

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

16 Abgeordneten des Wahlausschusses für die Bundesgerichte nur drei Frauen, ist der Ausschuss im 18. Bundestag mit sieben Frauen besetzt. Bei den Wahlvorschlägen ist der Frauenanteil von 2011 (15 Prozent) bis 2014 (47 Prozent) stark gestiegen. Seitdem fällt er wieder kontinuierlich und betrug 2017 nur mehr 20 Prozent. Für das BVerwG ist 2017 wieder nur eine Richterin neben zehn Richtern vorgeschlagen worden. Die nach wie vor männlich dominierte Verwaltungsgerichtsbarkeit fühlt sich nicht an Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gebunden und zeigt sich auch an ihrer Spitze lediglich verbal aufgeschlossen. Den Rückgang weiblicher Wahlvorschläge kann ich nur damit erklären, dass ich nach der Wahl von 2014 erheblich weniger Zeit für die Initiative hatte und der Druck damit nachließ. Ich habe – reichlich naiv – gehofft, dass die 32 Mitglieder des Richterwahlausschusses, zur Hälfte Justizminister_innen, die Wahl von zumindest 40-50 Prozent Bundesrichterinnen zu ihrem eigenen Anliegen gemacht hätten. Weit gefehlt! Ohne die Einführung quotierter Wahlvorschläge bleibt offensichtlich alles beim Alten. Wir müssen weiterhin nachdrücklich fordern, dass – wie bei den Wahlen zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) und Europäischen Gerichtshof (EuGH) – grundsätzlich für jede zu besetzende Stelle ein Doppelvorschlag (Frau und Mann) gemacht werden muss.

Das Verfahren, wer für ein Bundesgericht vorgeschlagen wird, ist etwas transparenter geworden. In einigen Bundesländern wird seit etwa zwei bis drei Jahren über das Verfahren informiert und die Möglichkeit der Interessensbekundung gegeben. Auch werden die Gleichstellungsbeauftragten der Landesjustizministerien zunehmend am Auswahlprozess beteiligt.

Gemeinsam mit meinen Kolleginnen der Bundesgerichte und zuständigen Ministerien konnte ich erreichen, dass die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesgerichte an den Sitzungen des Präsidialrates, der zu Bewerbungen gehört wird, teilnehmen dürfen (§ 25 Abs. 6 BGleG). Die djb-Forderung, endlich auch Richterinnen und Richter vorzuschlagen, die nach der Wahl aus familiären Gründen keine volle Stelle übernehmen können, hat sich erfüllt. Seit 2015 sind zwei Richterinnen mit einer 50 Prozent-Stelle zum BGH gewählt worden. Bei den Bundesgerichten werden inzwischen einzelne Teilzeit-Stellen vorgehalten. Erstmals in der Geschichte der Wahlen zu den obersten Bundesgerichten sind 2014 annähernd 50 Prozent Frauen vorgeschlagen und auf 55 Prozent der vakanten Stellen Bundesrichterinnen gewählt worden. Die Wahlquote hat sich von 16,7 Prozent im Jahr 2011 über knapp 30 Prozent in 2012 und 44 Prozent in 2013 stetig gesteigert. Nach 2014 sind aufgrund des nachlassenden Druckes weniger Frauen vorgeschlagen und auch gewählt worden. 2015 sind 43 Prozent und 2016 nur noch ein Drittel der Stellen weiblich besetzt worden. Das Wahlergebnis 2017 war ungewöhnlich, weil die Wahlquote (41 Prozent) doppelt so hoch wie die Vorschlagsquote lag. Für den Bundesgerichtshof waren nur acht Frauen vorgeschlagen, von denen jedoch sechs gewählt worden sind

Was konnte noch nicht erreicht werden?

