

Mein Standpunkt

Der Europäische Gerichtshof ist ein fachlich schlechtes Gericht

Beat Kappeler



Gewisse Berner Bundesstellen wollen ein institutionelles Abkommen mit Brüssel, das bei Streitfällen «logischerweise» vom obersten Gericht der EU angewendet werden soll. Soll man den Europäische Gerichtshof als Hüter eines Vertrags Schweiz-EU als «fremden Richter» akzeptieren?

Das muss man ohne jede Emotion ablehnen, ganz einfach, weil der Europäische Gerichtshof (EuGH) vor aller Augen bewiesen hat, dass er Recht verdreht und dass er voreingenommen ist. Einem solchen Gericht soll sich niemand freiwillig ausliefern.

Denn als der Euro wegen der griechischen, irischen, portugiesischen Krise auseinanderzubrechen drohte, griff die Euro-Gruppe zu Hilfspaketen und ab 2013 zum Hilfsfonds ESM von 500 Mrd. €. Doch in der Verfassung der EU, im Lissabonner Vertrag, steht klar das Wort «verboten» für jede Hilfe an Mitgliedsländer (Art. 125). Die einzige Ausnahme wird sogar ausdrücklich erwähnt, nämlich Katastrophen, die nicht vom Zutun der Länder herrühren. Griechenland und die anderen Hilfsbezügler ritten sich jedoch aus freien Stücken und aus eigenem Versagen heraus in ihre Krise.

Was aber entschied der EuGH im letzten November, als ein irischer Parlamentarier gegen diese Hilfe im ESM-Fonds klagte? Es ist alles rechtens.

Die obersten Richter bogen ihre Interpretation der EU-Verträge in skandalöser Weise dem politischen

Willen der Finanzminister entlang zurecht. Denn die Finanzhilfe gehöre «offenkundig nicht zur Währungs politik», sondern zur Wirtschaftspolitik. Wer aber den Zweckartikel des ESM liest, findet dort «die Wahrung der Finanzstabilität des Euro-Währungsgebiets insgesamt».

Das ist klar und spezifisch, und bedeutet keine in irgendeiner Weise verschwommene Wirtschaftspolitik. Dann schien sich der Gerichtshof doch an den Verbotsartikel zu erinnern, fand aber, dass die «strengen Auflagen der Vereinbarkeit des ESM mit der Nichtbestandsklausel gewährleisten». Aber nirgends mildert der Vertrag das klare Beistandsverbot durch irgendwelche «strengen Auflagen». Das ist frei erfunden.

Das deutsche Bundesverfassungsgericht hatte sich schon 2011 ebenfalls zum Beistandsverbot zu äussern. Auf eine Klage von Wirtschaftsprofessoren hin fand es leicht, weder Grundrechte noch Parlamentsrechte seien verletzt, wenn trotz Verbot eine Beihilfe geleistet werde, und die 170 Mrd. € des deutschen Anteils seien auch bei Verlust irgendwie noch finanzierbar. Wenn man also knapp an einer Budgetavarie vorbeischräumen kann, ist auch ein Verbot umgehbar. So steht es aber nirgends im Verbotsartikel.

Der EuGH seinerseits fand in seiner Klitterung dann auch noch, dass ein unterstütztes Mitgliedsland weiterhin selbst für seine Schulden hafte, nicht der ESM. Doch dank dem ESM tritt eben der Haftungsfall gar nie ein. Dieser strikt materielle Sachverhalt wird mit formaler Wortklauberei weg-

gedeutet. Solch ein oberstes Gericht ist kein gutes Gericht, sondern eine Gefälligkeitsagentur. Die Schweiz als Nichtmitglied der EU hätte in einem Streitfall kaum Gutes zu erwarten, ihr wird das Gericht nicht zu Gefallen sein.

Der zweite Fehler des EU-Gerichts liegt in seiner stromlinienförmigen Anwendung der Präambel der EU-Verträge seit 1958. Diese fordern den «immer engeren Zusammenschluss», weshalb das Gericht in praktisch allen Streitfällen die zentralistischste Variante billigte, anstatt das Subsidiaritätsprinzip hochzuhalten.

Manchmal trieb das Gericht sogar die Vergemeinschaftung freihändig voran. Auch unter dem Diktat des immer engeren Zusammenschlusses hätte ein Nichtmitglied wie die Schweiz immer nur den Wegweiser des Gerichts nach Brüssel zu erwarten.

