

cepStandpunkt

Keine Frauenquote aus Europa!

Die EU besitzt keine Kompetenz für den Erlass einer verbindlichen Frauenquote

Klaus-Dieter Sohn

Oktober 2012

Centrum für Europäische Politik (CEP)
Kaiser-Joseph-Straße 266 | 79098 Freiburg
Telefon 0761 38693-0 | www.cep.eu

Kernpunkte

- ▶ Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verleiht der Europäischen Union keine Kompetenz zum Erlass einer verbindlichen Frauenquote bei der Besetzung von Führungsgremien in Unternehmen.
- ▶ Die Einführung einer Frauenquote kann nicht auf Art. 157 Abs. 3 AEUV (Chancengleichheit von Männern und Frauen) gestützt werden. Denn spezifische Vergünstigungen zur Verbesserung der Chancengleichheit für ein Geschlecht sind den Mitgliedstaaten vorbehalten.
- ▶ Die Einführung einer Frauenquote kann nicht auf Art. 19 Abs. 1 AEUV (Bekämpfung von Diskriminierung) gestützt werden. Denn auch als Maßnahme zur Bekämpfung der Diskriminierung wäre sie eine spezifische Vergünstigung für ein Geschlecht. Solche Maßnahmen sind indes den Mitgliedstaaten vorbehalten und diese Privilegierung darf durch Art. 19 AEUV nicht umgangen werden.
- ▶ Die Einführung einer Frauenquote kann nicht auf Art. 50 Abs. 2 lit. g AEUV (Verwirklichung der Niederlassungsfreiheit, Schutz der Gesellschafter) gestützt werden. Zwar kann der EU-Gesetzgeber die Einführung einer Frauenquote als Schutzmaßnahme im Interesse der Gesellschafter deklarieren. Allerdings fehlt der Frauenquote jeglicher Bezug zur Niederlassungsfreiheit.

Inhaltsverzeichnis

Kernpunkte.....	1
1 Einleitung	3
2 Regelungskompetenz der EU.....	4
2.1 Artikel 157 AEUV.....	4
2.1.1 Abgrenzung von Art. 153 AEUV zu Art. 157 AEUV	4
2.1.2 Regelungsgehalt des Art. 157 Abs. 3 AEUV.....	5
2.1.3 Begrenzung durch Art. 157 Abs. 4 AEUV	6
2.1.4 Zwischenergebnis.....	7
2.2 Artikel 19 AEUV.....	7
2.2.1 Sachlicher Anwendungsbereich.....	7
2.2.2 Regelungsgehalt des Art. 19 AEUV	8
2.2.3 Begrenzung durch Art. 19 Abs. 2 AEUV.....	8
2.2.4 Zwischenergebnis.....	9
2.3 Artikel 50 AEUV.....	9
2.3.1 Regelungsgehalt des Art. 50 Abs. 2 AEUV	10
2.3.1.1 Koordinierung der Schutzbestimmungen	10
2.3.1.2 Frauenquote als Schutzbestimmung.....	10
2.3.1.3 Erforderlichkeit.....	12
2.3.2 Zwischenergebnis.....	12
3 Fazit	12

1 Einleitung

Die Frage, ob und wie eine Frauenquote bei der Besetzung der Führungsgremien von Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben werden soll, wird seit längerem auf den unterschiedlichen politischen Ebenen diskutiert.

Einige Mitgliedstaaten der EU haben bereits gesetzliche Frauenquoten – in unterschiedlicher Ausgestaltung – eingeführt.¹ Andere Mitgliedstaaten, darunter Deutschland, sind noch in der Meinungsfindung. Gesetzliche Frauenquoten finden sich zudem in einzelnen Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR).²

Auch auf Ebene der EU wird die Einführung einer Frauenquote, dann freilich verbindlich für alle Mitgliedstaaten, gefordert. Kommissarin Viviane Reding setzt sich für eine gesetzliche Regelung ein und hat angekündigt, noch 2012 einen entsprechenden Vorschlag zu unterbreiten.³ Ihr schwebt eine starre Frauenquote von 30% bis 2015 und von 40% bis 2020 für Führungsgremien vor. Ob es sich dabei um den Aufsichtsrat, den Vorstand oder um beide Organe handelt, ist noch offen. In der letzten öffentlichen Anhörung, die bis zum 28. Mai 2012 lief, ist lediglich die Rede von „der Geschlechterverteilung in den höchsten Entscheidungsgremien der börsennotierten Unternehmen“.⁴

Welche Bedeutung der Frauenquote in Deutschland zukommt, wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass das Thema nicht nur zwischen Regierung und Opposition kontrovers diskutiert wird, sondern auch innerhalb der Regierungskoalition und sogar zwischen Regierungsmitgliedern derselben Partei.⁵ Die deutsche Diskussion wird von der Rechtswissenschaft in zahlreichen Veröffentlichungen begleitet. Allerdings beschränken sich die Autoren auf die Frage, ob die unterschiedlichen Vorschläge zur Einführung einer Frauenquote mit europäischem und nationalem Recht vereinbar sind.

Der vorliegende Standpunkt rundet die bisherige Diskussion ab, indem er die rechtlichen Möglichkeiten zur Einführung einer EU-weit verbindlichen Frauenquote betrachtet. Er kommt zu dem Ergebnis, dass eine gesetzliche Frauenquote bei der Besetzung der Führungsgremien von Unternehmen mit dem Kompetenzkatalog des AEUV nicht vereinbar ist.

