

Herausgeber: Deutscher Juristinnenbund e. V.

Präsidium: Ursula Matthiessen-Kreuder, Rechtsanwältin, Bad Homburg (Präsidentin); Lucy Chebout, Rechtsanwältin, Berlin; Verena Haisch, Rechtsanwältin, Hamburg (Vizepräsidentinnen); Petra Lorenz, Regierungsdirektorin i.R., Sinzheim (Schatzmeisterin); Prof. Dr. Maria Wersig, Hochschullehrerin, Hannover (Past Präsidentin) Schriftleitung: Anke Gimbal, Rechtsassessorin, Geschäftsführerin Deutscher Juristinnenbund e.V., Berlin.

DOI: 10.5771/1866-377X-2023-4-159

45. djb-Bundeskongress „Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit“

Eröffnung

djb-Präsidentin Prof. Dr. Maria Wersig

Liebe Frau Präsidentin Professorin *Boele-Woelki*,
liebe Frau Staatssekretärin Dr. *Schlunck*,
liebe Frau Senatorin *Gallina*,
liebe Kollegin Professorin *Elisabeth Holzleithner*,
Liebe Kolleginnen im djb, liebe Gäste, sehr geehrte Damen und
Herren und alle dazwischen und außerhalb,

es ist mir eine große Freude, den diesjährigen 45. Bundeskongress des djb zu eröffnen. Es ist das letzte Mal, dass ich das tun darf in meiner Rolle als Präsidentin. Wie schön, dass Sie alle hier sind und wir endlich wieder in Präsenz zusammenkommen. Wir haben uns viel zu lange nicht persönlich gesehen! Ich freue mich, dass so viele von Ihnen unserer Einladung zur feierlichen Eröffnung gefolgt sind, begrüße alle befreundeten Verbände und viele Kolleg*innen aus Justiz, Anwaltschaft, aus Unternehmen und Verwaltung und der Landes- und Bundespolitik. Ich kann Sie nicht alle namentlich begrüßen, bitte fühlen Sie sich herzlich willkommen. Ich möchte unsere Ehrenpräsidentin *Renate Damm* besonders hervorheben, sowie meine anwesenden Vorgängerinnen im Amt *Jutta Wagner* und *Ramona Pisal* sowie die Preisträgerin des Jutta-Limbach Preises djb Dr. *Tanja Altunjan*. Herzlich willkommen! Und wir haben unter uns eine Reihe von Frauen, die zum ersten Mal bei einer unserer Veranstaltungen sind. Die Kolleginnen aus Afghanistan, die als Juristinnen dort verfolgt wurden nach der Machtübernahme der Taliban und die hier in Deutschland Schutz gesucht und gefunden haben. Es ist nicht einfach, in einem fremden Land ganz von vorn



▲ djb-Präsidentin Prof. Dr. Maria Wersig bei der Eröffnung des 45. djb-Bundeskongresses; Foto: djb/Sara Klatt

anzufangen. Aber Sie sind nicht allein – wir unterstützen Sie gemeinsam mit der Deutsch-Afghanischen Freundschaftsgesellschaft Baaham und Sie sind uns allen besonders herzlich hier heute Abend willkommen.

Nach fast sechs – manchmal auch ein klein wenig anstrengenden – Jahren an der Spitze unseres Verbandes empfinde ich vor allem eines: Stolz auf uns und das gemeinsam Erreichte. Wir feiern dieses Jahr auch das 75-jährige Verbandsjubiläum. Wenn wir im Geiste die Jahrzehnte Revue passieren lassen, wie die Lebenssituation von Frauen war und heute ist, dann könnte man das in einem Zeitraffer als selbstverständliche Erfolgs- und Emanzipationsgeschichte ansehen. Eine Erfolgsgeschichte ja, eine Selbstverständlichkeit, nein. Erfolge in Sachen Gleichberechtigung sind niemals selbstverständlich gewesen. Sie wurden hart erkämpft, durch den unermüdlchen Einsatz von mutigen und entschlossenen Frauen, die gegen Ungerechtigkeiten ankämpften. Viele der Rechte und Freiheiten, von denen wir heute profitieren, wurden durch jahrzehntelangen Einsatz erreicht. Der Kampf um tatsächliche Gleichberechtigung ist ein kontinuierlicher Prozess, der immer noch andauert. Wir haben in den vergangenen Jahren unter meiner Amtszeit mit der vom BMJ unterstützten Kampagne „100 Jahre Frauen in juristischen Berufen“ an diese Entwicklungen und die Frauen, die für uns den Weg geebnet haben, erinnert.

Es ist wichtig, uns daran zu erinnern, auf wessen Schultern wir stehen. Juristinnen wie *Marie Munk*, *Elisabeth Selbert*, *Erna Scheffler*, *Jutta Limbach* haben sich für vieles davon eingesetzt, was wir heute als selbstverständlich erachten. Wir müssen ihre Botschaft der Gleichberechtigung weitertragen und ihre Arbeit fortführen.

Und an dieser Stelle komme ich zu einer traurigen Nachricht, weil wir alle natürlich in diesem Moment vor allem an eine Frau denken. Wir haben mit großer Trauer vom Tod unserer Ehrenpräsidentin Dr. *Lore Maria Peschel-Gutzeit* erfahren, die im Alter von 90 Jahren am 2. September 2023 verstorben ist. Sie war für viele Frauen in Deutschland ein Vorbild und hat mit 67 Jahren Verbandsmitgliedschaft gerade auch den djb enorm geprägt. Ihre Persönlichkeit und ihr Engagement bis ins hohe Alter hinein wird uns allen in Erinnerung bleiben. Wir verdanken ihr so viel und wir alle haben ganz persönliche Erinnerungen an sie. Wir werden sie am Samstag auf unserer Mitgliederversammlung ausführlich würdigen und ich möchte Sie alle einladen, sich in unser Kondolenz- und Erinnerungsbuch einzutragen, das draußen ausliegt.

