

Frauenrechte: Wo stehen wir heute?

Sommerfest des djb-Landesverbands Berlin am 20. August 2019

Prof. Dr. Eva Inés Obergfell

djb-Mitglied, Professorin für Bürgerliches Recht, Gewerblichen-Rechtsschutz und Urheberrecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung und Vizepräsidentin für Lehre und Studium Humboldt-Universität zu Berlin

Sehr geehrte Frau Bundesministerin *Lambrecht*, sehr geehrter Herr Senator Dr. *Behrendt*, sehr geehrte Frau Vorsitzende, liebe Frau *Wildfeuer*, liebe Kolleginnen, meine Damen und Herren,

die Wahl von *Ursula von der Leyen* zur neuen EU-Kommissionspräsidentin und die daraus resultierende Neubesetzung der Spitze des Bundesverteidigungsministeriums mit *Annegret Kramp-Karrenbauer* als Verteidigungsministerin haben in den vergangenen Wochen Bilder entstehen lassen, die schon jetzt als ikonisch gelten können. In besonderer Erinnerung ist mir dabei eine Aufnahme geblieben. Sie zeigt *Ursula von der Leyen* und *Annegret Kramp-Karrenbauer* am Tag ihrer Ernennung zur Verteidigungsministerin bei dem Empfang durch die Bundeswehr vor dem Bendlerblock. Beide stehen nebeneinander und halten sich an der Hand wie einst *Helmut Kohl* und *François Mitterrand* beim Gedenken an die Opfer von Verdun. Im Gegensatz zu diesem berühmt gewordenen Bild strahlen sich *Ursula von der Leyen* und *Annegret Kramp-Karrenbauer* – man möchte fast sagen: gewinnend – an. Zwei selbstbewusste, erfolgreiche Frauen vor einer nahezu ausschließlich männlichen Truppe.

Dieses Bild ist jedoch nicht nur wegen seiner strahlenden Protagonistinnen so einprägsam, sondern insbesondere auch durch den Kontrast der Politikerinnen zu der Reihe der hohen Vertreter der Bundeswehr direkt hinter ihnen. Auf der Aufnahme, die ich gesehen habe, sind es drei Männer in mit Abzeichen besetzten Uniformen. Sie alle haben ihre rechte Hand zum militärischen Gruß an den Rand ihrer Kopfbedeckungen erhoben. Formal stehen sie damit vollkommen korrekt hinter den beiden Frauen. Ihre Gesichter sprechen jedoch eine andere Sprache: Ihre Mundwinkel sind heruntergezogen. Einer hat die Augen geschlossen, ein anderer schaut starr zur Seite, nur einer riskiert einen – allerdings – skeptischen Blick auf die Politikerinnen. Ich gebe gern zu, meine Damen und Herren, dass nichts so oft zu täuschen vermag wie Bilder. Tatsächlich gibt es auch Aufnahmen von der Zeremonie, bei der Frau *von der Leyen* und Frau *Kramp-Karrenbauer* ernst nach vorn blicken. Ich möchte auch nicht ausschließen, dass die wahrscheinlich nur für einen Wimpernschlag geschlossenen Augen des einen hohen Repräsentanten der Bundeswehr lediglich zufällig mit dem Auslösen der Kamera zusammenfielen. Diese ärgerliche Sekunde zierte schließlich nahezu jedes Gruppenbild. Und doch spricht der Kontrast der beiden strahlenden Frauen im Vordergrund zu der Reihe der eher verhalten wirkenden Männer hinter ihnen eine ikonographisch eindeutige Sprache. Eine Sprache, die

sich uns natürlich nur deswegen unmittelbar erschließt, weil sie uns so geläufig ist, weil sie uns immer wieder begegnet und weil wir daran gewöhnt sind, sie als solche zu identifizieren. Ich meine die Spannung, die hier so eklatant hervortritt, weil wir sehen, dass selbst der Umstand, dass in der Bundesrepublik nun zum zweiten Mal eine Frau Verteidigungsministerin geworden ist, die Probleme auf dem Weg zur wirklichen Gleichbehandlung nicht verdecken kann. Es ist vor allem die Kontinuität der nach Bourdieu „feinen Unterschiede“, der ungleich verteilten und ungleich nutzbaren Chancen und Möglichkeiten, über die ich heute sprechen möchte.