Die Zuständigkeit des EuGH ist also aus sachlichen, nicht emotionalen Gründen abzulehnen. Die Schweiz soll nicht das Schicksal Deutschlands in der Euro-Gruppe erleben. Das grosse Deutschland liess sich viele papierene Garantien zum Euro geben, alle wurden gebrochen, beim Beihilfeverbot, durch die Zentralbank. Heute glaubt Deutschland an die «strengen Aufla-

Der Europäische Gerichtshof hat vor aller Augen bewiesen, dass er Recht verdreht und dass er voreingenommen ist.

gen» im Fiskalpakt gegen die Schulden. Doch vorletzte Woche ertrotzten sich alle Südländer und das träge Frankreich zwei Jahre Aufschub zur Budgetsanierung.

Es gibt Alternativen für eine Gerichtsbarkeit Schweiz-EU. Die drei Länder des EWR haben ein eigenes Gericht für Interpretationsfragen geschaffen, präsidiert vom St. Galler Professor Carl Baudenbacher. Dieses richtet sich nur an die drei Mitglieder, es kann nicht über die EU-Seite richten.

Es fragt sich also, ob die Schweiz bei einem Gesamtvertrag mit der EU eher eine Schiedsstelle will, die entweder bloss Interpretationen bei Streitfällen liefert oder als Mediationsstelle wirkt oder eine Verhandlungspflicht ausspricht.

Überhaupt aber tönt ein Gesamtvertrag mit «institutionellen», also gemeinsamen Organen gut, ist aber gefährlich. Es war ein Fangerfolg der EU, alle bisherigen bilateralen Abkommen aneinanderzuhängen. Wenn eines gekündigt wird, sollen alle fallen. Man darf dies bei den neuen Abkommen nicht eingehen, bei den Diensten, bei Bank- und Steuerfragen, bei Erweiterungen im Balkan, bei Strom oder Landwirtschaft.

Gerade darum darf es kein Gesamt-abkommen geben, das definitiv als Paket gälte. Eine im wehleidigen Medientreiben zum «Alleingang» übersehene Tatsache steuert dem entgegen: Die EU ist in diesen neuen Abkommen meist der Bittsteller oder Profiteur, nicht die Schweiz. Hoffentlich merken dies wenigstens unsere Unterhändler.

Personen und Unternehmen

Thomas Morf. Der ehemalige Chef der Firma Hanhart legt Wert auf die Präzisierung, dass er das Ziel verfolgt habe, bis 2015 den Jahresausstoss bei Hanhart von 1000 auf 10 000 Armbanduhren zu steigern und nicht auf 25 000 Armbanduhren, wie im Artikel «Gaydoul nimmt die Zügel wieder selbst in die Hand» («NZZ am Sonntag», 19. 5. 2013) behauptet worden sei. Ferner habe er gemeinsam mit seinem Management-Team im November 2012 selbst die Kündigung eingereicht, da die Strategie unter den geänderten Bedingungen nicht umzusetzen gewesen sei. (*dah.*)

Tally Weijl. Das Schweizer Modehaus konnte sich doch noch dazu durchringen, das Sicherheitsabkommen für bengalische Textilfirmen der Gewerkschaften und der Clean Clothes Campaign zu unterschreiben. In einer E-Mail vom Samstag an die «Erklärung von Bern» schreibt Tally Weijl: «Gerne teilen wir Ihnen mit, dass wir uns nach intensiven inter-



nen Prüfungen mit unseren Quality-Offices dazu entschieden haben, dem Brandschutzabkommen beizutreten.» Die Modelabels verpflichten sich dazu, in die Arbeitssicherheit in den Textilfabriken in Bangladesch zu investieren. Bis Mitte Mai haben nun 39 Bekleidungshersteller das Papier unterschrieben, nachdem in Bangladesch eine Fabrik einstürzte und 1127 Menschen zu Tode kamen. (*weg.*)

Frauen, Männer, alt und jung

Ein neuer Index wird zeigen, wie ausgewogen Belegschaften von Schweizer Firmen zusammengesetzt sind

Gemischte Teams sind wirtschaftlich erfolgreicher. Ein neuer Index soll diesigen Unternehmen dazu bringen, heterogener zu werden.

Charlotte Jacquemart

In den USA ist das Spiel knallhart: Wer als Firma auf www.diversityinc.com nicht zu den 50 Besten gehört, gerät auf den Social-Media-Plattformen unter die Räder. Gleichberechtigung und Diversität innerhalb der Firma gegen aussen beweisen zu können, sind in Amerika wichtige Kriterien, wenn Unternehmen um Arbeitskräfte buhlen.

Laut vielen Forschungsarbeiten der letzten 20 Jahre sichern heterogene Teams aber auch den wirtschaftlichen Erfolg von Firmen. Kapitalrendite, Innovation, Gewinn und Produktivität sind nachweislich höher, wenn Teams in Unternehmen gemischt unterwegs sind. Dabei geht es nicht nur um die Anteile der Geschlechter im Topmanagement, sondern um einen gesunden Mix von beispielsweise Altersklassen, Nationalitäten, Religionen oder auch Lebensstilen in der gesamten Belegschaft.