100 Jahre Frauen in juristischen Berufen, 75 Jahre djb: das sind seit dem Ende des 19. Jahrhunderts neben Dr. *Lore Maria Peschel-Gutzeit* viele weitere Juristinnen mit ganz außerordentlichen Leistungen. Sie haben uns den Weg geebnet, insbesondere haben sie z.B. dafür gesorgt, dass Frauen seit 1922 zum zweiten Staatsexamen zugelassen wurden. Gleichzeitig haben sie sich schon früh im Familienrecht, Sozialrecht und weiteren Rechtsbereichen engagiert – zugunsten aller Frauen.

Wir stehen also in einer großartigen Tradition kluger und engagierter Kolleginnen und es sind große Fußstapfen, in denen

wir gehen. Besonders stolz bin ich darauf, dass der djb nie stehenbleibt und sich auf bekannten Positionen ausruht. Unermüdlch werden neue Konzepte entwickelt, neue Lösungen für bekannte Probleme. Radikales Denken, verbunden mit Dranbleiben und beharrlich bleiben – das zeichnet feministisches Engagement aus; in der Vergangenheit und heute. Der aktuelle Entwurf für ein Gleichberechtigungsgesetz für die Privatwirtschaft, den der djb unter der Federführung von Professorin *Heide Pfarr* entwickelt und vorgelegt hat, ist so ein Beispiel. Seit Jahrzehnten arbeiten wir am Thema, für *Heide Pfarr* ist es eines ihrer großen Lebensthemen, und wir lassen dabei auch nicht locker, wir setzen die Standards einer fachlichen Debatte, die immer wieder in die Zukunft denkt und neue Ansätze entwickelt. Dazu morgen mehr in unserem Fachprogramm.

Auch wenn viel erreicht ist: Frauen sind nach wie vor mit Diskriminierung, Ungleichheit und strukturellen Barrieren konfrontiert. Diese Probleme müssen wir aktiv angehen und Veränderungen bewirken.

Wir haben in den letzten Jahren zu so vielen Aspekten Stellung genommen, vom Arbeits- bis Völkerrecht, über Gewaltschutz, Vergaberecht, Selbstbestimmungsgesetz und Digitalisierung. Unsere Kolleginnen haben im Bundestag und in Landesparlamenten, in Ministerien und vor dem Bundesverfassungsgericht gesprochen. Wir sind stolz darauf, dass unsere ehrenamtliche fachliche Arbeit wertgeschätzt und gehört wird. Probleme bereiten uns, wie auch den anderen Verbänden, die hauptsächlich ehrenamtlich arbeiten, die immer kürzer werdenden, gelegentlich nur noch in Stunden gemessenen Stellungsfristen in den Verbändeanhörungen. Demokratie lebt von echtem Austausch und nicht nur formaler Anhörung, deshalb muss das unbedingt verbessert werden.

Bei der Betrachtung von Frauenrechten dürfen wir nicht vergessen, dass Frauen vielfältige Identitäten haben und verschiedene Formen von Diskriminierung erleben. Das Konzept der Intersektionalität spielt hierbei eine entscheidende Rolle. Intersektionalität bedeutet, dass verschiedene soziale Kategorien wie Geschlecht, sexuelle Identität, Religion, Behinderung, rassistische Diskriminierungen zusammenwirken und sich gegenseitig beeinflussen. Dazu gibt es im Programm dieser Tagung einiges zu entdecken. Indem wir die Intersektionalität von Frauenrechten anerkennen, können wir eine inklusive und gerechte Gesellschaft schaffen, in der alle Frauen gleiche Chancen, Zugang zu Ressourcen und Schutz vor Diskriminierung haben. In sehr vielen Themenbereichen arbeitet der djb selbstverständlich intersektional. Das hat unsere Leitbildkommission zuletzt umfassend analysiert. Wir denken intersektional, wenn wir beispielsweise beim Thema Gewaltschutz unterschiedliche Lebenslagen einbeziehen in unsere Überlegungen. Oder wenn wir im Sozialrecht oder im Migrationsrecht den Blick auf Verschränkungen von Geschlecht mit anderen Problemlagen lenken. Auch das Konzept für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft enthält Überlegungen dazu, die sehr lesenswert sind.

Ich möchte hier außerdem das Beispiel Abstammungsrecht nennen. Auch ein Kind, das in die Ehe von zwei Frauen geboren

wird, hat von Anfang an ein Recht auf zwei rechtliche Eltern. Das ist eine Selbstverständlichkeit. Und es ist ein frauenpolitisches Thema, weil Frauen betroffen sind. Insofern setzen wir uns weiter für eine schnelle Reform ein, die der Bundesjustizminister Dr. *Buschmann* vor Kurzem auch wieder einmal angekündigt hat. Wenn Sie hier etwas Ungeduld in meinen Worten erkennen, haben Sie nicht zu viel hineingelesen, denn immerhin geht es hier nicht um irgendwas, sondern um etwas so Grundlegendes wie das Eltern-Kind-Verhältnis.

Ich könnte noch den ganzen Abend weiterreden, weil ich für unsere Themen brenne. Es gibt genug zu tun. Wenn man etwas erreichen will, dafür steht unter anderem die demokratisch organisierte Zivilgesellschaft, dann muss man es gemeinsam tun.

Nachwuchsprobleme haben wir im djb keine – der enorme Mitgliederzuwachs ist auch in den letzten beiden Jahren ungebrochen und wir sind nun über 5.000 Kolleginnen im Verband, davon ist etwa ein Drittel bis 30 Jahre alt. Wir wissen ja alle seit der Pandemie, was exponentielles Wachstum ist; dieses sieht man bei der Mitgliederentwicklung des djb. Ich freue mich über jede, die bei uns mitmachen will und kann nur sagen: Wir brauchen Euch und Eure Ideen, Euer Engagement. Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, dass es auch Euer Verband ist, den Ihr in die Zukunft tragt.

Denn die Herausforderungen der Zukunft sind enorm, feministisches Engagement muss sich äußern zu den Herausforderungen des Klimawandels, des drohenden Abbaus von Sozialstaatlichkeit, zu globalen Krisen und Kriegen, zur Ausbeutung von Mensch und Natur, zu Angriffen auf Rechtsstaatlichkeit und Demokratie.