Dass ich heute über Chancen und Möglichkeiten und weniger über Rechte sprechen kann, liegt an dem bewundernswerten und beharrlichen Einsatz, mit dem sich Frauen und auch Männer in den vergangenen mehr als 200 Jahren für gleiche Rechte eingesetzt haben. Erst im letzten Jahr sind uns anlässlich des 100-jährigen Jubiläums des Frauenwahlrechts in Deutschland die vielfältigen Initiativen und Bewegungen für die Rechte von Frauen wieder vor Augen geführt worden. Wir kennen die nationalen und internationalen Gruppierungen, einzelne starke Persönlichkeiten, die geshmähten „Blastrümpfe“, die ersten Frauenbewegungen für Bildung und Wahlrechte, die ersten Frauen in Parlamenten, an Universitäten und Gerichten. Auch sie haben es geschafft, Bilder zu produzieren, die uns nachhaltig begleiten. Denken Sie beispielsweise an die Massen von Frauen, die 1908 im Rahmen der von den Suffragetten organisierten „monster demonstration“ öffentlichen Raum im Londoner Hyde Park besetzten. Denken Sie auch an das Lächeln der Bundesverfassungsrichterin *Erma Scheffler*, als sie die Abschaffung des väterlichen Stichentscheids verkünden konnte. Oder denken Sie an die bereits legendären Auftritte der Obersten Richterin am US-amerikanischen Supreme Court und Kämpferin für die Gleichberechtigung, *Ruth Bader Ginsburg*, mit ihrem berühmten „dissent jabot“. Dies sind nur kurSORISCHE Beispiele, aber sie verdeutlichen, mit welcher Kraft sich diese Ikonen in unser Gedächtnis eingeprägt haben.

Wir alle wissen jedoch auch, dass die Entwicklung der Frauenrechte nie linear verlief, sondern stets mit Rückschritten zu kämpfen hatte. Wie häufig das Ende der Frauenbewegungen bereits erklärt wurde, vermag man mittlerweile kaum noch zu zählen. Auch Juristinnen haben diese Rückschritte des Öfteren erfahren müssen. So mussten Frauen länger als in anderen Disziplinen warten, bis auch sie ihr rechtswissenschaftliches Studium antreten durften. Nachdem sie sich in einem weiteren Schritt die Zulassung zum juristischen Referendariat erkämpfen mussten, vergingen nur wenige Jahre, bis sie während des Nationalsozialismus wieder aus ihren juristischen Berufen zurückgedrängt wurden. Bis in die 1970er Jahre waren Studentinnen der Rechtswissenschaft an deutschen Universitäten wesentlich unterdurchschnittlicher vertreten als ihre Kommilitoninnen

in anderen Fächern.¹ Und auch heute spiegelt sich der Anteil der Jurastudentinnen von mehr als 50 Prozent eines Jahrgangs noch nicht ausreichend bei den Doktorandinnen – nur 11,4 Prozent der Absolventinnen promovieren² –, geschweige denn bei den Professorinnen wieder.³ Das Credo weiterzumachen, ist daher fast schon zu einer Plattitüde geworden, die ich angesichts der vielen subtilen Formen der Ungleichbehandlung, mit der Frauen fast täglich konfrontiert werden, nicht betonen muss. Ich möchte uns allen jedoch die zeitlichen Dimensionen, in denen wir uns bewegen, bewusst machen. Dafür folgendes Zitat: „[...] alles in allem ist diese Selbstständigkeit hergestellt, die Gleichordnung von Männern und Frauen nahezu vollendet, was seit mehr als hundert Jahren heiß umkämpft wurde, ist erreicht. Damit sind wir an einem entscheidenden Abschnitt der Entwicklung angelangt, aber natürlich nicht an ihrem Ende. Für die nächsten hundert Jahre bleibt uns die große Aufgabe, die Möglichkeiten, die uns mit der Wandlung im Recht eröffnet worden sind, nun zu verwirklichen.“⁴ In etwas anderen Worten ist dies ein Gedanke, den man oft in Zusammenhang mit Fragen der Gleichberechtigung hört. Ernüchternd ist jedoch, dass diese Sätze bereits fast fünfzig Jahre alt sind und von der ehemaligen Bundesverfassungsrichterin *Erna Scheffler*, die sie 1970 in einem Buch veröffentlicht hat, stammen.