Freiburg, im Oktober 2012

Klaus-Dieter Sohn

Fachbereichsleiter
Beschäftigungs- und Sozialpolitik
Centrum für Europäische Politik (CEP)

¹ Derzeit haben Belgien, Frankreich, Italien, Niederlande und Spanien eine Frauenquote gesetzlich vorgeschrieben.

² Dies sind Island und Norwegen.

³ Vortrag von Kommissarin Viviane Reding „The Tug-of-War over the Women Quota“ anlässlich der Veranstaltung DLDwomen 2012 am 12. Juli 2012 in München. Der Vortrag ist abrufbar unter <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/12/547&format=HTML&aged=0&language=de&guilanguage=en>

⁴ Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz, „Unausgewogenes Geschlechterverhältnis in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU“. Die Konsultation ist abrufbar unter http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_de.htm

⁵ Ministerin Schröder tritt für eine sogenannte „Flexiquote“ ein, wohingegen Ministerin von der Leyen eine starre Quote im Sinne von Kommissarin Reding fordert.

2 Regelungskompetenz der EU

Für die Beantwortung der Frage, welche Kompetenznorm für die Einführung einer Frauenquote in Betracht kommt, ist danach zu unterscheiden, ob es sich um eine sozialpolitische oder eine wirtschaftspolitische Maßnahme handelt.

Handelt es sich um eine sozialpolitische Maßnahme, dann kommen die Art. 153, 157 und 19 AEUV in Betracht. Handelt es sich hingegen um eine wirtschaftspolitische Maßnahme, könnte sie möglicherweise auf Art. 50 AEUV gestützt werden.

2.1 Artikel 157 AEUV

Die gesetzlich festgeschriebene Frauenquote verfolgt das Ziel, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen der Unternehmen in Europa zu erhöhen. Damit sollen insbesondere die Berufschancen der Frauen denen der Männer gleichgestellt werden.⁶ Die Frauenquote verfolgt mithin ein sozialpolitisches Ziel.

Der Sozialpolitik ist ein eigener Titel⁷ im AEUV gewidmet. Darin wird an mehreren Stellen die Gleichstellung der Geschlechter angesprochen. So wird der EU in Art. 153 Abs. 1 lit. i AEUV die Kompetenz zur Unterstützung und Ergänzung von Maßnahmen auf dem Gebiet der „Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt“ verliehen. Art. 157 Abs. 3 AEUV hingegen verleiht der EU die Kompetenz zum Erlass von „Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“.

2.1.1 Abgrenzung von Art. 153 AEUV zu Art. 157 AEUV

Es ist zunächst die Frage zu beantworten, welche der beiden möglichen Kompetenznormen hinsichtlich der Einführung einer Frauenquote einschlägig ist. Zur Abgrenzung der Normen ist zunächst auf den Wortlaut abzustellen.

Art. 153 Abs. 1 lit. i AEUV	Art. 157 Abs. 3 AEUV
„Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 151 unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten: i) Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz,“	„Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.“

In beiden Normen werden die Begriffe Chancengleichheit und Gleichbehandlung gleichermaßen verwendet. Hinsichtlich der Frauenquote ist die Bezugnahme auf die Chancengleichheit einschlägig. Denn mit der Frauenquote soll sichergestellt werden, dass Frauen die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten haben wie Männer.

⁶ Reding, Vorwort zu Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit „Mehr Frauen in Führungspositionen - Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum“, Januar 2010, S. 3.

⁷ Titel X AEUV, Art. 151 bis Art. 161 AEUV.

Der Unterschied zwischen den Normen besteht darin, dass in Art. 153 Abs. 1 lit. i AEUV auf die Chancengleichheit „auf dem Arbeitsmarkt“ abgestellt wird, wohingegen in Art. 157 Abs. 3 AEUV auf die Chancengleichheit „in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ abgestellt wird. Es ist also zu klären, ob die Frauenquote eher vom Begriff „Arbeitsmarkt“ erfasst wird, oder ob es sich um eine Arbeits- und Beschäftigungsfrage handelt.

Als Arbeitsmarkt kann das Zusammentreffen von Angebot von Arbeitskraft und Nachfrage nach Arbeitskraft bezeichnet werden. Der Begriff „Arbeitsmarkt“ ist mithin weit gefasst. Er umfasst zweifelsohne Maßnahmen, die Strukturprobleme des gesamten Arbeitsmarktes beheben sollen.⁸ Dagegen sind von „Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ gerade auch Aspekte erfasst, die nicht den Arbeitsmarkt betreffen, z.B. ein Anspruch auf gleiche Ruhepausen, Überstundenregelungen und unternehmensinterne Aufstiege. Insbesondere letztere sind, da es sich um betriebsinterne Vorgänge handelt, dem Arbeitsmarkt entzogen. Die Frauenquote soll für den beruflichen Aufstieg in eine Führungsposition Anwendung finden. Sie ist also ähnlich gelagert wie eine Gehaltssteigerung, in der ebenfalls ein Aufstieg zum Ausdruck kommen kann. Und für das Gehalt finden sich separate Bestimmungen in Art. 157 Abs. 2 AEUV. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte ist es angebracht, auch für die Frauenquote auf Art. 157 Abs. 3 AEUV abzustellen. Und auch der weitere Regelungsgehalt spricht für die Anwendbarkeit von Art. 157 Abs. 3 AEUV. So weist Art. 153 AEUV der EU ausdrücklich eine die mitgliedstaatlichen Maßnahmen unterstützende und ergänzende Aufgabe zu. Dagegen weist Art. 157 Abs. 3 AEUV der EU ausdrücklich eigenständige konkrete Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit zu. Angesichts der Tatsache, dass die Mehrheit der Mitgliedstaaten keine gesetzliche Frauenquote haben, sie sich also bewusst entschieden haben, keine legislativen Maßnahmen zu ergreifen, bleibt kaum Raum für legislative Maßnahmen der EU nach Art. 153 AEUV, die die nationalen Maßnahmen unterstützen oder ergänzen sollen. Vielmehr handelt es sich bei der geplanten Frauenquote um eine konkrete Einzelmaßnahme, die sich gegen geschlechtsbedingte verminderte Chancen richtet. Damit ist die Regelung auch begrifflich der in Art. 157 AEUV genannten Chancengleichheit in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zuzuordnen.⁹

