaufen, bleiben bestehen und laufen regulär aus.

Für die Arbeitnehmerseite sehen die Übergangsregelungen vor, dass die Mindestquote von 30 Prozent bei allen Wahlen zu beachten ist, die am 31. Dezember 2015 noch nicht abgeschlossen sind.

Sollten bei der ersten Aufsichtsratswahl nach dem 1. Januar 2016 die zu vergebenden Plätze nicht ausreichen, um die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent zu erfüllen, sind bis zur Erreichung der Mindestquote die frei werdenden Plätze zwingend mit dem unterrepräsentierten Geschlecht zu besetzen. So wird der Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts sukzessive auf mindestens 30 Prozent gesteigert. Die gesetzliche Mindestquote ist auch bei Nachbestellungen und der Bestellung von Ersatzmitgliedern ab dem 1. Januar 2016 zu beachten.

Gesamterfüllung vs. Getrennterfüllung

Grundsätzlich ist die gesetzliche Mindestquote vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen (Gesamterfüllung). Die Verteilung zwischen der Bank der Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter ist dabei unerheblich.

Widerspricht allerdings eine Seite – aufgrund eines mit Mehrheit gefassten Beschlusses der jeweiligen Bank – vor der Wahl der Gesamterfüllung, ist die gesetzliche Mindestquote von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreterbank getrennt zu erfüllen (Getrennterfüllung). Entscheidend ist, dass der Widerspruch bereits vor der Wahl gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden erklärt worden ist. Frist bzw. Form des Widerspruchs sind nicht gesetzlich bestimmt; sie bleiben der Selbstorganisation der Banken überlassen. In der Praxis ist zu erwägen, entsprechende Regelungen zum Verfahren – insbesondere zu Frist und Form der Widerspruchserklärung – in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat vorzusehen. Die einzelnen Banken können sich zudem eigene Geschäftsordnungen geben und darin regeln, wie sie die Willensbildung intern organisieren. Der Widerspruch einzelner Aufsichtsratsmitglieder ist nicht vorgesehen.

Ebenso wie ein Widerspruch erklärt werden kann, kann auch der Verzicht auf den Widerspruch für die nächste Wahl erklärt werden. Beide Erklärungen – Widerspruch und Verzicht – haben gestaltende Wirkung und sind bis zur Wahl unwiderruflich. Der Widerspruch bzw. der Verzicht ist vor jeder Wahl erneut zu erklären. Ein genereller Widerspruch bzw. Verzicht, der für alle zukünftigen Wahlen gilt, ist nicht zulässig.

Führt ein Widerspruch zur Getrennterfüllung, hat die Anteilseignerseite die Quote – unabhängig von etwaig bestehenden satzungsmäßigen Entsendungsrechten – insgesamt zu erfüllen. Entsendungen sind daher mit der Wahl der Anteilseignervertreter zu harmonisieren, um die Erfüllung der Quote zu gewährleisten.

Besonderheiten ergeben sich für die SE und die aus grenzüberschreitender Verschmelzung entstandenen Unternehmen.

Rundungsmechanismus

Das Gesetz spricht von einer Mindestquote von 30 Prozent. Bei der Berechnung der tatsächlichen Sitzanzahl kann jedoch mathematisch auf volle Personenzahlen sowohl auf- als auch abgerundet werden (ab einer Dezimalzahl von x,5 oder größer wird aufgerundet, bei unter x,5 wird abgerundet).

Dies kann zu unterschiedlichen Ergebnissen der erforderlichen Personenanzahl zur Erfüllung der Mindestquote bei Berechnung auf Grundlage der Gesamterfüllung oder Getrennterfüllung führen.

Beispiel: Gesamtaufsichtsrat (nach MitbestG) mit 16 Mitgliedern	Berechnung im Rahmen der Gesamterfüllung	Berechnung im Rahmen der Getrennterfüllung
Berechnung der Erfüllung der Mindestquote	30 Prozent von 16 Mitgliedern = 4,8, d.h. nach mathematischer Aufrundung 5 Frauen	30 Prozent von je 8 Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern = 2,4, d.h. nach mathematischer Abrundung je 2 Frauen auf Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreterbank
Anzahl von Frauen im Gesamtaufsichtsrat	5 Frauen von 16 Mitgliedern	4 Frauen von 16 Mitgliedern

Rechtsfolge des "leeren Stuhls"

Wird bei der Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent verletzt, gilt der Grundsatz des sog. "leeren Stuhls", d.h. Wahl bzw. Entsendung sind von Anfang an nichtig (§ 96 Abs. 2 Satz 6 AktG n.F.).