Wir sehen gemeinsam mit großer Sorge, wie Hass und Gewalt sich verbal und tatsächlich immer mehr Raum nehmen. Politikerinnen und feministisch aktivistisch engagierte Frauen, Angehörige von Minderheiten sind besonders betroffen.

Ich denke, Feminismus ist eine Überlebensstrategie für unsere Demokratie. Es ist jedenfalls nicht möglich, genderneutral über die derzeitigen Krisen zu sprechen. Wir verzeichnen sinkendes Vertrauen in demokratische Strukturen und in die Medien, und Gewalt, die sich in der Sprache und im Internet Bahn bricht und gerade Frauen und Angehörige von Minderheiten trifft, die sich öffentlich äußern.

Feminismus ist eine Überlebensstrategie für unsere Demokratie.

Es bleibt nicht bei einer Verrohung der Sprache, Gewalt durch Worte kann in körperliche Gewalt münden, das haben wir gesehen in Halle – kurz nach unserem 43. Bundeskongress an der Universität Halle-Wittenberg und der Eröffnung unserer Ausstellung Jüdische Juristinnen am Landgericht Halle – und in Hanau. Was kann die Antwort sein auf diese Entwicklungen? Mehr Menschenrechte, mehr Demokratie, mehr respektvoller Dialog und klare Kante aller Demokrat*innen und Demokraten gegen Rassismus, Antisemitismus, Sexismus.

Ich komme zum Schluss. Wir haben gemeinsam viel erreicht; auch nach 75 Jahren braucht es die Expertise des djb in der Politik. Formal gleiche Rechte bedeuten nicht automatisch gleiche Chancen. Die Gleichberechtigung ist ein Versprechen, das eingelöst werden muss, jeden Tag. Wir machen weiter, auch wenn wir zu hören bekommen, dass Frauen und Männer in Deutschland doch rechtlich längst gleichgestellt sind, dass wir uns vom Leben alles nehmen können, wenn wir nur wollen. Dass die Welt uns offensteht, dass wir natürlich alles tun und erreichen können, solange wir hart arbeiten, gut aussehen, nett sind und keine Forderungen stellen. Das war schon immer eine Lüge. Und wir leben in einer Zeit, wo ein Film über eine Plastikpuppe, Barbie, die diese Lüge verkörpert wie keine andere, der von einer feministischen Regisseurin gedreht wurde und der genau diese unerfüllbaren Erwartungen an Frauen thematisiert, über eine Milliarde Dollar einspielt. Das finde ich spannend. Das bietet Raum für Veränderungen. Macht muss man sich nehmen. Sich klein machen, bringt gar nichts.

Macht muss man sich nehmen. Sich klein machen, bringt gar nichts.

Also lassen Sie uns heute Abend die bisherigen Erfolge unseres Verbandes, der Frauenbewegungen insgesamt und die Kämpferinnen, die sie uns ermöglicht haben, feiern. Und lassen Sie uns in die Zukunft schauen und gemeinsam die Gleichberechtigung endlich für alle Menschen in allen Lebensbereichen zur Realität machen, in einer starken und vielfältigen Demokratie und in einer Welt der Menschenrechte für alle!

Vielen Dank!

Begrüßung durch Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Katharina Boele-Woelki, Präsidentin Bucerius Law School, Hamburg

Liebe Frau Kollegin *Wersig*, liebe Mitglieder des djb, liebe Kolleginnen,

es ist mir eine große Freude, Sie heute, zwei Wochen vor dem Ende meiner Präsidentschaft an der Bucerius Law School auf unserem Campus begrüßen zu dürfen. Dies ist meine letzte Begrüßung als Präsidentin im Rahmen einer Tagung. Dass diese gerade wegen des 45. Bundeskongresses des djb in Hamburg erfolgt, erfüllt mich als langjähriges Mitglied mit Stolz. Nach 22 Jahren tagt der djb wieder in Hamburg. Ich durfte 2001 dabei sein und einen Vortrag halten über ein damals spannendes Thema im Familienrecht, nämlich die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare. Die Niederlande, wo ich damals lehrte und forschte, hatten 2001 als erstes Land die Ehe für alle geöffnet. Viele andere europäische Länder folgten diesem Beispiel, und heute wird das Thema in Europa – mit Ausnahme einiger osteuropäischen Länder – glücklicherweise nicht mehr kontrovers diskutiert.

Liebe Teilnehmerinnen,

der Bundeskongress des djb an der Bucerius Law School bedeutet, dass viele sich fragen: Wo sind wir eigentlich? Hier meine kurze Antwort: Die Bucerius Law School ist die erste private Hochschule für Rechtswissenschaft, die im Jahr 2000 die ersten Studierenden aufgenommen hat. Wir sind staatlich anerkannt, bieten seit der Gründung einen integrierten Bachelorstudiengang an, bereiten auf das Staatsexamen vor und seit 2006 gibt es den englischsprachigen Masterstudiengang Law and Business. Rund 650 Studierende bevölkern jährlich unseren Campus, aber mit 22 ordentlichen Professuren gehören wir nicht mehr zu den kleinsten Fakultäten des Landes. Unser Forschungsprofil ist international und interdisziplinär ausgerichtet, wir haben ca. 40-50 Promotionen pro Jahr, die Lehre wird als sehr gut bewertet, da wir auch in kleinen Gruppen unterrichten.

