

Gefahr, dass Privatbereich und Erwerbsarbeit zunehmend verschwimmen.²² Dem Phänomen einer „selbstständigen Unselbstständigkeit“ kann die Einteilung in Arbeitnehmer_innen und Selbstständige kaum noch gerecht werden. Auch das Vorhaben eines Wahlarbeitszeitgesetzes²³ stößt hier an seine Grenzen, da es an in die Pflicht zu nehmenden Arbeitgeber_innen schlicht fehlen wird. (Solo-)Selbstständigkeit bietet sich schon heute für Frauen als Vereinbarkeitsmodell für Zuverdienst in einer Art Haushalts-Unternehmens-Komplex²⁴ an und ist oft die einzige Option für Erwerbsarbeit.²⁵ Dem gleichstellungspolitischen Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung steht dies entgegen.²⁶ Plattformbetreibern, die sich als reine Arbeitsvermittler für (Solo-)Selbstständige definieren, käme im digitalisierten Arbeitsmarkt eine Gatekeeperfunktion zu, ohne dass sie arbeitsrechtliche Fürsorgepflichten treffen. Algorithmengestützte Plattformen und Jobportale bieten dabei beispielsweise Frauen gar keine Führungsaufgaben oder auch Vollzeitaufträge mehr an, da sie schlicht die herrschenden Verhältnisse ungefiltert „abbilden“, womit sich das Geschlechtergefälle in der Erwerbsarbeit durch technische Algorithmen zementiert.²⁷

Und auch im Angestelltenverhältnis birgt die zeitliche Flexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung die Gefahr von Vereinzelung. Homeoffice-Lösungen brauchen schon heute „Schutz vor Entgrenzung“. So sehr Wahlarbeitszeit gerade im Interesse einer geschlechtergerechten Aufteilung von Erwerbs- und Carearbeiten zu begrüßen ist, findet durch die Aufweichung fester gemeinsamer betrieblicher Arbeitszeiten schlimmstenfalls eine „Auflösung der sozialen Seite der Erwerbsarbeit“²⁸ statt, die eine Solidarisierung oder kollektive Interessenwahrnehmung hemmt. Ein Vereinzelungsprozess, der im Bereich des Privathaushaltes schon längst stattgefunden hat, wo Arbeiten wie Wäsche waschen, bügeln, kochen oder backen im Gegensatz zu früher nur noch in individueller Vereinzelung durch meist Frauen ausgeführt werden und gesellschaftlich entsprechend „unsichtbar“ sind.²⁹ Hier könnten digitale Plattformen im Be-

reich der frauendominierten haushaltsnahen Dienstleistungen Arbeit auch erstmals „wieder sichtbar machen“.³⁰

Inwieweit nationale arbeitsrechtliche Instrumente wie Kündigungsschutz, Entgeltgleichheit, Arbeitsschutz und Arbeitszeitregelungen oder betriebliche Mitbestimmung in Erwerbsstrukturen noch wirksam werden können oder sich allein auf internationale Standards wie die ILO und neu zu schaffende nationale Regelungen konzentriert werden muss, bleibt abzuwarten.

Diesem Katalog lassen sich ohne weiteres weitere oder anders eingeteilte Rechtsgebiete anschließen. Dem digitalen Wandel zu begegnen, ist rechtliche Querschnittsmaterie. Neben der rechtlichen Expertise ist interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Data Scientists und den technischen Wissenschaften sowie soziologische Kompetenz notwendig. Und den rechtlichen Regulierungen müssen staatliche Investitionen zur Seite gestellt werden.

All diese Entwicklungen im Auge zu behalten und seine Stimme mit dem Fokus auf die geschlechtergerechte Teilhabe von Frauen in der digitalen Gesellschaft einzubringen, ist der djb gefordert.

22 Siehe dazu Bode „Arbeit neu denken“ in STREIT 1/2017, S.3ff.

23 Siehe dazu das Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz auf <https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/>, auch Stelkens „Wahlarbeitszeit – Schlüssel zu einer selbstbestimmte Erwerbsbiographie“ in *juridikum* 3/2016, S. 388 ff.

24 Zu diesem Begriff siehe Hansch „Haushalts-Unternehmens-Komplexe: Kleinbetriebliche Verbundsysteme von Haushalten und Unternehmen“ auf <http://hss.ulb.uni-bonn.de/2005/0519/0519-1.pdf>.

