

Herausgeber: Deutscher Juristinnenbund e. V.

Präsidium: Prof. Dr. Maria Wersig, Hochschullehrerin, Hannover (Präsidentin); Ursula Matthiessen-Kreuder, Rechtsanwältin, Bad Homburg; Prof. Dr. Dana-Sophia Valentiner, Juniorprofessorin, Rostock (Vizepräsidentinnen); Petra Lorenz, Regierungsdirektorin i.R., Sinzheim (Schatzmeisterin); **Schriftleitung:** Anke Gimbal, Rechtsassessorin, Geschäftsführerin Deutscher Juristinnenbund e.V., Berlin.

DOI: 10.5771/1866-377X-2023-3-113

Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit

Prof. Dr. Isabell Hensel

Stellvertretende Vorsitzende der djbb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, Professorin für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft an der Universität Kassel

Prof. Dr. Heide Pfarr

Vorsitzende der djbb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, Professorin für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Universität Hamburg sowie Senatorin in Berlin und Staatsministerin in Hessen a.D.

Die Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft des djbb¹ nimmt die nach wie vor virulenten, gerade im europäischen Vergleich negativ hervorstechenden Gleichstellungsdefizite in deutschen Unternehmen² in den Blick und zeigt die Mittel und Wege auf, wie die lange überfällige und verfassungsrechtlich gebotene Schaffung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur durchgesetzt werden könnte: Mit einem arbeitsrechtlichen Ansatz werden die Unternehmen dazu verpflichtet und befähigt, diskriminierende Strukturen zu erkennen und zu beenden. Es blieb nun zu untersuchen, wie diese Verpflichtung unternehmensrechtlich untermauert werden kann. Dazu müssen insbesondere drei wirtschaftsrechtliche Fragestellungen dringlich beantwortet werden:

Erstens: Ist der Staat legitimiert, in die Formulierung der Zielsetzung der Unternehmen regulierend einzugreifen und wenn ja, zu welchen Zwecken und in welchem Maße?

Zweitens ist zu diskutieren, wie und wo in der Debatte um eine sozio-ökologische Transformation des Unternehmensrechts Geschlechtergerechtigkeit zu verorten ist. Ist das Verhältnis zwischen Geschlecht und Nachhaltigkeit ein ineinander aufgehendes, überlappendes, paralleles, lernendes oder ein konkurrierendes, störendes?

Drittens: Wenn es Anknüpfungspunkte für eine geschlechtergerechte Regulierung des Unternehmensrechts gibt, ist sodann darzustellen, welche Durchsetzungsformen dem Staat zur Verfügung stehen und wie deren Effektivität garantiert oder wenigstens gesteigert werden kann.

1. Verpflichtung auf Gleichstellung

Die inhaltliche Ausrichtung der Unternehmensziele wird und wurde in der ökonomischen, aber auch in der juristischen Diskussion durchaus breit und kontrovers geführt.³

Die wesentliche Frage ist, ob es zulässig ist, die Unternehmensleitungen zu ermächtigen oder sie sogar dazu zu verpflichten, neben dem Ziel der Gewinnerzielung weitere, andere gesellschaftliche Interessen zu berücksichtigen und zwar nicht nur als begleitende, gar externe Faktoren, sondern als zielbestimmende, eigene Unternehmensinteressen.

Die Pflicht zur Berücksichtigung von sozialen Belangen ist historisch betrachtet im Gesellschaftsrecht kein Novum. Schon mit Einführung der wirtschaftlich bedeutsamen Aktiengesellschaft

1 Die Langfassung der Konzeption ist abrufbar unter: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Langfassung_djb.pdf; die Kurzfassung hier: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/Kurzfassung_djb-Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Privatwirtschaft.pdf; siehe auch die Beiträge in djbb 3/2021 sowie Hensel, Recht gegen Diskriminierung, in: Arbeit und Recht (AuR) 11, 2022, S. 465.

2 Zu aktuellen Zahlen siehe etwa Hobler u.a., Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern, in: WSI Report Nr. 56, Februar 2020, S. 6 ff., 17, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_56_2020.pdf (Stand 15.06.2023); Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Evaluation des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, 2020, S. 66 ff.; Seils/Baumann, Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung, in: WSI-Policy Brief Nr. 34, 2019, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_34_2019.pdf (Stand 15.06.2023).

