

Diese Vereinbarung hat sich als ein untaugliches Steuerungsinstrument erwiesen und hat in den Reihen der Wirtschaft kaum Gefolgschaft gefunden. Worauf die gegenwärtige Familienministerin ihr Vertrauen in die Wirksamkeit einer neuerlichen Empfehlung gründet, steht in den Sternen. Die Blockade, die diesmal die Arbeitsministerin aus den Reihen der CDU erfährt, ist schlicht auf die entgegengerichtete Wirtschaftslobby zurückzuführen. Weder die Kanzlerin noch die Bundesjustizministerin wollen es sich mit dieser verscherzen.

Wie wirksam eine aktive Gleichstellungsgesetzgebung ist, lehrt das schwedische Beispiel. Dieses gilt EU-weit und international als Erfolgsmodell. Schweden ist neben anderen skandinavischen Ländern wie Island, Norwegen und Finnland stets auf einem der vordersten Plätze des „Global Gender Gap Index“ zu finden. Deutschland liegt seit 2009 auf dem 12. Platz. Dieser Index wird von der Weltbank ermittelt.¹⁶

Wir sollten weiter für die Gleichstellung der Frauen in der privaten Wirtschaft, insbesondere die Quote, kämpfen und die Arbeitsministerin Ursula von der Leyen und Juliane Reding, die EU-Kommissarin, unterstützen. Vor allem sollten wir uns den Kerngedanken der Schweden zu Kopfe nehmen, dass das Prinzip der Geschlechtergleichheit die notwendige Grundlage für eine gerechte und demokratische Gesellschaft ist.

16 Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern wird von der Weltbank anhand von vier Kriterien ermittelt: 1. Wirtschaftliche Partizipation und Chancengleichheit, Arbeitseinkommen und hoch qualifizierte Beschäftigung; 2. Bildungsniveau; 3. Politische Teilhabe; 4. Gesundheit und Lebenserwartung. Siehe Geschlechtergerechtigkeit, a.a.O., Fn. 15, S. 118 f.

Jüngste Entwicklung der deutschen Gleichstellungspolitik

Vortrag anlässlich der IX. Tarabya-Konferenz, 28. und 29. Mai 2011 in Istanbul, Thema: Religion und Migration heute und vor 50 Jahren: Geschlechtergleichheit in Deutschland und in der Türkei

Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski

Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djb; Institut für Wirtschaftsrecht/Universität Kassel

Sehr verehrter Herr Botschafter, sehr verehrte Frau Generalkonsulin, meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich bedanke mich für die Einladung zu dieser spannenden Tagung nach Istanbul und freue mich, Ihnen nun die jüngsten Entwicklungen der Gleichstellungspolitik in Deutschland vorstellen zu dürfen.

An sich könnte ich bereits an dieser Stelle meinen Vortrag beenden. Denn die offizielle Politik der konservativ-liberalen Bundesregierung hat zum Thema „Durchsetzung der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ zurzeit nichts zu bieten.

Betrachtet man die Website der zuständigen Ministerin – die im Übrigen für ein ganzes Sammelsurium an Politikfeldern zuständig ist: für Frauen, Alte, Jugendliche, die Familie und den Zivildienst – betrachtet man also diese Website, so findet sich dort zwar alles Mögliche, aber nichts Substanzielles zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern. Das ist erstaunlich, denn in Deutschland gibt es in diesem Bereich noch immer allerhand zu tun. Denn es fehlt immer noch an der gleichberechtigten beruflichen, wirtschaftlichen und politischen Teilhabe von Frauen – so das zentrale Ergebnis des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, der kürzlich vorgestellt wurde.¹

Zur Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen bedarf es daher effektiver Steuerungsmittel – in der modernen rechtsstaatlichen Demokratie also zuvörderst de-

mokratisch legitimierter Parlamentsgesetze. Gleichwohl unternimmt die Ministerin hier keinerlei Anstrengungen, Gesetzentwürfe auf den Weg zu bringen.

