

The logo for ESG Academy 23. 'ESG' is in large, colorful, geometric letters (yellow, pink, blue). 'ACADEMY23' is in a teal, sans-serif font below it.

ESG ACADEMY23

by TaylorWessing

Diversity, Equality & Inclusion – endlich Gerechtigkeit?

Katja Schifflholz Semedo, LL.M. (KCL), Dr. Sebastian Beyer, LL.M. (Auckland), Dr. Lea Maria Siering

Querschnittsmaterie ESG

ESG ist eine **Querschnittsmaterie** über eine **Vielzahl rechtlicher und nicht rechtlicher Themen** hinweg. Wir decken mit unserer Beratung die rechtlichen Themen ab. Immer mehr von dem, was bisher freiwillig war, wird gesetzlich kodifiziert. Das Puzzle ESG-Gesetzgebung wird immer vollständiger.

Environmental		Social		Governance		Sustainable Finance	
Erneuerbare Energien Transaktionen & Regulierung	Netzausbau- & Speicher- Beratung	Sorgfaltspflichten in der Lieferkette	Zukunft der Arbeit	Vorstands- und Aufsichtsratsschulungen (inkl. Diversity und Vergütung)	ESG Berichts- und Offenlegungspflichten	Beratung zur den Anforderungen der Taxonomie VO	Beratung zur den Anforderungen der Offenlegungsverordnung
Rechtliche Beratung entlang der Wertschöpfungskette von Wasserstoff	Identifizierung & Bewertung umweltrechtlicher Risiken bei Transaktionen	Identifizierung & Bewertung sozialer Risiken bei Transaktionen	Diversity & Inclusion	Identifizierung & Bewertung von Führungsrisiken bei Transaktionen	Compliance & Risk Management	Benchmarkverordnung	Financial ESG- Compliance
Beratung zur Mobilität der Zukunft / Verkehrswende eMobility & Charging Infrastructure	Green Antitrust Beratung zu F&A, Kooperationen, Competition Compliance	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Mitarbeiterbeteiligung	Whistleblowing	Green Advertising	Beratung zu Green und Sustainability-linked Loans	Beratung zu Green Bonds, Social Bonds und Sustainability-linked Bonds
Beratung zu Green Leases	Beratung zu Green Buildings	Faire Arbeitsbedingungen	More to come	Transparenz	Exportkontrolle von Technologien	Beratung zu allgemeinen ESG- Regulierungsvorhaben	More to come
Emissionshandel	Klimaschutzklagen	More to come	More to come	More to come	More to come	More to come	More to come

Sessions 2023

-
- #1 Lieferkettengesetz – Jetzt gilt's!**
Sebastian Rünz und Dr. Oliver Winter am 19. Januar 2023
-
- #2 Sustainable Governance & CSRD – Wie der Mittelstand nachhaltig wird**
Dr. Rebekka Krause, Dr. Jonas Woitzyk und Prof. Dr. Julia Redenius-Hövermann am 2. Februar 2023
-
- #3 Green Finance – heiß begehrt oder kalt erwischt?**
Dr. Verena Ritter-Döring und Antje Biber am 16. Februar 2023
-
- #4 Green Buildings – Investieren in Immobilien nach ESG-Kriterien**
Johannes Callet, Thomas Deutinger und Manuel Bugl am 2. März 2023
-
- #5 Diversity, Equality & Inclusion – endlich Gerechtigkeit?**
Katja Schiffelholz Semedo, Dr. Sebastian Beyer und Dr. Lea Maria Siering am 16. März 2023
-

Diversity, Equality & Inclusion – endlich Gerechtigkeit?