Die Studierenden werden nach einem intensiven Auswahlverfahren in Anlehnung an das Verfahren der Studienstiftung des deutschen Volkes ausgewählt, zahlen Studiengebühren, die sie aber erst 10 Jahre nach ihrem Berufseinstieg zurückzahlen, wenn sie zu Beginn des Studiums einen umgekehrten Generationenvertrag abgeschlossen haben. Von dieser Möglichkeit machen 30-40 Prozent der Studierenden Gebrauch. Alle müssen ein Trimester im Ausland an einer unserer über 100 Partneruniversitäten studieren und direkt im Anschluss bieten wir ein einjähriges Examensvorbereitungsprogramm an. Bei den Studierenden haben wir in den letzten Jahren Parität der Geschlechter erreicht, der Anteil der Doktorandinnen steigt, die beiden Juniorprofessuren sind mit Frauen besetzt, aber bei den ordentlichen Professuren gibt es Nachholbedarf. Obwohl ich mir einen höheren Anteil von Professorinnen an unserer Hochschule zum Ziel gesetzt habe, ist dies in den verschiedenen Berufungsverfahren aus unterschiedlichen Gründen, die ich persönlich nicht beeinflussen konnte, nicht gelungen. Unsere Gleichstellungsbemühungen müssen daher intensiv fortgesetzt werden. So steht es als Empfehlung in unserem Reakkreditierungsbescheid des Wissenschaftsrates vom Juli 2023. Anders als staatliche Hochschulen müssen sich private in regelmäßigen Abständen dieser Überprüfung stellen. Wir haben jetzt die dritte und letzte institutionelle Akkreditierung hinter uns, denn wir wurden entfristet. Die Notwendigkeit einer erneuten Akkreditierung sieht der Wissenschaftsrat nicht. Ich schließe mit einem Zitat aus dem Akkreditierungsbescheid, das uns mit großer Freude erfüllt: „Die Bucerius Law School erbringt Leistungen in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen, die anerkannten wissenschaftlichen Maßstäben genügen und ihrem institutionellen Anspruch als Hochschule mit Promotionsrecht in vollem Umfang gerecht werden.“

Ich wünsche Ihnen einen spannenden, ergebnisreichen Kongress mit vielen neuen Begegnungen auf dem schönen Campus der Bucerius Law School! Seien Sie herzlichst willkommen und fühlen Sie sich wohl!

Grußwort der Staatssekretärin des Bundesministeriums der Justiz Dr. Angelika Schlunck beim 45. Bundeskongress des Deutschen Juristinnenbunds e.V. am 14. September 2023 in Hamburg

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Frau Professorin *Wersig*,
sehr geehrte Frau Professorin *Boele-Woelki*,
meine sehr verehrten Damen und Herren,

mancher Mensch mit 75 Jahren mag sich über den Ruhestand freuen und seinen Lebensabend genießen. Nicht so der Deutsche Juristinnenbund, der sich auch im Jahr seines Jubiläums unermüdlich für eine geschlechtergerechte Gesellschaft einsetzt.

Das zeigt einmal mehr die Einladung zu diesem 45. Bundeskongress, in der es heißt: „In deutschen Unternehmen gibt es nach wie vor virulente Gleichstellungsdefizite anstelle einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur“.

Es ist mir persönlich eine Ehre und vor allem eine große Freude, mit Ihnen über diese These und das Thema „Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit“ zu sprechen – noch dazu in diesen wunderbaren Räumen der Bucerius Law School.

Was die Einladung nicht verrät: „Unternehmensziel Geschlechtergerechtigkeit.“ Was bedeutet das eigentlich?

Was der Gesetzgeber darunter bisher verstanden hat, zeigen die beiden Gesetze für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, das sogenannte FüPoG I vom 1. Mai 2015 und das FüPoG II vom 12. August 2021.

Das FüPoG I hat erstmals eine feste Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent weiblicher Führungskräfte für Aufsichtsräte von Unternehmen festgeschrieben, die börsennotiert

Geschlechtergerechtigkeit ist kein isoliertes Unternehmensziel, das allein auf gesetzlichen Quoten beruht. Vielmehr ist Geschlechtergerechtigkeit ein Mittel zur Verwirklichung der ureigensten Interessen des Unternehmens und dessen Stakeholdern, seiner Eigentümerinnen und Eigentümer, seiner Beschäftigten und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen – und damit ein Vorteil für jedes Unternehmen.

und paritätisch mitbestimmt sind. Zudem hat es Unternehmen verpflichtet, sich konkrete Ziele für den Frauenanteil in Führungspositionen zu setzen – das galt auch für den Vorstand.

Das FüPoG II ging noch einen Schritt weiter: Es beließ es nicht dabei, die Unternehmen zu einer Zielsetzung zu verpflichten. Es hat stattdessen erstmals eine feste Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen eingeführt. So müssen seither große

Unternehmen mindestens eine Frau in den Vorstand berufen, wenn der Vorstand aus mehr als drei Personen besteht.

Das Gesetz versteht unter der Geschlechtergerechtigkeit als Unternehmensziel also augenscheinlich ein bestimmtes Geschlechterverhältnis in den Gesellschaftsorganen. Die Konkretisierung dieses Ziels hatte es den Unternehmen zunächst selbst überlassen. Mittlerweile schreibt es diese vor. Aus meiner Sicht reicht ein solcher rein regulatorischer Ansatz nicht.

Der gesetzliche Ansatz zur „numerischen Lösung“ ist eben gerade nicht der einzig mögliche Weg zum „Unternehmensziel Geschlechtergerechtigkeit“.

Das belegen Studien von Wirtschaftsinstituten und Unternehmensberatungen.¹ Sie haben herausgefunden, dass geschlechtergemischte Teams erfolgreicher sind – mit messbaren Steigerungen der Profitabilität. So hat etwa McKinsey festgestellt, dass Unternehmen mit ausgewogen besetzten Führungsteams eine um 25 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine überdurchschnittliche Rentabilität zu erzielen, als homogen besetzte Teams.

Dies zeigt, Geschlechtergerechtigkeit ist kein Selbstzweck. Geschlechtergerechtigkeit ist kein isoliertes Unternehmensziel, das allein auf gesetzlichen Quoten beruht. Vielmehr ist Geschlechtergerechtigkeit ein Mittel zur Verwirklichung der ureigensten Interessen des Unternehmens und dessen Stakeholdern, seiner Eigentümerinnen und Eigentümer, seiner Beschäftigten und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen – und damit ein Vorteil für jedes Unternehmen.

