

Mandanteninformation

April 2025

Die US-Executive Order 14173 „*Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity*” – das Ende von Diversity, Equity and Inclusion in Unternehmen?

„US embassies tell suppliers to comply with Trump ban on diversity policies“ – so [die Headline von Reuters](#) vom 31. März 2025. „The Trump administration has warned suppliers to U.S. embassies and consulates as well as recipients of U.S. grants worldwide that they must comply with its ban on Diversity, Equity and Inclusion (DEI) programs or risk losing payments.“ Die französische [Le Monde](#) titelt am 30. März 2025 ähnlich: „France slams US 'interference' in firms' diversity programs: 'France and Europe will defend their values.'“, und fügt als Untertitel hinzu: „The American embassy in Paris on Friday sent letters to several French firms warning against using 'DEI' diversity programs.“ Muss also ein Unternehmen, das das US Federal Government beliefert, fortan auf Diversity, Equity and Inclusion verzichten? Unsere Mandanteninformation ist darauf gerichtet, die bisher erkennbaren rechtlichen Aspekte von Executive Order 14173 aufzuzeigen.

I. Einleitung

Zwei der 103 Executive Orders, die der 47. Präsident der Vereinigten Staaten, Donald Trump, in den ersten Tagen seiner Amtszeit verabschiedet hat, betreffen die DEI-Programme des Federal Government

der Vereinigten Staaten und seiner Zulieferer. Executive Order 14151 beendet mit sofortiger Wirkung alle [DEI-Programme des Federal Government](#).

Die umfangreichen Programme zur Förderung von Diversity, Equity and Inclusion, die Joe Biden – ebenfalls mit Executive Order¹ am ersten Tag seiner Amtszeit – gestartet hat, werden nicht fortgeführt.

Executive Order 14173 passt die Beschaffungsprozesse des Federal Government dieser neuen Policy an. Die Trump Administration hebt eine Reihe von Vorgaben auf, die auf die Förderung von Diversity, Equity and Inclusion in Beschaffungsprozessen gerichtet sind, und erteilt den Leitern ihrer Bundesbehörden (*agencies*) die Anweisung, in die Verträge mit ihren Zulieferern künftig die folgenden Klauseln aufzunehmen:²

„(A) A term requiring the contractual counterparty or grant recipient to agree that its compliance in all respects with all applicable Federal anti-discrimination laws is material to the government's payment decisions for purposes of section 3729(b)(4) of title 31, United States Code; and

(B) A term requiring such counterparty or recipient to certify that it does not operate any programs promoting DEI that violate any applicable Federal anti-discrimination laws.“³

Worum es inhaltlich geht, ergibt sich aus Buchstabe (B): Die Zulieferer müssen versichern, dass sie keine DEI-Programme haben, die US-amerikanischen Antidiskriminierungsgesetzen zuwiderlaufen. Buchstabe (A) verlangt von Zulieferern darüber hinaus die Erklärung, dass diese Versicherung wesentliche Grundlage des Beschaffungsvertrages ist. Das hat

Warnfunktion und ist Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Zulieferers bzw. der für den Zulieferer handelnden Personen nach dem False Claims Act.

Die Zulieferer müssen nicht versichern, dass sie bestehende DEI-Programme beendet haben, sondern lediglich erklären, dass solche unternehmensinternen Programme nicht gegen geltende Bundesgesetze der Vereinigten Staaten zum Schutz gegen Diskriminierung verstoßen. Das Federal Government bindet seine Vertragspartner also formal lediglich an das in den Vereinigten Staaten geltende Bundesrecht. Das ist an sich nicht ungewöhnlich. Der Beschaffungsstaat kann von Unternehmen, bei denen er seinen Bedarf an Gütern und Dienstleistungen deckt, erwarten, dass sie die geltenden Gesetze des Beschaffungsstaats beachten, gleich ob sie im Beschaffungsstaat ansässig sind oder nicht. Im deutschen Recht findet dies eine Entsprechung in § 22 LkSG. Danach kann ein Unternehmen von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden, wenn ein Gericht rechtskräftig feststellt, dass das Unternehmen seine Pflichten nach dem LkSG nicht erfüllt. Das Unternehmen hat nach dem LkSG im eigenen Geschäftsbereich, im Geschäftsbereich von Konzernunternehmen und in ihren Lieferketten darauf hinzuwirken, dass das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung⁴ beachtet wird. Wenn eine Beschaffungsbehörde von ihrem Zulieferer die Beachtung des allgemeinen Verbots der Ungleichbehandlung in