Diversity-Kriterien

Geschlecht

ethnische
Herkunft

Nationalität

soziale Herkunft

Alter

sexuelle
Orientierung

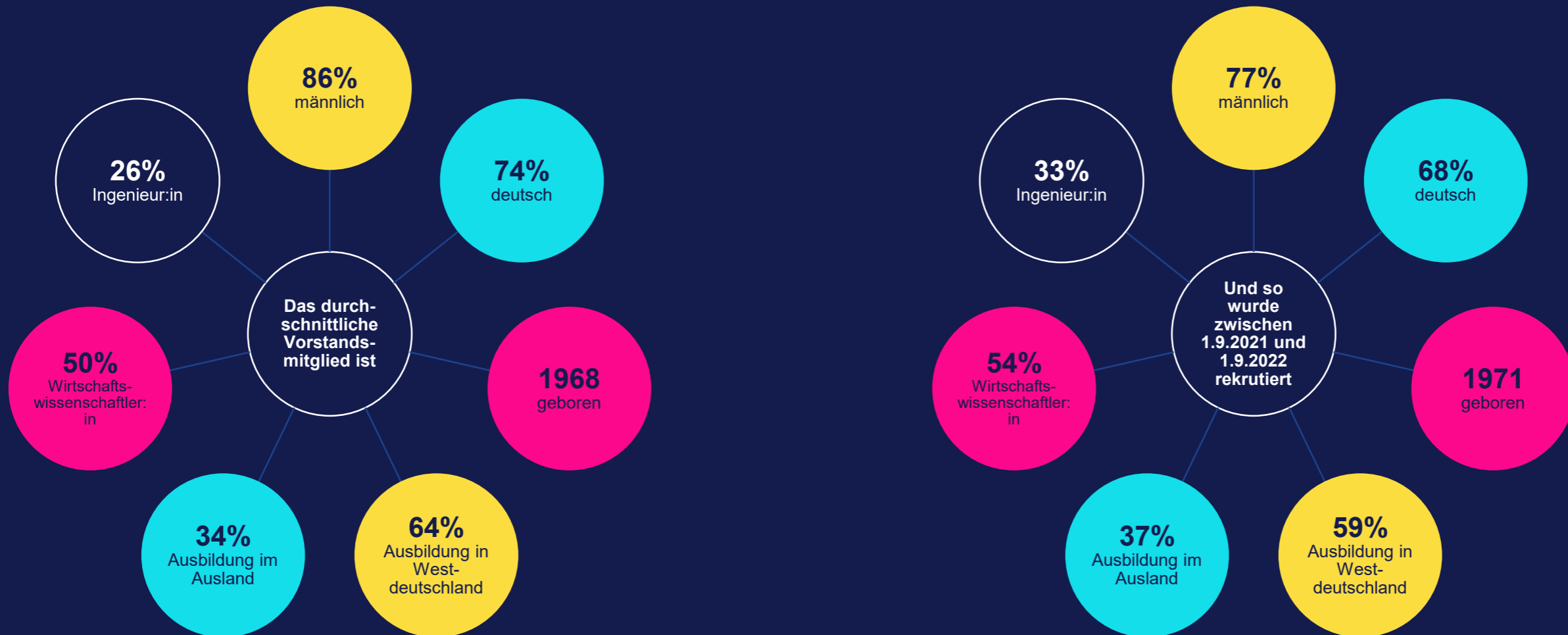
Behinderung

Religion

Weltanschauung

Personelle Besetzung von Führungspositionen

Warum überhaupt diverse Führungsgremien?

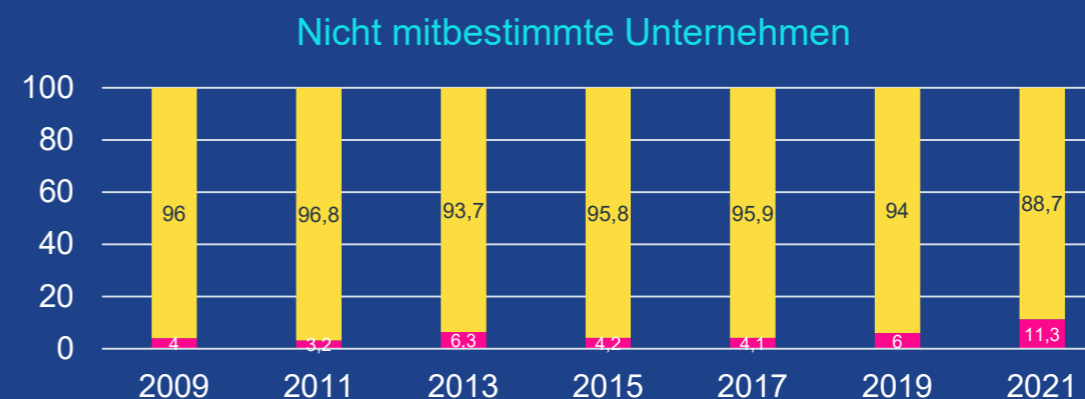
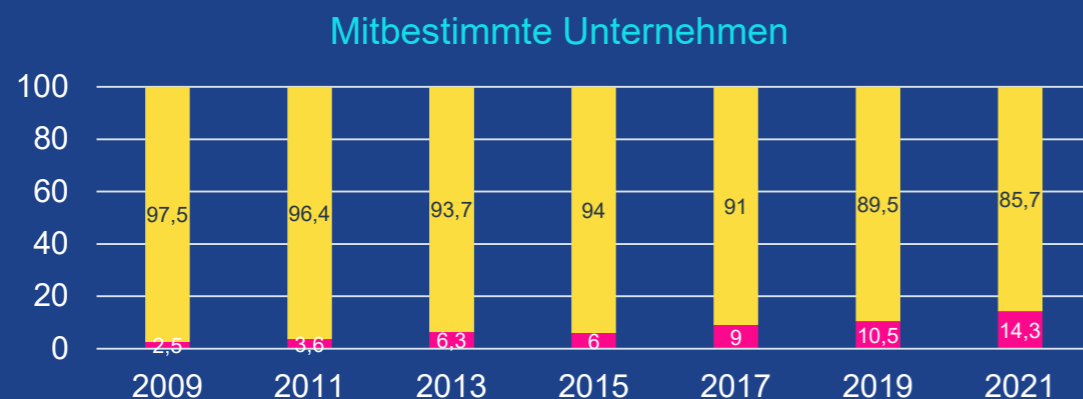