Wo stehen wir heute? Frauen können heute alles werden. EU-Kommissionspräsidentin, Verteidigungsministerin, Vorstandsvorsitzende, Professorin, Richterin. Sie können Astronautin sein, ihre eigene Firma gründen. Sie können allen Argumenten zu den körperlichen Unterschieden zwischen Männern und Frauen zum Trotz sogar die Erste im Ziel sein, bei einem Radrennen, an dem Frauen und Männer teilnehmen; so wie es die 24-jährige Medizinstudentin *Fiona Kolbinger* Anfang August bei dem 4.000 Kilometer-Rennen „Transcontinental Race“ als erste Frau überhaupt geschafft hat. Die Frage lautet nur: Wie viele Frauen können das tatsächlich? Wie viele schaffen es, die viel beschriebene gläserne Decke zu durchbrechen? Und wie viel mehr müssen sie dafür leisten?

Wenn ich mich hier umsehe und die vielen hochgebildeten und erfolgreichen Frauen sehe, bin ich verleitet, zu sagen: Sehr viele können es schaffen, mit Ehrgeiz und Fleiß ist alles möglich, wir müssen nur die von den zahlreichen Frauenbewegungen vor uns durchgesetzten Rechte nutzen. Doch wir alle wissen, dass es so leicht nicht ist. Als *Angela Merkel* 2005 die erste deutsche Kanzlerin wurde, war das ein ungeheuerer Durchbruch. Dieser Durchbruch war verbunden mit der Erwartung, dass Frauen nun nach dem wichtigsten deutschen Regierungsamt auch in allen weiteren gesellschaftlichen Leitungsbereichen verstärkt vertreten sein würden.

Nun, wir kennen die Bilanzen: Im Bundestag ist der Anteil der weiblichen Abgeordneten seit der letzten Bundestagswahl von 37,3 Prozent im Jahr 2013 auf 31,2 Prozent im Jahr 2019 gesunken.⁵ Nachdem im Jahr 2016 nach langem und hartem Ringen eine Geschlechterquote von 30 Prozent in Aufsichtsräten eingeführt worden ist, haben wir 2019 zwar 30,9 Prozent geschafft.⁶ In den Vorstandsgremien der 160 Dax-Konzerne ist diese positive Entwicklung jedoch noch nicht angekommen. Der Frauenanteil ist hier lediglich auf einen „Rekordwert“ von sage

und schreibe 8,6 Prozent angestiegen.⁷ Bei gleichem Tempo wäre damit erst im Jahr 2034 auch in Vorständen das immer noch zu niedrige Ziel einer 30-Prozent-Besetzung erreicht. Und auch an den deutschen Universitäten sind im Durchschnitt lediglich rund 23 Prozent Professorinnen beschäftigt. Deutlich unterschritten wird dieser Wert von der Zahl der Professorinnen an juristischen Fakultäten. *Ute Sacksofsky* hat zusammen mit *Carolin Stix* 2018 eine Erhebung veröffentlicht, die sich mit „Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft“ beschäftigt, deren Lektüre hier jedem ans Herz gelegt sei. Dieser Erhebung nach waren im Jahr 2017 lediglich 15,9 Prozent aller ordentlichen Professuren an juristischen Fakultäten mit Frauen besetzt.⁸ An acht deutschen Universitäten mit juristischen Fakultäten hat jeweils nur eine Frau einen juristischen Lehrstuhl inne. Eine Universität (Greifswald) kommt sogar ganz ohne weibliche Besetzung im juristischen Kollegium aus. Damit sind wir nicht weit entfernt von den Erfahrungen aus meinem Studium in den 1990er Jahren an den Universitäten Bielefeld und Konstanz, an denen auch jeweils nur eine Rechtsprofessorin lehrte. Das sind ernüchternde Zahlen.