Bei Aufsichtsratswahlen die durch Einzelwahl der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder erfolgen, ist die Bestellung des (männlichen) Kandidaten nichtig, welche in der chronologischen Abfolge als erste die Mindestquote verletzt (sowie ggf. darauffolgende Bestellungen unter Verstoß gegen die Mindestquote).

Wird hingegen im Rahmen einer Blockwahl die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent verletzt, ist die gesamte Wahl der Mitglieder des überrepräsentierten Geschlechts nichtig, d.h. in der Regel sind alle männlichen Aufsichtsratsmitglieder nicht wirksam bestellt. Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex ist zukünftig damit noch ein weiterer Grund gegeben, Wahlen zum Aufsichtsrat als Einzelwahl durchzuführen (vgl. Ziffer 5.4.3 Satz 1 DCGK).

Die allgemeinen Qualifikationsanforderungen für Aufsichtsräte sind auch im Rahmen der quotengerechten Bestellung zu beachten (vgl. § 100 AktG). In diesem Zusammenhang werden die

Neuregelungen teils kritisiert, da diese in jedem Fall – auch wenn trotz entsprechender Bemühungen keine geeignete Kandidatin gefunden werden konnte – die Rechtsfolge des "leeren Stuhls" vorsehen.

Der sog. "leere Stuhl" hat auf die Wirksamkeit von Aufsichtsratsbeschlüssen nur dann Auswirkung, wenn das nicht wirksam bestellte Mitglied mitstimmt und diese Stimme für den Beschluss entscheidend ist. Wäre ein Beschluss also ohne Berücksichtigung der Stimme des nicht wirksam bestellten Mitglieds nicht mit dem erforderlichen Quorum und der erforderlichen Mehrheit gefasst worden, ist der Beschluss nichtig. Die Beschlussfähigkeit des Aufsichtsrats sollte regelmäßig nicht von der einzelnen nichtigen Bestellung betroffen sein.

Wurde die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds aus anderen Gründen als einem Quotenverstoß für nichtig erklärt, so verstoßen zwischenzeitlich erfolgte Wahlen nicht deswegen gegen die Quotenregelung, weil dadurch ein Mitglied des unterrepräsentierten Geschlechts betroffen ist (§ 96 Abs. 2 Satz 7 AktG n.F.). Trotz des missverständlichen Wortlauts ergibt sich aus der Gesetzesbegründung, dass dies nicht nur für Anfechtungs- sondern auch für Nichtigkeitsgründe gelten soll.

Abweichungen für SE und Unternehmen aus grenzüberschreitender Verschmelzung

In den neuen Vorschriften des SEAG finden sich keine den aktienrechtlichen Bestimmungen gleichlaufenden Regelungen zum Rundungsmechanismus und zur Nichtigkeitsfolge bei Verstoß gegen die Mindestquote. Die Begründung zur Beschlussempfehlung des zuständigen Bundestagsausschusses stellt hierzu klar, dass die aktienrechtlichen Rundungsvorschriften und die Nichtigkeitsfolge des sog. "leeren Stuhls" über die Generalverweisung in Artikel 9 Abs. 1 lit. c) ii) der SEVO auch für die SE Anwendung finden. Danach unterliegt die SE in denjenigen Bereichen, die von der Verordnung nicht oder nur teilweise geregelt werden, dem nationalen Aktienrecht im Sitzstaat der SE – nachrangig zu etwaigen Regelungen des SEAG. Vereinzelt wird angeführt, dass die neuen Vorschriften im SEAG nunmehr bereits (abschließende) Regelungen zur Quote enthalten und methodisch ein Rückgriff auf das Aktienrecht damit nicht zulässig erscheint.