Zudem – und vor allem – hat der europäische Gesetzgeber bereits das Diskriminierungsverbot beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts¹⁰ auf die Vorgängernorm des heutigen Art. 157 AEUV (ex-Art. 141 EGV) gestützt. Mit dem Diskriminierungsverbot wird letztlich das gleiche Ziel verfolgt, allerdings ist dessen Anwendungsbereich erheblich weiter als derjenige der Frauenquote, die sich auf den Aufstieg in ein Führungsgremium beschränkt. Auch diese Wertung des Gesetzgebers unterstützt die hier vertretene Auffassung, dass Art. 157 Abs. 3 AEUV einschlägig ist und nicht Art. 153 Abs. 1 lit. i AEUV.

2.1.2 Regelungsgehalt des Art. 157 Abs. 3 AEUV

In Art. 157 Abs. 3 AEUV wird die EU zum Erlass von Maßnahmen ermächtigt, mit denen die Gleichstellung beider Geschlechter im Arbeitsleben verwirklicht werden soll.¹¹ Erfasst sind die Gleichbehandlung und die Chancengleichheit in allen Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Eine Frauenquote bei der Besetzung der Führungsgremien von Unternehmen dient der Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen. Sie wäre mithin vom Regelungsgehalt des Art. 157 Abs. 3 AEUV umfasst.

⁸ Rebhahn/Reiner, in: Schwarze (Hrsg.), EU-Kommentar, 3. Auflage, Art. 153 AEUV, Rn. 60.

⁹ Rebhahn, a.a.O., Art. 157 AEUV, Rn. 38.

¹⁰ Art. 14 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

¹¹ Folz, in: Vedder/Heintschel von Heinegg (Hrsg.), Europäisches Unionsrecht, 1. Auflage, Art. 157 AEUV, Rn. 3.

2.1.3 Begrenzung durch Art. 157 Abs. 4 AEUV

Eine Quotenregelung zugunsten eines Geschlechts stellt gleichzeitig eine Benachteiligung des anderen Geschlechts dar. Es muss deshalb die Frage beantwortet werden, ob eine solche Bevorteilung des einen Geschlechts mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung vereinbar ist. Der europäische Gesetzgeber hatte diese Frage erstmals in der „Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“¹² zugunsten einer Quotenregelung beantwortet.

„Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.“¹³

Der Gerichtshof (EuGH) hat diese Bestimmung erstmals 1995 grundsätzlich bestätigt¹⁴. Die Mitgliedstaaten hatten mit dem Vertrag von Maastricht erstmals ein entsprechendes Protokoll¹⁵ in das Primärrecht aufgenommen. Mit dem Vertrag von Amsterdam wurden die darin enthaltenen Bestimmungen unmittelbar in den EG-Vertrag¹⁶ übernommen. Die derzeit gültige Bestimmung findet sich in Art. 157 Abs. 4 AEUV:

„Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Problematisch könnte im Hinblick auf eine EU-weite Frauenquote in Führungsgremien indes die Bestimmung sein, dass es lediglich den Mitgliedstaaten erlaubt ist, entsprechende Regelungen zu ergreifen oder beizubehalten. Von einer Ermächtigung der EU zum Erlass solcher Maßnahmen ist der Bestimmung nichts zu entnehmen. Ein Teil der Literatur geht auf den eindeutigen Wortlaut des Art. 157 Abs. 4 AEUV überhaupt nicht ein, sondern spricht der EU und den Mitgliedstaaten gleichermaßen das Recht zu, Frauenförderungsmaßnahmen zu erlassen.¹⁷ Eine Begründung für die Ausweitung der Kompetenz auf die EU wird leider nicht genannt. Ein anderer Teil der Literatur wirft das Problem auf und löst es zugunsten der EU.¹⁸ Als Begründung wird auf eine Verpflichtung der EU zur Sicherstellung der Gleichbehandlung verwiesen, die aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (ChGR) folgt.¹⁹ Diese Begründung ist indes nicht überzeugend. Das Gegenteil ist der Fall: Art. 51 ChGR verpflichtet die Organe der EU zwar ausdrücklich, die in der Charta enthaltenen Rechte zu achten, sich an die Grundsätze zu halten deren Anwendung zu fördern. Allerdings ist diese Verpflichtung beschränkt auf die Verpflichtung „unter Achtung der Grenzen der Zuständigkeiten, die der Union in den Verträgen übertragen werden“.²⁰ Überdies „begründet [die Charta] weder neue Zuständigkeiten noch neue Aufgaben für die Union, noch ändert sie die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten“.²¹ Es ist also in der Charta selbst ausdrücklich festgelegt, dass sich aus ihr keine Kompetenzausweitung begründen lässt. Daraus folgt, dass dem Wortlaut des

¹² Richtlinie 76/207/EWG.