¹ Vgl. Executive Order 13985 „[Advancing Racial Equity and Support for Underserved Communities Through the Federal Government](#)“ vom 20. Januar 2021; Section 1 der Executive Order 13985: “Equal opportunity is the bedrock of American democracy, and our diversity is one of our country’s greatest strengths. But for too many, the American Dream remains out of reach. Entrenched disparities in our laws and public policies, and in our public and private institutions, have often denied that equal opportunity to individuals and communities. Our country faces converging economic, health, and climate crises that have exposed and exacerbated inequities, while a historic movement for justice has highlighted the unbearable human costs of systemic racism. Our Nation deserves an ambitious whole-of-government equity agenda that matches the scale of the opportunities and challenges that we face.”

² Vgl. Section 3(b)(iv) der Executive Order 14173.

³ Inhaltlich übersetzt: „(A) Eine Bestimmung, die den Vertragspartner oder den Empfänger einer Zuwendung dazu verpflichtet zuzustimmen, dass die Einhaltung aller anwendbaren Antidiskriminierungsgesetze des Bundes in jeder Hinsicht für die Zahlungsentscheidungen der Regierung im Sinne von Abschnitt 3729(b)(4) von Titel 31, United States Code, von wesentlicher Bedeutung ist; und (B) eine Bestimmung, die den Vertragspartner oder Empfänger dazu verpflichtet zu bestätigen, dass er keine Programme zur Förderung von DEI betreibt, die gegen geltende Antidiskriminierungsgesetze des Bundes verstoßen.“

⁴ § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG

Beschäftigung verlangt, ist das zunächst einmal nicht ungewöhnlich.

Die Aufforderungsschreiben, die die US-Botschaft in Frankreich an französische Zulieferunternehmen gerichtet hat, setzen vor diesem Hintergrund lediglich die Executive Order 14713 um. Die Erklärungen, die die US-Botschaften von ihren Zulieferern verlangen, haben den folgenden Wortlaut:⁵

“The Contractor or prospective offeror certifies they:

- *are in compliance in all respects with all applicable Federal anti-discrimination laws is material to the government’s payment decisions for purposes of section 31 USC 3729(b)(4) (False Claims Act); and*
- *do not operate any programs promoting Diversity, Equity, and Inclusion that violate any applicable Federal anti-discrimination laws.”⁶*

Unglücklich ist, dass die US-Botschaften keinerlei Erläuterung geben, ob ein französischer Zulieferer überhaupt in den Anwendungsbereich von US-amerikanischen Anti-Diskriminierungsgesetzen fällt (dazu sogleich).

II. Vorprogrammierte Rechtsanwendungskonflikte?

Reuters berichtet: *„Spanish government says companies who comply with US directive would be breaking progressive local laws.“* Ist das richtig? Sind mit Executive Order 14173 Rechtsanwendungskonflikte vorprogrammiert?

Der Wortlaut der Executive Order 14173 spricht dagegen. Wenngleich nicht abschließend feststeht, wie das U.S. Federal Government mit den neuen Regeln umgehen wird, wendet sich Executive Order 14173 gegen DEI-Programme der Federal Contractors, d.h. gegen interne Regelwerke („programs“), die das Unternehmen selbst geschaffen und in Kraft gesetzt hat, nicht aber gegen die bloße Erfüllung von gesetzlichen Anforderungen, denen der Contractor nach dem für ihn geltenden Recht unterliegt. Die gesetzlich gebotene Gleichbehandlung von Arbeitnehmern, die Erfüllung von gesetzlichen Pflichten bei der Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsprozess, die Besetzung eines Aufsichtsrats anhand von Genderquoten sind nicht Teil eines DEI-Programms, sondern den Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben.