Dabei werden die fehlenden Gesetze aktuell von zivilgesellschaftlichen Gruppen wie dem Deutschen Juristinnenbund (djb) – dem nahezu alle führenden deutschen Juristinnen aus Justiz, Verwaltung, Universitäten und Anwaltschaft angehören –, aber auch von den Oppositionsparteien Grüne und SPD deutlich eingefordert. Hier stehen aktuell drei wichtige Themen im Vordergrund:

1. Die Einführung gesetzlicher Regelungen zur Quotierung von Aufsichtsräten und Vorständen börsennotierter Unternehmen – Einführung einer gesetzlichen Mindestquote von 40 Prozent Frauen,
2. die Einführung gesetzlicher Regelungen zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben sowie
3. die Einführung eines „Parité-Gesetzes“ für die Wahl der Abgeordneten des Deutschen Bundestages und der Länderparlamente.

Darauf werde ich im Folgenden eingehen.

Gesetzliche Mindestquote für die Besetzung der Führungspositionen börsennotierter Unternehmen mit Frauen

Bereits im Oktober 2010 hatte die Fraktion der Grünen dazu einen Gesetzentwurf in den Deutschen Bundestag eingebracht, der darauf abzielt, die Aufsichtsräte von börsennotierten und der Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen mindestens

1 Abrufbar unter <<http://www.gleichstellungsbericht.de>> (Zugriff: 6.7.2011).

mit 40 Prozent Frauen zu besetzen – also eine verbindliche Frauenmindestquote von 40 Prozent einzuführen, bis 2015.² Es folgte ein ergänzender Antrag der SPD im Februar 2011, der konsequenterweise auch die Unternehmensleitung, also die Vorstände, in die gesetzliche Mindestquotierung von 40 Prozent Frauen einbezieht.³ Mit Gesetzentwurf und Antrag befasste sich am 11. Mai 2011 der Rechtsausschuss des Bundestages im Rahmen einer Sachverständigenanhörung. Und das Ergebnis war verblüffend klar, denn die Sachverständigen waren sich mehrheitlich einig – Deutschland braucht eine gesetzliche Quotenregelung! Die Mehrheit der Sachverständigen hat Recht, meine Damen und Herren. Warum?

Weil sich in Aufsichtsräten und Unternehmensvorständen in Deutschland kaum Frauen finden. Sie fehlen sogar gänzlich in den Vorstandsetagen von mehr als 90 Prozent der 100 größten Unternehmen, fast gänzlich in den Vorständen der Top-200-Unternehmen (der Frauenanteil hier: 3,2 Prozent) und der DAX30-Unternehmen (der Frauenanteil hier: 2,2 Prozent).⁴ Zudem basiert der bescheidene Frauenanteil in den Aufsichtsräten allein auf den gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen, das heißt Frauen werden ausschließlich von der Arbeitnehmerseite entsandt und nicht von der Anteilseignerseite. Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, dass die seit 1949 (Verkündung des deutschen Grundgesetzes) andauernde Phase der „Unternehmens-Freiwilligkeit“ keine Verhaltensänderung der Unternehmen bewirkt hat.

Entsprechendes gilt für die im Jahre 2001 zwischen der seinerzeit rot-grünen Bundesregierung und deutschen Wirtschaftsverbänden geschlossene „freiwillige Selbstverpflichtungserklärung zur Frauenförderung“. Denn inzwischen ist unstrittig, dass sich diese „Selbstverpflichtung“ als untaugliches Steuerungsinstrument für Veränderungen in den Unternehmen erwiesen hat. Die „Selbstverpflichtung“ ist offensichtlich ungeeignet, die bestehenden, verdeckten Strukturen, die sich über Jahrzehnte in den Unternehmen in Deutschland etabliert haben und Männer deutlich bevorzugen, wirksam aufzubrechen. Nur so aber kann die verdeckte, mittelbare Benachteiligung von qualifizierten Frauen („gläserne Decke“) in der Realität beseitigt werden.