¹³ Art. 2 Abs. 4 RL 76/207/EWG.

¹⁴ EuGH, Rs. C-450/93, Rn. 19 und 21 (Slg. 1995, I-3069); EuGH, Rs. C-409/95, Rn. 31 (Slg. 1997, I-6383).

¹⁵ Protokoll über die Sozialpolitik, Vertrag von Maastricht vom 7. Februar 1992, in Kraft getreten am 1. November 1993.

¹⁶ Art. 141 Abs. 4 EGV i.d.F. des Vertrags von Amsterdam vom 2. Oktober 1997, in Kraft getreten am 1. Mai 1999.

¹⁷ Eichenhofer, in: Streinz (Hrsg.), EUV/AEUV-Kommentar, 2. Auflage, Art. 157 AEUV, Rn. 26.

¹⁸ Rebhahn, in: Schwarze (Hrsg.), EU-Kommentar, 3. Auflage, Art. 157 AEUV, Rn. 50.

¹⁹ Art. 23 Abs. 1 ChGR bestimmt, dass die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen sicherzustellen ist.

²⁰ Art. 23 Abs. 1 S. 2 ChGR.

²¹ Art. 23 Abs. 2 ChGR.

Art. 157 Abs. 4 AEUV zu folgen und eine Kompetenz auf EU-Ebene abzulehnen ist. Dafür spricht auch, dass die EU im Bereich der Sozialpolitik ohnehin nur über eine geteilte Zuständigkeit verfügt.²² Und diese begrenzte Legislativkompetenz der EU wird noch dadurch eingeschränkt, dass ihr insbesondere Maßnahmen zur Koordinierung der Sozialpolitik der Mitgliedstaaten zugesprochen werden.²³ Schließlich spricht auch das gesamte regulatorische Umfeld für eine ausschließliche Kompetenz der Mitgliedstaaten. So verweist die Gleichbehandlungsrichtlinie von 2006²⁴ auf die mitgliedstaatliche Kompetenz nach Art. 157 Abs. 4 AEUV²⁵.

2.1.4 Zwischenergebnis

Die EU könnte eine legislative Maßnahme zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote in Führungsgremien von Unternehmen nicht auf Art. 157 Abs. 3 AEUV stützen. Denn eine solche Fördermaßnahme ist den Mitgliedstaaten vorbehalten.²⁶

2.2 Artikel 19 AEUV

Eine weitere Kompetenzgrundlage für den Erlass einer Frauenquote in Führungsgremien von Unternehmen könnte Art. 19 AEUV sein, der die EU ermächtigt, legislativ gegen Diskriminierung vorzugehen.

Art. 19 Abs. 1 AEUV lautet:

„Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen der Verträge kann der Rat im Rahmen der durch die Verträge auf die Union übertragenen Zuständigkeiten gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren und nach Zustimmung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

2.2.1 Sachlicher Anwendungsbereich

Art. 19 AEUV selbst enthält keine Beschränkung auf bestimmte Politikbereiche, sondern erlaubt Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung im Rahmen der auf die EU übertragenen Zuständigkeiten. Es genügt also, wenn ein Politikbereich betroffen ist, innerhalb dessen der EU Kompetenzen übertragen sind, unabhängig von der Frage, welche Kompetenzen dies im Einzelnen sind.²⁷ Mit der Frauenquote sollen Vorschriften über die Besetzung von Führungsgremien in Unternehmen erlassen werden, also Vorschriften, die die Aufnahme und Ausübung der Tätigkeit eines Unternehmens betreffen. In diesem Bereich finden sich verschiedene Kompetenzübertragungen auf die EU, insbesondere im Kapitel über die Niederlassungsfreiheit.²⁸ Damit ist auch der Anwendungsbereich des Art. 19 AEUV eröffnet.

²² Art. 4 Abs. 2 lit. b AEUV.

²³ Art. 5 Abs. 3 AEUV.

²⁴ Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), (RL 2006/54/EG).

²⁵ RL 2006/54/EG, Erwägungsgrund 22.

²⁶ So auch *Coen*, in: Lenz/Borchardt (Hrsg.), EU-Verträge Kommentar, 5. Auflage, Art. 157 AEUV, Rn. 63; *Langenfeld*, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim (Hrsg.), Das Recht der Europäischen Union – Kommentar, 44. Ergänzungslieferung, Art. 157 AEUV, Rn. 82.

²⁷ *Grabenwarter*, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim (Hrsg.), Das Recht der Europäischen Union – Kommentar, 42. Ergänzungslieferung, Art. 19 AEUV, Rn. 12.

²⁸ Kompetenzübertragungen finden sich insbesondere in den Art. 50 und 53 AEUV.