Der Königsweg zu den obersten Bundesgerichten führt über eine Abordnung an eines der fünf Bundesgerichte oder das Bundesverfassungsgericht. Die Stellen für wissenschaftliche Nachwuchskräfte sollten daher zur Hälfte mit Frauen besetzt sein, was aber Ende 2016 nur beim BSG und BFH (sogar 60 Prozent) der Fall war. Der Frauenanteil, der meist zwischen 30

und 40 Prozent beträgt, könnte wie beim Generalbundesanwalt wesentlich steigen, wenn die Bundesgerichte bei den Landesjustizverwaltungen nachdrücklich 50 Prozent Frauen anforderten und zugleich die Arbeitsbedingungen der Nachwuchskräfte an die der Richter_innen, Stichwort Home Office, anglich. Da Frauen eher für eine ortsfremde Tätigkeit zu gewinnen sind, wenn sie deren konkrete Bedingungen kennen, habe ich mit Kolleginnen den Leitfaden „Abordnung und wissenschaftliche Mitarbeit – ein wesentlicher Karrierebaustein“ erarbeitet, der Informationen über Sonderverwendungen im In- und Ausland anbietet. Er ist auf der Homepage des djb zu finden und wird zurzeit aktualisiert. Die Initiative hat schon sehr früh eine Reform der Wahl der Bundesrichterinnen und Bundesrichter gefordert. Ein Arbeitskreis, dem im Wesentlichen Richterinnen an den obersten Bundesgerichten angehören, hat im Frühjahr 2015, als erste Anzeichen für eine Reformbereitschaft zu erkennen waren, konkrete Vorschläge erarbeitet. Dazu gehören hauptsächlich: Anforderungsprofil für die Stellen der Bundesrichter_innen, Informationspflicht vor jeder Wahl u.a. über die Stellen, das Verfahren und die Anforderungen, quotierte Wahlvorschläge, Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Verfahren, Berichtspflichten. djb-Präsidentin Ramona Pisal und ich übergaben das Eckpunkte-Papier vom 28. April 2015 den Hausleitungen im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV), Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Justizministerkonferenz begrüßte im Juni 2015 Reformbestrebungen des BMJV und bat um weitere Beteiligung. Im August 2015 diskutierten Ramona Pisal und ich mit Bundesjustizminister Maas und Staatssekretärin Dr. Hubig die djb-Vorschläge, die in einen Gesetzentwurf von Bündnis 90/Die Grünen zur Reform des Wahlverfahrens übernommen wurden. Im September 2016 fand eine Anhörung dazu im Rechtsausschuss des Bundestages statt, an der ich als Sachverständige teilnahm. Diese Reformbestrebungen hat das Bundesverfassungsgericht zunichte gemacht. Auf die Verfassungsbeschwerde (2 BvR 2453/15) einer für den BGH vorgeschlagenen und nicht gewählten Richterin hat der Zweite Senat mit Beschluss vom 20. September 2016 das derzeitige Wahlverfahren abgesegnet. Aus der Begründung: „Zwar ist die Beschwerdeführerin für das Amt eines Richters/einer Richterin am Bundesgerichtshof aufgrund ihrer obergerichtlichen Erfahrung nach der Stellungnahme des Präsidialrats besser geeignet. Die Wahl des Beigeladenen bleibt jedoch unter anderem aufgrund seiner dienstlichen Beurteilungen sowie seiner Verwendungen nachvollziehbar. ...; auch Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG begründet im vorliegenden Fall – im Hinblick auf das konkrete Wahlergebnis im Übrigen – nicht die Erforderlichkeit einer Begründung der Zustimmungsentscheidung.“ Die Beschwerdeführerin war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesgerichtshof, viele Jahre am OLG und ist 2014, 2015 und 2016 trotz höchster Bewertung dort und durch den Präsidialrat nicht gewählt worden. Der Konkurrent aus demselben Landesdienst war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Bundesgerichtshof und zuletzt am Bundesverfassungsgericht, hatte keine OLG-Erfahrung und wurde 2016, von einem Obmann des Richterwahlausschusses vorgeschlagen, auf Anhieb gewählt. Das Bundesverfassungsgericht sieht die Chancengleichheit der Bewerberin schon dadurch erfüllt und Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG

Genüge getan, dass sie vorgeschlagen worden ist. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen beim Zugang zu den obersten Bundesgerichten, am besten sichtbar an den Wahlvorschlägen, was der djb in seiner Stellungnahme dargelegt hat, bleibt gänzlich unberücksichtigt. Muss nicht auch der Richterwahlausschuss auf die Beseitigung der für Richterinnen bestehenden Nachteile gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG hinwirken? Wie lässt es sich damit vereinbaren, dass eine bestqualifizierte Richterin dreimal unberücksichtigt bleibt? Der Zweite Senat lässt auch die gänzlich fehlende Transparenz des Wahlverfahrens, das man nur als Mausechlei bezeichnen kann, unbeanstandet. Sein Verweis auf das konkrete Wahlergebnis übersieht, dass das Wahlergebnis über das Maß der Zustimmung zu einer vorgeschlagenen Person nichts aussagt, weil es im Wahlausschuss weder eine Aussprache über die Kandidat_innen gibt noch eine wirkliche Auswahl stattfindet. Im Vorfeld der „Wahl“ handeln die Hausleitungen der beteiligten Länderministerien und die Obleute der großen Fraktionen im Richterwahlausschuss einen Kompromiss aus, an den sich ihre Mitglieder bei der Stimmabgabe halten. Wer gewählt wird, erhält daher fast alle Stimmen, und umgekehrt. Aufgrund dieser Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sehen Bund und Länder keinen Bedarf mehr für eine Reform des Richterwahlgesetzes von 1951. Der angeblich fertige Gesetzentwurf des BMJV bleibt in der Schublade.

II. Frauen in schwarzen Roben

Schon bald nach Beginn der Initiative habe ich die Karrierebedingungen in der Länderjustiz einbezogen. Denn zu den obersten Bundesgerichten wird nur gewählt, wer sich auf einer R 2-Stelle bewährt hat. Der Aufstieg von Frauen in R 2-Positionen verläuft jedoch nicht proportional zu ihrem Anstieg in den Eingangsamtern, wie die Forschungsstudie „Frauen in Führungspositionen der Justiz – Eine Untersuchung der Bedingungen von Frauenkarrieren in den Justizbehörden in Nordrhein-Westfalen“ aus dem Jahr 2011 zeigte. Richterinnen und Staatsanwältinnen mit Kindern wurden und werden beim beruflichen Aufstieg in NRW massiv benachteiligt, aber auch Frauen ohne Kinder werden mehr Steine in den Weg gelegt als ihren männlichen Kollegen. Althergebrachte Strukturen und Karrierewege, die sich am männlichen vollzeitbeschäftigten Richter und Staatsanwalt orientieren, sind nicht nur in NRW zu finden. Für karriererelevante Positionen wird oft volle Verfügbarkeit und ständige Anwesenheit erwartet, was Teilzeitbeschäftigte ausschließt. Wegen eingeschränkter zeitlicher und räumlicher Flexibilität verzichten sie nicht selten auf die Regelerprobung. Vorgesetzte beurteilen Teilzeitbeschäftigte tendenziell schlechter, was die Karriereaussichten zusätzlich mindert. Die staatlichen Stellen sind indes verpflichtet, Bewährungs- und Aufstiegsmöglichkeiten der besonderen Lebenssituation von Frauen anzupassen, d.h. nicht die Frauen müssen sich anpassen, sondern die Strukturen müssen angepasst werden (BVerfG, Beschluss vom 20. November 2013, NJW 2014, 843). Ich habe versucht, zusammenzustellen, was an passenden Strukturen im Sinn von best practice bereits vorhanden ist. Im März 2014 habe ich die 20 im Richterwahlausschuss vertretenen Ministerien gebeten, Fragen zu Ausschreibung, Erprobung, Beurteilungssystem, Teilzeit in Führungspositionen etc. zu beantworten und ihnen anschließend die Auswertung der 18 Antwortschreiben übersandt.