3 Statt vieler: Holland, Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik, 2020.

wurde deren Gemeinwohlbindung diskutiert. Die Novelle des Aktiengesetzes 1937 ließ dann allerdings in der Formulierung der Sozialpflichtigkeit die nationalsozialistische Ideologie deutlich erkennen. Dies war der Grund, warum in der Aktiengesetznovelle von 1965 die ausdrücklichen Bezüge zum Wohl der Allgemeinheit wieder gestrichen wurden.⁴ Allerdings wurde seitdem und jüngst mit der Nachhaltigkeitsdebatte wieder lauter betont, dass der Allgemeinwohlbezug selbstverständlich sei und als ungeschriebenes Merkmal den Begriff der Eigenverantwortlichkeit des Vorstandes einrahme.⁵ Wo dies rechtsdogmatisch und -tatsächlich anknüpft und konkret werden kann, ist jedoch ungeklärt.

Die unternehmerische Förderung nicht-ökonomischer Belange schien dabei im Rahmen des deutschen Gesellschaftsrechts ausgeschlossen, da hier seit Langem das Shareholder Value Modell dominant vertreten wird, obwohl dem *de lege lata* jegliche normative Verankerung fehlt. Gegen die Auffassung, die Unternehmensziele seien ausschließlich an Aktionär*inneninteressen auszurichten,⁶ gibt es erhebliche Einwände.⁷ Denn bereits die Aktionär*inneninteressen und in konsequenter Folge das „Unternehmen an sich“ seien ein plurales Gebilde aus einer Vielzahl von Interessen und Belangen. Schon daraus ergebe sich die gesellschaftliche Verpflichtung.⁸ Auch böte die Offenheit im deutschen Gesellschaftsrecht Raum für interessenpluralistische Gegenmodelle wie etwa das Stakeholder Modell.⁹ In diesem Rahmen könnten Geschäftsleitungen andere, auch soziale Interessen gegenüber dem Aktionär*inneninteresse an (kurzfristiger) Gewinnmaximierung einbeziehen und priorisieren.¹⁰

Die Frage ist nun, ob die Geschäftsleitungen nicht nur andere Interessen einbeziehen können, sondern müssen und wie in diesem Modell über die Unternehmensinteressen hinaus gesellschaftliche Interessen wirksam werden. Nach der für die deutsche Diskussion prägenden Definition des Unternehmensinteresses im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sind Vorstand und Aufsichtsrat verpflichtet, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft unter Berücksichtigung der Belange der Aktionär*innen, der Belegschaft und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen. Allerdings stellt dies keine gesetzliche Regelung dar, sondern findet lediglich mittelbar über § 161 AktG Eingang ins Recht. Zudem ist fraglich, inwieweit der Stakeholder-Ansatz tatsächlich geeignet ist, Gleichstellungsbelange zu berücksichtigen. Denn mit dem Ansatz kommt gerade kein über die Unternehmensgrenzen hinausgehendes Interesse von Frauen an gleichwertiger Beschäftigung in den Blick, weil er allein auf die Binnenorganisation gerichtet ist und nur bereits vertretene Interessen einbezieht. Die Stakeholder-Perspektive hilft nicht weiter, wenn Fraueninteressen im Unternehmen bereits systematisch unterdrückt werden, strukturell unterlegen oder ausgeschlossen sind oder schlicht unsichtbar bleiben. Selbst die Interessen der Frauen im Unternehmen stehen in Konkurrenz zu den Interessen anderer Stakeholder; die Priorisierung einer männlichen Mehrheit führt zu einer Benachteiligung der Minderheit.

Um die Begrenzungen eines so verstandenen prozeduralen Ansatzes zu umgehen, wird mit Blick auf die Historie des Aktienrechts gefordert, das bestehende pluralistische Modell um

eine normative Leitidee der sozialen Verantwortung zu ergänzen. Neben den Beschäftigteninteressen würde ein Unternehmensinteresse stehen, das ausdrücklich auch das Verhältnis zwischen Unternehmen und Gesellschaft erfasst und den Vorstand verpflichtet, Allgemeinwohlbelange einzubeziehen.¹¹ Mit der Rechtsfigur der sozialen Verantwortung soll das Unternehmen als verantwortlicher Akteur adressierbar und haftbar sein.

