

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

DAT Frauen und Anwältinnen nur als Blumenmädchen für die ausschließlich männlichen Referenten, Preisträger und Keynote-speaker (Juristen, Politiker und andere) aufs Podium kommen.

„Es war“ – so Schellenberg im Frühstücksempfang der Anwältinnen auf dem DAT – „ihm gar nicht aufgefallen...“.

Ist die deutsche Rechtsbranche und allen voran der Deutsche Anwaltsverein also noch gestriger als die Männerdomäne Fußball?

Cool wäre gewesen, Bibiana Steinhaus nicht nur gegenüber den Anwältinnen zu zitieren, um sich dort „gut Wetter“ zu erkaufen, sondern sie auf die Bühne als Referentin zu stellen. So kann denn auch der kulturelle Schlusspunkt des DAT 2017 mit „Rigoletto“ in der Essener Oper nicht als Zufallswahl interpretiert werden: eine Inszenierung, die Frauen als gruselige Zombie-Huren oder unschuldig-einfältige Opfer männlicher Lust in einer Männerwelt darstellt (Stichwort: Ist das Kunst oder kann das weg). Kolleginnen wie Kollegen hat dieser Abend verstört. Wie glaubwürdig ist ein Berufsstand, der für den „Kampf um Gerechtigkeit“ wie kein anderer stehen will – und selbst bei der Entlohnungsungerechtigkeit ganz vorn dabei ist? Wie glaubwürdig ist ein Berufsstand, der für Diversity eintritt und Zukunft gestalten will und doch alle Macht ewig-gestrig mit klassisch-konservativ besetzt?

Es ist wie mit dem vielzitierten „Pink Elephant in the room“:

Indem diese Themen zu Gender Themen, zu Themen des Generation Shift gemacht werden, entledigt man sich der Verantwortung. Die Quittung kommt prompt: Der Berufsverband hat im letzten Jahr von 163.000 Mitgliedern 10.000 verloren. Kein Gender Problem. Kanzleien finden keinen Nachwuchs. Verzweifelt kämpfen sie um Generation Y (Millennials und Digital Natives), die sich einfach nicht in die klaren Strukturen einer Aufstiegsleiter vom Associate zum Partner mit maximalem Zeitaufwand eingliedern wollen (hierzu der Artikel „Fix the firm...“ von Hartung und Ziercke im Anwaltsblatt). Auch das kein Gender Thema.

„Wer, wenn nicht wir, setzen uns für Recht und Gerechtigkeit ein – jeden Tag.“

Ein Berufsstand, der für Recht und Gerechtigkeit eintritt und damit sein täglich Brot verdient, sollte sich schämen, dass Schlusslicht bei „gleiches Recht für alle“ zu sein. Veränderung ist nicht einfach. Und definitiv jenseits der Komfortzone. Doch es ist unsere Pflicht, wenn wir als Juristen professionell sein wollen.

Das Gender Pay Gap ist kein Problem der Anwältinnen: Es ist ein Problem der Legal Branche. The Pink Elephant in the room.

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-3-138

Frauen in die Roten Roben – was bleibt

Eva Schübel

Vizepräsidentin des djb 2011 bis 2015, Bundesanwältin beim Bundesgerichtshof, Gleichstellungsbeauftragte des Generalbundesanwalts, Karlsruhe

Justitia wird weiblicher – in den Eingangssämtern liegt der Frauenanteil schon häufig über 50 Prozent. Auch die Spitzenpositionen in der Justiz sind nicht mehr hauptsächlich männlich besetzt. Unbefriedigend ist der mittlere Bereich: bei R2 und R3 haben Richterinnen und Staatsanwältinnen häufig kaum ein Drittel der Stellen inne. Insgesamt hat sich in den letzten fünf Jahren einiges in eine positive Richtung bewegt. Zu dieser Entwicklung dürfte auch die djb-Initiative „Frauen in die Roten Roben“ beigetragen haben, die Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg fordert und die die vor allem für Mütter bestehenden Nachteile in der Länderjustiz problematisiert. Meine Beteiligung an der Initiative endet nun – was konnte erreicht werden? Was nicht?

I. „Frauen in die Roten Roben“

Anstoß für die Gründung der Initiative, die ich weitgehend allein geführt habe, war das schlechte Ergebnis der Wahl der Bundesrichter_innen im Jahr 2011. Nur 15 Prozent der Vorschläge für die Wahl zu den obersten Bundesgerichten entfielen auf Frauen; sie wurden auch nur auf 16,7 Prozent der Stellen gewählt. Im Verlauf der Initiative sind die Zahlen 2014 wie

gefordert auf 50 Prozent gestiegen; inzwischen nähern wir uns aber wieder den Verhältnissen von 2011. Immerhin ist der Anteil der Richterinnen an den obersten Gerichtshöfen des Bundes mit Ausnahme des Bundesfinanzhofs (BFH) und Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) seit 2011 stark gewachsen. So waren beispielsweise 2012 beim Bundesgerichtshof (BGH) 23 der 128 Planstellen mit Bundesrichterinnen besetzt (18 Prozent); 2016 gibt es immerhin 42 Frauen auf 137 Stellen (30 Prozent). Bundesarbeitsgericht (BAG) und Bundessozialgericht (BSG) schneiden noch besser ab.

Hauptziel der Initiative war eine Vorschlags- und Wahlquote von 50 Prozent. Um dies zu erreichen, habe ich Kandidatinnen gesucht, die Mitglieder des Richterwahlausschusses mehrfach angeschrieben und die Obleute vor den Wahlen angerufen, regelmäßigen Kontakt zu den Gleichstellungsbeauftragten der Länderjustizverwaltungen und der obersten Bundesgerichte aufgebaut, mit den Präsidentinnen und Präsidenten der obersten Bundesgerichte gesprochen sowie das Thema in die (Fach-) Öffentlichkeit gebracht, u.a. zahlreiche Artikel in der NJW und djbZ veröffentlicht.

Was konnte erreicht werden?

Wie vom djb gefordert, hat der Bundestag die Wahlausschüsse für die obersten Bundesgerichte und für das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) Ende 2013 erstmals annähernd paritätisch besetzt. Waren in der vergangenen Legislaturperiode unter den