



Zu kurz gedacht

FORUM | Die Pläne der großen Koalition für eine Frauenquote in der Wirtschaft könnte zu Ausweichreaktionen der betroffenen Betriebe führen. Die Quote berührt die Eigentumsfreiheit der Unternehmer – und dürfte am Ende vor dem Bundesverfassungsgericht landen. *Von Brun-Hagen Hennerkes*

Seit Familienministerin Manuela Schwesig (SPD) und Justizminister Heiko Maas (SPD) ihre Leitlinien für die geplanten Geschlechterquoten veröffentlichten, herrscht Unruhe in der Wirtschaft. Unternehmen, die sowohl paritätisch mitbestimmt als auch börsennotiert sind, müssen ab 2016 ihre Aufsichtsratssitze weiblich besetzen, bis ein Anteil von 30 Prozent Frauen erreicht ist. Ansonsten bleiben die vakanten Aufsichtsratssitze leer.

Da stellt sich die Frage: Warum darf sich nach diesen Kriterien die Bosch-Gruppe (im Inland rund 107 000 Mitarbeiter, nicht an der Börse) eine geringere Frauenquote erlauben als der Druckmaschinenhersteller Koenig & Bauer (im Inland rund 4000 Mitarbeiter und börsennotiert)? Einen Eingriff in der vorgesehenen Dimension muss der Gesetzgeber sehr gut rechtfertigen. Börsennotierte Aktiengesellschaften sind wegen des Anlegerschutzes bereits stark reguliert. Die Frage, ob gesellschaftspolitische Ziele eine weitere Regulierung rechtfertigen, dürfte ein weiteres Mal vor dem Bundesverfassungsgericht landen. Denn die Frauenquote tangiert das Grundrecht auf Eigentum des Unternehmers in dreifacher Weise: bei der Personalauswahl, bei der Organisation sowie der Finanzierung seiner Firma.

UNGEWÖHNLICHE FRIST

Erstens: Der Unternehmer ist in einem Kernbereich, bei der Auswahl seiner Aufsichtsratsmitglieder und Mitarbeiter, nicht mehr frei. Nach den bisher veröffentlichten Leitlinien soll jedes börsennotierte Unternehmen sowie jedes in irgendeiner Form mitbestimmte Nichtbörsenunternehmen verpflichtet werden, sich eine Zielvorgabe für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und den zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands zu geben. Die Verpflichtung ist innerhalb der 18. Legislaturperiode (sie endet 2017) zu erfüllen. Diese Frist ist ungewöhnlich; letztlich geht es wohl darum, rechtzeitig zur nächsten Wahl Erfolgsmeldungen auszusenden. Dafür müssen laut den beiden Ministerien 3500 Unternehmen erhalten, darunter ein guter Teil der Königsklasse der deutschen Familienunternehmen. Im Januar hatte die Ministerin nur von 2500 betroffenen Betrieben gesprochen.

Eine einmal festgelegte Frauenquote kann das Unternehmen auch nachträglich nicht korrigieren. Die Firma muss Frauen ein-

stellen, auch wenn diese nicht die Qualifikation von am Markt verfügbaren männlichen Bewerbern besitzen. Im Baugewerbe liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 15 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe bei 17 Prozent. Nur 16 Prozent aller weiblichen Studienanfänger wählten die Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (2010).

Kluge Köpfe werden einwenden, Unternehmen könnten sich ja eine möglichst niedrige Quote geben. Das ist ziemlich kurz gedacht.

Die Listen genau dieser Firmen werden schon bald in den Medien zirkulieren. Und das ist von der Regierung wohl so einkalkuliert.

Zweitens: Der Gesetzgeber mischt sich mit dem geplanten Regelwerk tief in die Organisation der Unternehmen ein. Die Zielvorgaben für die selbst gesetzte Frauenquote sollen bei Personalentscheidungen bis in die zweite Hierarchieebene unterhalb des Vorstands gelten. Bei den flachen Hierarchien der Familienunternehmen wirkt die Quote sogar bis auf die Abteilungslei-

terebene. Wer der Quote ausweichen will, wird also entweder nur scheinbar einflussreiche Positionen kreieren, auf die er Quotenfrauen setzt, oder neue Führungsebenen einziehen, um die tiefer gelegenen vor den Zielvorgaben zu bewahren. In jedem Fall befördert der Gesetzgeber so eine ineffiziente Form der Organisation.

Drittens behindert der Gesetzgeber mit der Frauenquote den Gang der Unternehmen an die Börse. Wenn die Regierung börsennotierten Unternehmen neue Regulierungen auferlegt, dann drängt sie die Wirtschaft vom Kapitalmarkt weg.

Für Familienunternehmen sind die vorgesehenen Regeln zudem ein Anreiz, um Strukturen aufzuspüren, durch die sich eine paritätische Mitbestimmung vermeiden lässt – etwa durch die Rechtsformwahl der europäischen Aktiengesellschaft oder den Einsatz von Spaltungsmodellen. Als die Arbeitnehmer in die Aufsichtsräte einzogen, folgte ein jahrelanger Streit, ob hierdurch das Grundrecht auf Eigentum verletzt sei. Die Kritik ist heute weitgehend verstummt. Die Frauenquote könnte sie wieder aufleben lassen. ■



Brun-Hagen Hennerkes, 74, ist Rechtsanwalt und Vorsitzender der gemeinnützigen Stiftung Familienunternehmen in Stuttgart.