In der Nachhaltigkeitsdebatte im Unternehmensrecht tauchen solche Forderungen nach Gemeinwohlbezügen jenseits des Unternehmensinteresses jüngst verstärkt auf und brechen die einseitige Debatte zwischen Shareholder-/Stakeholder-Ansätzen auf (Stichwort: Corporate Purpose).¹² Europäische und internationale Regulierungsvorgaben zu Nachhaltigkeitspflichten von Unternehmen scheinen einen Wandlungsprozess in Gang zu setzen und Druck auf das nationale Unternehmensrecht auszuüben, neben eher kurzfristigen Vorteilen von Aktionär*innen auch langfristige, im Gesellschaftsbezug des Unternehmens begründete Unternehmensziele zu berücksichtigen.¹³ Inwieweit damit tatsächlich Veränderungen innerhalb der Unternehmenskultur einhergehen, bleibt indes abzuwarten.¹⁴ Schon jetzt ist eine deutliche Abkehr von der wirtschaftsliberalen Idee der freien Selbstregulation der Märkte zu beobachten. So formulieren die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen klare menschenrechtliche Sorgfaltspflichten (sog. Due Diligence) auch für private Wirtschaftsakteur*innen. Zahlreiche europäische Initiativen, etwa zum nachhaltigen Wachstum, zur Regulierung globaler Lieferketten und zur Sustainable Corporate Governance weisen in diese Richtung.¹⁵ Ihr Einfluss auf das nationale Gesellschaftsrecht

4 Übersichtl.: Fleischer, Unternehmensinteresse und intérêt social, in: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht (ZGR) 2018, S. 703.

5 Vgl. BT-Drucks. IV/171 vom 3.2.1962, Begründung zu § 73, S. 121.

6 Siehe jüngst Schubert, Das Unternehmensinteresse – Maßstab für die Organwalter der Aktiengesellschaft, 2020, S. 27; bereits früh Reuter, Der Einfluss der Mitbestimmung auf das Gesellschafts- und Arbeitsrecht, in: Archiv für die civilistische Praxis (AcP) 179 (1979), S. 509, 552.

7 Zur Ausrichtung des Shareholder Value Modells: von Bonin, Die Leitung der Aktiengesellschaft zwischen Shareholder Value und Stakeholder-Interessen, 2003.

8 Die Erosion belegt eindrücklich Mittwoch, Nachhaltigkeit und Unternehmensrecht, 2022, S. 131 ff.

9 Bereits Teubner, Unternehmensinteresse, in: Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht (ZHR) 148 (1984), S. 470; kritisch auch Sjäffell/Johnston/Anker-Sørensen/Millon, Shareholder Primacy: the main barrier to sustainable companies, in: Sjäffell/Richardson (Hrsg.), Company Law and Sustainability, 2015, S. 79.

10 So die Diagnose für eine Vielzahl von Gesellschaftsrechten im europäischen Raum: Sjäffell et al. (Fn. 9). Das französische Recht hat den Grundsatz im Code civil sogar ausdrücklich normiert: Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi pacte). Vgl. auch Rspr. in diese Richtung: BGH NJW 2014, S. 146.

11 Mittwoch (Fn. 8), S. 134 ff. m.w.N.; Spindler, Unternehmensinteresse als Leitlinie des Vorstandshandelns – Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen und Shareholder Value, Gutachten HBS, 2008.

12 Siehe die Vorschläge bei Schubert (Fn. 6), S. 220 (These 24).

13 Vgl. Edmans, Grow the Pie, 2020, S. 206 ff.; siehe Fleischer, Corporate Purpose, in: Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (ZIP) 2021, S. 5 zu Verankerung und Abgrenzungen im deutschen Gesellschaftsrecht.

14 Umfassend und innovativ dazu Mittwoch (Fn. 8), S. 149 ff.

15 So etwa: Croon-Gestefeld, Verantwortungseigentum als Instrument gegen soziale Ungleichheit?, in: Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft (KritV) 2020, S. 351, 371.

darf nicht unterschätzt werden, zumal dem Unionsrecht ein Vorrang gegenüber im Widerspruch stehenden nationalen Gesetzen zukommt. Regelungen in den europäischen Nachhaltigkeits- und Taxonomie-Richtlinien¹⁶ kommt daher eine besondere Bedeutung zu. Umsetzungspflichtige Vorgaben zur Vorstandsvergütung, zur Ausgestaltung von Bonusmodellen, zu nachhaltigen Geldanlagen oder zur Statuierung nichtfinanzieller Berichtspflichten zeigen, wie Nachhaltigkeitsbelange unternehmensrechtlich berücksichtigt werden müssen. Bemerkenswert ist dabei auch, wie durch die europäische Sustainable Corporate Governance Initiative ausdrücklich auch kleine und mittelständige Unternehmen (sog. KMUs) in den Pflichtenkreis einbezogen werden sollen.