25 Siehe dazu und zu den eklatanten Unterschieden zwischen Männern und Frauen bei selbstständiger Tätigkeit das Gutachten a.a.O. S. 81 ff.

26 Siehe Fn 25.

27 Konsequente rechtspolitische Forderungen dazu finden sich im Gutachten a.a.O., S.81 und S.159.

28 Bode, a.a.O., S.5.

29 Markert, „Noch unsichtbarer und unbeliebter: Care-Arbeit an Dingen“ auf <http://www.bzw-weiterdenken.de/2016/06/noch-unsichtbarer-und-unbeliebter-care-arbeit-an-dingen/>.

30 Für eine entsprechende Zertifizierung u.a. in diesem Bereich siehe Gutachten a.a.O. S. 115.

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-3-135

Ein paritätisches Wahlrecht jetzt! – Neue Entwicklungen

Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski

Mitglied der djb-Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung, Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Völkerrecht und Europarecht, Schwerpunkt Umweltrecht, Universität Kassel

Der Unmut über die anhaltende Unterrepräsentanz von Parlamentarierinnen und ein immer noch fehlendes paritätisches Wahlrecht in Deutschland nimmt zu – nicht nur unter djb-Juristinnen. Daher haben wir bereits im Jahr 2014 in Heft 3 der djbZ ausführlich über notwendige gesetzliche Regelungen auch in Deutschland berichtet. Das Heft ist auf der djb Webseite abzurufen. Dieser Beitrag referiert die aktuellen Entwicklungen.

Bereits im März 2014 waren in München bayerische djb-Juristinnen tätig geworden mit der Gründung des „Aktionsbündnisses Parité in den Parlamenten“¹, um eine paritätische Reform des Wahlrechts in Bayern auf den Weg zu bringen. Ziel ist die gesetzliche Verpflichtung aller Parteien zu paritätischen Kandidatennominierungsverfahren – z.B. mit Hilfe paritätischer Kandidatenlisten (abwechselnd Frauen und Männer, „Reißverschluss“), z.B. mit Hilfe von Binomen bei Direktmandaten (es kandidieren nur noch Duos, bestehend aus Frau und Mann, die nur gemeinsam gewählt werden können).

1 Informationen unter <https://www.aktionsbuendnis-parite.de>.

Die Vertreterinnen dieses Aktionsbündnisses haben am 30. November 2016 gemeinsam mit 131 Klägerinnen und Klägern, darunter viele djb-Juristinnen aus dem ganzen Bundesgebiet, Politikerinnen, auch Juristen und Verbände wie der Katholische Arbeitnehmerbund, der Bund Deutscher Ingenieurinnen und verschiedene Landesfrauenräte – der djb-Bundesverband fehlt noch – eine Popularklage beim Bayerischen Verfassungsgerichtshof (BayVerfGH) eingereicht, um das nicht-paritätische Wahlrecht im Freistaat auf seine Verfassungsmäßigkeit überprüfen zu lassen (Az: Vf. 15-VII-16).² Der Bayerische Rundfunk berichtete den ganzen Tag darüber.³ Anschließend griff die Bayerische Staatszeitung vom 9. Dezember 2016 die Popularklage auf (Angelika Kahl, „Die ganze Republik schaut auf Bayern“ S. 4).⁴ Durch Klagbeiträge steigt die Zahl der Klägerinnen und Klägern stetig an, aktuell: 155 natürliche und juristische Personen aus dem ganzen Bundesgebiet (6/2017). Von dem Urteil könnte eine Signalwirkung für die Bundesrepublik Deutschland ausgehen. Denn alle Landtage und auch der Bundestag leiden an einer seit 68 Jahren anhaltenden Unterrepräsentanz von weiblichen Abgeordneten, die auf struktureller mittelbarer Diskriminierung von Kandidatinnen in den alteingesessenen Parteien beruht – der Spiegel hat in Heft 3/2017 (Anna Clauß, „Hinter jedem Mann“ S. 44 ff.) ausführlich über die Bayerischen Verhältnisse berichtet. Die CSU hat vor allem wieder einmal Männer für die Wahlkreise aufgestellt und kaum Kandidatinnen für die Bundestagswahlen am 24. September 2017. Dies hatte die CSU-Parteivize Barbara Stamm bereits kurz vor Klageeinreichung kritisiert: „Zu wenig Chancen für Frauen in der CSU“ – und forderte Horst Seehofer zum Handeln auf.⁵ Genau darum geht es: Mit Hilfe des paritätischen Wahlrechts soll endlich Chancengleichheit für Kandidatinnen hergestellt werden, die heute nicht besteht – die CSU ist nur ein Beispiel. Mittelbar diskriminierende Parteistrukturen müssen gesetzlich „abgeschafft“ werden, sonst ändert sich für Frauen nichts. Auch die EMMA hat im Mai/Juni-Heft das Thema Paritätisches Wahlrecht und Popularklage aufgegriffen (Chantal Louis, „Parité statt Fraternité“, S. 44 ff.) und ausführlich berichtet.