2.2.2 Regelungsgehalt des Art. 19 AEUV

Art. 19 AEUV spricht von Diskriminierungen. Neben der Diskriminierung durch gesetzliche und (tarif-)vertragliche Bestimmungen kann auch die faktische Diskriminierung auf Grundlage des Art. 19 Abs. 1 AEUV bekämpft werden.²⁹ Dass eine geschlechtliche Gleichverteilung der Führungspositionen in Unternehmen nicht gegeben ist, ist offensichtlich und wird auch nicht bestritten. Dass das unausgewogene Geschlechterverhältnis auf Grund von Diskriminierungen gegenüber Frauen besteht, lässt sich hingegen schwer nachweisen. Das Vorliegen einer Diskriminierung ist für die Anwendbarkeit des Art. 19 Abs. 1 AEUV indes Voraussetzung. Eine rechtliche Diskriminierung ist nicht ersichtlich und auch nicht Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens. Insoweit müsste der Gesetzgeber also aus der tatsächlichen Unterrepräsentanz von Frauen auf eine faktische Diskriminierung schließen. Ob diese Schlussfolgerung bereits genügt, den Anwendungsbereich von Art. 19 AEUV zu eröffnen, ist fraglich. Allerdings sprechen mehrere Indizien dafür. Erstens sieht die bestehende Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierung im Beruf³⁰ eine Beweislastumkehr zugunsten des vermeintlichen Diskriminierungsopfers dergestalt vor, dass lediglich Indizien vorgebracht werden müssen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Es obliegt dann dem Beklagten, das Gegenteil, also das Nichtvorliegen einer Diskriminierung zu beweisen.³¹ Zweitens ist diese Bestimmung bereits Gegenstand gerichtlicher Überprüfung gewesen und wurde vom Europäischen Gerichtshof bestätigt.³²

2.2.3 Begrenzung durch Art. 19 Abs. 2 AEUV

Ebenso wie Art. 157 Abs. 4 AEUV enthält auch Art. 19 AEUV in seinem Abs. 2 eine Beschränkung der Regelungskompetenz.

„Abweichend von Absatz 1 können das Europäische Parlament und der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren die Grundprinzipien für Fördermaßnahmen der Union unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zur Unterstützung der Maßnahmen festlegen, die die Mitgliedstaaten treffen, um zur Verwirklichung der in Absatz 1 genannten Ziele beizutragen.“

Der EU steht es lediglich zu, Grundprinzipien für solche Fördermaßnahmen wie eine Frauenquote festzulegen, um die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung ihrer Ziele zu unterstützen. Dem Erlass einer Frauenquote durch die Organe der EU steht zudem der ausdrückliche Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechtsvorschriften entgegen.

Dieses Ergebnis wird dadurch untermauert, dass Art. 19 AEUV in etwas veränderter Form die Regelung des Art. 13 EGV übernommen hat.

Art. 13 Abs. 2 EGV lautete:

„Abweichend von Absatz 1 beschließt der Rat gemäß dem Verfahren des Artikels 251, wenn er gemeinschaftliche Fördermaßnahmen unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zur Unterstützung der Maßnahmen annimmt, die die Mitgliedstaaten treffen, um zur Verwirklichung der in Absatz 1 genannten Ziele beizutragen.“³³

²⁹ Grabenwarter, a.a.O., Art. 19 AEUV, Rn. 26.

³⁰ Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), (RL 2006/54/EG).

³¹ Art. 19 der RL 2006/54/EG.

³² U.a. EuGH, Rs. C-415/10, Rn. 19 und 21 (Slg. 2012, I-3069)

³³ Art. 13 Abs. 1 EGV in der Fassung des Vertrags von Nizza vom 26. Februar 2001, in Kraft getreten am 1. Februar 2003.

Schon damals also hatten es sich die Mitgliedstaaten vorbehalten, Maßnahmen zur Gleichstellung selbst ergreifen zu können. Eine Harmonisierung dieser nationalen Fördermaßnahmen durch die EU war ausgeschlossen worden. Indem bereits einige Mitgliedstaaten gesetzliche Bestimmungen zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in Führungsgremien beschlossen haben, bleibt der EU die Einführung einer EU-weiten Frauenquote verschlossen. Denn sie wäre nichts anderes als die Harmonisierung der bestehenden nationalen Maßnahmen. Überdies zeigt sich durch die Änderung des Wortlauts, dass die EU selbst keine Fördermaßnahmen annehmen, sondern, und damit noch hinter die Befugnisse des Nizza-Vertrags zurücktretend, lediglich Grundprinzipien für Fördermaßnahmen festlegen darf.³⁴

Überdies ist Art. 19 AEUV im Verhältnis zu anderen Bestimmungen der Verträge mit gleichem Regelungsgehalt subsidiär.³⁵ So auch gegenüber Art. 157 Abs. 3 AEUV.³⁶ Dieser ermächtigt das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union, Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zu erlassen. Eine Schranke dieser Maßnahmen enthält Art. 157 Abs. 4 AEUV,³⁷ unter dessen Regelungsgehalt die Frauenquote fällt. Diese Beschränkung muss ebenfalls auf die subsidiäre Regelung in Art. 19 AEUV übertragen werden, um den Vorbehalt der nationalen Regelungskompetenz nicht zu umgehen.³⁸

2.2.4 Zwischenergebnis

Die EU könnte eine legislative Maßnahme zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote in Führungsgremien von Unternehmen nicht auf Art. 19 AEUV stützen. Denn eine solche Fördermaßnahme ist den Mitgliedstaaten vorbehalten.³⁹

2.3 Artikel 50 AEUV

Grundsätzlich soll die EU gesellschaftsrechtliche Vorschriften der Mitgliedstaaten koordinieren, um die freie Niederlassung in Europa zu erleichtern.⁴⁰ Aus diesem Grund verleiht Art. 50 Abs. 1 AEUV der EU die Kompetenz zum Erlass von Richtlinien zur Verwirklichung der Niederlassungsfreiheit. Art. 50 Abs. 2 AEUV konkretisiert diese allgemeine Bestimmung zwar, enthält aber ebenfalls keine abschließende Aufzählung, wie der Wortlaut „insbesondere“ verdeutlicht.⁴¹ Für die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Führungspositionen von Unternehmen in Europa kommt Art. 50 Abs. 2 lit. g AEUV in Betracht. Dazu müsste es sich freilich um eine wirtschaftspolitische Maßnahme handeln.