2. Ist die sozio-ökologische Transformation auch eine geschlechtergerechte?

Zentrale Herausforderung für die nationale Gleichstellungsdebatte in Deutschland ist, ob und wie sich Geschlechtergerechtigkeit in diese Ansätze zum nachhaltigen Unternehmensrecht integrieren lässt. Wie verhalten sich Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit zueinander? Nach den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen¹⁷ soll verhindert werden, dass der angestrebte Strukturwandel auf Kosten von Beschäftigung und Mitbestimmung geht. Die angestrebte Transformation müsse nicht nur ökologisch, sondern sozial-ökologisch gestaltet werden und Sozial- und Arbeitsstandards berücksichtigen. Nach dem Drei-Säulen-Modell sind soziale Belange in der dritten Säule neben den Säulen ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit zu verorten. Angestrebt wird eine wechselseitige Integration, die aber zwangsläufig in eine Abwägung der verschiedenen Belange mündet. Noch ist nicht ausbuchstabiert, wie die Interaktion zwischen sozialen und ökologischen Transformationskriterien verlaufen soll und es besteht die berechtigte Sorge, dass soziale Belange nicht in ihrem Eigenwert, sondern immer nur in Verbindung mit dem ökologischen Primärziel erfasst werden, also etwa die sozialen Auswirkungen ökologischer Maßnahmen. Einen Gegenpunkt setzt der Anfang des Jahres vorgelegte Abschlussbericht der Sustainable Finance-Plattform der EU-Kommission, die nach den Klimaschwerpunkten nun in einer sozialen Taxonomie den Fokus auf Arbeits- und Sozialstandards legt.¹⁸ Es bleibt abzuwarten, ob und wie weit einer einseitigen Interaktion der Transformationskriterien begegnet werden kann. Für Gleichstellungsfragen dürften die Chancen noch schlechter stehen. Sie wurden bisher kaum artikuliert.

Genderaspekte drohen in den globalen politischen und wirtschaftlichen Abwägungsprozessen vernachlässigt zu werden. Dies dürfte auch an ihrer besonderen Zeitlichkeit (nicht nur zukunftsgerichtet und zukünftige Generationen adressierend, sondern auch strukturelle, akute Betroffenheit thematisierend) und Räumlichkeit (gilt für globale genauso wie für nationale Arbeitsbeziehungen) liegen. Denn sie geraten aus der funktionalen Perspektive auf ökologische Folgen nicht oder nur verkürzt in den Blick. Die Regulierung der Lieferkettensorgfaltspflichten zeigt in besonderer Weise dieses Dilemma der Konkurrenz zwischen ökologischen und sozialen, insbesondere Gleichstellungsthemen.¹⁹

Es ist also dringlich, die Rolle der Geschlechtergerechtigkeit in der Debatte um die nachhaltige Unternehmensverantwortung

zu bestimmen. Dabei könnte dies die bereits bestehenden Ansätze zu einem geschlechtergerechten Unternehmensrecht inhaltlich weiter untermauern und auch deren politische Schlagkraft erhöhen. Die Debatten um einen Ökofeminismus sowie um die Business & Human Rights Principles sind zu ergänzen, um das schwierige Verhältnis zum einen von Geschlecht und Natur und zum anderen von Frauen- und Menschenrechten zu erfassen. Erst diese Bestimmungen lassen Antworten darüber zu, inwieweit eine geschlechterspezifische Regulierung nötig ist und wo diese aus der Nachhaltigkeitsregulierung profitieren oder lernen kann. Versteht man Geschlechtergerechtigkeit nicht ausschließlich als Teil der sozialen Säule, sondern als zu allen Säulen quer liegend mit einem eigenen Wert, kommt ein produktiver Umgang mit den drei Nachhaltigkeitssäulen in Sicht, der es erlaubt, innerhalb der unterschiedlichen Säulen möglicherweise eigene Regulierungsformen zu finden – bei der wirtschaftlichen etwa im Vergabe-, Wettbewerbs- oder Bilanzrecht. Auch der Stakeholder-Ansatz kann unter diesen neuen Vorzeichen erneut daraufhin überprüft werden, unter welchen Prämissen er eine langfristige und strukturelle Orientierung auf Geschlechtergerechtigkeit ermöglicht, die über punktuelle Diskriminierungsthemen im Betrieb hinaus geht.