Auch im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel in Deutschland sind qualifizierte Frauen – und davon gibt es eine Menge, da muss ich nur hier ins Publikum schauen – ein weiterhin vielfach noch ungehobener Schatz für deutsche Unternehmen. Es gilt, das volle Potenzial dieser Frauen zu nutzen und dabei bewusst Anreize zu setzen, etwa indem noch mehr als bisher die Rahmenbedingungen verbessert werden oder besondere Anreizprogramme aufgelegt werden.

Viele Unternehmen haben das bereits selbst erkannt. Sie suchen neue Wege, um diesen Wettbewerbsvorteil für sich zu nutzen. So hat die Zurich Insurance Group in Zusammenarbeit mit der britischen Regierung in einer Studie² alle Stellenanzeigen für Managementpositionen als flexible Arbeitszeitmodelle ausgeschrieben und dabei zum Beispiel Teilzeit oder Jobsharing angeboten. Mit durchschlagendem Erfolg: Der Anteil der Bewerbungen von Frauen auf Managementpositionen stieg um 20 Prozent. Als direktes Resultat hat das Unternehmen 33 Prozent mehr Frauen in leitenden Positionen eingestellt. Und das allein durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Man kann nur erahnen, was durch zusätzliche Angebote, wie Frauennetzwerke, Mentoring-Programme, Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder spezielle Schulungsangebote erreicht werden könnte.

So hat in Deutschland etwa Adidas ein Mentorinnenprogramm eingeführt, um Frauen gezielt zu unterstützen.³

Der Erfolg solcher Maßnahmen überzeugt selbst Intimfeinde, zusammenzuarbeiten: Vor ziemlich genau einem Jahr haben die Städte Düsseldorf und Köln ein gemeinsames Mentorinnenprogramm gestartet, um Mitarbeiterinnen beider Stadtverwaltungen gemeinsam zu fördern.⁴

Dieses Beispiel zeigt auch: Von den Unternehmen im Markt kann die öffentliche Hand lernen, der öffentliche Dienst ebenso wie der Gesetzgeber. Das FÜPoG II zum Beispiel ermöglicht zwar den Mitgliedern der Geschäftsleitung, eine Auszeit für Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege eines Familienmitglieds zu nehmen. Es braucht aber weitere Maßnahmen, um die richtigen Rahmenbedingungen für mehr Vielfalt und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen, um auch Frauen den Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen.

„Geschlechtergerechtigkeit als Unternehmensziel“ bedeutet nämlich vor allem eine Änderung der Unternehmenskultur: Ein Unternehmen verfolgt das Ziel, Frauen die gleichen Chancen einzuräumen wie Männern. Weil es gerecht ist. Weil es den Unternehmen hilft. Das Unternehmen gelangt damit zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur – und das ist das eigentliche Ziel.

Meine Damen und Herren,

ich wünsche uns einen angenehmen Abend und viele interessante und inspirierende Gespräche darüber, wie wir diese Unternehmenskultur erreichen können. Und ich bin zuversichtlich, dass dies nicht erst in 75 Jahren geschieht!

Grußwort der Senatorin für Justiz und Verbraucherschutz Anna Gallina anlässlich des 45. Bundeskongresses des Deutschen Juristinnen Bundes am 14. September 2023

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Staatssekretärin Dr. *Schlunck*,
sehr geehrte Professorin *Wersig*,
sehr geehrte Professorin *Valentiner*,
sehr geehrte Professorin *Boele-Woelki*,
liebe Referentinnen,
liebe Gäste,

ich freue mich sehr heute hier zu sein und ein paar Worte sprechen zu dürfen. Natürlich sind Grußworte irgendwie Teil der Jobbeschreibung bei Minister*innen, Senator*innen und auch bei Staatssekretär*innen. Als Feministin ist es mir heute aber

-
- 1 Institut für Weltwirtschaft in Kiel, 2017, vgl. <https://www.spiegel.de/karriere/frauen-und-maenner-gemischte-teams-faellen-bessere-entscheidungen-a-1137656.html>; McKinsey, 2020, vgl. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#>, (alle Links zuletzt abgerufen am 06.09.2023).
 - 2 <https://www.zurich.co.uk/media-centre/zurich-sees-leap-in-women-applying-for-senior-roles-after-offering-all-jobs-as-flexible>
 - 3 https://www.zeit.de/campus/angebote/howitworks/2022/15-frauenfreundliches-unternehmen-gesucht/index?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.de%2F; vgl. <https://www.adidas-group.com/de/medien/newsarchiv/factsheet/2021/factsheet-fortschritte-unserer-massnahmen-zu-creating-lasting-c/>
 - 4 <https://www.duesseldorf.de/aktuelles/news/detailansicht/newsdetail/duesseldorf-und-koeln-foerdern-gemeinsam-staedtische-mitarbeiterinnen-1>

ein ganz besonderes Anliegen. Und es ist mir deshalb so wichtig, weil ich als Kind der 1980er Jahre lange dachte, es wird schon besser werden für die Frauen in Deutschland. Es geht zwar alles quälend langsam voran, aber es geht voran. Nicht nur in Deutschland, auch in der Welt.

Diese Gewissheit, dass es nach vorne geht, dass Gleichstellung und Gleichberechtigung und die Durchsetzung gleicher Rechte zunehmen – die habe ich seit einigen Jahren nicht mehr. In vielen Ländern Europas, aber auch in den USA, tobt ein Kulturkampf. Ein Kampf um die Rolle und die Körper von Frauen. Und dieser Kulturkampf hat es auch nach Deutschland geschafft. Es ist also nicht ausgemacht, dass sich eine Politik für mehr Geschlechtergerechtigkeit automatisch langfristig durchsetzt. Auch die hohen Umfragewerte für eine rechtsextreme Partei in Deutschland machen es nötig, dass progressive Kräfte eng zusammenstehen.