Statistiken zur Teilhabe von Frauen in Unternehmen

Frauenquote in Vorständen, § 76 Abs. 3a AktG

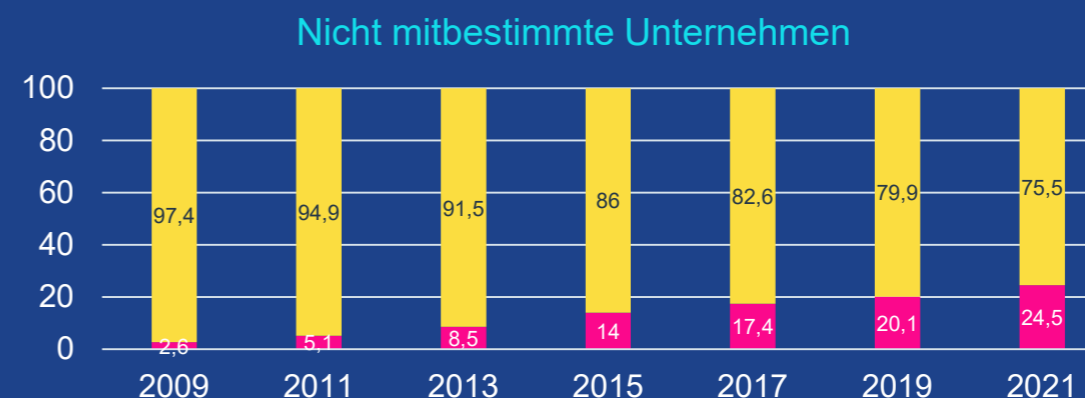
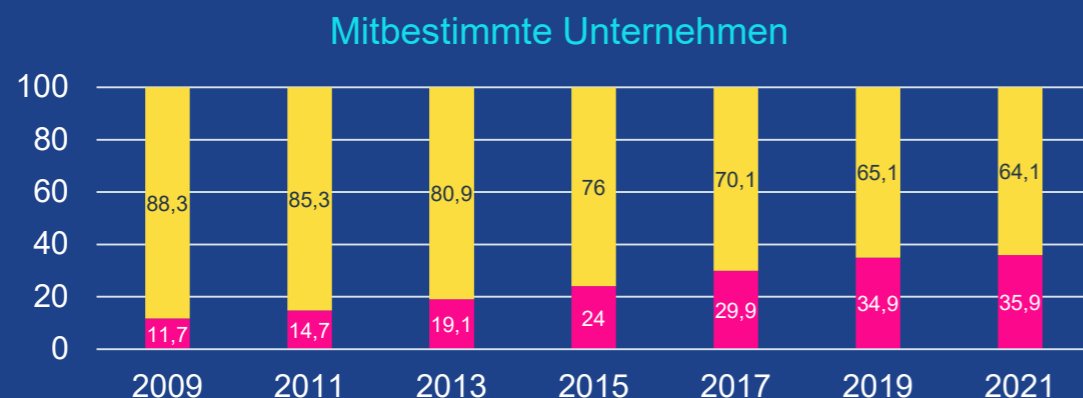
Frauen- und Männeranteil in **Vorständen** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in Deutschland (2009-2021), in Prozent