3. Durchsetzungsformen für das Unternehmensziel Geschlechtergerechtigkeit

Wie können Unternehmen dazu veranlasst werden, ihre Unternehmensinteressen geschlechtergerecht zu gestalten? Wie kann ein Verhalten der für das Unternehmen Verantwortlichen erreicht werden, das auf eine Veränderung der Unternehmenskultur zielt? Durchsetzungsformen lassen sich in präventive und sanktionierende Kategorien unterteilen.

(1) Dafür sind zunächst solche Instrumente in den Blick zu nehmen, die im Sinne einer normativen Stakeholder-Idee auf einer institutionellen Ebene auf die Gestaltung und Formulierung des Unternehmensinteresses Einfluss nehmen können. Was bringen Verpflichtungen zu personeller Diversität von Leitungs- und Aufsichtsorganen (Bsp. Frauenquote im Vorstand und Aufsichtsrat) und eine Zugangssicherung durch Mandatsruhe? Wie effektiv wären eine erweiterte Sicherstellung interner Kontrolle durch stärkere Beteiligungsrechte und eine neue Rolle der Mitbestim-

16 Siehe Aktionsplan der Europäischen Kommission: Finanzierung nachhaltigen Wachstums, KOM (2018) 97 final vom 18.03.2018; über die Initiative zur nachhaltigen Unternehmensführung: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance> (Stand 15.06.2023).

17 Siehe etwa die Regelungsdynamiken aus jüngerer Zeit: Richtlinie (EU) 2022/2464 zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen; Vorschlag über eine Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit COM(2022) 71 final; Verordnung (EU) 2020/852 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen.

18 Insb. Ziel 8: Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all, online: <https://unric.org/de/17ziele/> (Stand 15.06.2023).

19 Platform on Sustainable Finance, Final Report on Social Taxonomy, February 2022, online: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/280222-sustainable-finance-platform-finance-report-social-taxonomy.pdf (Stand 15.06.2023).

mung – jenseits von Beschäftigungsfragen – ²⁰ und spezieller Überwachungsorgane? Wirkt verstärkter Handlungsdruck auf Vorstandshandlungen durch verbindliche Vorgaben für die Amtsführung? In den Blick zu nehmen sind insbesondere die Regelungen zur Vorstandsvergütung und damit verbunden die Frage, wie etwa Boni-Systeme von ihrer bisher männlichen Bezugslogik entkoppelt und an eine geschlechterpolitische Verantwortung der Vorstandsmitglieder geknüpft werden können. All diese Fragen werden vertieft in Heft 4/2023 der djbZ behandelt.

Neben einer gesellschaftsrechtlichen Haftung, wie sie im Nachhaltigkeitsdiskurs zentral diskutiert wird, ist zudem an besonderen Rechtsschutz sowohl individueller als auch kollektiver Art zu denken. So sieht etwa das nationale Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG) bereits besondere Formen dafür vor und statuiert auf dem Rechtsweg individuell und kollektiv durchsetzbare „neue“ Haftungstatbestände. Die vorgesehene besondere Prozessstand-schaft (§ 11 LkSG) kann als Vorbild dienen. Bei konsequenter Weiterführung dieses Ansatzes könnten hier Verbandsklagerechte ansetzen mit dem Ziel, dass Unternehmen im Rahmen ihres Unter-nehmensinteresses Gleichstellungsstrategien etablieren müssen.

(2) Sanktionen sind als ultimates Mittel sowohl in der Nach-haltigkeitsdebatte als auch in den Gleichstellungspolitiken anderer Rechtsordnungen ein zentrales Element. So gibt es staatliche Sanktionierung (Bußgelder oder Ausschluss von öffentlichen Aus-schreibungen), die natürlich empfindlich sein muss und nicht über Einpreisung weitergegeben werden darf. In dem im Januar 2023 in Kraft tretenden nationalen LkSG ist eine solche behördliche Durchsetzung der Sorgfaltspflichten durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) vorgesehen. Es bleibt zu beobachten, wie die Behörde ihre Kontrollaufgaben wahrnimmt.

