

## Formen der Integration der Inhalte der Geschlechterforschung in das Curriculum

Der Geschlechteraspekt ist ein Querschnittsthema. Er sollte – wie beschrieben – ein Studienschwerpunkt in den Grundlagenfächern (Einführung in das Recht, Rechtsgeschichte, Rechtssoziologie, Rechtsphilosophie und Methodenlehre) sein. Im Übrigen sollte die Geschlechterperspektive integraler Bestandteil aller Lehrveranstaltungen im Hinblick auf Gerechtigkeitsfragen und Rechtskritik sein. Dies gilt zuvorderst für Verfassungsrecht, Europarecht, Internationales Recht, Kriminologie, Familienrecht, Sozialrecht, Arbeitsrecht. In diesen Rechtsgebieten haben Genderaspekte eine besondere Relevanz. Eine spezifische Lehrveranstaltung zum Thema Frauen/Geschlecht und Recht findet in der klassischen Jurist\*innenausbildung erfahrungsgemäß wenig Akzeptanz. Sie wird gern als sektiererisch etikettiert. Eine solche Lehrveranstaltung beinhaltet auch die Gefahr, dass die selbstverständliche Berücksichtigung des Faktors Geschlecht in den üblichen juristischen dogmatischen Fächern vernachlässigt wird mit der Begründung, dass ihm durch die Sonderveranstaltung bereits Rechnung getragen sei. Soweit Geschlechteraspekte in der grundständigen Ausbildung hinreichend erfasst sind, kann auch darauf verzichtet werden. Als Wahl-(Pflicht-)Veranstaltung sollte eine solche Lehrveranstaltung dennoch angeboten werden.

Insbesondere bei Bachelor und Master lässt sie sich gut in das Curriculum einbauen.

Die Frage ist allerdings, wie den Lehrenden die Kompetenz zur Behandlung der entsprechenden Fragestellungen und Themen vermittelt und ihre Bereitschaft, Genderaspekte in den Unterricht einzubeziehen, gefördert wird. Zur Ergänzung der Studieninhalte könnte – falls erforderlich – auf schriftlich oder online bereitgestellte Studienelemente anderer Institutionen zurückgegriffen werden.

## Studienphase

Die Inhalte sind in jeder Studienphase relevant. In der Studieneingangsphase sollte in den Grundlagenfächern eine allgemeine fachbezogene Geschlechtersensibilität im Sinne der aufgeführten Lehrziele erarbeitet werden, im weiteren Verlauf des Studiums sind die besonderen Geschlechteraspekte in den jeweiligen Fächern zu behandeln.

Bei der Konkretisierung der Inhalte ist bei den Bachelor und Master im Recht generell auf eine Berücksichtigung der Genderaspekte in allen Fächern zu achten, ebenso sind sie bei der klassischen Ausbildung zur ersten juristischen Prüfung in jedem Fach zu integrieren und im Hinblick auf die Rechtsanwendung auch in der Referendar\*innenausbildung zu berücksichtigen.

---

DOI: 10.5771/1866-377X-2018-4-230

# Anwältinnenschaft: Der „Gender Pay Gap“

## Dr. Geertje Tutschka

djb-Mitglied, Präsidentin des International Coach Federation (ICF) Deutschland

Sechsundneunzig Jahre nach der Zulassung der ersten Anwältin sitzen mehr Studentinnen als Studenten in den rechtswissenschaftlichen Fakultäten der deutschen Universitäten. Mit knapp 45 Prozent sind diese mittlerweile auch in der Anwaltschaft angekommen.<sup>1</sup> Auch die Notarinnen und Syndikusanwältinnen verzeichnen Zuwachs.<sup>2</sup>

Doch der Gender Pay Gap der deutschen Rechtsbranche ist mit knapp 30 Prozent nicht nur innerhalb der Branchen in Deutschland, sondern auch international gesehen der mit Abstand Größte. Grund genug, dies zum Thema einer Diskussionsrunde auf dem Jahrestagung des Berufsverbandes der deutschen Anwaltschaft im Juni 2018 in Mannheim zu machen: Der Programmepunkt um die Mittagszeit fand in einer „Besenkammer“ des Mannheimer Kongresshauses statt. Es waren drei Stuhlreihen für circa 15 Teilnehmer\*innen vorgesehen, am Podiumstisch quetschten sich vier Referent\*innen nebeneinander. Zum Vergleich: Zeitgleich fanden im gesamten Kongresshaus Veranstaltungen in Räumen für circa 50 bis 100 oder gar mehrere hundert Personen statt.