Eine effektive gesetzliche Regelung wie die gesetzliche Quotierung der Unternehmensorgane „Aufsichtsrat“ und „Vorstand“ könnte dies ändern. Eine solche Regelung lässt sich auch mit der Verfassung vereinbaren, denn sie entspricht dem Gebot der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe, das in Artikel 3 Absatz 2 der deutschen Verfassung („Grundgesetz“) seit 1949 verankert ist und zudem seit 1994 durch den staatlichen Auftrag zur proaktiven Förderung der Gleichstellung von Frauen in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 der Verfassung ergänzt wird. Die bislang fehlende gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in diesem Bereich widerspricht daher der deutschen Verfassung, an die der Gesetzgeber gebunden ist. Daher muss er ein Eigeninteresse daran haben, verfassungsmäßige Zustände so schnell wie möglich herzustellen. Ein geeignetes, erforderliches und im Übrigen verhältnismäßiges Steuerungsinstrument zur Veränderung der verkrusteten Un-

ternehmensstrukturen und zur Durchsetzung gleichberechtigter wirtschaftlicher Teilhabe von Frauen wäre hier ein demokratisch abgesichertes Quotierungsgesetz für Aufsichtsräte und Vorstände.⁵

Aufgrund des dadurch bewirkten höheren Frauenanteils in den Leitungsgremien dürfte sich übrigens die Anteilseignerseite künftig wohl über einen größeren Unternehmensgewinn freuen – denn verschiedene Studien belegen nicht nur, dass sowohl in Deutschland als auch der EU zahlreiche hoch qualifizierte Frauen für diese Tätigkeiten zur Verfügung stehen, sondern auch, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in den Leitungsgremien eines Unternehmens und dem Unternehmenserfolg besteht (McKinsey, 2008).

Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die fehlende gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auch der Europäischen Wertordnung widerspricht – siehe Artikel 21 und 23 der Europäischen Grundrechtecharta. Daher drängt auch die durchsetzungsstarke EU-Justizkommissarin Viviane Reding aktuell auf einen höheren Frauenanteil in den Führungsetagen (Aufsichtsrat und Vorstand) börsennotierter Unternehmen in der EU und fordert einen Mindestanteil von 30 Prozent Frauen bis 2015 bzw. einen Mindestanteil von 40 Prozent bis 2020. Vorbild ist auch hier die in Norwegen seit 2004 geltende gesetzliche Quote von 40 Prozent für Aufsichtsrat und Vorstand. Ergebnis: Seit 2009 liegt der Frauenanteil dort in den Aufsichtsräten bei 40 Prozent. Die Kommissarin hat börsennotierten Unternehmen nun eine letzte Frist bis zum 8. März 2012 (internationaler Frauentag!) gesetzt, um eigene Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote in Entscheidungspositionen zu ergreifen. Allerdings hat sie bereits ihre „regulatorische Kreativität“ in Aussicht gestellt, falls bis dahin keine wesentlichen Fortschritte erreicht worden sein sollten. In diesem Bereich bleibt es künftig also auch aus europäischer Perspektive spannend.

Ich komme nun zum zweiten zentralen politischen Thema.

Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern.

Hier ist bekannt, dass Frauen in der Bundesrepublik etwa 25 Prozent weniger verdienen als Männer bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit. Bezieht man diesen „Gender Pay Gap“ auf den Verdienst eines Jahres, so wird die damit verbundene Benachteiligung von Frauen schnell deutlich: anders als Männer arbeiten Frauen in den ersten drei Monaten des Jahres gratis. Das wirkt sich natürlich später im Alter auch auf

2 BT-Drs. 17/3296.

3 BT-Drs. 17/4683.

4 Vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin, „Managerinnen-Barometer“ vom 18.1.2011, <<http://www.diw.de>> (Zugriff: 6.7.2011).

5 Im Hinblick auf die rechtfertigende Kraft des Art. 3 Abs. 2 S. 2 der deutschen Verfassung stehen weder Art. 9 noch Art. 12 oder Art. 14 GG entgegen. Das vorgeschlagene Quotengesetz stünde insbesondere mit den Vorgaben des Mitbestimmungsurteils des BVerfG von 1979 (E 50, 290) in Einklang – denn auch mit Quote kommt der Anteilseignerseite nach wie vor ein leichtes Übergewicht zu, sie behält mithin die alleinige Zuständigkeit für die Grundlagenentscheidungen.

die Rentenansprüche aus. Daher fordert beispielsweise der djb schon seit Langem die Einführung gesetzlicher Regelungen zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben.