³⁴ So auch *Fuchs*, in: EU-Kompetenz für eine Frauenquote in Führungsgremien, ZHR 175 (2011), S. 827, 839.

³⁵ *Grabenwarter*, a.a.O., Art. 19 AEUV, Rn. 16ff; *Folz*, in: Vedder/Heintschel von Heinegg (Hrsg.), Europäisches Unionsrecht, 1. Auflage, Art. 19 AEUV, Rn. 2.

³⁶ *Grabenwarter*, a.a.O., Art. 19 AEUV, Rn. 18; *Streinz*, in: EUV/AEUV-Kommentar, 2. Auflage, Art. 19 AEUV, Rn. 7.

³⁷ vgl. *Rebhahn*, a.a.O., Art. 157 AEUV, Rn. 38f.

³⁸ Vgl. EuGH Rs. C-300/89 (Titandioxid), Slg. 1991, I-2867 Rn. 18 ff..

³⁹ So auch *Coen*, in: Lenz/Borchardt (Hrsg.), EU-Verträge Kommentar, 5. Auflage, Art. 157 AEUV, Rn. 63; *Langenfeld*, a.a.O., Art. 157 AEUV, Rn. 82.

⁴⁰ *Kotzur*, in: Geiger/Kahn/Kotzur (Hrsg.), EUV/AEUV-Kommentar, 5. Auflage, Art. 50 AEUV, Rn. 1; *Khan/Eisenhut*, in: Vedder/Heintschel von Heinegg (Hrsg.), Europäisches Unionsrecht, 1. Auflage, Art. 50 AEUV, Rn. 1.

⁴¹ *Forsthoff*, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim (Hrsg.), Das Recht der Europäischen Union – Kommentar, 46. Ergänzungslieferung, Art. 50 AEUV, Rn. 2.

Art. 50 Abs. 2 lit. g AEUV lautet:

(2) Das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission erfüllen die Aufgaben, die ihnen aufgrund der obigen Bestimmungen übertragen sind, indem sie insbesondere

[...]

g) soweit erforderlich, die Schutzbestimmungen koordinieren, die in den Mitgliedstaaten den Gesellschaften im Sinne des Artikels 54 Absatz 2 im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter vorgeschrieben sind, um diese Bestimmungen gleichwertig zu gestalten.

2.3.1 Regelungsgehalt des Art. 50 Abs. 2 AEUV

Art. 50 Abs. 2 lit. g AEUV erlaubt die Koordinierung gesellschaftsrechtlicher Schutzbestimmungen im Interesse der Gesellschafter sowie Dritter; darunter fallen neben Gläubigern auch Kapitalanleger und Arbeitnehmer⁴²:

2.3.1.1 Koordinierung der Schutzbestimmungen

Dem Wortlaut folgend muss es sich beim Tätigwerden der EU um eine Maßnahme handeln, mit der nationale Schutzbestimmungen koordiniert werden sollen. Folglich sind in der Art abweichende nationale Schutzbestimmungen erforderlich, die zwar dem gleichen Zweck dienen, aber unterschiedlich ausgestaltet sind. Derzeit haben nicht alle Mitgliedstaaten eine gesetzliche Frauenquote in ihren Rechtsordnungen vorgesehen. Daher muss zunächst die Frage beantwortet werden, ob es genügt, wenn nicht alle Mitgliedstaaten über solche Schutzvorschriften verfügen. Diese Frage ist zu bejahen. Denn auch Schutzbestimmungen einzelner Mitgliedstaaten können bereits geeignet sein, die Niederlassungsfreiheit von Unternehmen aus anderen Mitgliedstaat zu behindern oder zu erschweren. Bereits dann kann eine Koordinierung auf EU-Ebene angebracht sein.

2.3.1.2 Frauenquote als Schutzbestimmung

Fraglich ist, ob es sich bei der Frauenquote um eine Schutzbestimmung handelt. Die von der EU-Kommission geplante Frauenquote verfolgt das Ziel, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen der Unternehmen in Europa zu erhöhen. Damit sollten ursprünglich, wie die zuständige Kommissarin Viviane Reding stets betonte, insbesondere die Berufschancen der Frauen denen der Männer gleichgestellt werden.⁴³ Das ist indes keine Schutzbestimmung, sondern ein sozialpolitisches Ziel, das unter den Anwendungsbereich des Art. 157 Abs. 4 AEUV fällt. Dieser ermächtigt aber ausdrücklich die Mitgliedstaaten, Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht zu beschließen, nicht aber die EU.⁴⁴

Der gesetzlichen Frauenquote müsste also neben dem sozialpolitischen Zweck zumindest auch ein Schutzzweck zukommen. Die EU-Kommission bedient sich dazu der Argumentation, dass Frauen verantwortungsvoller wirtschaften und somit zu einer höheren Rentabilität des Unternehmens führen.⁴⁵ Man könnte also einen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanteil an weiblichen Führungskräften als Schutzbestimmung für Gläubiger und Gesellschafter sehen. Denn Männer neigen angeblich eher dazu, übermäßige Risiken einzugehen, während Frauen eher zurückhaltend agieren. Dass dem so sei, belegt die EU-Kommission mit Studien, die einen Zusammenhang zwischen

⁴² EuGH, Rs. C-97/96, Rn. 17 und, 20 (Slg. 1997, I-06843); *Forsthoff*, a.a.O., Art. 50 AEUV Rn. 15.

⁴³ *Reding*, Vorwort zu Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit „Mehr Frauen in Führungspositionen - Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum“, Januar 2010, S. 3.