Wirtschaft und Lehre zusammen

Ab Herbst soll es nun auch in der Schweiz einen Diversity-Index geben. In diesem werden die 1000 grössten Schweizer Firmen abgebildet sein beziehungsweise alle Firmen mit mehr als 250 Angestellten. Für Umfrage und Methodik ist das Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern verantwortlich. In diesen Tagen werden die Unternehmen mit der Umfrage konfrontiert. Projektleiterin Sita Mazumder, Professorin am IFZ, umreisst Motivation und Ziel des Projektes: «Wir sind überzeugt, dass ein gutes Diversity-Management wirtschaftlichen Mehrwert für Firmen schafft. Dazu muss die Heterogenität in der Belegschaft jedoch transparent und messbar sein.» Es brauche einen



Ein erfolgreiches Team ist gemischt: Post-Chefin Susanne Ruoff mit Post-Präsident Peter Hasler. (Bern, 21. März 2013)

Benchmark, damit Firmen die eigene Durchmischung einordnen und allenfalls Massnahmen einleiten könnten. «Mit dem Index alleine ist es aber nicht getan. Wir werden basierend darauf ein Instrument bauen, mit dem Unternehmen ihre Teams in die gewünschte Richtung lenken können.» Der Index selbst soll regelmässig aufdatiert werden.

Das Diversity-Projekt wird von Privaten finanziell mitgetragen, so von der Credit Suisse, der Zuger Kantonalbank, Ernst & Young, Guido Schilling

& Partner und der Axa Winterthur. Der Versicherer stehe aus Überzeugung hinter dem Projekt, sagt Yvonne Seitz. Sie ist bei der Axa seit 2008 für die Diversity verantwortlich und organisiert jährlich diverse Anlässe zum Thema. Die Nachfrage nach diesen Angeboten sei vonseiten der Belegschaft wie des Managements sehr gross, erzählt Seitz. «Wir sind schon lange vom Nutzen durchmischter Teams überzeugt und glauben daran, dass Heterogenität in der Belegschaft den Unternehmenserfolg steigert.» Die Anstrengungen der

Axa widerspiegeln sich in den Zahlen: Seit 2008 hat die ehemalige Winterthur-Versicherung den Anteil Frauen im Senior Management um 60%, im mittleren Management um 30% steigern können. Mittlerweile sitzt eine Frau in der 10-köpfigen Geschäftsleitung, zwei Frauen im Verwaltungsrat. «In der gleichen Zeit hat sich aber auch der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer um 40% erhöht», erzählt Seitz stolz.

Altersmässig ist die Belegschaft ebenfalls gut durchmischt: 25% der

Axa-Mitarbeitenden sind unter 30 Jahre alt, 25% über 50. Selbst wenn die direkte Korrelation zwischen Diversität und Geschäftserfolg auf Firmenebene schwierig zu beweisen sei, wirke sich ein guter Mix im Arbeitsalltag und im Umgang miteinander positiv aus, sagt Seitz. «Wer auf Heterogenität setzt, verändert die Unternehmenskultur in positivem Sinne.» Beispielsweise würden Probleme innovativer angegangen, wenn unterschiedliche Menschen mit verschiedenen Ansichten daran arbeiteten, sagt Seitz. Mit dem Diversity-Index hofft sie, dass das Thema in der Gesellschaft sichtbarer wird.

Frauen: Turbo für Wirtschaft?

Das Projekt interessiert auch Headhunter Guido Schilling. Seit Jahren untersucht er selbst mit einer eigenen Studie den Frauenanteil in den Topmanagements der 100 grössten Schweizer Firmen. Just morgen Montag veröffentlicht er die jüngsten Resultate. Der geplante Index sei keine Konkurrenz, sondern eine willkommene Ergänzung, sagt der Personalprofi. Schilling setzt vor allem auf die Durchmischung der Geschlechter, denn den Frauen gehöre das 21. Jahrhundert: «Sie sind der Turbo der Unternehmenszukunft.» Den Index unterstütze er auch, weil man damit auf die gut durchmischten Unternehmen aufmerksam machen und die Bemühungen vieler Firmen aufzeigen könne.

Auch der Bund ist bei der Index-Lancierung via Förderagentur für Innovation KTI dabei. Um die Gunst der KTI zu gewinnen, müssen Projekte innovativ sein, die Schweizer Wirtschaft weiterbringen und sich am Markt leicht umsetzen lassen. Die KTI glaubt, dass der neue Index diese Kriterien erfüllt, und trägt die Hälfte der Kosten von 350 000 Fr.

Die Nagelprobe für das neue Diversity-Zeitalter in der Schweiz steht allerdings noch bevor. Sita Mazumder: «Wir brauchen eine gute Rücklaufquote – das ist immer das Schwierigste an jeder Umfrage.»