Die zuständige Frauenministerin hält aber auch hier Gesetze für überflüssig und setzt allein auf freiwillige Maßnahmen der Unternehmen, um die Unterbezahlung von Frauen zu ändern – dummerweise fehlt den Unternehmen bislang das Interesse. Warum auch? Es würde sie ja im Zweifel mehr Geld kosten, wenn sie auch Frauen angemessen bezahlten. Warum also sollten sie ohne gesetzliche Verpflichtung irgendetwas ändern?

Dieser Einsicht folgend, hat im März dieses Jahres die oppositionelle SPD einen Vorstoß unternommen und tatsächlich Eckpunkte für ein Entgeltgleichheitsgesetz vorgestellt.⁶ Es zielt darauf ab, betriebliche Entgeltsysteme so zu gestalten, dass sie unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausschließen und gleiche und gleichwertige Arbeit gleich bezahlen. Die SPD hat angekündigt, den Gesetzentwurf noch in diesem Jahr in das Parlament einzubringen. Allerdings – da es sich um einen Entwurf der Opposition handelt, hat er keine großen Aussichten, in der laufenden Legislaturperiode Gesetz zu werden.

Dabei würde sich gerade hier ein fraktionsübergreifender Gesetzentwurf aller weiblichen Bundestagsabgeordneten anbieten, auch wenn sie insgesamt nur 30 Prozent der Abgeordneten ausmachen – und damit auch nur 30 Prozent des deutschen Bundesgesetzgebers.

Dies leitet über zum letzten, sehr wichtigen gleichstellungspolitischen Thema, das aktuell in den Kreisen der Opposition – Grüne und SPD – diskutiert wird.

Einführung eines „Parité-Gesetzes“ für die Wahl der Abgeordneten zum Deutschen Bundestag und zu den Länderparlamenten

Hier geht es um die Frage, ob – ähnlich wie in Frankreich – eine gesetzliche Quotierung der Kandidatenlisten und der Wahlkreise für die Wahl zum Deutschen Bundestag und zu den Länderparlamenten verfassungsrechtlich möglich ist. Mit Hilfe eines solchen „Parité-Gesetzes“ soll eine ausgewogene – paritätische – Besetzung der Parlamente mit weiblichen und männlichen Abgeordneten erreicht werden, die derzeit nicht existiert. Dies zeigt ein Blick auf den Deutschen Bundestag. Denn der ist, wie etwa die Süddeutsche Zeitung am 30. September 2009 – also nach der letzten Bundestagswahl –, ganz richtig titelte, „irgendwie nicht repräsentativ“. Oder anders ausgedrückt – und nun darf ich die Frankfurter Allgemeine Zeitung zitieren: Im neuen Bundestag ist „der Prototyp männlich, 49 Jahre alt“.

Tatsächlich sind von den insgesamt 622 Abgeordneten 418 männlich und nur 204 weiblich. Diese Männer-Frauen-Bilanz – rund 70 Prozent Männer und 30 Prozent Frauen – spiegelt in keiner Weise das Wahlvolk wider. Denn dieses besteht mehrheitlich aus Frauen: 32 Millionen Wählerinnen stehen hier 30 Millionen Wählern gegenüber. Die Mehrheit des Wahlvolks und deren Perspektiven und Interessen, also die der

Wählerinnen, sind demnach nicht angemessen im Deutschen Bundestag repräsentiert. Das waren sie übrigens seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland nie. Allerdings zeigt ein Rückblick, dass die Bilanz früher noch sehr viel schlechter ausfiel: So lag der Anteil der männlichen Abgeordneten 1957 bei 89,3 Prozent und 1972 sogar bei 94,2 Prozent. Erst seit 1998 stagniert der Anteil der weiblichen Abgeordneten immerhin bei etwa 30 Prozent, allerdings nur aufgrund parteiinterner Gleichstellungsquoten der Parteien Grüne, SPD und Linke, deren Satzungen eine paritätische, zumindest aber 40-prozentige Besetzung der Kandidatenlisten mit Frauen vorschreiben.