In jedem Bundesland gibt es einzelne effektive Maßnahmen, um Karrierehindernisse insbesondere für Frauen mit familiären Pflichten abzubauen. Eine Anlassbeurteilung vor Antritt der Elternzeit und eine fiktive Nachzeichnung der Leistungsentwicklung beurlaubter Kräfte helfen zum Beispiel, Beurteilungslücken in der Leistungsentwicklung während der Elternzeit zu vermeiden. Die differenzierte statistische Auswertung nach jeder Regelbeurteilungsrunde (sog. Notenspiegel) zeigt sehr gut auf, ob einzelne Gruppen wie z.B. Frauen, Teilzeitkräfte schlechter beurteilt werden. Sämtliche Sonderverwendungen (Medienstelle, Präsidialrichter_in etc.) können auch in Teilzeit absolviert werden. Die Stellen werden ausgeschrieben und die Gleichstellungsbeauftragte an der Auswahl beteiligt. Erprobung ist aus wichtigen familiären Gründen auch ortsnah möglich; für Teilzeitkräfte gibt es genügend Stellen. Individuell strukturierte Arbeitszeitmodelle gestalten die Erprobungsphase familientauglicher. Die Kriterien und Mindestvoraussetzungen für die Erprobungsabordnung werden bekannt gemacht, über offene Erprobungsstellen informiert und die Gleichstellungsbeauftragte an deren Besetzung beteiligt. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich in allen Führungspositionen organisierbar, u.a. mit häuslichem Arbeitsplatz, Job-Sharing, Doppelkopf-Besetzung, Entlastung etc.

Den Gleichstellungsbeauftragten kommt bei der bundesweiten Durchsetzung dieser Maßnahmen eine nicht unwesentliche Rolle zu. Die Mitwirkungs-, Initiativ- und auch Klagerechte stellen recht wirksame Instrumente dar. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin sollte daher mit einer Richterin oder Staatsanwältin besetzt sein. In den Ländern werden zunehmend Personalentwicklungssysteme eingeführt, die viele der oben genannten Punkte berücksichtigen. Die Leitungen der Gerichte und Behörden lassen deren Instrumente aber nicht selten ins Leere laufen, weil sie sich die bisherige umfassende Entscheidungsmacht in Personalsachen nicht beschneiden lassen wollen. Betroffene Frauen sollten sich zusammenschließen und mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten auf die Anwendung der neuen Regelungen dringen.

Ausblick

Unter dem Titel „Frauen in Roben – auf dem Weg nach oben“ habe ich viele Vorträge gehalten. Mir ist immer wieder aufgefallen, wie hoch der Informations- und Beratungsbedarf der Kolleginnen ist. Deshalb würde ich mir wünschen, dass in den djb-Regionalgruppen Zirkel für aufstiegsinteressierte Juristinnen gebildet werden, die sich gegenseitig beraten, den Rücken stärken und gegebenenfalls externen Rat hinzuziehen. Die Aufstiegsmechanismen in Justiz und Privatwirtschaft ähneln sich mehr als gedacht. Zum Erfolg der Initiative hat sicherlich beigetragen, dass in meiner Person eine hohe berufliche Position mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten und der Vizepräsidentin des djb, eines renommierten Verbands, vereint waren. Dies hat Türen geöffnet und Resonanz verschafft. Unverzichtbar war auch der Aufbau eines großen Netzwerks. Allen Mitsreiterinnen in und außerhalb des djb sowie den wenigen Herren, die mich unterstützt haben, danke ich sehr herzlich. Ich hoffe immer noch, eine Nachfolgerin zu finden, die die Wahlen zu den obersten Bundesgerichten begleitet und insbesondere unsere Forderung nach einer Quotierung der Wahlvorschläge weiter vertritt.



◀ Wer braucht Feminismus?