Für die Bundesgesetze zur Gleichbehandlung in Beschäftigung bestimmt das US-amerikanische Recht⁷ sogar ausdrücklich eine Vorrangregel für das Recht des Beschäftigungsstaats. 42 U.S. Code § 2000e-1(b):

“It shall not be unlawful under section 2000e-2 or 2000e-3 of this title for an employer [...] to take any action otherwise prohibited by such section, with respect to an employee in a workplace in a foreign country if compliance with such section would cause such employer [...] to violate the law of the foreign country in which such workplace is located.”⁸

Die Anwendung von geltendem deutschem Recht steht der Abgabe der DEI-Erklärung daher richtigerweise nicht entgegen. Im Kern dürfte das nach unserem Verständnis auch für Grenzfälle, wie etwa die

⁵ Der vollständige Wortlaut des Certificate war am 3. April 2025 auf der [Internetseite der US-Botschaft im Vereinigten Königreich](#) abrufbar.

⁶ Inhaltlich übersetzt: „Der Auftragnehmer oder mögliche Anbieter bestätigt, dass er: in jeder Hinsicht alle geltenden Antidiskriminierungsgesetze des Bundes einhält, was für die Zahlungsentscheidungen der Regierung im Sinne von Abschnitt 31 USC 3729(b)(4) (False Claims Act) von wesentlicher Bedeutung ist; und keine Programme zur Förderung von Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion betreibt, die gegen geltende Antidiskriminierungsgesetze des Bundes verstoßen.“

⁷ Vgl. 42 U.S. Code § 2000e-1(b)

⁸ Inhaltlich übersetzt: „Gemäß Section 2000e-2 oder 2000e-3 dieses Titels handelt ein Arbeitgeber [...] nicht rechtswidrig, wenn er hinsichtlich eines Arbeitnehmers an einem Arbeitsplatz in einem fremden Land Maßnahmen ergreift, die ansonsten durch diesen Abschnitt verboten wäre, wenn die Einhaltung der Vorschriften dieses Abschnitts dazu führen würde, dass der Arbeitgeber [...] gegen das Recht des fremden Landes verstößt, in dem sich dieser Arbeitsplatz befindet.“

gesetzliche Vorgabe in § 76 Abs. 4 AktG, gelten. Danach muss der Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft Zielgrößen für den Frauenanteil auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festlegen. Da der Vorstand mit der Festlegung der Zielgrößen seine Pflichten nach deutschem Recht erfüllt, liegt die Annahme fern, dass die Festlegung des Frauenanteils ein unternehmensinternes DEI-Programm ist. Es bleibt aber abzuwarten, ob das Federal Government diese Einschätzung teilt oder nur akzeptiert, wenn sich das Unternehmen auf den gesetzlich zulässigen Mindestanteil beschränkt und bei der Umsetzung keine Federal Anti-Discrimination Laws der Vereinigten Staaten verletzt. Aus rechtlicher Sicht würde die Fragestellung allerdings nur Bedeutung erlangen, wenn die Umsetzung von § 76 Abs. 4 AktG im konkreten Fall überhaupt den Anwendungsbereich der Federal Anti-Discrimination Laws berührt (dazu unter III).

Frage: Müssen Zulieferer des U.S. Federal Government bei ihrem Sorgfaltspflichten-Management und der Erledigung der heutigen Pflichten nach dem LkSG und der künftigen Pflichten nach der CSDDD ständig prüfen, ob das mit den US-amerikanischen Anti-Diskriminierungsgesetzen vereinbar ist?