Für die SE soll laut der Begründung zur Beschlussempfehlung des zuständigen Bundestagsausschusses allerdings ausschließlich das Prinzip der Gesamterfüllung gelten. Ein Widerspruch der Anteilseigner- oder Arbeitnehmervertreterbank ist nicht möglich. Als Begründung wird angeführt, dass die Mitbestimmung hier regelmäßig im Vereinbarungswege zwischen der Arbeitnehmerseite und dem Unternehmen ausgehandelt wird und ein Widerspruch daher nicht in Betracht kommt. Teils wird hingegen in der Literatur vertreten, dass unter Berücksichtigung der generellen Verweisungsnorm und des europäischen Gleichbehandlungsgebots von nationaler Aktiengesellschaft und SE (Art. 10 SEVO) auch ein Widerspruch und die Folge der Getrenntberechnung auf Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite für die SE möglich sein soll (jedenfalls soweit die jeweiligen Beteiligungsvereinbarungen innerhalb der SE keine Bestimmung zu einer Quotenvorgabe enthalten).

Hinzuweisen ist noch darauf, dass im monistischen System der SE der Verwaltungsrat der Mindestquote unterworfen wird, während die gesetzliche Mindestquote im dualistischen System gerade nicht für den Vorstand gilt, sondern nur für den Aufsichtsrat. Das mag in einigen Fällen das monistische System unattraktiver machen.

Für die aus grenzüberschreitender Verschmelzung hervorgegangenen Unternehmen finden die Rundungsvorschriften und die Nichtigkeitsfolge nach der nunmehr in Kraft getretenen Gesetzesfassung ebenfalls Anwendung. Ebenso wie bei der SE gilt auch hier ausschließlich das Prinzip der Gesamterfüllung. Ein Widerspruch der Anteilseigner- oder Arbeitnehmervertreterbank ist nicht möglich.

Veröffentlichungspflichten in Erklärung zur Unternehmensführung

Gemäß § 289a Abs. 2 Nr. 5 HGB n.F. ist in die Erklärung zur Unternehmensführung insbesondere die Angabe aufzunehmen, ob die Gesellschaft bei der Besetzung des Aufsichtsrats die Mindestquote im Berichtszeitraum eingehalten hat und, wenn nicht, Angaben zu den Gründen hierfür. Die Veröffentlichungspflicht ist erstmals anzuwenden auf Lageberichte, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 31. Dezember 2015 liegenden Abschlussstichtag beziehen.

Flexi-Quote

Betroffene Unternehmen

Neben der dargestellten gesetzlichen Mindestquote von 30 Prozent führt das Gesetz zudem eine Verpflichtung zur selbstständigen Festlegung von Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils (hier kommt es nur auf den Frauenanteil an) in Führungspositionen ein (sog. Flexi-Quote). Die Zielgrößen sind erstmalig bis spätestens 30. September 2015 festzulegen. Diese Verpflichtung betrifft alle Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind (alternative Voraussetzung). Bereits die Drittelmitbestimmung ist hier ausreichend, so dass alle Unternehmen betroffen sind, die regelmäßig mehr als 500 Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen. Börsennotierung setzt aber auch hier eine Notierung im regulierten Markt voraus. Neben AG und KGaA sind auch Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), eingetragene Genossenschaften (eG), Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG) und die SE von den Regelungen zur Flexi-Quote betroffen. Insgesamt fallen ca. 3.500 große und mittlere Unternehmen in den Anwendungsbereich.

Festlegung der Zielgrößen

Betroffene Unternehmen müssen selbstständig Zielgrößen für einen Frauenanteil und Fristen zur Erreichung dieser Zielgrößen auf den Ebenen Aufsichtsrat, Vorstand bzw. Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands bzw. der Geschäftsführung festlegen.

Zunächst ist festzuhalten, dass es keine Mindestgröße für die selbst zu definierenden Zielgrößen gibt. Die Sanktion für "nicht ehrgeizige" Zielgrößen soll die negative Öffentlichkeitswirkung sein. Der Gesetzgeber vertraut damit auf den Druck der Öffentlichkeit, um das gesetzgeberische Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils durch die Festlegung der Zielgrößen zu erreichen.