Anlässlich der Bundesvorstandssitzung am 19. und 20. Mai 2017 in Berlin entstand dieses Foto für die Kampagne „Wer braucht Feminismus“ <http://werbrauchtfeminismus.de/>. „Wer braucht Feminismus?“ wurde 2012 in Anlehnung an die amerikanische Kampagne „Who needs feminism?“ ins Leben gerufen. Sie soll die negativen Assoziationen mit Feminismus verringern, denn wer sich als Feministin oder Feminist bezeichnet, sieht sich auch heutzutage nicht selten mit einer Reihe von Vorurteilen konfrontiert. Die bisher rund 2.000 Statements werden im Internet, Auf Facebook und Twitter gepostet mit den Hashtags #ichbrauche feminismus #wirbrauchenfeminismus und #werbrauchtfeminismus. Auf dem Foto (v.l.n.r.): Oriana Corzilius (Vizepräsidentin), Dr. Leonie Steinl (Mitglied der Kommission Strafrecht), Selma Gather (Vorsitzende des Arbeitsstabs Ausbildung und Beruf), Leonie Babst (als Beisitzerin im Bundesvorstand zuständig für Mitglieder in Ausbildung), Nora Wienfort (Mitglied des LV Hessen), Dana-Sophia Valentiner (Mitglied der Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht, Gleichstellung) (Foto: JW/djb).

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-3-141

Karrieretipps für Frauen

Eva Schübel

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

Die Selbsteinschätzung von Frauen und Männern ist unterschiedlich: Frauen unterschätzen meist die eigene Leistung und die eigenen Fähigkeiten, während Männer das eigene Können nicht selten überschätzen. Diese unterschiedliche Selbsteinschätzung prägt die Außendarstellung, z.B. auch das Verhalten im Bewerbungsgespräch. Die weibliche Zurückhaltung kommt bei Vorgesetzten oft als mangelndes Interesse an einem beruflichen Aufstieg an. Frauen sollten sich dies bewusst machen.

1. Was ist beim beruflichen Aufstieg wichtig?

Sich sichtbar machen: aus der Masse der Kolleginnen und Kollegen heraustreten und auf sich aufmerksam machen, was Frauen eher schwer fällt. Bei der Vergabe interessanter, karriererelevanter Positionen denken Personalverantwortliche häufig zuerst an diejenigen, die sie kennen und für leistungsfähig halten. Deshalb nicht darauf warten, dass man aufgrund von Leistung und Befähigung „entdeckt“ wird. Denn es gibt zwar Vorsitzende und Vorgesetzte, die ihre Mitarbeitenden fördern; es gibt aber nicht wenige, denen dies egal ist oder die aus eigennützigen Gründen tüchtige Mitarbeitende behalten wollen.

2. Wie kann man die Entscheider_innen auf sich aufmerksam machen?

- Übernahme von Sonderaufträgen für diese
 - sich für Sonder- und Verwaltungsaufgaben interessieren: Präsidialrichterin, Medienreferentin, Gleichstellungsbeauftragte bzw. Ansprechpartnerin vor Ort, Ausbildungsreferentin
 - bei Interesse an wissenschaftlicher Tätigkeit: sich durch Vorträge, Veröffentlichungen, Kommentierungen etc. in der Fachöffentlichkeit einen Namen machen
 - als Richterin bzw. Staatsanwältin Abordnung an ein oberstes Bundesgericht, die Bundesanwaltschaft oder das BMJV, auch in Teilzeit, anstreben. Es werden dort laufend neue Mitarbeitende gesucht.
 - Verwendungsbreite erlangen, sich für neue Aufgaben aufgeschlossen zeigen
 - Fortbildungsangebote wahrnehmen
- Interesse dafür bei den Personalverantwortlichen äußern

3. Beurteilung

- Beurteilung nicht einfach hinnehmen: sind Leistungen unzutreffend dargestellt oder fehlen wichtige Tätigkeiten, Sonderaufträge etc. (zeitnah notieren!), auf Änderung dringen
- Beurteilungen mit Kolleg_innen austauschen für Vergleich und Transparenz
- auf geschlechtergerechte Beurteilung achten