Und so bin ich zum Beispiel sehr dankbar dafür, dass der § 219a StGB endlich Geschichte ist und schockiert bin ich über die Debatte, die darum geführt wurde; mit welcher Härte und zum Teil kriminellen Energie Menschen gegen Frauenärzt*innen vorgegangen sind, die Frauen über Möglichkeiten und Methoden des Schwangerschaftsabbruchs informieren wollten. Rund um den § 218 StGB und die Frage, ob Schwangerschaftsabbrüche überhaupt im Strafgesetzbuch geregelt werden müssen, wird die Debatte in Deutschland noch weiter gehen.

Ein selbstverantworteter Umgang mit dem eigenen Körper wird Frauen nach wie vor abgesprochen. Manche erinnern sich vielleicht auch noch an die belehrenden Worte von CDU-Politikern wie *Jens Spahn*, der in Bezug auf die „Pille danach“ uns Frauen darauf hinwies, dass das keine Smarties seien. Danke *Jens Spahn* – dachte ich damals. Welche Frau wäre schon alleine darauf gekommen?

Die CSU-Bundespolitikerin *Dorothee Bär* weiß sogar, dass Frauen sich niemals freiwillig prostituieren würden. Deshalb fordert sie ein Sexkaufverbot. Denn das Prostituiertenschutzgesetz sei gescheitert. In dem Punkt würde ich ihr sogar zustimmen. Es ist gescheitert, weil es Prostituierte nicht schützt. Weil es sie diskriminiert und weil es ihnen zum Beispiel keine Möglichkeit bietet, zu zweit in einer Immobilie zu arbeiten. Ein Konzept, das vielen Sexarbeiter*innen Sicherheit gab – bevor es das Prostitutionsschutzgesetz gab. Das Verbot des Kaufs sexueller Dienstleistungen trafe wieder eine Entscheidung für Frauen. Es zerschlägt keine Strukturen organisierter Kriminalität, es tut nichts für Frauen in Armut, es gibt ihnen keine Chancen für Arbeitsmarktzuwanderung. Es macht sie nur unsichtbarer, verletzlicher und stärkt sogar noch die Position der Freier, die den Preis drücken werden, weil sie ja unter einem Sexkaufverbot ein besonderes Risiko eingehen würden.

In Hamburg haben wir derzeit mit einer Volksinitiative zu tun, die uns das Gendern künftig verbieten will. Das generische Maskulinum ist ein richtiger Fetisch der Ultrakonservativen in diesem Land. Dabei ist die Behauptung, das generische Maskulinum sei quasi die Ursprungsform und habe so etwas wie ein Geburtsrecht, auch noch sachlich falsch.

Eine ganze Zeit haben sie akzeptiert, dass viele in dieser Gesellschaft sowohl Männer als auch Frauen direkt ansprechen, Bürgerinnen und Bürger, Damen und Herren. Aber jetzt hat man Angst, dass die Hölle zufriert, wenn Doppelpunkte oder Sternchen ins Spiel kommen. Es darf auf keinen Fall mehr als zwei Geschlechter geben. Und was nicht sein darf, darf sich auch nicht in der Sprache abbilden. Es ist ein Kulturkampf. Der Kampf um eine patriarchale Ordnung, die jetzt nicht mehr nur durch Cis-Frauen in Frage gestellt wird. Und ich spreche darüber, weil es entscheidend sein wird, den Kampf um die Selbstbestimmung aller Geschlechter zu gewinnen. Das ist die Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Gesellschaft.

Der Hass schlägt ganz besonders Transfrauen entgegen. Auch ihnen wird die Selbstbestimmung abgesprochen. Sie werden nicht nur diskriminiert, sie werden kriminalisiert und es schwingt immer die Fantasie mit, sie würden sich übergriffig verhalten wollen. Für mich sind Transfrauen Frauen und ich finde es überhaupt nicht feministisch sich als Frau davon bedroht zu fühlen. Diese Frauen trifft es besonders hart in unserer Gesellschaft. Aber auch genderfluide Personen, Transmänner, nicht binäre und intersexuelle Menschen werden massiv diskriminiert. Deshalb habe ich mich beim Blick ins Programm sehr gefreut, dass auch queer-feministische Perspektiven und Intersektionalität eine Rolle spielen und dass das Motto eben „Unternehmensziel Geschlechtergerechtigkeit“ ist. Ein Ziel, für das wir als Gesellschaft noch eine Menge leisten müssen und das keineswegs ein geeintes Ziel ist. Und deshalb, weil es ein richtig harter Kampf ist und noch eine ganze Zeit bleiben wird, ist es gut, dass wir uns erstens austauschen über Wege und Gelingensbedingungen, zweitens starke Bande knüpfen und drittens darauf pochen, dass das Recht auf ein diskriminierungsfreies Leben auch durchgesetzt wird.

Leider muss man es immer wieder sagen, weil es nicht selbstverständlich ist: Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein universelles Menschenrecht und grundlegender Bestandteil unserer liberalen Demokratie. Alle Menschen sollten auch auf beruflicher Ebene die gleichen Chancen erhalten.

Ich bin davon überzeugt, dass trotz aller Widerstände und Beharrungskräfte Vielfalt und Inklusion immer wichtiger werden. Deshalb ist es unerlässlich, dass auch unsere Arbeitsplätze Orte sind, an denen das Geschlecht nicht darüber entscheidet, ob ein Mensch einen Job bekommt, sich im Job wohlfühlt, weiterentwickeln und Karriere machen kann. Das hat zum einen etwas mit Fairness zu tun. Jeder Mensch, unabhängig von seinem Geschlecht, verdient die gleichen Möglichkeiten, um sein volles Potential auszuschöpfen. Zum anderen steht außer Frage, dass Geschlechtergerechtigkeit die Produktivität und die Innovation von Unternehmen fördert. Heutzutage können sich weder Unternehmen noch der öffentliche Dienst leisten, auf das Arbeiten in geschlechterdiversen Teams zu verzichten. In einer Welt, in der „die besten und schnellsten Lösungen“ zählen, versteht es sich von selbst, dass das Zusammentreffen unterschiedlicher Perspektiven und Erfahrungen eben zu „dieser Lösung“ verhelfen und damit ganz wesentlich zum Erfolg eines Unternehmens beitragen.