Ohne Gesetze geht es nicht. Sollten am 24. September 2017 stark „männerlastige“ Parteien (CSU, FDP, AfD ...) in den neuen Bundestag einziehen, wird der Anteil der Parlamentarierinnen wieder deutlich sinken. Er stagniert seit 1998 ohnehin bei lediglich 33 Prozent – nur Dank der Satzungsregelungen der Parteien Grüne, Linke und auch der SPD (mind. 40 Prozent Frauen – in der Parteipraxis aber gerne falsch als „max. 40 Prozent Frauen“ verstanden), die immerhin für Kandidatenlisten paritätische Regelungen vorsehen; eher wirkungslos die Satzungsregelung der CDU (30 Prozent Frauen).⁶ Die aktuelle Frauen-Männer-Relation in den Parlamenten ist, wie Elisabeth Selbert, SPD, schon 1981 formulierte, schlicht „Verfassungsbruch in Permanenz“. Es wird Zeit, dass sich diese verfassungswidrigen Zustände endlich ändern. Denn, wie Jutta Limbach, die erste und bislang einzige Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts, noch 2014 auf einer Veranstaltung im BMJ klar stellte: „Halbe-halbe – Frauen haben ein selbstverständliches Anrecht auf Teilhabe an politischer und wirtschaftlicher Macht. Erst wenn das Ziel erreicht ist, sind wir in Deutschland in guter Verfassung.“ Stimmt!

Der Bayerische Verfassungsgerichtshof wird voraussichtlich Ende 2017 entscheiden, denn in Bayern stehen 2018 Landtags-

wahlen an. Die Popularklage hat bereits zu beeindruckenden rechtspolitischen Entwicklungen im Landtag geführt. Nachdem der Rechtsausschuss zunächst mit den Stimmen von CSU, SPD und Freien Wählern gegen die Stimmen der Grünen eine Unterstützung der Popularklage abgelehnt hatte⁷, wurde die Popularklage Gegenstand einer Plenardiskussion am 9. Februar 2017. Die war von der Abgeordneten Verena Osgyan, Fraktion Die Grünen (und Klägerin), durchgesetzt worden. Am Ende der Debatte änderten die Freien Wähler ihre Auffassung und erklärten, die Popularklage ab sofort zu unterstützen – das ist bemerkenswert, denn die Wählergemeinschaft besteht zu 85 Prozent aus Männern. Und die SPD? Noch bemerkenswerter! Die SPD-Fraktion hat gerade entschieden, nun einen eigenen Parité-Gesetzentwurf für die Landtagswahlen in Bayern vorzulegen. Aber auch in der CSU rumort es. So liegt der Landesversammlung der Frauen-Union ein Antrag des Bezirksverbandes München vor, wonach die Frauen-Union, die mit ca. 24.000 Mitgliedern größte AG der CSU, dem Aktionsbündnis Parité beitreten soll. Darüber wird die Landesversammlung am 6./7. Oktober 2017 in Ingoldstadt entscheiden. Nie war Politik in Bayern spannender als heute!

Aber auch in anderen Bundesländern gibt es spannende Entwicklungen – dies zeigt ein Blick nach Thüringen. Dort fand am 8. Juni 2017 im Landtag in Erfurt ein eindrucksvoller Demokratiekongress statt, der von den „Regierungsfractionen“ Linke, SPD und Grüne veranstaltet wurde. In diesem Rahmen wurde insbesondere über ein paritätisches Wahlrecht diskutiert. Aber nicht nur das: Am Ende der Veranstaltung waren sich Linke, SPD und Grüne einig, es wird in Kürze ein gemeinsamer Entwurf für ein paritätisches Wahlgesetz auf den Weg gebracht werden, so wie es im Koalitionsvertrag vereinbart ist. Und der Rest der Republik? Ist in Bewegung, vor allem an der Basis.