Doch selbst da, wo die Zahlen sehr erfreulich sind, offenbaren sie auf den zweiten Blick grundlegende Probleme. So wurden laut einer aktuellen Studie des Soldan-Instituts im Jahr 2017 zum ersten Mal mehr Anwältinnen als Anwälte neu zugelassen – und zwar 52 Prozent.⁹ Die deutsche Anwaltschaft ist dadurch jedoch insgesamt nicht wirklich heterogener geworden, da Anwältinnen oftmals in anderen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten als Anwälte: häufiger als Syndizi, oft in Teilzeit, eher in kleinen oder Einzelkanzleien. Ein Großteil der Anwältinnen arbeitet zudem im Familienrecht; nur wenige zieht es zum Gesellschafts-,

¹ Schultz, Ulrike/Böning, Anja/Peppmeier, Ilka/Schröder, Silke Andrea: *De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht*, 1. Auflage, Baden-Baden 2018, S. 151.

² Ebd. S. 160.

³ Sacksofsky, Ute/Stix,Carolin: *Daten und Fakten zur Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft*, 3. bereinigte Fassung, Goethe-Universität Frankfurt am Main, 11.9.2018, abrufbar unter: https://www.jura.uni-frankfurt.de/73356125/Daten_und_Fakten_zur_Repr%CA4sentanz_von_Frauen_in_der_Rechtswissenschaft_Sacksofsky_Stix_2018.pdf (letzter Zugriff am 12.9.2019).

⁴ Scheffler, Erna: *Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft im Wandel der Rechtsordnung seit 1918*, Frankfurt am Main 1970, S. 29.

⁵ Vgl. Kürschners *Volkshandbuch Deutscher Bundestag. 19 Wahlperiode (2017-2019)*, 2.7.2019. Zugriff zur Online-Statistik: [bundestag.de](https://www.bundestag.de/), erhältlich im Internet: https://www.bundestag.de/abgeordnete/biografien/mdb_zahlen_19/frauen_maenner-529508 (letzter Zugriff am 12.9.2019).

⁶ Vgl. FidAR: *Studie zum WoB-Index 185*, Stand 30.4.2019, erhältlich im Internet: <https://www.fidar.de/wob-indizes-studien/wob-index-185/studie-zum-wob-index-185.html> (letzter Zugriff am 23.9.2019).

⁷ Vgl. Ernst & Young Studie: *Mixed Leadership-Barometer Januar 2019. Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in deutschen börsennotierten Unternehmen*, Januar 2019, erhältlich im Internet: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2019/\\$FILE/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2019.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2019/$FILE/ey-mixed-leadership-barometer-januar-2019.pdf) (letzter Zugriff am 12.9.2019)

⁸ Sacksofsky/Stix, *Repräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft*, 2018, S.8.

⁹ Stachow, Anke: „*Die Anwaltschaft schrumpft und wird zunehmend weiblicher*“. In: *soldan.de*, 21.5.2019, erhältlich im Internet: <https://www.soldan.de/insights/die-anwaltschaft-schrumpft-und-wird-zunehmend-weiblicher/> (Letzter Zugriff am 12.9.2019).

Handels- und Wirtschaftsrecht – sollten diese Rechtsgebiete also tatsächlich weitgehend männliche Domänen bleiben?

Einen ähnlichen Stand gibt es auch bei den Richterinnen zu verzeichnen. Der Anteil der Richterinnen an deutschen Gerichten liegt zwar bei 44,45 Prozent.¹⁰ An unseren höchsten Gerichten gibt es jedoch noch deutlichen Nachholbedarf. Nachdem bis 1986 gar keine Frau im Zweiten Senat des Bundesverfassungsgerichts vertreten war, wurde erst vor drei Jahren mit dem Amtsantritt von *Christine Langenfeld* eine paritätische Besetzung erreicht. Im Ersten Senat des Bundesverfassungsgerichts lässt eine paritätische Besetzung dagegen immer noch auf sich warten. Nach dem Jahr 2006 fiel im Ersten Senat die Frauenquote sogar auf ihr jahrzehntelanges „Schneewittchen“-Tief von nur einer Richterin und sieben Richtern zurück. Dieses Missverhältnis änderte sich erst 2011 mit den Berufungen von *Gabriele Britz* und *Susanne Baer*, die zugleich meine Vor-Vor-Vor-Vorgängerin in meinem Amt als Vizepräsidentin und meine Kollegin an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität ist. Immerhin: Das Bundesverfassungsgericht hatte von 1994 bis 2002 mit *Jutta Limbach* seine erste Gerichtspräsidentin.