■ Männer ■ Frauen

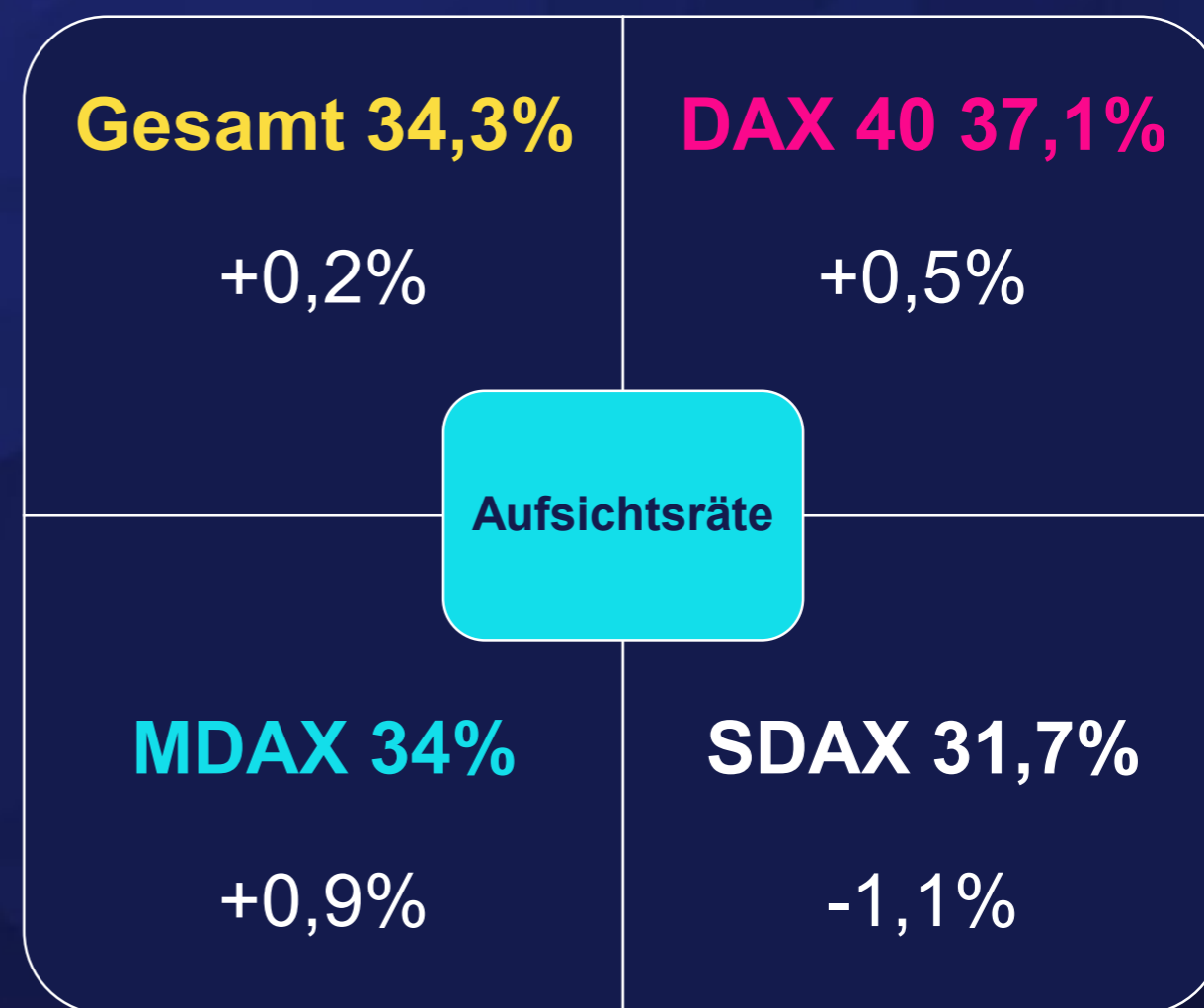
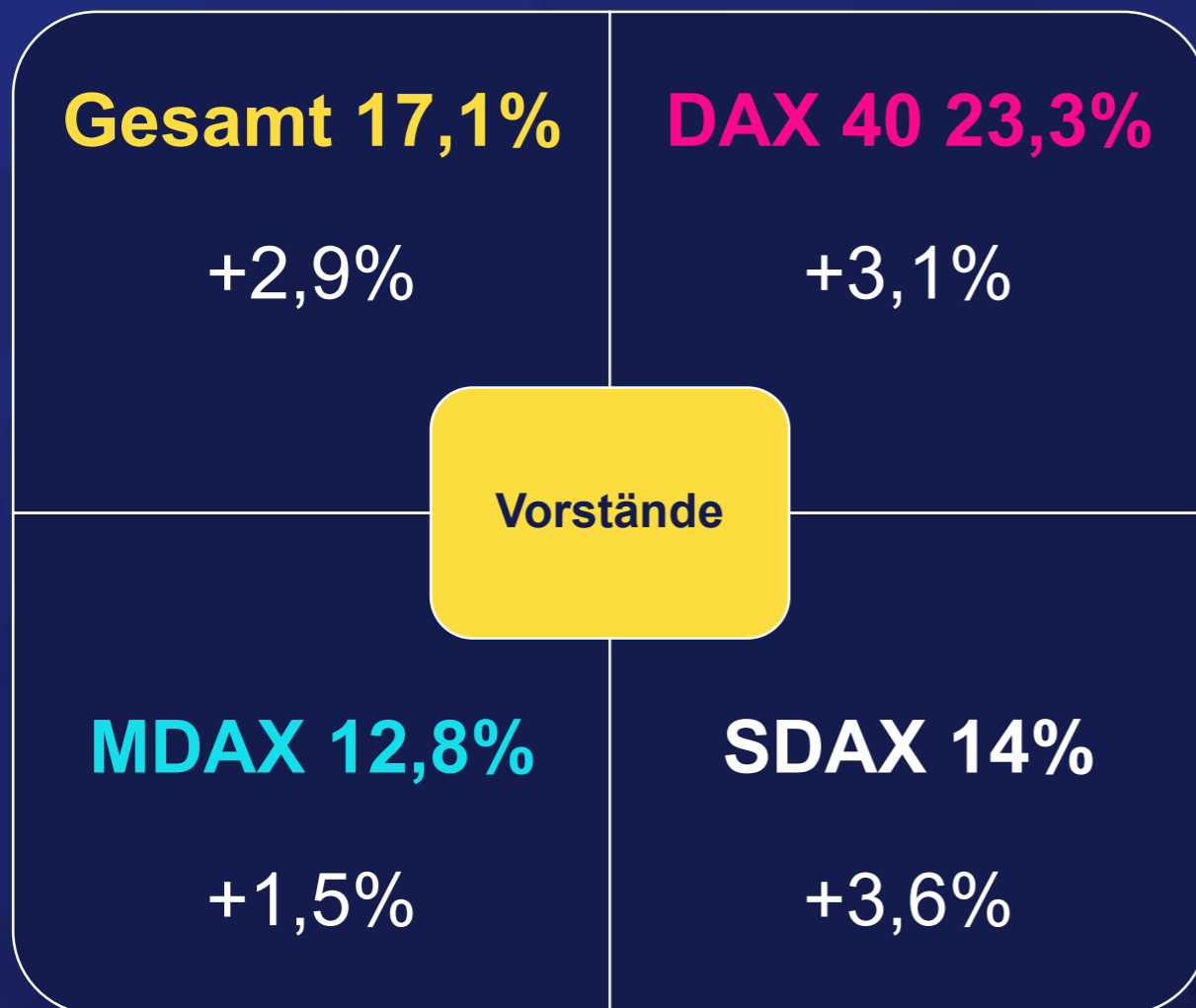