Antwort: Das ist u.E. derzeit nicht der Fall. Die Erfüllung der LkSG-Pflichten und der künftigen Pflichten nach der CSDDD ist Compliance und Rechtsbefolgung und daher so gestattet, wie dies gesetzlich geboten ist. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ist kein DEI-Programm.

III. Anwendungsbereich der Federal Anti-discrimination Laws der Vereinigten Staaten

Die DEI-Programme von Zulieferern können gegen die Bundesgesetze der Vereinigten Staaten zum Diskriminierungsschutz nur verstoßen, wenn die

Bundesgesetze der Vereinigten Staaten zum Diskriminierungsschutz auf das Programm anwendbar sind.

Historisch gesehen sind die US-amerikanischen Anti-Diskriminierungsgesetze geschaffen worden, um Diskriminierung in den Vereinigten Staaten entgegenzuwirken, insbesondere Diskriminierung nach Hautfarbe und Rasse. Eine einheitliche Regel, dass die Bundesgesetze zum Diskriminierungsschutz nur auf Beschäftigungsverhältnisse in den Vereinigten Staaten anwendbar sind, gibt es aber nicht. Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob und in welchem Rahmen die Bundesgesetze außerhalb der Vereinigten Staaten Anwendung finden.

Dem soll hier nur für den – besonders wichtigen – Gleichbehandlungsgrundsatz in Beschäftigungsverhältnissen nachgegangen werden. Er ist in Title VII, Secs. 701 ff. des Civil Rights Act von 1964⁹ geregelt. Zum Anwendungsbereich von Title VII bestimmt Section 702:¹⁰

“This title shall not apply to an employer with respect to the employment of aliens outside any State [...]”¹¹

Danach genießen Arbeitnehmer keinen Schutz, die keine US-Bürger sind und außerhalb der Vereinigten Staaten beschäftigt werden. 1991 hat der US-amerikanische Gesetzgeber die Ausnahmeregelung nochmals präzisiert. Nach 42 U.S. Code § 2000e-1(c)(2) sind die Gleichbehandlungsregeln des siebten Titels des Civil Rights Act nicht anzuwenden, wenn

- (i) der Arbeitgeber kein US-Unternehmen ist, und auch nicht durch ein US-Unternehmen kontrolliert wird und

⁹ = 42 U.S. Code § 2000e-2 und § 2000e-3

¹⁰ = 42 U.S. Code § 2000e-1(a)

¹¹ Inhaltlich übersetzt: „Dieser Titel findet auf einen Arbeitgeber hinsichtlich der Beschäftigung von Ausländern außerhalb eines Staates [der Vereinigten Staaten] keine Anwendung.“

(ii) der Arbeitnehmer im Ausland beschäftigt ist.¹²

Frage: Muss ein deutsches Unternehmen mit Mitarbeitern nur in Europa seine internen Policies und Programme zur Förderung von Diversity, Equity and Inclusion anpassen oder überprüfen, wenn es Produkte an das Federal Government in den Vereinigten Staaten liefern will?

Antwort: Das ist nicht der Fall, wenn das Unternehmen nur Arbeitnehmer außerhalb der Vereinigten Staaten hat und das Unternehmen nicht von einem US-Unternehmen kontrolliert wird.

Frage: Gilt etwas anderes, wenn das Unternehmen auch Mitarbeiter in den Vereinigten Staaten hat?

Antwort: Ja, für die Beschäftigungsverhältnisse in den Vereinigten Staaten muss in diesem Fall geprüft werden, ob interne Policies und Programme zur Förderung von Diversity, Equity and Inclusion mit den Bundesgesetzen zum Diskriminierungsschutz in den Vereinigten Staaten vereinbar sind.

IV. Mögliche Konflikte zwischen DEI-Programmen und Federal Anti-discrimination Laws / Meritokratischer Gleichbehandlungsansatz

Wenn die Bundesgesetze der Vereinigten Staaten zum Diskriminierungsschutz auf die Beschäftigungsverhältnisse anwendbar sind, ist aufzuklären, in welchen Punkten Konflikte zwischen DEI-Programmen und dem gesetzlichen Diskriminierungsschutz zu erwarten sind.