In bestimmten Fällen greift bei der Festlegung der Zielgrößen jedoch ein Verschlechterungsverbot: Liegt der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgröße unter 30 Prozent, so darf die festzusetzende Zielgröße den bereits erreichten Frauenanteil nicht mehr unterschreiten. Es bleibt aber möglich, die bereits erreichte Quote, d.h. den Status Quo (selbst wenn dieser bei 0 Prozent liegt), auch als zukünftige Zielgröße festzulegen. Lediglich vereinzelt wird bisher in der Literatur argumentiert, dass sich aus dem Begriff der "Zielgröße" ableiten lässt, dass eine Festlegung des Status Quo nicht ausreicht und eine Erhöhung erforderlich ist.

Liegt der Frauenanteil zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgröße hingegen bereits über 30 Prozent, ist trotzdem eine Zielgröße festzulegen. In diesem Fall greift jedoch kein Verschlechterungsverbot, so dass auch ein unter dem Status Quo liegender Frauenanteil als Zielgröße festgelegt werden kann. Erst wenn der Frauenanteil dann in der Folgezeit unter die Schwelle von 30 Prozent gesunken ist, greift für die nächste Festlegung der Zielgröße wieder das oben dargestellte Verschlechterungsverbot.

Die Zielgrößen sind für jede Ebene gesondert festzulegen. Der Begriff "Führungsebene" ist nicht nach betriebswirtschaftlichen Lehren zu definieren. Es geht vielmehr um die im konkreten Unternehmen

eingerrichteten Hierarchieebenen. Unter Hierarchieebenen sind dabei organisatorische Einheiten zu verstehen, welche zueinander gleichberechtigt, aber einer gemeinsamen Führung untergeordnet sind. Bezugspunkt für die Ermittlung der Führungsebenen ist die juristische Person und nicht das Unternehmen oder der Konzern insgesamt. Aufgrund der Vielgestaltigkeit der Unternehmenswirklichkeit besteht ein sehr großer Spielraum bei der Festlegung der Führungsebenen. Laut Begründung zur Beschlussempfehlung des zuständigen Bundestagsausschusses ergeben sich keine rechtlichen Konsequenzen aus der gewählten Definition der Zielgrößen, auch wenn diese nicht allen plausibel oder einleuchtend erscheint. Es sollte geprüft werden, inwieweit der Betriebsrat in die Festlegung einzubeziehen ist.

Die selbst festzusetzende Zielgröße für den (mitbestimmten) Aufsichtsrat hat sich auf den gesamten Aufsichtsrat zu beziehen. Im Rahmen der Festlegung der Zielgröße ist es zwar möglich, eine Einigung zwischen den Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat über die zukünftige Zielgröße der jeweiligen Bank zu erreichen, maßgeblich bleibt aber die Erreichung der Zielgröße im Gesamtaufsichtsrat. Sofern für den Aufsichtsrat im Unternehmen bereits die gesetzliche Mindestquote von 30 Prozent gilt, muss für diesen keine zusätzliche Zielgröße bestimmt werden.

Vorstellbar ist, dass die Festlegung bereits eine Endgröße vorsieht, welche stufenweise erfüllt werden soll. Möglich ist es aber auch, nur eine Zielgröße bis zum Ablauf der ersten Zielerreichungsfrist festzulegen und somit Stufe um Stufe zu planen.

Die Zielgrößen sind nicht verbindlich. Bei Bemühungen zu ihrer Einhaltung sind die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu beachten.

Festlegung der Fristen zur Erreichung der Zielgrößen

Neben der Festlegung der zukünftig zu erreichenden Zielgröße ist zudem eine Frist zur Erreichung zu bestimmen. Die Festlegung hat erstmalig bis spätestens zum 30. September 2015 zu erfolgen. Die Frist für die Erreichung der Zielgröße darf bei dieser erstmaligen Festlegung nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 laufen.

In der Praxis ist davon auszugehen, dass Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmandate gegebenenfalls über die erste Maximalfrist zur Zielerreichung am 30. Juni 2017 hinaus laufen werden. Diese sind nicht vorzeitig zu beenden. Vielmehr wird in diesen Fällen meist eine Zielgröße in Höhe des Status Quo festgelegt werden.

Nach Ablauf der ersten Frist zur Zielerreichung ist jede darauffolgende Frist zur Zielerreichung auf höchstens fünf Jahre zu begrenzen.

Zuständigkeit

Der Aufsichtsrat legt grundsätzlich sowohl für den Aufsichtsrat selbst als auch für den Vorstand bzw. die Geschäftsführung Zielgrößen für den zukünftigen Frauenanteil fest.