Frauenquote in Aufsichtsräten, § 96 Abs. 2, 3 AktG

Frauen- und Männeranteil in **Aufsichtsräten** börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in Deutschland (2009-2021), in Prozent



Neueste Zahlen aus 2023



Aktuelle Anwendungsbereiche

Ausgestaltung der Diversität auf Organ- und Führungsebenen

Geschlechterquote

- Vorstand
Mindestens eine Frau / ein Mann, wenn
(a) Gesellschaft börsennotiert
(b) (paritätisch) mitbestimmt ist und
(c) Vorstand aus mehr als drei Personen besteht (§ 76 Abs. 3a AktG).
- Aufsichtsrat
Mindestens 30% Frauen und mindestens 30% Männer, wenn Gesellschaft
(a) börsennotiert und
(b) (paritätisch) mitbestimmt ist (§ 96 Abs. 2, 3 AktG).

Zielgrößen

- Aufsichtsrat und Vorstand
Aufsichtsrat legt Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand fest, wenn Gesellschaft börsennotiert oder mitbestimmt ist (§ 111 Abs. 5 AktG).
- Erste und zweite Führungsebene
Vorstand legt für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands Zielgrößen fest, wenn Gesellschaft börsennotiert oder mitbestimmt ist (§ 76 Abs. 4 AktG).

Soft Law

- Deutscher Corporate Governance Kodex
Vorstand soll bei Besetzung von Führungsfunktionen auf Diversität achten (A.2). Aufsichtsrat soll bei Zusammensetzung des Vorstands (B.1) sowie bei Benennung konkreter Ziele für seine Zusammensetzung und beim Kompetenzprofil auf Diversität achten (C.1).
- Ähnliche Kodizes (z.B. PCGK NRW)

Problemfall: Die „Zielgröße Null“

Gender Pay Gap

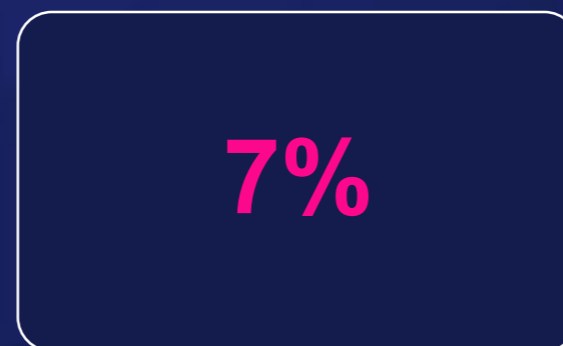
Unbereinigter Gender Pay Gap:

Verdienstunterschied pro Stunde zwischen Männern und Frauen



Bereinigter Gender Pay Gap:

Verdienstunterschied pro Stunde zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographie



Ursache für **63%** der Verdienstlücke sind Branche, Berufe und Anforderungsniveau

Beachte:
Männer sind in Spitzengehältern deutlich überrepräsentiert

AGG & Entgelttransparenzgesetz

Geschützte Merkmale gemäß AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:

Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlechts, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität

§ 22 AGG

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Textilverkäuferin mit Berufserfahrung, Niveau und Charme für 28 Stunden (3 Tage) pro Woche ab sofort gesucht.
Unsere (Stamm)Kundinnen ab Größe 42 erwarten perfekte, individuelle Beratung und gute Tipps für vorteilhaftes Aussehen. Wir bieten gediegene Boutique-Atmosphäre mit Top-Marken und selbstständigem Arbeiten.
Bewerbung mit Foto bitte direkt im Geschäft abgeben:

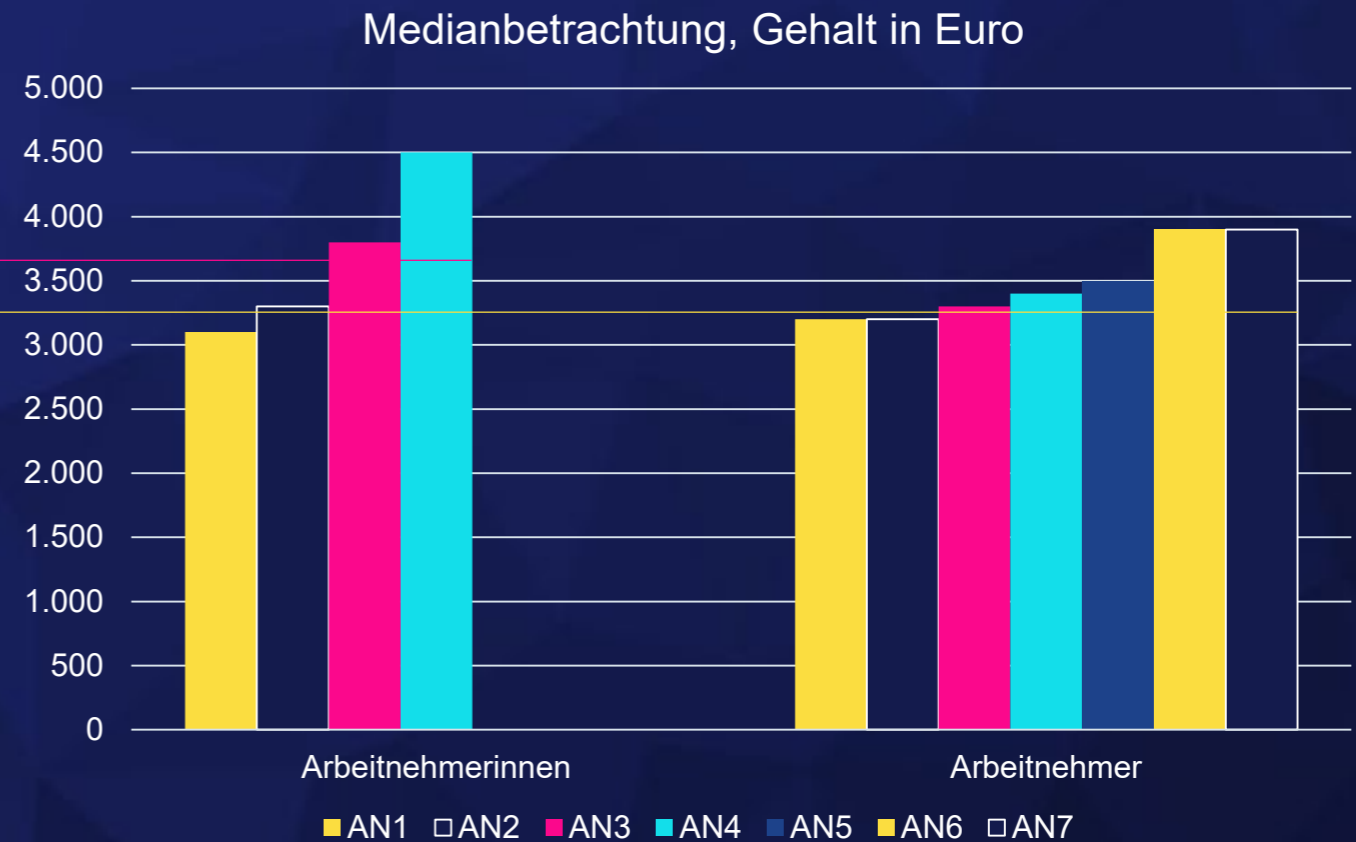
AGG & Entgelttransparenzgesetz

Auskunftsanspruch gem. §§ 10 ff Entgelttransparenzgesetz

Bezugspunkt: Medianbetrachtung

Beispiel: 11 Arbeitnehmer:innen

Median Arbeitnehmerinnen: 3.550
Median Arbeitnehmer: 3.400



AGG & Entgelttransparenzgesetz

Neuere Rechtsprechung zu Equal-Pay-Klagen:

BAG, Urt. v. 25.6.2020 – 8 AZR 145/19:
Auch arbeitnehmerähnliche Personen können unter das Entgelttransparenzgesetz fallen.

→ **Europäischer Arbeitnehmerbegriff**

BAG, Urt. v. 21.1.2021 – 8 AZR 488/19:
Ergibt der Auskunftsanspruch nach Entgelttransparenzgesetz, dass der Median der Vergütung des anderen Geschlechts höher ist als die eigene, so wird eine Diskriminierung vermutet.

→ **Beweislastumkehr**

BAG, Urt. v. 16.2.2023 – 8 AZR 450/21:
Eine Diskriminierung wird vermutet, wenn eine Arbeitnehmerin bei gleicher Tätigkeit und Betriebszugehörigkeit ein deutlich niedrigeres Grundgehalt erhält als ihr männlicher Kollege. Diese Vermutung kann durch den Verweis auf besseres Geschick in der Gehaltsverhandlung nicht widerlegt werden.