Am Bundesgerichtshof dagegen sticht insbesondere die Verteilung der Richterinnen über die Zivilsenate ins Auge. Während die zweite Frau überhaupt am BGH, *Gerda Krüger-Nieland*, im I. Zivilsenat von 1965 bis 1978 als Senatsvorsitzende fungierte, blieb eben dieser Senat viele Jahre lang ein Männerklub. Man mag nicht unterstellen, dass es daran liegt, dass der I. Zivilsenat für Urheberrecht, gewerblichen Rechtsschutz, Speditions-, Lager- und Frachtrecht sowie Maklerrecht zuständig ist. Erst seit vier Jahren, als 2015 *Martina Schwonke* dem Senat beitrat, ist dort wieder eine Richterin vertreten. Aktuell werden außerdem nur drei von zwölf Zivilsenaten von Frauen geleitet. Als leuchtendes Beispiel kann darunter der VIII. Zivilsenat (Kaufrecht, Wohnraummietrecht) mit einer Vorsitzenden und einer stellvertretenden Vorsitzenden gelten. Immerhin haben wir mit *Bettina Limpert* erstmals eine Präsidentin des Bundesgerichtshofs. Dennoch ist die Bilanz noch nicht zufriedenstellend.

Was können wir also tun, um die Vision von *Erna Scheffler* spätestens innerhalb der nächsten fünfzig Jahre Wirklichkeit werden zu lassen? Meine Damen und Herren, meine Antwort wird sie nicht überraschen. Es gilt nach wie vor: Wir müssen über bessere Vereinbarkeiten von Familie und Beruf nachdenken, über den Ausbau und die Verbesserung von Betreuungsmöglichkeiten und vor allem über flexiblere Arbeitszeiten. Einige der großen überörtlichen Kanzleien haben in den letzten Jahren Teilzeitpartnerschaften eingeführt. Das sind erfreuliche Beispiele. Wir müssen über die Öffnung und Flexibilisierung von Qualifizierungsangeboten nachdenken, wahrscheinlich auch über die Bedeutung mancher Qualifizierungen. Darüber hinaus brauchen wir mehr Quoten. Ob sie so radikal sein müssen wie die angestrebte 100-Prozent-Quote bei der Neubesetzung von wissenschaftlichem Personal an der Technischen Universität Eindhoven, sei dahingestellt – zumal sich bei dieser Quote auch verfassungsrechtliche Bedenken aufdrängen. Deutlich wird jedoch, dass sich strukturelle Probleme nur dann nachhaltig verändern, wenn das Erwerbsleben auf allen Ebenen, insbesondere aber auf den Führungsebenen paritätisch besetzt

wird und damit Lebensumstände, die bisher oftmals Frauen stärker benachteiligen als Männer, sichtbarer und für alle unbequemer werden. Nur wenn sich strukturelle Hürden als nachteilig für ganze Firmen, Branchen und Berufswege offenbaren, werden sie auch als solche wahrgenommen. Und nur dann besteht die Chance, dass diese strukturellen Hürden nicht mehr fälschlicherweise als individuelle Herausforderungen abgetan werden, denen Frauen mit immer noch größerem persönlichem Einsatz begegnen könnten. Das sind – ganz knapp skizziert – die großen Aufgaben, die bereits seit längerer Zeit auf ihre Umsetzung warten und deren Erfüllung auch der djb wiederholt angemahnt hat.

Aber wie verhält es sich mit den „feinen Unterschieden“, mit den fast beiläufigen Bemerkungen, mit der alltäglichen Ungleichbehandlung? Bereits am Anfang dieser Rede sprach ich kurz davon und ich bin mir sicher, jede von Ihnen kann ihre eigenen Geschichten dazu erzählen. Ob es nun der Partner einer Kanzlei ist, der einer frisch eingestellten first-year-associate nonchalant bestätigt, dass es gut sei, bereits promoviert zu sein, weil man sie dann von der Sekretärin unterscheiden könne. Oder ob es die berühmte Szene ist, welche *Ruth Bader Ginsburg* beim Dinner des Dekans für alle Frauen der Fakultät in Harvard erlebte, als der Dekan fragte: „Was tun sie hier? Jede von Ihnen nimmt einem Mann den Platz weg.“ Wir alle kennen derartige skandalöse Beispiele.