Ausnahmen gelten für GmbHs, auf die das Drittbeteiligungsgesetz Anwendung findet; hier sind die Zielgrößen für den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung durch die Gesellschafterversammlung festzulegen. Die Gesellschafterversammlung kann diese Aufgabe allerdings dem Aufsichtsrat übertragen.

Die Pflicht zur Festlegung der Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Unternehmensleitung trifft dagegen den Vorstand bzw. die Geschäftsführung.

Besonderheiten gelten bei der KGaA, wo der Aufsichtsrat wegen § 278 Abs. 3 AktG keine Zielgröße für den nicht vorhandenen Vorstand festlegt. Zuständig ist der Aufsichtsrat hier nur für die Festlegung eigener Zielgrößen (§ 111 Abs. 5 Satz 1 AktG n.F.). Die Geschäftsführung der KGaA, d.h. der persönlich haftende Gesellschafter, bestimmt hingegen die Zielgrößen für die beiden nachfolgenden Führungsebenen.

Ungeklärt ist die Lage bei der monistischen SE, die nur über einen Verwaltungsrat statt Vorstand und Aufsichtsrat verfügt. Über § 22 Abs. 6 SEAG finden die Regelungen für Vorstand oder Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft sinngemäß Anwendung. Es ist wohl davon auszugehen, dass der Verwaltungsrat Zielgrößen für sich und die beiden nachfolgenden Führungsebenen festzulegen hat.

Rechtsfolge "Comply or Explain"

Das Gesetz verpflichtet, die festgelegten Zielgrößen und Erreichungsfristen zu veröffentlichen sowie über deren Einhaltung bzw. die Gründe für deren Nichteinhaltung in der Erklärung zur Unternehmensführung jährlich im Lagebericht transparent zu berichten ("*comply or explain*"). Erstmals ist die Angabe in Lageberichten aufzunehmen, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 30. September 2015 liegenden Abschlussstichtag beziehen. Nicht erforderlich sind jährliche Zwischenstände vor Fristablauf. Unternehmen, die keinen Lagebericht zu erstellen haben, aber der gesetzlichen Selbstverpflichtung zur Erhöhung der Frauenquote unterliegen, müssen eine eigenständige Erklärung zur Unternehmensführung erstellen und diese auf ihrer Internetseite veröffentlichen.

Das Verfehlen der selbst gesetzten Zielgrößen wird nicht sanktioniert. Eine unmittelbare Sanktion – vergleichbar mit dem Konzept des "leeren Stuhls" – gibt es also nicht. Vielmehr vertraut der Gesetzgeber auf den faktischen Zwang, der durch die Veröffentlichungspflichten und die damit verbundene Wahrnehmung in der Öffentlichkeit erzeugt wird. Der Verstoß gegen die genannten Offenlegungspflichten stellt hingegen eine Ordnungswidrigkeit dar.

Sollten Sie noch Fragen zu diesem Client Alert haben, wenden Sie sich bitte an einen der nachfolgend genannten Anwälte oder Ihren üblichen Ansprechpartner in unserem Hause.

[Rainer Wilke](#)
rainer.wilke@lw.com
+49.211.8828.4624
Düsseldorf

[Dr. Dirk Kocher, LL.M.](#)
dirk.kocher@lw.com
+49.40.4140.3248
Hamburg

[Dr. Natalie Daghles](#)
natalie.daghles@lw.com
+49.211.8828.4623
Düsseldorf

Folgendes könnte Sie auch interessieren

[Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst](#)

Client Alert wird von Latham & Watkins LLP für Mandanten und andere Geschäftspartner herausgegeben. Die hierin enthaltenen Informationen dienen nicht als konkreter Rechtsrat. Bei weitergehendem Bedarf an Ausführungen oder Beratung über ein hier dargestelltes Thema wenden Sie sich bitte an Ihren üblichen Ansprechpartner in unserem Hause. Eine Übersicht aller Client Alerts finden Sie unter www.lw.com. Falls Sie eine Aktualisierung Ihrer Kontaktdaten oder eine Anpassung der Informationsmaterialien wünschen, besuchen Sie bitte die Seite <http://events.lw.com/reaction/subscriptionpage.html> für das weltweite Mandanten-Mailing-Programm von Latham & Watkins.