→ **Erfordernis objektiver Gründe für unterschiedliche Vergütung zwischen den Geschlechtern**

Neue EU-Richtlinie zur Lohntransparenz

Individuelle Informationsansprüche

Bewerber:innen: Mitteilung der **anfängliche Lohnhöhe** und -spanne vor der Einstellung und Beschreibung der **Kriterien**, die für die Festlegung ihres **Entgelts und ihres beruflichen Aufstiegs** herangezogen werden

Beschäftigte: **individuelle Lohnhöhe und durchschnittliche Lohnhöhe** von Beschäftigten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten

Allgemeine Informationen

Arbeitgeber:innen mit **mindestens 250 Beschäftigten** sollten **folgendes veröffentlichen:**

Informationen zum Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in ihrer Einrichtung

Informationen zum Lohngefälle nach Kategorien von Beschäftigten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten

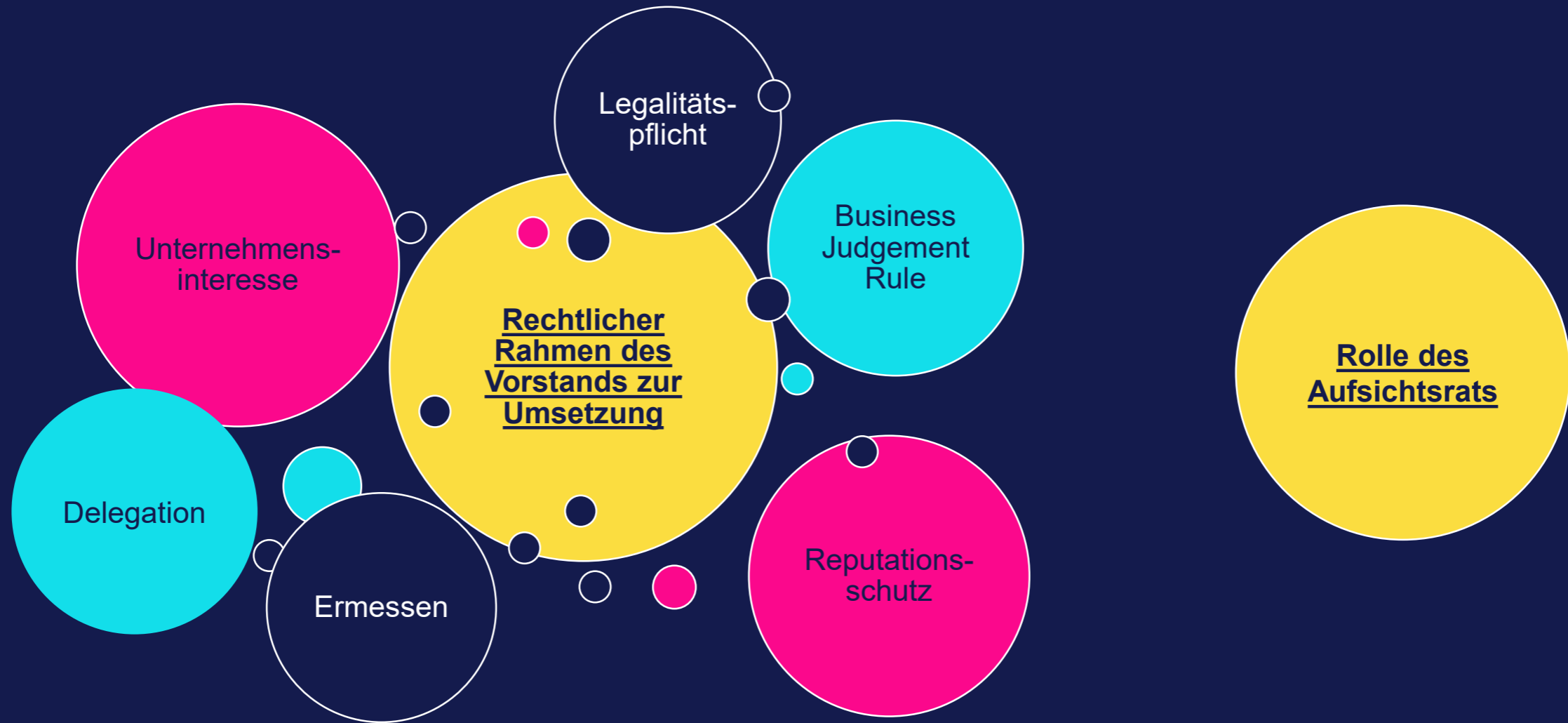
Maßnahmen bei mind. 5% Unterschied bei vergleichbaren Tätigkeiten

Durchführung einer Entgeltbewertung in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertreter:innen

Abhilfemaßnahmen, wenn der Unterschied nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt werden kann.

Schärfere Sanktionen

Durchsetzung von ESG-Maßnahmen: Beispiel Gendergerechte Sprache



Durchsetzung von ESG-Maßnahmen: Beispiel Gendergerechte Sprache

Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zur Einführung von ESG-Maßnahmen