So interessiert sich in Berlin die SPD nun verstärkt für das Thema – und lädt z.B. in Charlottenburg am 7. November 2017 zu einem Parité-Abend mit Vortrag und Diskussion ein. Interessiert sind bundesweit schon lange die Frauen an der Basis, die z.B. zu Parité-Veranstaltungen in Siegen am 19. August 2017, in Schwäbisch-Gmünd am 25. September 2017, in Lübeck am 10. November 2017 und in Bad Oldesloe am 29. November 2017 einladen. Engagiert sind vor allem die Gleichstellungsbeauftragten. Die Göttinger Gleichstellungsbeauftragte Christine Müller brachte am 15. März 2017 die bundesweit beachtete „Göttinger Erklärung“ auf den Weg, die ein paritätisches Wahlrecht für die Bundestagswahlen fordert und u.a. von Frau Süssmuth, CDU, und Frau Wettig-Danielmeier, SPD,

2 Weitere Informationen beim „Verein für Fraueninteressen“, unter www.fraueninteressen.de.

3 Nachzulesen unter Bayerischer Rundfunk, <http://www.br.de/nachrichten/paritaetsgesetz-frauen-verfassungsgericht-100.html>.

4 Das Interview ist abrufbar unter <http://www.bayerische-staatszeitung.de/staatszeitung/politik/detailansicht-politik/artikel/die-ganze-republik-schaut-auf-bayern.html>.

5 Das aufschlussreiche Interview mit Barbara Stamm ist nachzulesen unter Bayerischer Rundfunk, <http://www.br.de/nachrichten/frauen-csu-gleichberechtigung-100.html>.

6 Vgl. dazu Laskowski, djbZ (Heft 3) 2014, 93 ff., abrufbar auf der Website des djb.

7 LT-Drs. 17/15135 v. 26.1.2016.

unterschrieben wurde.⁸ Die Erklärung ging direkt an Frau *Merkel* ins Bundeskanzlerinnenamt. Und sonst? Der Deutsche Frauenring hat vor kurzem eine Online-Kampagne gestartet „# 50% Frauen in den Parlamenten“, die Petition kann auf change.org weiter unterstützt werden.⁹ Zudem – am 4. Oktober 2017 wird das Aktionsbündnis Paritätisches Wahlrecht in München gemeinsam mit dem Landesfrauenrat eine große Parité-Konferenz abhalten, flankierend zu dem geplanten SPD-Parité-Gesetz – Frau *Wettig-Danielmeier* hat bereits ihre Teilnahme zugesagt. Und last not least – bitte vormerken: Am 7./8. Dezember 2017 findet ein Parité-Rechtskongress in der Bundeswehruniversität in Hamburg statt, den unsere djB-Kollegin, Prof. Dr. *Schuler-Harms*, ausrichten wird.

„Parité in den Parlamenten“ gehört angesichts der Bundestagswahl 2017, dem vorausgesagten Einzug maskuliner Parteien in den Bundestag und sowie eines erkennbar erstarkenden Sexismus in Deutschland auf die rechtspolitische Agenda – on top! Der nächste djB-Kongress sollte das Thema „Paritätisches Wahlrecht“ aufgreifen – klar und laut!

- 8 Die Göttinger Erklärung ist abrufbar unter http://frauen-macht-politik.de/fileadmin/eaf/Dokumente/Paritaet/Goettinger_Erklaerung_Paritaetsgesetz.pdf; s. auch Göttinger Tageblatt, <http://www.goettinger-tageblatt.de/Goettingen/uebersicht/Goettinger-Erklaerung-zur-Gleichstellung-von-Frauen-in-Parlamenten>.
- 9 Siehe dazu <https://www.change.org/p/50prozent-frauen-in-den-parlamenten>.