⁴⁴ Ausführlich dargestellt unter 2.1.3.

⁴⁵ Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, „Mehr Frauen in Führungspositionen - Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum“, Januar 2010, S. 22.

dem Frauenanteil in Führungspositionen und dem Unternehmenserfolg erkennen lassen.⁴⁶ Ein Kausalzusammenhang zwischen wirtschaftlichem Erfolg und ausgewogenem Geschlechterverhältnis ist damit indes noch nicht bewiesen. Vielmehr lässt sich der Beweis kaum erbringen und wird auch nicht behauptet.⁴⁷ Zudem haben neuere Untersuchungen am Beispiel Norwegens gezeigt, dass Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in den Führungsgremien nicht erfolgreicher wirtschaften als solche mit einem geringen Frauenanteil.⁴⁸

Angesichts sich widersprechender wissenschaftlicher Untersuchungen kann lediglich auf Indizien zurückgegriffen werden, die auf einen möglichen Schutz der Gesellschafter sowie Dritter durch Frauen in Führungspositionen hindeuten. Dagegen sprechen allerdings Ereignisse aus der Vergangenheit. So trägt die ehemalige Investmentchefin von JP Morgan Chase, Ina R. Drews, die Verantwortung für den Milliardenverlust der amerikanischen Bank.⁴⁹ An ihrem Beispiel zeigt sich, dass auch Frauen keinen Schutz vor risikoreichen Geschäften bieten. Dies zeigt, dass risikoreiches Handeln nicht zwingend geschlechtsspezifisch zugeordnet werden kann. Da weder nachgewiesen werden kann, dass eine gesetzliche Frauenquote in Führungspositionen von Unternehmen den Unternehmenserfolg steigert oder sichert, noch Indizien eindeutig darauf hinweisen, erscheint der Schutzzweck sehr dürftig. An diesen Zweck müssten jedoch besonders hohe Anforderungen in Bezug auf eine europäische Frauenquote gestellt werden, um nicht die Regelung des Art. 157 Abs. 4 AEUV zu umgehen, der in seinem Anwendungsbereich ausdrücklich EU-Handeln ausschließt. Letztlich liegt es aber im Ermessen des europäischen Gesetzgebers, im Rahmen seiner Einschätzungsprärogative zu definieren, ob es sich um eine Schutzbestimmung handelt.⁵⁰

Allerdings muss sich der Gesetzgeber, wenn er eine Frauenquote als Schutzbestimmung verstanden wissen will, mit einer grundsätzlichen Frage auseinandersetzen: Bedürfen Aktionäre und Gläubiger eines so weitreichenden Schutzes tatsächlich, oder wird hier eine Begründung konstruiert, um die politische Ideologie der Geschlechtergleichheit zu verfolgen? Die Frauenquote soll für börsennotierte Unternehmen gelten, deren Aufsichtsräte zumindest im Geschäftsbericht genannt sind. Jeder Aktionär und jeder Gläubiger kann also selbst sehen, wie viele Frauen in einem Aufsichtsrat vertreten sind. Wenn ein Aktionär einem männlich dominierten Aufsichtsrat nicht vertraut, steht es ihm frei, keine Aktien eines solchen Unternehmens zu kaufen oder bereits gehaltene Aktien zu verkaufen. Ebenso steht es jedem Gläubiger frei, mit einem Unternehmen einen Vertrag zu schließen und die Entscheidung darüber von der Besetzung des Aufsichtsrats abhängig zu machen. Eines Schutzes durch eine Frauenquote bedarf mithin weder der Aktionär noch der Gläubiger. Alles andere wäre mit dem Leitbild der freiheitlichen Marktordnung nicht vereinbar. Der europäische Gesetzgeber wird schon an dieser grundsätzlichen Überlegung scheitern. Deshalb muss die Anwendbarkeit von Art. 50 Abs. 2 lit. g AEUV an dieser Stelle verneint werden.

⁴⁶ Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur öffentlichen Konsultation der Europäischen Kommission zum Thema „Unausgewogenes Geschlechterverhältnis in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU“; Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit „Mehr Frauen in Führungspositionen - Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum“, Januar 2010, S. 21.

⁴⁷ Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur öffentlichen Konsultation der Europäischen Kommission zum Thema „Unausgewogenes Geschlechterverhältnis in den höchsten Entscheidungsgremien von Unternehmen in der EU“.

⁴⁸ Ahern und Dittmar, „The changing of boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation“, in: The Quarterly Journal of Economics (2012).

⁴⁹ Frankfurter Allgemeine Zeitung, 15. Mai 2012, Nr. 113, S. 14 „Der gigantische Fehltritt der unbekannten Bankerin“.

⁵⁰ Eyles, „Niederlassungsrecht der Kapitalgesellschaften“, S. 136.

In der Praxis verhält es sich indes anders. Die EU-Kommission legt einen Legislativentwurf vor und gibt dem europäischen Gesetzgeber darin eine Begründung vor. Da Kommissarin Reding die Frauenquote unbedingt durchsetzen will, begründet sie den Vorschlag zumindest auch mit dem Anleger- und Gläubigerschutz. Ob Europäisches Parlament oder Rat einen solchen Vorschlag mit der Begründung ablehnen, dass es keinen Schutzbedarf gibt, ist offen. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, die Prüfung zumindest hilfsweise fortzusetzen.