Dass es nach wie vor nicht gerecht zugeht, sehen wir an den bestehenden Unterschieden, wenn es beispielsweise um die Themen Gender Pay Gap, Gender Care Gap oder auch Gender Pension Gap geht. Hierfür müssen innovative Impulse gesetzt und entsprechende Regulierungen auf den Weg gebracht werden.

So wurde etwa in der Privatwirtschaft mit dem Zweiten Führungspositionengesetz 2021 neben neuen Regelungen zur Geschlechterquote für den Vorstand etwa von Aktiengesellschaften endlich auch vorgesehen, dass Mutterschutz, Elternzeit und Familienpflegezeiten auch für Vorstände von Kapitalgesellschaften gelten. Mit dieser unter anderem auf der Justizministerkonferenz 2020 geforderten Neuregelung beseitigen wir den Anachronismus, dass Frauen, die statistisch gesehen in Vorständen von Kapitalgesellschaften ohnehin unterrepräsentiert sind, sich entscheiden müssen: Familie oder Beruf? Dies ist ein richtiger und wichtiger Schritt in eine neue Normalität. Das macht Mut. Ausruhen sollte man sich darauf aber nicht und wir sollten uns immer fragen, was können wir noch bewegen.

Diese Frage stelle ich mir auch, deshalb will ich gerne auch etwas dazu sagen, wie es nun mit der Geschlechtergerechtigkeit in der Hamburger Justiz aussieht. Ein Blick auf die Datenlage in der Hamburger Justiz zeigt ein gemischtes, aber durchaus auch optimistisch stimmendes Bild. Care-Arbeit wird – auch in der Justiz – nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet: 46 Prozent der Richterinnen und Staatsanwältinnen arbeiten aktuell in Hamburg in Teilzeit; von ihren männlichen Kollegen nur 8,8 Prozent. Erfreulicherweise leisten aber auch Männer immer mehr Care-Arbeit, und die gesellschaftliche Akzeptanz für Elternzeit bei Männern hat zugenommen. Im letzten Jahr waren von den Richter*innen und Staatsanwält*innen in Elternzeit ein Viertel Männer. Dennoch nehmen Frauen mit durchschnittlich dreizehn Monaten weiterhin deutlich länger Elternzeit als Männer mit vier Monaten.

Blickt man auf die Statusgruppen, lässt sich gleichwohl – Stand 2023 – festhalten: 63 Prozent der R1-Richter*innen und Staatsanwält*innen sind mittlerweile weiblich. Das R2-Amt wird zu knapp 45 Prozent von Frauen ausgeübt. Bei den R3-Stellen sind es 48 Prozent. Damit ist in den Beförderungsamtern fast schon Parität erreicht. In den Spitzenpositionen der Hamburgischen Justiz werden das Hamburgische Obergericht, das Sozialgericht, das Landesarbeitsgericht und das Landesverfassungsgericht von Präsidentinnen geführt. Und am Landgericht, Sozialgericht und Arbeitsgericht sind Vizepräsidentinnen tätig.

Was tun wir, um diese positive Entwicklung weiter fortzusetzen und zu verstetigen? Besonders hervorheben möchte ich das gerade gestartete Mentoring-Programm. Als Baustein der Personalentwicklungsstrategie für die Justiz richtet es sich an

weibliche Mentees. Hiermit möchten wir Frauen in der Justiz dabei unterstützen, Gesprächspartner*innen zu finden, mit denen sie über Herausforderungen sprechen können, denen sie im Beruf begegnen. Im Zentrum steht der Austausch mit erfahrenen Kolleg*innen auf Augenhöhe. Es geht letztlich aus meiner Sicht um zwei zentrale Dinge: Zuerst geht es darum, Herrschaftswissen weiterzugeben. Also Informationen über die ungeschriebenen Regeln, die man nirgends nachlesen kann. Und dann geht es um ein solidarisches Miteinander, um ein Netzwerk, das einen durch die guten und nicht so guten Zeiten im Job trägt. Frauen profitieren davon, wenn sie sich viel häufiger positiv aufeinander beziehen.

Ein ganz entscheidender Step auf dem Karriereweg in der Justiz ist die Erprobung. Rein altersmäßig fällt diese Phase oft mit der Familiengründungsphase zusammen. Das ist für Frauen eine strukturelle Hürde. Daher praktizieren wir die Erprobung seit vielen Jahren auch in Teilzeit und auch im Wege des Job-Sharings auf Erprobungsstellen mit Verwaltungsanteil in der Gerichtsverwaltung. Dieses Modell bewährt sich gut.

Die Familiengründung kann natürlich auch deutlich früher stattfinden und deshalb haben wir das Teilzeitreferendariat eingeführt und in dem Zusammenhang die finanzielle Situation von allen Referendar*innen mit Kindern verbessert.

Job-Sharing bei Führungstandems wollen wir auch finanziell attraktiver machen. Denn der Output von zwei Personen, die sich eine Stelle teilen, ist erfahrungsgemäß größer als die Summe der Stellenanteile. Wir setzen uns derzeit dafür ein, dass auch in der Justiz insbesondere Stellen mit einem Verwaltungsanteil auch dann mit Führungstandems besetzt werden können, wenn deren Beschäftigungsumfang 100 Prozent übersteigt.

Als Koordinatorin der A-Länder (das sind die SPD-geführten Bundesländer) ist es mir auch ein wichtiges Anliegen, dass wir die Besetzung unserer Bundesgerichte in Sachen Geschlechtergerechtigkeit voranbringen. Zuletzt hat das vielfach gut geklappt.