Schon vorher setzen Anreizmechanismen an, die eine präventive Wirkung erzielen wollen, indem sie rechtstreu Verhalten belohnen und damit auf Verhaltensänderung zielen bzw. negativ sanktionie-ren. Dafür bietet sich die Einbeziehung von Gleichstellung bei der öffentlichen Vergabe von Aufträgen an. Die Auseinandersetzung mit diesen Möglichkeiten nehmen die Aufsätze in diesem Heft von Jutta Henneberger, Katharina Künne und Anke Stelkens auf.

(3) Die Effektivität staatlicher Einwirkungen auf die Unterneh-men in Bezug auf Anforderungen von Nachhaltigkeit und sozialem Verhalten und eben auch Diskriminierungsfreiheit setzen Kenntnisse über das Unternehmenshandeln voraus. Staatliche Regulierungen sprechen daher Transparenzverpflichtungen aus.²¹ Berichte wer-den – im europäischen (Vorbild Frankreich) und internationalen Ausland (Vorbild Island) – bereits in gesetzlicher Form auch für die Frage von Gleichstellung und Equal Pay angefordert.²² Auch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (über das Risiko der Un-gleichbehandlung in Beschäftigung aufgrund von Geschlecht, § 2 II Nr. 7 LkSG) und die Entgelttransparenzregulierung²³ arbeiten mit Berichten. Angesichts der sehr hohen Anzahl der zu Transparenz verpflichteten Unternehmen und der geringen Anzahl der zur Prü-fung befähigten Personen ist die Einbeziehung digitaler Tools bei der Ermittlung von unternehmensbezogenen Handlungsbedarfen und Handlungspflichten für die Praktikabilität und Effizienz gleichstel-lungspolitischer Politiken und ihre Überprüfbarkeit unverzichtbar. Mit dieser Problemstellung setzt sich der nachfolgende Aufsatz von Isabell Hensel und Jessica Tempfli auseinander.

- 20 Dazu die Stellungnahme des djb 23-09, Zur Notwendigkeit einer Geschlechterperspektive auf unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten, online: <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st23-09> (Stand: 15.06.23); auch Hensel, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß (Hrsg.), Sorgfaltspflichtenrecht, erscheint im August 2023, § 2 Abs. 2 Nr. 7.
- 21 Scholz/Vitols, Co-determination: A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?, WZB DP SP III 2018-304; Sick, Gefahr für die Balance: Say on Pay nach der Aktionärsrechterichtlinie aus Sicht der Arbeitnehmer, in: Audit Committee Quarterly III, 2017.
- 22 Siehe bspw.: Richtlinie (EU) 2022/2464 zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen; zur Entwicklung statt vieler Sopp/Baumüller, Die Leitlinien der EU-Kommission für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, in: Zeitschrift für Internationale Rechnungslegung (IRZ), 2017, S. 377.
- 23 Siehe die Länderberichte auf <https://www.fpi-lab.org/fair-pay-around-the-world/> (Stand: 15.06.23).
- 24 Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (2023/970/EU).

DOI: 10.5771/1866-377X-2023-3-116

Prämissen einer Gleichstellungsberichterstattung

Prof. Dr. Isabell Hensel

Stellvertretende Vorsitzende der djb-Kommission Arbeits-, Gleich-stellungs- und Wirtschaftsrecht, Professorin für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft an der Universität Kassel

Jessica Tempfli

Mitglied der djb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, Doktorandin im Arbeitsrecht an der Universität Augsburg

I. Zunehmende Berichtspflichten über soziale Belange

Nationale Unternehmen werden zunehmend zur Offenlegung ihres Handelns verpflichtet, indem sie öffentlichen Stellen regelmäßig Bericht erstatten müssen. Anders als die bisher im Gesellschaftsrecht vorgesehenen Lageberichte über die wirt-schaftlichen Verhältnisse und das finanzielle Risikomanagement in den Unternehmen (§ 289 HGB), sind die neuen Berichte auf soziale Aspekte gerichtet. Berichtet werden soll über nichtfinan-zielle Belange, Nachhaltigkeitsrisiken, die Einhaltung menschen-rechtlicher Sorgfaltspflichten, Gleichstellungsbelange wie künftig