Tatsächlich hatten sich jedoch mehr als dreimal so viele Teilnehmer\*innen eingefunden, auch wenn diese Veranstaltung nicht ausgeschildert war. Weitere standen draußen und folgten

der Diskussion auf dem Korridor bei offener Tür. Neben Anwältinnen und Anwälten waren Vertreter\*innen von Berufsverbänden ebenso anwesend wie Personalverantwortliche und Recruitingplattformen für Jurist\*innen.

Was wurde zum Gender Pay Gap diskutiert? Nun Fragen wie diese: Ist der Gender Pay Gap der Rechtsbranche tatsächlich so hoch, ist er „bereinigt“ und wird also berücksichtigt, dass die meisten Anwältinnen aufgrund der Familienzeit Ausfallzeiten haben (temporär oder Teilzeit) und daher auch nur selten die umsatzbasierte Partnerschaft erreichen. Wollen Anwältinnen überhaupt wie die Männer den Preis zahlen, den ein Topverdienst in der Anwaltschaft nun mal einfordert: 80 Wochenarbeitsstunden mit abendlichen Akquiseveranstaltungen? Verkaufen sich Anwältinnen immer noch unter Wert und schreiben geringere Gebührennoten beziehungsweise arbeiten in den tendenziell schlechter bezahlten Rechtsgebieten mit mehr Einsatz?

Doch bringen diese Diskussionen um die Benachteiligung der Anwältinnen, die die einen schon tausendfach geführt haben

1 BRAK-Statistik 2018; Vgl. dazu auch Schultz, Ulrike: Haben Frauen in der Anwaltschaft schlechte Karten? Eine rechtssoziologische Betrachtung, BRAK-Mitteilungen 5 (2018), S. 223–231, im Internet erhältlich unter: [http://www.brak-mitteilungen.de/media/BRAKMitteilungen\\_2018\\_05.pdf](http://www.brak-mitteilungen.de/media/BRAKMitteilungen_2018_05.pdf) (Zugriff: 11.12.2018).

2 Kallenbach, BRAK Statistik, Anwaltsblatt 13. Juni 2017.

und die anderen schon nicht mehr hören können, überhaupt irgendetwas? Der Bedarf ist offensichtlich: nicht nur, weil es die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede tatsächlich gibt, sondern auch, weil reges Interesse besteht, darüber zu diskutieren.

Bei CLP – Consulting for Legal Professionals, beschäftige ich mich seit Jahren mit Kanzlei- und Karriereentwicklungsthemen. Seit einiger Zeit verzeichnen wir eine Zunahme an Anfragen für ein Coaching zur Vorbereitung auf die Partnerschaft – von Frauen und Männern wohlgemerkt. Ein Phänomen, und zwar ein sehr Interessantes für die Rechtsbranche: Warum? Weil hier offensichtlich das Bedürfnis besteht, sich mit professioneller Unterstützung der Herausforderung Partnerschaft unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse zu stellen. Das ist radikal neu!

Personalentwicklungsprogramme werden endlich auch in der Rechtsbranche ganzheitlich gedacht: statt dem traditionellen Pat\*innen- beziehungsweise Mentor\*innenmodell, wo Partner\*innen ein Associate zugewiesen wird, den er oder sie unter „die Fittiche nimmt“ auf dem Weg zur Partner\*innenwerdung – ohne weitere inhaltliche, konzeptionelle oder strukturelle Vorgaben und Kontrollmechanismen – etablieren sich Programme bestehend aus verschiedenen Modulen wie Persönlichkeitsentwicklung und Performancetrainings bis hin zu fachlichen Zusatzausbildungen in betriebswirtschaftlichen oder kommunikationswissenschaftlichen Fragen (wie zum Beispiel in Legal Coaching oder Mediation). Ganzheitlich sind diese Programme aber auch deshalb angelegt, weil sie weder nur für Frauen, nur für junge Eltern oder nur für Berufseinsteiger\*innen gedacht sind, sondern alle in der Kanzlei erreichen – von der Assistenz über den Associate bis hin zur Partnerin oder zum Partner. Für schwierige Individualsituationen gibt es zusätzlich Ansprechpartner\*innen, mit denen nach einer individuellen Lösung gesucht werden kann, zum Beispiel mit der oder dem Beauftragten für „Diversity und Inclusion“.

Klingt nach Zukunftsmusik? Nicht wirklich, denn das ist bereits in Kanzleien Tagesgeschäft in der Personalentwicklungsarbeit. Nicht in allen, aber zumindest in denen, die erkannt haben, dass die Mitarbeiter\*innen das größte Potenzial der Kanzlei sind und nicht nur die Partner\*innen und A-Mandanten.<sup>3</sup>

*Die Mitarbeiter\*innen sind das größte Potenzial der Kanzlei, nicht die Partner\*innen und A-Mandant\*innen.*

Was hat diesen Perspektivwechsel bewirkt?