Das kann abschließend nur anhand der konkreten Bestimmungen des DEI-Programms und unter Beteiligung von amerikanischen Rechtsberatern bestimmt werden. Es zeichnet sich aber ab, dass mögliche Konflikte im Schwerpunkt beim US-amerikanischen Gebot der Gleichbehandlung in Beschäftigung zu suchen sind. Das soll am Beispiel von Section 703 (a) des Civil Rights Act¹³ erläutert werden. Die Section bestimmt:

"It shall be an unlawful employment practice for an employer--

(1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or

(2) to limit, segregate, or classify his employees in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin."¹⁴

¹² Dieses Verständnis hat inzwischen das US-amerikanische State Department bestätigt, wie die New York Times am 2. April 2025 berichtet; vgl. <https://www.nytimes.com/2025/04/02/business/dei-trump-europe-diversity.html>.

¹³ = 42 U.S. Code § 2000e-2(a)

¹⁴ Inhaltlich übersetzt: "Es ist eine rechtswidrige Beschäftigungspraxis, wenn ein Arbeitgeber (1) eine Person nicht einstellen, entlässt oder anderweitig in Bezug auf Vergütung, Bedingungen, Konditionen oder Privilegien der Beschäftigung diskriminiert,

weil diese Person einer bestimmten Rasse angehört, eine bestimmte Hautfarbe, Religion, ein bestimmtes Geschlecht oder eine bestimmte nationale Herkunft hat; oder(2) seine Mitarbeiter in einer Weise einschränkt, unterscheidet oder klassifiziert, die dazu führen würde, dass eine Person Beschäftigungsmöglichkeiten vorenthalten werden oder vorenthalten werden könnten, oder die sich anderweitig nachteilig auf ihren Status als Mitarbeiter auswirken würde, und zwar aufgrund der Rasse, Hautfarbe, Religion, des Geschlechts oder der nationalen Herkunft dieser Person."

Nach ihrem Wortlaut ist Section 703 (a) des Civil Rights Act nicht weit entfernt von dem Verbot in § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG, also dem

„Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; ...“.

Trotz der Ähnlichkeit der US-amerikanischen und der deutschen Regelung ist Vorsicht bei der Schlussfolgerung geboten, dass ein Unternehmen, das dem Verbot nach § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG unterliegt, mit seiner LkSG-Compliance immer zugleich auch den Anforderungen von Section 703 (a) des Civil Rights Act genügt. Denn das US-amerikanische Recht geht von einem strikt meritokratischen Gleichbehandlungsansatz aus: Beschäftigte haben einen Anspruch, dass unter mehreren Personen, die sich um eine Einstellung oder Beförderung bewerben, allein nach individueller Leistung und Qualifikation zu entscheiden ist.

Jede Abweichung von einer leistungs- und qualifikationsorientierten Entscheidung wird – nicht erst seit der Executive Order 14713 – als Verstoß gegen die US-amerikanischen Bundesgesetze zum Diskriminierungsschutz angesehen. Ziel von Executive Order 14713 ist es, diesen meritokratischen Auslegungsansatz zu betonen. In der politischen Diskussion in den Vereinigten Staaten wird er –nicht erst seit Beginn der zweiten Amtszeit von Donald Trump – als Ausdruck des „American Dream“ angesehen: Jeder amerikanische Staatsbürger hat die gleichen Chancen und kann, wenn er sie nutzt, am American Dream teilhaben. In den Vereinigten Staaten besteht eine

weit verbreitete Abneigung, Vorteile zu gewähren, die nicht auf individueller Leistung und Qualifikation beruhen, sondern – etwa – auf unternehmensinternen Gender- oder Equityregeln. Executive Order 14713 formuliert das wie folgt:

“Yet today, roughly 60 years after the passage of the Civil Rights Act of 1964, critical and influential institutions of American society, including the Federal Government, major corporations, financial institutions, the medical industry, large commercial airlines, law enforcement agencies, and institutions of higher education have adopted and actively use dangerous, demeaning, and immoral race- and sex-based preferences under the guise of so-called ‘diversity, equity, and inclusion’ (DEI) or ‘diversity, equity, inclusion, and accessibility’ (DEIA) that can violate the civil-rights laws of this Nation. ... Hardworking Americans who deserve a shot at the American Dream should not be stigmatized, demeaned, or shut out of opportunities because of their race or sex. ... It is the policy of the United States to protect the civil rights of all Americans and to promote individual initiative, excellence, and hard work.”¹⁵

Wo die genauen Grenzen zwischen einer diskriminierenden Bevorzugung aufgrund von internen DEI-Regeln und einer erlaubten Förderung von benachteiligten Menschen liegen, ist allerdings auch in der US-amerikanischen Diskussion nicht gesichert und macht die Rechtsanwendung schwer. Ein DEI-Programm, das Mitarbeiter in die Lage versetzen sollen, individuelle Leistung zu erbringen und Qualifikationen zu erwerben, gehört aber jedenfalls nicht zu den kritischen Programmen.

¹⁵ Inhaltlich übersetzt: "Heute, etwa 60 Jahre nach der Verabschiedung des Civil Rights Act von 1964, haben kritische und einflussreiche Institutionen der amerikanischen Gesellschaft, darunter die Bundesregierung, große Unternehmen, Finanzinstitute, die medizinische Industrie, große kommerzielle Fluggesellschaften, Strafverfolgungsbehörden und Hochschulen, gefährliche, erniedrigende und unmoralische rassistische und geschlechtsspezifische Präferenzen unter dem Deckmantel der sogenannten ‚Diversity, Equity, and Inclusion‘ (DEI) oder ‚Diversity,

Equity, Inclusion, and Accessibility‘ (DEIA) übernommen und wenden diese aktiv an, was gegen die Bürgerrechtsgesetze dieser Nation verstoßen kann. ... Hart arbeitende, die die Chance verdienen haben, am auf den amerikanischen Traum teilzuhaben, sollten nicht stigmatisiert werden nicht aufgrund ihrer Rasse oder ihres Geschlechts stigmatisiert, erniedrigt oder von Chancen ausgeschlossen werden. ... Es ist die Politik der Vereinigten Staaten, die Bürgerrechte aller Amerikaner zu schützen und Eigeninitiative, Exzellenz und harte Arbeit zu fördern."

Frage: Müssen im Rahmen der Risikoanalyse nach dem LkSG US-amerikanische Zulieferer mit einem erhöhten Risiko eingestuft werden? Gilt das immer oder nur dann, wenn sie Aufträge des Federal Government erhalten haben oder erhalten wollen?

Antwort: Nein. Die Anpassung oder Änderung von DEI-Programmen, also von unternehmensinternen Programmen zur Förderung von Diversity, Equity and Inclusion, begründet für sich genommen nicht die Annahme, dass US-amerikanische Unternehmen allgemein ein höheres Risiko haben, gegen die Verbote in § 2 LkSG zu verstoßen. Das gilt insbesondere auch für das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung.

WICHTIG: Neue Fragen oder Bewertungen können angezeigt sein, wenn die Vereinigten Staaten den am 12. März 2025 von Senator Bill Hagerty in den Senat eingebrachten *Prevent Regulatory Overreach from Turning Essential Companies into Targets (PROTECT USA) Act of 2025* verabschieden sollten. Er zielt darauf, US-amerikanische Unternehmen vor ausländischen Nachhaltigkeitsvorschriften zu schützen, insbesondere vor der EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Die neuen Regeln sollen allerdings nur für bestimmte Unternehmen gelten, etwa für Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen zum Federal Government, für Unternehmen im Bereich Rohstoffgewinnung und der Verteidigungsindustrie oder solche, die der US-amerikanische Präsident als „integral to the national interests of the United States“ einstuft. Ob, wann und mit welchem Inhalt das Gesetz verabschiedet wird, lässt sich gegenwärtig nicht sicher absehen.