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-3-137

„Female Leadership im Legal Sector“

Dr. Geertje Tutschka, ACC

Rechtsanwältin (D), Europaanwältin (A), Business-Coach, Top-100-Trainer, Keynote Speaker, Autorin und Blogger
Geschäftsführerin CLP (Coaching, Training, Mentoring for legal professionals), Vorstandsvorsitzende des Berufsverbands ICF Chapter Germany (International Coach Federation)

„Wer, wenn nicht wir...“, so Rechtsanwalt *Schellenberg*, der Präsident des Berufsverbandes der deutschen Anwaltschaft DAV, auf der Mitgliederversammlung und Vorstandswahl in Essen im Mai 2017. „Wer, wenn nicht wir, setzen uns für Recht und Gerechtigkeit ein – jeden Tag.“ Zustimmendes Nicken im Berufsverband DAV.

Die deutsche Anwaltschaft ist in der Zukunft angekommen.

Nein, hier geht es nicht um Legal Tech. Es geht um das Genderthema im Berufsstand – das viel zitierte „Anwältinnenproblem“ (siehe dazu auch meinen Beitrag „Justitia wir haben ein Problem...“). Denn die DAV-Zukunftstudie hatte vor Jahren getitelt „Die Zukunft der Anwaltschaft ist weiblich“: Mit knapp 45 Prozent Anwältinnen und über 55 Prozent Jurastudentinnen hat sich diese Prognose für den Berufsstand offensichtlich bewahrheitet. Der Trend ist eindeutig und unumkehrbar. Doch tatsächlich hatte man von dieser Zukunftsstudie der Prognos AG wohl lediglich die Überschrift gelesen „Die Zukunft der Anwaltschaft ist weiblich“. Gemeint war jedoch mehr als ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Legal Branche. Wer die Zukunftsstudie gelesen hatte, den erwartete eine Überraschung: ging es doch darum, dass sich nicht die Branche, sondern der Markt verändern wird: dass nämlich der Markt der juristischen Rechtsberatung (bzw. der juristischen Dienstleistung im allgemeinen) zukünftig von den Anwälten mehr von den Qualitäten einfordern würde, die gemeinhin als „typisch weiblich“ eingestuft werden. Ein schallende Ohrfeige und eine rote Warnlampe für die deutsche Rechtsbranche, die sowohl im Branchenvergleich

innerhalb Deutschlands als auch im internationalen Vergleich der Legal Branche traditionell Geld, Macht und Entscheidungen in die Hände weißer Männer jenseits der fünfzig legt. Das „Anwaltsblatt“ des Berufsverbandes DAV greift dieses bereits auf der Jahrestagung des Berliner Institut für Anwaltsrecht (11/2016) diskutierte Anwaltsmarktthema in seiner aktuellen Ausgabe 05/2017 zum Deutschen Anwaltstag auf (siehe beispielsweise den Beitrag von Prof. em. Dr. *Koch*, Humboldt Universität zu Berlin, der gleich mehrfach Bezug auf unsere Beiträge und Workshops zu diesem Thema aus 2013 und 2014 nimmt).

Dem ausgewogenen Genderverhältnis stehen das Gender Pay Gap von knapp 30 Prozent (GELD), der weibliche Partneranteil in Kanzleien von nur 10 Prozent (MACHT) und die minimale weibliche Postenquote bei Berufsverbänden und Kammern (ENTSCHEIDUNGEN) gegenüber. Gerade „feierte“ der DAV die Erhöhung der Referentinnenquote in den Verbandsveranstaltungen in den letzten fünf Jahren auf 31 Prozent – trotz Referentinnenpool. Präsidentinnen gab es in den Vertretungen noch nie. Ebenso wie weibliche Preisträgerinnen bei den jährlich fünf zu vergebenden DAV-Preisen. Immerhin weist die Kandidatenliste 2017 für den Vorstand ein ausgewogenes Verhältnis auf – wenn auch nicht der Vorstand dann schlussendlich selbst.

Vom Einsatz weiblicher Stärken und Qualitäten ist der Berufsstand weit entfernt. Und das vorhandene Potenzial wird gezielt unterdrückt.

Ist das bloß das gesellschaftliche Abbild in unserem Berufsstand? Oder waren Anwältinnen schlicht nicht qualifiziert genug? – wie *Schellenberg* sowohl im Beitrag des Anwaltsblattes als auch auf dem Anwältinnenkongress auf dem DAT 2017 in Essen meint?

Zwar zitiert er das Beispiel der ersten deutschen Bundes-Liga-Schiedsrichterin Bibiana *Steinhaus* und ihren steinigen Weg in dieser Männerdomäne – hält es jedoch zwei Sätze weiter eher für Zufall, dass auch 2017 auf der Eröffnungsveranstaltung des