Einerseits sicherlich die seit Jahrzehnten geführte Debatte darüber, dass Anwältinnen gleichen Zugang zum Beruf, zu den Berufsvertretungen, den Entscheidungsposten, zu Veröffentlichungen und (leider zuletzt) auch zum Verdienst haben. Einiges wurde auch hier schon erreicht: Die Aufhebung der Freien Mitarbeiterschaft und damit die Sicherheit des Mutterschutzes im Beschäftigungsverhältnis für werdende Mütter, die Möglichkeiten der Reduzierung und Minimalversicherung im Versorgungswerk der Rechtsanwälte bei Nicht- oder Geringverdienerinnen während der Familienpause oder die Quote des DAV für Referentinnen bei Fachweiterbildungen. Auch hervorzuheben sind die bewusst divers besetzte Vorstandsriege des DAV und der gerade ausgelobte Preis „Women of Legal Tech“ des Zukunftskongresses (Wolters Kluwer), nachdem noch ein Jahr zuvor behauptet wurde, „es gäbe nun mal keine Frauen, die sich dafür interessieren“ – die

Standardworthülse übrigens, mit der schon vor hundert Jahren Frauen der Zugang zur Justiz verwehrt worden ist.

*„Es gibt nun mal keine Frauen, die sich dafür interessieren“ ist die Standardworthülse, mit der schon vor hundert Jahren Frauen der Zugang zur Justiz verwehrt worden ist.*

Vieles ist dem Deutschen Juristinnenbund e.V. (djb) und der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV zu verdanken, die sich immer wieder dafür einzusetzen. Bewirkt hat diesen Perspektivwechsel vor allem aber der Werte- und Kulturwandel, den der Generationswechsel mit sich brachte. Und dies ist vor allem das Verdienst derjenigen, die als Mütter und Väter diese Generation in dem Bewusstsein aufgezogen haben, dass alle Menschen gleich sind und die gleichen Rechte haben und deshalb dies nun für sich ganz selbstverständlich einfordern. Meine drei Teenagerinnen jedenfalls schauen mich jedes Mal an, als erzähle ich von längst vergangenen Zeiten („die Oma erzählt mal wieder vom Krieg“), wenn ich von meiner Arbeit und den meinen Anwältinnen widerfahrenen Ungerechtigkeiten in der realen Welt erzähle.

Die Demontage des „weißen Silberrückens“ als natürlicher Herrscher erleben wir im Großen gerade in der #MeToo-Debatte sowie dem „Chaos“ der Autokraten und Egomanen Putin, Erdogan und Trump – was diesem Modell gerade gnadenlos den Spiegel vorhält und deren Schattenseiten ausleuchtet. Im Kleinen hat sie in den Elternhäusern längst stattgefunden und wird von mindestens einer Generation bereits gelebt.

Deshalb streben trotz der veralteten Strukturen der Rechtsbranche zunehmend weibliche Studierende in die rechtswissenschaftlichen Fakultäten. Deshalb engagieren sich zunehmend Frauen im HR- und Personalentwicklungsbereich und bringen eine neue Perspektive auf die Eignung und Befähigung potenzialer Nachwuchskräfte sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.

Unterstützt wird dieser Wandel dadurch, dass die Rechtsbranche durch den Konkurrenzdruck und den Druck der Digitalisierung gezwungen wird, Prozesse und Strukturen zu professionalisieren; und endlich sich mit dem Gedanken anfreundet, nicht mehr alles selbst machen zu müssen. Daher etablieren Kanzleien zunehmend unternehmerische Strukturen wie Personalabteilungen und Verantwortlichkeiten für Marketing, Kommunikation oder Management und besetzen diese mit (nichtjuristischen) Expert\*innen. Die wiederum bringen das Selbstverständnis moderner Branchen von „Diversität und Inklusion“ oder „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ in die Rechtsbranche mit.

Wer Frauen heute mit Programmen fördert will, diskriminiert sie, weil er ihnen aufgrund ihres Geschlechts Entwicklungsbedarf unterstellt. Wer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Frauenthema behandelt, sortiert sich selbst in die sich verabschiedende Generation. Wichtig ist, gegen die Tabuisierung anzugehen und weiter die dunklen Seiten des etablierten Strukturmodells ins Licht zu holen, diese zu diskutieren und neue Modelle und Wege zu entwickeln.

*Tabus unterstützen autoritäre Machtstrukturen und verordnen Stillstand.*

<sup>3</sup> Siehe auch „Kanzleigründung und Kanzleientwicklung“ DeGruyter 2018.

Diskussionen um den „Gender Pay Gap“ wie auf dem Anwaltstag sind daher richtig und wichtig, auch wenn die Diskussion allein nichts verändert. Aber sie trägt zum Werte- und Kulturwandel

bei – und der wird den Gender Pay Gap ebenso wie die strukturelle Benachteiligung der Anwältinnen in der Rechtsbranche beseitigen.