2.3.1.3 Erforderlichkeit

Art. 50 Abs. 2 lit. g AEUV macht zur Bedingung, dass der Erlass einer Richtlinie erforderlich ist. Strittig ist indes, woran die Erforderlichkeit festgemacht wird. Dem Wortlaut und der Systematik des Art. 50 AEUV folgend muss die Maßnahme der Verwirklichung der Niederlassungsfreiheit dienen. Danach wären Maßnahmen also nur zulässig, wenn sie der Beseitigung von nationalen Bestimmungen dienen, die die Niederlassungsfreiheit einschränken.⁵¹ Gegen diese Ansicht wird indes argumentiert, dass Art. 50 Abs. 2 lit. g AEUV weit über die Niederlassungsfreiheit hinaus wirkt. Denn die Angleichung von Schutzbestimmungen betreffe auch den freien Warenverkehr und die Kapitalfreiheit.⁵² Schließlich wird auch die Ansicht vertreten, dass eine auf Art. 50 Abs. 2 lit. g AEUV gestützte Maßnahme zwar nicht ausschließlich dem Ziel der Verwirklichung der Niederlassungsfreiheit dienen, es aber zumindest einen Bezug zur Niederlassungsfreiheit geben muss.⁵³

Im Falle einer Frauenquote fehlt jeglicher Bezug zur Niederlassungsfreiheit. Dieser Bezug wäre nur dann gegeben, wenn einem ausländischen Unternehmen durch eine Frauenquote die Niederlassung verwehrt oder erschwert würde. Die EU-Kommission hat aber bisher in keinem Mitgliedstaat einen geschlechtsspezifischen Unterschied zwischen den Niederlassungsbedingungen für einheimische und gebietsfremde Unternehmen beanstandet. Sie hat weder angeprangert, dass ein Mitgliedstaat ohne Frauenquote die Niederlassung eines Unternehmens aus einem Mitgliedstaat mit Frauenquote verwehrt hat, noch den umgekehrten Fall. Und selbst wenn ein Mitgliedstaat eine solche Regelung erlassen würde, könnte dies noch nicht zum Anlass für eine Vollharmonisierung genommen werden. Vielmehr wäre die EU-Kommission dann in der Pflicht, ein Vertragsverletzungsverfahren gegen diesen Mitgliedstaat einzuleiten.

2.3.2 Zwischenergebnis

Die EU könnte eine legislative Maßnahme zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote in Führungsgremien von Unternehmen nicht auf Art. 50 Abs. 2 lit. g AEUV stützen. Denn einer solchen Maßnahme fehlt jeder Bezug zur Niederlassungsfreiheit.

3 Fazit

Die Einführung einer verbindlichen Frauenquote in Führungsgremien von Unternehmen durch die EU ist mit dem Vertrag über die Arbeitsweise der Union unvereinbar.

Wird eine Frauenquote in Führungsgremien von Unternehmen als sozialpolitische Maßnahme verstanden, woran kein Zweifel besteht, verleiht Art. 157 Abs. 3 AEUV der EU zwar die Kompetenz zum Erlass von Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Spezifische Vergünstigungen

⁵¹ Everling, „Niederlassungsrecht der Kapitalgesellschaften“, S. 41 ff.

⁵² So Forsthoff, a.a.O., Art. 50, Rn. 16.

⁵³ Jung, in: Schwarze (Hrsg.), EU-Kommentar, 3. Auflage, Art. 50 AEUV, Rn. 15.

zur Verbesserung der Chancengleichheit für ein Geschlecht sind allerdings den Mitgliedstaaten vorbehalten.

Im Rahmen der Sozialpolitik kann die Frauenquote auch als Maßnahme zur Bekämpfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verstanden werden. Gleichwohl kann ihre Einführung nicht auf den für solche Maßnahmen grundsätzlich einschlägigen Art. 19 Abs. 1 AEUV gestützt werden. Denn Art. 19 AEUV tritt subsidiär hinter Art. 157 AEUV zurück. Als Maßnahme zur Bekämpfung der Diskriminierung wäre die EU-weite Einführung einer Frauenquote überdies eine unzulässige Umgehung des den Mitgliedstaaten zustehenden Regelungsvorbehalts für spezifische Vergünstigungen für ein Geschlecht.

Selbst wenn die Einführung einer Frauenquote nicht nur als sozialpolitische Maßnahme verstanden wird, sondern auch als Schutzmaßnahme im Interesse der Gesellschafter, findet sich im AEUV keine Kompetenzgrundlage. Zwar können solche Schutzmaßnahmen im Rahmen der Verwirklichung der Niederlassungsfreiheit grundsätzlich auf Art. 50 Abs. 2 lit. g AEUV gestützt werden. Allerdings fehlt bei der Frauenquote jeglicher Bezug zur Niederlassungsfreiheit.

Centrum für Europäische Politik

Das Centrum für Europäische Politik (CEP) in Freiburg ist der europapolitische Think Tank der gemeinnützigen Stiftung Ordnungspolitik. Es ist ein Kompetenzzentrum zur Recherche, Analyse und Evaluierung der EU Politik. Seine Analysen beruhen auf den Grundsätzen einer freiheitlichen und marktwirtschaftlichen Ordnung. Vorstand des CEP ist Prof. Dr. Lüder Gerken. Dem Kuratorium des CEP gehören Bundespräsident a.D. Prof. Dr. Roman Herzog, der ehemalige polnische Finanzminister und Notenbankpräsident Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Leszek Balcerowicz, der frühere EU-Kommissar Prof. Dr. h.c. Frits Bolkestein sowie der ehemalige Präsident der Deutschen Bundesbank Prof. Dr. Hans Tietmeyer an.