V. Umgang mit Executive Order 14713 in der Praxis

Wie sehr Executive Order 14713 Rückwirkungen auf DEI-Programme und Vergütungssysteme in Europa haben wird, bleibt abzuwarten. Der Druck der Trump-Administration auf US-amerikanische Unternehmen wird seine Wirkung auch in Europa nicht verfehlen.

Bei rechtlicher Beurteilung nimmt Executive Order 14713 nur Zulieferer und Unternehmen in die Pflicht, die Zulieferer des Federal Government der Vereinigten Staaten werden wollen. In ihren Programmen und auf ihren Homepages wird sich künftig häufiger der klarstellende Hinweis finden:

„Gleichbehandlung. Wir stehen für Leistung, Initiative und Qualifikation. Sie sind für uns maßgebende Auswahlkriterien. Mit ihnen sichern wir Gleichbehandlung in unserem Unternehmen. Wir beachten die anwendbaren Antidiskriminierungsgesetze.“

Mit dieser Klarstellung dürfte auch ein Bekenntnis zu Diversity, Equity and Inclusion nicht unvereinbar sein. Der Programmsatz

„Diversity, Equity, Inclusion. Menschen sind unser Erfolgsfaktor. Diversity, Equity, Inclusion (DEI) sind wichtige Werte in unserem Unternehmen. Wir wollen für unsere Beschäftigten das bestmögliche Umfeld für Innovationen und Qualifikation schaffen und befähigen unsere Beschäftigten, so dass jede und jeder mit ihrem/seinem Beitrag etwas bewirken kann.“

zielt darauf, die Chancen jedes Einzelnen im Unternehmen zu fördern, nicht durch Quotenvorgaben, sondern durch individuelle Förderung. Das ist nach unserer Ansicht auch mit einem meritokratischen Gleichbehandlungsansatz vereinbar.

Aufgrund der derzeit sehr dynamischen Lage sollten Unternehmen die weitere Rechtsentwicklung und auch die Verwaltungspraxis der Bundesbehörden in den Vereinigten Staaten aber sehr sorgfältig prüfen und eng verfolgen.

SZA SCHILLING, ZUTT & ANSCHÜTZ

Diese Mandanteninformation beinhaltet lediglich eine unverbindliche Übersicht über das in ihr adressierte Themengebiet. Sie ersetzt keine rechtliche Beratung und Mandanten wird ausdrücklich empfohlen, zu Fragen hinsichtlich der Executive Order 14173 qualifizierten rechtlichen Rat zum deutschen und zum U.S. Recht einzuholen. Als Ansprechpartner zu dieser Mandanteninformation und zu Ihrer Beratung stehen gerne zur Verfügung:



Christian Gehling
Rechtsanwalt | Partner
Compliance | Corporate | M&A

T +49 69 9769601 801
E Christian.Gehling@sza.de



Dr. Cäcilie Lüneborg
Rechtsanwältin | Partnerin
Compliance | Corporate

T +49 69 9769601 201
E Caecilie.Lueneborg@sza.de



Dr. Michaela Balke
Rechtsanwältin | Partnerin
M&A | Corporate | ESG

T +49 621 4257 205
E Michaela.Balke@sza.de

SZA Schilling, Zutt & Anschütz Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Taunusanlage 1
60329 Frankfurt a. M.
T +49 69 9769601 0
F +49 69 9769601 102

Otto-Beck-Straße 11
68165 Mannheim
T +49 621 4257 0
F +49 621 4257 280

www.sza.de

Maximiliansplatz 18
80333 München
T +49 89 4111417 0
F +49 89 4111417 280

info@sza.de

Square de Meeûs 23
1000 Brüssel
T +32 28 935 100
F +32 28 935 102