

Nepotismus im rechtsfreien Raum?



GEORG SCHIMA
ist Partner in der
Anwaltskanzlei
Kunz Schima
Wallentin mit
Schwerpunkt
Arbeitsrecht.

Die Beschäftigung von Verwandten in der internationalen Politik wirft die Frage auf: Dürfen die das überhaupt? Und: Wie ist das bei uns geregelt?

IN DER LETZTEN ZEIT häuften sich Meldungen aus der internationalen Politik, dass Politiker Verwandte oder Partner beschäftigen und dafür in die öffentliche Kritik geraten: Der Kandidat für die französische Präsidentschaft, der seine Chancen zerstört, indem er seine Frau als Parlamentsangestellte beschäftigt, obwohl er sie in seiner Wahlkampagne als Hausfrau präsentiert hatte; der französische Innenminister, der wegen der Beschäftigung seiner Kinder sogar zurücktritt, und natürlich der aktuelle US-Präsident, der seinen Schwiegersohn zum wichtigsten Mitarbeiter macht und seine Tochter, wenngleich ohne offizielle Funktion, bei Staatsbesuchen neben ausländischen Staatsoberhäuptern sitzen lässt. Dagegen mutet der 2015 in Österreich spielende Fall geradezu harmlos an, wo zwei Abgeordnete einander dadurch gefällig waren, dass der eine den Sohn des anderen im Parlament anstellte, wohingegen er dafür seine Ordinationshilfe vom Kollegen beschäftigen ließ.

Weder für das österreichische noch für das EU-Parlament gibt es ein explizites Verbot der Beschäftigung naher Angehöriger oder Lebenspartner. Es darf an diese Personen aber kein öffentliches Geld gezahlt werden, was zumindest de facto auf ein Beschäftigungsverbot hinausläuft. „Überkreuzbeschäftigungen“ sind hingegen davon nicht erfasst, weshalb im erwähnten österreichischen Fall keine Konsequenzen folgten, sondern nur auf die „schiefe Optik“ hingewiesen wurde.

Auch ein Minister, der seinen Sohn zum Kabinettschef macht, verstößt nicht gegen geltendes Recht. In entwickelten westlichen Demokratien scheint der Nepotismus in den letzten Jahrzehnten kein signifikantes Problem gewesen zu sein. Verhaltensweisen wie die des neuen US-Präsidenten kennt man eher von entweder totalitären Regimen oder solchen, wo Korruption verbreitet ist. So berichtete etwa das „Handelsblatt“ Anfang 2016 über Vetternwirtschaft in der griechischen Politik. Und vor allem südliche Länder, in denen die Familie einen besonders hohen Stellenwert hat, sind diesbezüglich anfälliger als solche mit protestantisch oder calvinistisch geprägter Wirtschaftsmoral. Nicht zuletzt deshalb blickt die Welt so ratlos auf das, was sich derzeit im Weißen Haus abspielt.

Strengere Regeln sind zwar ein möglicher Ansatz, aber nicht der Weisheit letzter Schluss. Denn verbietet man etwa „Überkreuzbeschäftigungen“, wird sich die Praxis Gestaltungen einfallen lassen, die vom Buchstaben des Gesetzes nicht mehr erfasst sind. Sinnvoll wären Stellen („Ethikkommissionen“), die im Einzelfall prüfen und auch die Kompetenz haben, die Auflösung nicht akzeptabler Beschäftigungsverhältnisse durchzusetzen.

DIE DISKUSSION UM DIE POLITIK weckt auch das Interesse an der Frage, wie es sich eigentlich bei staatsnahen oder börsennotierten Unternehmen verhält, bei denen ebenfalls ein gesteigertes öffentliches Interesse an geordneter Gebarung besteht.

Gesetzliche Regelungen, die die Anstellung von Personen verbieten oder begrenzen, die zum Geschäftsleiter in einem verwandtschaftlichen Naheverhältnis stehen, findet man – soweit überblickbar – nur im Bankwesen- und im Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz. Solche Geschäfte sind dort nicht generell unzulässig, bedürfen aber der Genehmigung des Aufsichtsrates.

Im Aktien- oder GmbH-Gesetz aber fehlen selbst solche Bestimmungen. Der Vorstand, der seine beiden Geschwister zu ihm unterstellten Bereichsleitern macht, handelt daher nicht gesetz- oder rechtswidrig. Pkt 9.5.5. des für rechnungshofkontrollierte Unternehmen anwendbaren „Bundes Public Corporate Governance Kodex“ schreibt für solche Geschäfte ebenfalls die Zustimmung des Aufsichtsrates vor; erweckt aber fälschlicherweise den Eindruck, dies sei eine gesetzliche Verpflichtung, weil die Regel als L-Regel ausgestaltet ist. Ein umsichtiger Aufsichtsrat wird „Verwandtengeschäfte“ des Vorstands (sofern sie nicht den Bagatellbereich betreffen) freilich seiner Zustimmung vorbehalten, weil die bloße Verpflichtung, die Konditionen fremdüblich auszugestalten, nicht ausreicht, um Geschäfte mit „schiefer Optik“ und daraus resultierende Reputationsschäden zu verhindern. Dringend zu empfehlen ist außerdem die Verankerung entsprechender Verhaltensregeln in den Anstellungsverträgen von Geschäftsleitern.

/// Es gibt kaum Verbote für staatsnahe oder börsennotierte Firmen. ///