In diesem Sinne: Lasst uns reden.

DOI: 10.5771/1866-377X-2018-4-232

## Digitales Deutschen Frauenarchiv online

Launch am 13. und Feministische Sommeruni am 15. September 2018 in Berlin

### Anke Gimbal

djb-Geschäftsführerin, Berlin

### Ruth Meding, LL.M.

djb-Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

5-4-3-2-1-0 zählten die Teilnehmer\*innen der Festveranstaltung am 13. September 2018 im Senatssaal der Humboldt-Universität zu Berlin. Dann ging das Digitale Deutsche Frauenarchiv (DDF) online, ein interaktives Fachportal, das dazu einlädt, Themen, Akteurinnen und Netzwerke der Frauenbewegungen aus zwei Jahrhunderten kennenzulernen. Der unermüdliche Kampf so vieler Frauen und insbesondere auch die Kämpferinnen selbst werden so für eine breite Öffentlichkeit sichtbar. Dafür präsentieren die Lesben-/Frauenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen, die im i.d.a.-Dachverband verbunden sind, erstmals ausgewählte Digitalisate und weiterführende Informationen aus ihren Beständen.

Monatelang hatten die Kolleginnen intensiv an der Digitalisierung der bislang 500.000 Dokumente wie Plakate, Briefe, Tonaufnahmen, Tagebücher, Fotoalben und vieler andere Archivmaterialien gearbeitet. Das Ergebnis ist nun abrufbar unter [www.digitales-deutsche-frauenarchiv.de](http://www.digitales-deutsche-frauenarchiv.de). Sabine Balke Estremadoyro, Vorstand des i.d.a. Dachverbandes und verantwortlich für das Projekt, begrüßte die Gäste und sprach über die bisherige Arbeit, die vor allem finanziellen Hürden und die Pläne für die Zukunft. Denn es sind zwar schon viele Unterlagen digitalisiert, aber es warten noch einige. Monatlich sollen neue Archive hinzukommen.

Bundesministerin Dr. Franziska Giffey brachte es in ihrem Grußwort auf den Punkt: „Wir alle zusammen müssen immer wieder und weiter für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen kämpfen, so wie es in der Vergangenheit schon viele Frauen getan haben.“ Dabei zeigte sie mit weißen Handschuhen das Original Fotoalbum von Alice Salomon und die Bilder daraus, die jetzt online sind.

In der anschließenden Diskussionsrunde „Vom Tomatenwurf zum Hashtag“ mit Ruth E. Westerwelle (Fotografin, „Die Frauen der Apo“), Jasmin Tabatabai (Schauspielerin, Pro Quote Film), MdB

Caren Marks (Parlamentarische Staatssekretärin im BMFSFJ) und Anne Wizorek (Bloggerin, Initiatiorin von #aufschrei), moderiert von Anna-Rebekka Helmy, schilderte jede, in welchen gesellschaftlichen Bereich Frauen unsichtbar und/oder unterrepräsentiert sind. Zum Abschluss der Veranstaltung, spielte das Frauenorchesterprojekt, dirigiert von Mary Ellen Kitchens, den March of the Women und (fast) alle sangen mit.

Teil der mehrtägigen Feierlichkeiten zur Eröffnung des DDF war auch die Feministische Sommeruni am 15. September 2018 in der Humboldt-Universität in Berlin. Unter dem Motto #FrauenMachenGeschichte wurde in über 60 Podiumsdiskussionen, Vorträgen und Workshops eine Brücke geschlagen von der Geschichte der Frauenbewegung bis hin zu aktuellen feministischen Debatten zu Intersektionalität, reproduktiver Autonomie oder Parität in der Politik. Dem Podium zu gendergerechter Sprache ist dieser Brückenschlag besonders gelungen. Darin diskutierten die Pionierin der feministischen Sprachwissenschaft Prof. Dr. Luise F. Pusch und Rapperin Sookee mitunter auch kontrovers über patriarchal geprägte Sprache, über Binnen-I und Gendersternchen, über Widerstände damals wie heute. Das Publikum hat gejubelt.

Auch der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) war präsent mit Infostand und Podiumsdiskussion zu „#metoo – und wie weiter?“. Bei vollem Saal diskutierten, moderiert von Lucy



▲ Lucy Chebout, Dr. Emilia Roig, Dr. Leonie Steinl, LL.M. (Columbia) und Prof. Dr. Maria Wersig (v.l.n.r.) auf dem Podium zu „#metoo – und wie weiter?“ im Rahmen der Feministischen Sommeruni (Foto: djb)