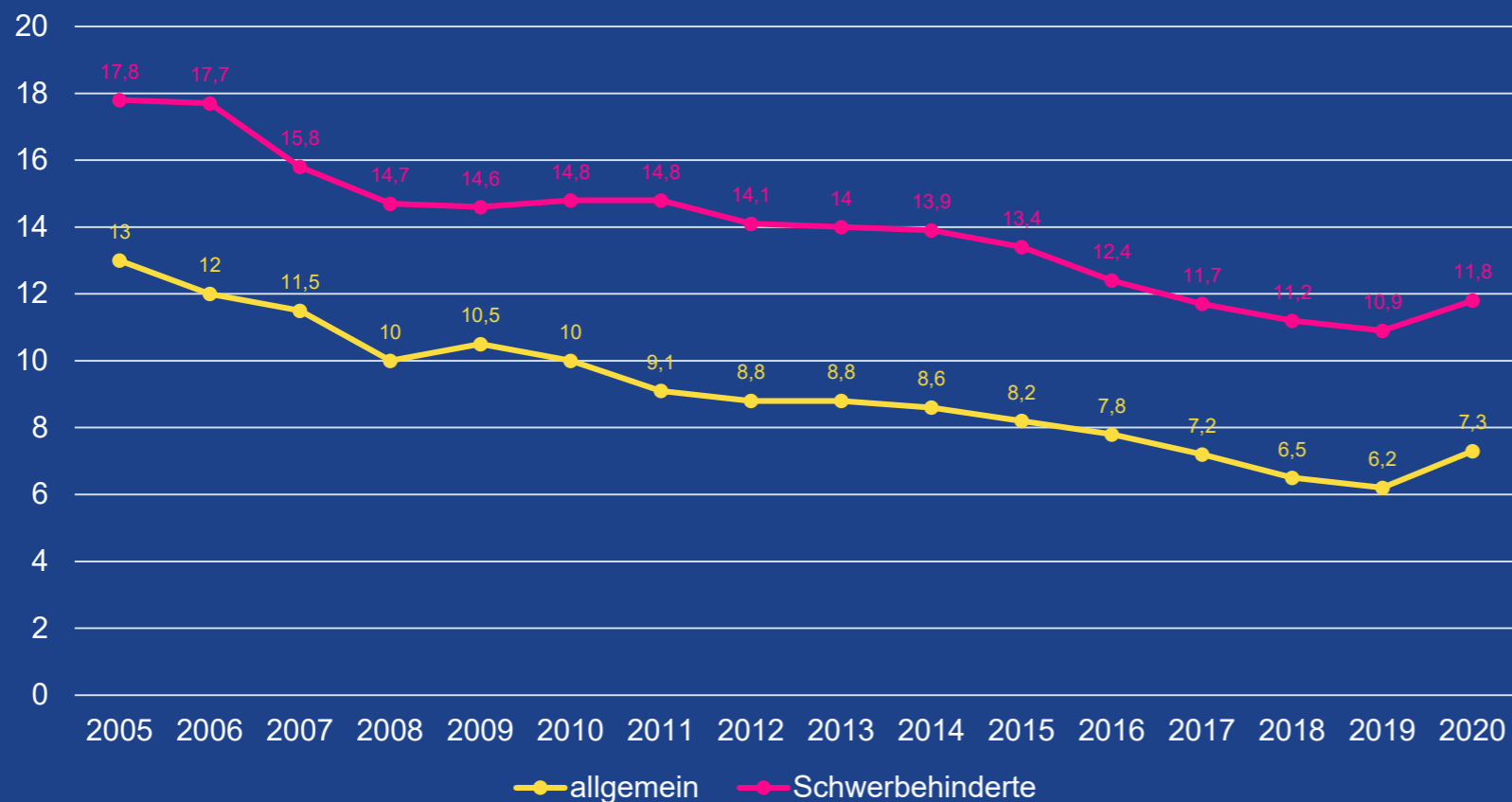
Weisungsrecht

Arbeitsvertrag

Betriebsvereinbarung

Inklusion

Entwicklung der Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen
und allgemein, in Prozent



Maßnahmen:

Schwerbehindertenquote,
Sonderkündigungsschutz,
Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX),
Schwerbehindertenvertretung (§ 178 SGB IX),
Bestellung eines Inklusionsbeauftragten
(§ 181 SGB IX),
Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX)

Key Take-Aways

- **Diversity** kann einen Beitrag zu **unternehmerischem Erfolg** leisten, sollte aber **kein Selbstzweck** sein.
- Die Teilhabe von **Frauen in Führungsgremien** unterliegt einem **differenzierten Rechtsrahmen**.
- Der **Gender Pay Gap** geht zurück, besteht aber weiterhin. Er steht im Fokus von **AGG** und **Entgelttransparenzgesetz** und ist Gegenstand jüngerer **Entscheidungen des BAG**. Die geplante **EU-Richtlinie zur Lohntransparenz** soll neue Impulse setzen.
- Bei **Prüfung** und **Ausgestaltung** von rechtlich nicht zwingenden **ESG-Maßnahmen** hat der Vorstand ein **Ermessen**, bei dem er – etwa bei der **Gendersprache** – u.a. **Reputationsfragen** berücksichtigen sollte. Der **Aufsichtsrat** sollte ESG-Themen im Blick behalten. Die **Durchsetzung** von Maßnahmen etwa zur Gendersprache bestehen **arbeitsrechtlich verschiedene Möglichkeiten**.

Die Speaker:innen



**Katja
Schiffelholz
Semedo**



**Dr. Sebastian
Beyer**



**Dr. Lea
Maria
Siering**





ESG
ACADEMY23
by TaylorWessing

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2023

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information.