Diese unausgeglichene Männer-Frauen-Bilanz hat – abgesehen von der Optik – eine in der rechtspolitischen Diskussion bislang kaum beachtete, aber dennoch weit reichende Konsequenz. Denn, um noch einmal die Frankfurter Allgemeine zu zitieren, auch der bundesdeutsche Gesetzgeber ist natürlich im „Prototyp männlich, 49 Jahre alt“. Und dieser Umstand ist nicht unwichtig. Warum?

Ein interdisziplinärer Blick auf die Erkenntnisse der Politikwissenschaft verrät uns hier, dass die Qualität politischer Entscheidungen nicht zuletzt vom Vorverständnis und den Präferenzen der an der Entscheidung Beteiligten abhängt. Betrachten wir nun den Prototyp des Bundestagsabgeordneten, so ist anzunehmen, dass dessen Vorverständnis und Präferenzen – unausgesprochen – durch männliche Erfahrungen und Erwartungen geprägt sind, auch an das Rollenverhalten von Frauen und Männern. Diese liegen allen politischen Entscheidungen unausgesprochen und mehr oder weniger bewusst zugrunde. Zudem können sich bekanntlich die mit einer politischen Entscheidung verbundenen Kosten sowie der Nutzen auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen in unterschiedlicher Weise verteilen, also auch in unterschiedlicher Weise auf Frauen und Männer. Dass der Bundestag nicht selten bereits gesetzliche Regelungen zu Lasten von Frauen getroffen hat, ist inzwischen bekannt und wird durch die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts auch immer wieder festgestellt – etwa 2008 die Entscheidung zum öffentlichen Dienst, in der das Bundesverfassungsgericht die Regelung über den Versorgungsabschlag – also Versorgungskürzung – für ehemals teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nach dem Beamtenversorgungsgesetz als mittelbar diskriminierend gegenüber Frauen gewertet hat.⁷

Somit wird deutlich, dass die Zusammensetzung des Bundestags mit Parlamentarierinnen und Parlamentariern auf die Qualität politischer Entscheidungen, vor allem auf die Gesetzgebung, unmittelbar Einfluss nimmt. Die mangelnde paritätische Besetzung des Parlaments begünstigt so „ungleichberechtigte“ politische Entscheidungen und Gesetze.

Hier zeigen sich auch die Verbindungslinien zwischen den Begriffen „Gleichberechtigung“ und „Demokratie“. Denn bei näherer verfassungsrechtlicher Betrachtung zeigt sich, dass die

⁶ BT-Drs. 17/5038.

⁷ BVerfG, 2. Senat v. 18.6.2008, BVerfGE 121, 241.

mangelnde paritätische Besetzung des Parlaments dem in Artikel 20 Absatz 2 Grundgesetz verankerten Demokratiekonzept widerspricht. Darüber hinaus wird deutlich, dass die fehlende paritätische Besetzung des Deutschen Bundestags mit dem in Artikel 20 Absatz 2 Satz 2, Artikel 21 Absatz 1 Satz 3 und Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz verankerten Gebot der gleichberechtigten demokratischen Teilhabe von Frauen und Männern nicht vereinbar ist.

Als verfassungskonformes und meines Erachtens auch verfassungsrechtlich gebotenes Mittel zur Durchsetzung der effektiven gleichberechtigten demokratischen Teilhabe von Frauen und Männern kommt hier eine gesetzliche Regelung in Betracht, die die politischen Parteien in Deutschland zu einer paritätischen Besetzung ihrer Kandidatenlisten und Wahlkreise mit Frauen und Männern für die Parlamentswahlen in Deutschland verpflichtet.

Meine Damen und Herren, ich komme zum Schluss.

Fazit

Als Fazit lässt sich festhalten:

1. Die offizielle Gleichstellungspolitik der Bundesregierung favorisiert weiterhin die altbekannte Strategie der „freiwilligen Maßnahmen“. Daher sind hier in absehbarer Zukunft für die gleichberechtigte wirtschaftliche und politische Teilhabe von Frauen keine wirklichen Veränderungen zu erwarten – es sei denn, unsere Bundesarbeitsministerin *von der Leyen*, die – anders als ihre CDU-Parteikollegin im Bundesfrauenministerium – eine gesetzliche Quote für Aufsichtsräte und Vorstände völlig zu Recht fordert, setzt sich in der Bundesregierung durch. Das ist Ursula *von der Leyen* durchaus zuzutrauen.
2. In der aktuellen gleichstellungspolitischen Diskussion der Gesellschaft spiegelt sich vor allem die Unzufriedenheit der

gut ausgebildeten weiblichen Bevölkerung wider. Denn diese Frauen machen die Erfahrung, in ihrer Karriere durch verdeckte Benachteiligungen ausgebremst zu werden – Stichwort „gläserne Decke“. Darauf reagiert momentan vor allem die Regierungsopposition. Hier bleibt abzuwarten, ob die von den Oppositionsparteien angestrebte „Gleichstellungsgesetzgebung“ am Ende erfolgreich sein wird.

3. Abschließend erlaube ich mir noch den Hinweis auf ein Zitat der EU-Justizkommissarin Viviane *Reding*, die vor Kurzem hervorhob:

„Manchmal bedarf es in der Politik eben einer starken Frau, um (...) wirkliche Verhaltensänderungen herbeizuführen.“

Stimmt! Das lässt sich für Deutschland sogar historisch belegen. Denn ohne das unglaublich mutige Engagement der aus Kassel stammenden Juristin und SPD-Abgeordneten Elisabeth *Selbert* 1948/49 im fast nur mit Männern besetzten Parlamentarischen Rat – der das Grundgesetz erarbeitet hat – hätte es das Gleichberechtigungsgebot in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes nie gegeben. Allerdings wirkte sich ihr gleichstellungspolitisches Engagement nicht karrierefördernd aus – sie wurde später von ihrer eigenen Partei, der SPD, „kaltgestellt“ und ist heute fast vergessen.

Auch heute ist gleichstellungspolitisches Engagement für die berufliche Karriere von Frauen in Deutschland eher von Nachteil. Dennoch haben sich aktuell vor allem auf Seiten der Grünen und der SPD, aber auch in allen anderen Parteien inzwischen mutige Politikerinnen gefunden, die eine echte „Gleichstellungsgesetzgebung“ forcieren. Sie sollten sich keinesfalls aufhalten lassen – schließlich stehen die deutsche und die europäische Verfassung auf ihrer Seite!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Verfassungsrecht und Chancengleichheit

Festrede zum Sommerempfang des Landesverbands Berlin im djb am 20. Juni 2011

Margret Diwell

Präsidentin des Verfassungsgerichtshofs des Landes Berlin, Rechtsanwältin, Präsidentin des djb von 2001–2005, Berlin

Zum traditionellen Sommerempfang des djb-Landesverbandes Berlin fanden sich am 20. Juni 2011 rund 250 djb-Mitglieder und illustre Gäste aus Politik und Gesellschaft im Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg ein. Die diesjährige Festrednerin war Margret Diwell, Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes des Landes Berlin und Fachanwältin für Familienrecht sowie Präsidentin des djb von 2001 bis 2005. In ihrer Rede spannte sie den Bogen vom Berliner Verfassungsrecht zu aktuellen gleichstellungspolitischen Forderungen des djb. Dabei berichtete sie über die offenbar auch vielen Anwältinnen und Anwälten allenfalls am Rande bekannten Rechtsschutzmöglich-

keiten auf Grundlage der Berliner Landesverfassung. Weiter gab sie Einblicke in die Herausforderungen der anwaltlichen Praxis einer Familienrechtsanwältin, die mit den – verfassungsrechtlich teilweise womöglich noch auf den Prüfstand zu stellenden – Neuerungen im Familienrecht verbunden sind. Den Forderungen des djb nach einer gesetzlich verankerten Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte verlieh Diwell mit ihren prägnanten wie unterhaltsamen Ausführungen ebenso Gewicht wie der schon vom djb seit Jahrzehnten geforderten Abschaffung des Ehegattensplittings. Damit war für hinreichend Gesprächs- und Diskussionsstoff gesorgt, so dass ein munterer Abend seinen Lauf nahm und der Gastgeber des Hauses, OVG-Präsident Jürgen Kipp, erst weit nach Einbruch der Dunkelheit die letzten Gäste in die Berliner Sommernacht verabschiedete. (DB)