

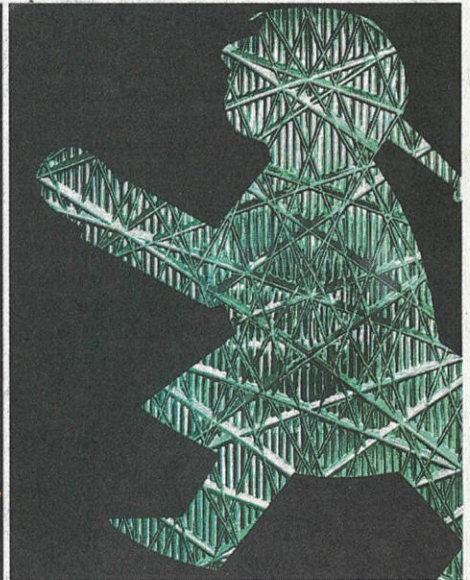
# Die Frauenquote ist europarechtswidrig

## Jeder Betriebskindergarten wäre hilfreicher

BONN, 9. Dezember. Es ist so weit: Die Frauenquote ist beschlossene Sache; der Streit innerhalb der Koalition ist beigelegt. Eine Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte soll kommen; ebenso die Verpflichtung der Unternehmen, verbindliche Zielgrößen für Kontrollgremien, Vorstände und oberste Management-Ebenen zu formulieren.

Das hat durchaus Vorbilder im Ausland, etwa in Frankreich. Warum also die Aufregung? Die Begründungslast liegt bei denen, die die Freiheit beschränken. Wer die Quote will, der muss sagen, wieso er die Quote will. Denn nach ihren Zielen ist sie zu messen. Sehr viel intensiver als hierzulande wird der Sinn der Board-Diversity in den Vereinigten Staaten diskutiert. Sie ist nicht beschränkt auf die Frauenfrage, sondern erstreckt sich mit gleicher Breite auf die angemessene Berücksichtigung von Ethnien. Wesentliche Rechtfertigung ist hier das Ziel, die Qualität der Corporate Governance zu sichern. Man beschwört die bessere Diskussionskultur in divers besetzten Gremien; man hofft auf eine bessere Informationsverarbeitung und verweist auf die Signalwirkung nach außen auch im Hinblick auf die Kunden. So recht belegen lässt sich das alles nicht, aber es entspricht vernünftigen Vermutungen. Und so zitiert man dann – je nach Standpunkt und politischem Herkommen – Studien, die in der Tat eine positive Korrelation zwischen der Unternehmensrentabilität und der gemischten Zusammensetzung des Vorstands belegen – oder das Gegenteil.

Doch fällt auf, dass das Ziel einer Effektivierung der Chancengleichheit hier oft nur argumentatives Mittel zum Zweck ist: Gute Frauen und Farbige werden sich nur in einem Unternehmen engagieren, wenn sie auf einen diskriminierungsfreien Aufstieg hoffen können. Hierfür taugt eine Quote im Aufsichtsrat nur wenig: Denn das Kontrollgremium ist nicht das Karriereziel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens. Will man dort mehr Frauen, so kann dies letztlich nur ein Mittel sein – getragen von der Hoffnung, dass gerade sie dafür sorgen werden, dass der Vorstand eine geschlechtergerechte Organi-



Grünes Licht für die Gleichberechtigung in Unternehmen?

Foto dpa

sation des Unternehmens gewährleistet; der Aufsichtsrat selber kann das nicht. Aber auch die Quote im Vorstand wäre kaum geeigneter, kommt dieser doch regelmäßig von außen.

Will der Gesetzgeber jetzt tatsächlich zur Quotenlösung greifen, sollte ihm klar sein: Die Quote ist immer eine Ungerechtigkeit gegenüber dem Angehörigen des anderen Geschlechts, der bei gleicher Qualifikation zurückgestellt wird. Er wird schlechter behandelt auf Grund eines Umstands, für den er nichts kann; im Interesse eines allgemeinen politisch-gesellschaftlichen Ziels. Zudem muss sich die Politik die Frage gefallen lassen, warum ihr geschlechtliche Vielfalt wichtiger ist als kulturelle. Es kommt zu Diskriminierung durch Diskriminierungsschutz: Wenn es eine Quote für das Geschlecht gibt – warum nicht auch eine solche für die Ethnie oder das Alter?

Jede Quote muss daher dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen: Formelle Gleichbehandlung und ihre Durchbrechung hin zur faktischen Gleichstellung müssen in ein angemessenes Verhältnis zueinander gesetzt werden. Dies schließt nicht aus, sogar Quoten zu gestalten, die bei hinreichender Rechtfertigung auch eine Bevorzugung von schlechter Qualifi-

zierten zulassen. Feste Quoten unabhängig von der Qualität der Bewerber würden aber noch weiter gehen und sind daher – weil nicht bloße unverbindliche Sollvorschrift – nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs unzulässig. Dessen Richter haben dies für harte Quoten zugunsten von Arbeitnehmerinnen mehrfach so entschieden. Für Aufsichtsräte kann nichts anderes gelten, denn die Diskriminierungsrichtlinien gelten gleichermaßen für den Zugang zur selbständigen Tätigkeit. Dann kann ein Unternehmen aber auch nicht dafür sanktioniert werden, wenn es nicht unzulässig diskriminiert und gegebenenfalls den besser geeigneten Kandidaten des anderen Geschlechts bevorzugt.

Zweifel an der Verfassungskonformität des Vorhabens wurden bereits verschiedentlich geäußert. Die fehlende Rechtfertigung der Ungleichbehandlung ist mit Händen zu greifen. Die europarechtlichen Bedenken wiegen noch schwerer. Besser als Gesetze, die am Ende vor Gericht scheitern, sind echte Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Jeder Betriebskindergarten ist da hilfreicher.

GREGOR THÜSING

Der Autor ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Uni Bonn.