Schauen wir über die Justiz hinaus auf die in öffentlicher Hand befindlichen Unternehmen sieht es etwas anders aus. Das 2013 in Kraft getretene Gremienbesetzungsgesetz in Hamburg wollte erreichen, dass Frauen in Aufsichts-, Entscheidungs- und Beratungsgremien gleichermaßen vertreten sind wie Männer. Daher wurde für alle Gremien, für die Stellen der Freien und Hansestadt Hamburg Mitglieder benennen, ein verbindlicher Frauenanteil – in der Regel 40 Prozent – vorgeschrieben – vom Aufsichtsrat der Hamburger Hochbahn bis zur Kunstkommission. Der Haken: Das gilt nur für die von der Freien und Hansestadt Hamburg zu besetzenden Gremienmitglieder; bei den übrigen ist auf eine ausgewogene Verteilung „hinzuwirken“. Und Ausnahmen sind zulässig, soweit ein wichtiger Grund vorliegt. Die Wirksamkeit der Gremienbesetzung sowie der Beschlussfassung werden durch Verstöße nicht berührt. Sonstige Sanktionen für Verstöße gibt es ebenfalls nicht. Wirkt das? Naja. Es geht so. Dem Gremienbericht des Senats zum Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetz lässt sich entnehmen, dass – Stand 2020 – im Durchschnitt immerhin ein Frauenanteil bei den von der Freien und Hansestadt Hamburg zu besetzenden

Sitzen in öffentlichen Unternehmen und Beteiligungen von 44 Prozent besteht. Allerdings erfüllen immer noch 31 von 74 Aufsichtsorganen in ihrer Gesamtzusammensetzung die Vorgaben nicht. Vier Aufsichtsorgane sind vollständig mit Männern besetzt, eines vollständig mit Frauen. Hierbei handelt es sich unter anderem um ein raumfahrttechnisches Forschungszentrum, eine Klinikgesellschaft, die HSH Finanzfonds AöR und eine Kindertagesstätten-GmbH. Wer jetzt unverzüglich weiß, wo die Männer und wo die Frauen unter sich sind, reproduziert natürlich keine Geschlechterklischees! Ob eine letztlich sanktionslose Quotenregelung wirkungsvoll ist, könnte bei Betrachtung dieser

Zahlen zehn Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes noch einmal neu bewertet werden.

So oder so: Die Geschlechtergleichheit in der Arbeitswelt ist ein Ziel, das wir nur gemeinsam erreichen können und müssen! Ohnehin leben wir in Zeiten multipler Krisen und einer sehr komplexen Welt. Wir sollten niemanden zurücklassen. Wir können es uns als Gesellschaft genauso wenig leisten wie private Unternehmen. In diesem Sinne freue ich mich auf das bunte Programm und wünsche allen eine gute Zeit in unserer schönen Hansestadt.

Vielen Dank.

DOI: 10.5771/1866-377X-2023-4-166

Soziale Belange im Unternehmensrecht – Konvergenzen und Verbindungslinien von Nachhaltigkeit und Gleichstellung

Keynote der Tagung „Unternehmensziel: Geschlechtergerechtigkeit“

Prof. Dr. Anne-Christin Mittwoch

Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht sowie geschäftsführende Direktorin des Instituts für Wirtschaftsrecht an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

I. Einleitung

In den Aufsichtsräten der größten deutschen börsennotierten Unternehmen sind aktuell so viele Frauen vertreten wie noch nie: im Jahr 2023 wurden erstmals mehr Frauen als Männer neu in die Kontrollgremien der 40 Konzerne im DAX gewählt: 55 Prozent aller neu vergebenen Mandate gingen hier an weibliche Kandidat*innen. Der Frauenanteil auf Eigentümer*innenseite stieg damit auf 37,8 Prozent, zusammen mit der Belegschaftsvertretung liegt er bei 38,3 Prozent. Im internationalen Vergleich hinkt Deutschland damit aber nach wie vor hinterher, hier ließen sich Ende 2022 bereits Werte von bis zu 45,3 Prozent messen. Auch auf Vorstandsebene ist noch deutlich Luft nach oben: Im September 2022 waren 43 Prozent der Vorstände aller DAX und MDAX Unternehmen ohne eine einzige Frau besetzt.¹

Dabei ist Diversität in Leitungsgremien längst gesellschaftlich erwünscht. Auch die wirtschaftlichen Vorteile der Gleichstellung in Unternehmen sind heute umfassend belegt. Doch schreitet die Entwicklung schon seit Jahrzehnten viel zu langsam voran. Die Langsamkeit teilt die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung mit der ökologischen Nachhaltigkeit. Obwohl der Umweltschutz seit den 1980er Jahren auf der politischen Agenda weltweit steht, konnten hier bis heute keine signifikanten Verbesserungen erreicht werden. Gleiches gilt für die soziale Nachhaltigkeit, insbesondere die globale

Verteilungsgerechtigkeit: Wenigen Bevölkerungsgruppen geht es heute wirtschaftlich tatsächlich „besser als nie zuvor“, im Übrigen klafft die Schere zwischen arm und reich vielerorts weiter auseinander als vor dreißig Jahren.² Doch die gesellschaftliche Wahrnehmung ändert sich: Vor allem weil wir inzwischen die Folgen des Klimawandels auch im globalen Norden unmittelbar spüren, hat der Nachhaltigkeitsdiskurs

Diversität und Geschlechtergerechtigkeit sind wie auch Umweltschutz integrale Bestandteile der Nachhaltigkeit und lassen sich wie diese in das Unternehmensrecht integrieren.

neues Momentum erhalten. Im Zuge dessen erscheint auch die Gleichstellungsdebatte in neuem Licht. Beides möchte ich hier zusammenführen. Die These lautet: Diversität und Geschlechtergerechtigkeit sind wie auch Umweltschutz integrale Bestandteile der Nachhaltigkeit und lassen sich wie diese in das Unternehmensrecht integrieren. Der Beitrag zeigt, wie dies geschehen kann, indem er die Brücke zwischen rechtlicher Förderung von Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit schlägt. Dazu möchte ich an drei zentrale Fragen anknüpfen. Erstens: Wie ist das Verhältnis zwischen Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit gestaltet? Zweitens: Inwiefern ist der Staat legitimiert, durch gesellschaftsrechtliche Normen

1 Für alle Zahlen siehe Tanja Kewes, Handelsblatt vom 30.05.2023.
2 Jason Hickel, The Divide, 2017.