Sind das alles nur Anekdoten? Wohl kaum. Diese Erlebnisse sind nicht nur wegen ihrer Fülle und Allgegenwärtigkeit erschreckend, auch nicht nur wegen ihrer Langlebigkeit. Sie sind auch deswegen erschreckend, weil sie letztlich zu realer und messbarer Benachteiligung führen. Erst vor wenigen Tagen bin ich auf eine Studie aufmerksam gemacht worden, deren Ergebnisse sich mir als Vizepräsidentin für Lehre und Studium besonders einprägt haben. In der Studie geht es nämlich um die Evaluation von Lehre und den geschlechtsspezifischen bias, dem die Lehre (oder die scheinbar objektive Erfassung von Lehrleistungen) unterliegt.¹¹ Die Studie belegt, dass Dozentinnen der Wirtschaftswissenschaften vor allem in den mathematischen Fächern schlechter bewertet werden als männliche Dozenten. Und das, obwohl sich die Noten und der Arbeitseinsatz ihrer Bachelor- und Master-Studierenden nicht von denjenigen Studierenden mit männlichen Dozenten unterscheiden.¹² Die systematisch schlechtere Bewertung von Dozentinnen ist jedoch nicht nur ein Ärgernis für sich. Sie kann durchaus auch weit größere Konsequenzen nach sich ziehen. Denn die Qualität der Lehre stellt zu Recht ein immer wichtiger werdendes Kriterium bei der Besetzung von Professuren dar. Von Bewerberinnen und Bewerbern werden regelmäßig Lehrvaluationsbögen zum Nachweis ihrer Kompetenzen vorgelegt. Eine flächendeckend schlechtere Bewertung ihrer Lehrleistung

¹⁰ Vgl. Bundesamt für Justiz: „Richterstatistik 2016“, in: [bundesjustizamt.de, 11. Dezember 2017, erhältlich im Internet: \[https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/Justizstatistik/Personal/Personal_node.html\]\(https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/Justizstatistik/Personal/Personal_node.html\) \(letzter Zugriff am 12.09.2019\).](https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/Justizstatistik/Personal/Personal_node.html)

¹¹ Mengel, Friederike/Sauermann, Jan/Zöllitz, Ulf: Gender Bias in Teaching Evaluations, in: Journal of the European Economic Association 17 (2019), S. 535–566.

¹² Ebd. S. 537, 553, 557, 563 f.

kann damit bei Bewerberinnen zu einem konkreten Nachteil in Berufungsverfahren führen.

Dieses Beispiel zeigt, dass bei Frauen nicht Leistung als der bestimmende Faktor ihrer Arbeit wahrgenommen wird, sondern ihr Auftreten, das Bild, das sie als Frau repräsentieren. Und damit komme ich wieder zu den Bildern, denn viel nachhaltiger als die großen Ikonen der Frauenbewegungen haben sich die stereotypen und tradierten Bilder von Mann und Frau eingeprägt, weil sie nahezu täglich reproduziert werden – auch heute noch. Unsere Arbeitswelt zum Beispiel ist von einem Bild vermeintlich männlicher Eigenschaften geprägt. Führungskräfte sollen durchsetzungskraftig sein, hart verhandeln und zur Not auch mal auf den Tisch hauen können. Nichts anderes lässt sich von weiten Teilen des Politikbetriebs und natürlich der Anwaltschaft sagen. In öffentlichen Debatten sticht hervor, wer forscht ist, laut und provokant. Der ideale Rechtswissenschaftler, das haben Rechtswissenschaftlerinnen um *Ulrike Schultz* in einer Studie untersucht, wird von Kollegen als fast übermenschlicher „Titan“ und „echte Respektsperson“ beschrieben, der ein „gewaltiges Lebenswerk“ vollbringt.¹³ Mächtige Bilder also, die – wie ebenfalls in der Studie deutlich wurde – junge Nachwuchswissenschaftlerinnen an ihren eigenen Fähigkeiten zweifeln ließen.¹⁴ Für nachhaltige und grundlegende Veränderungen brauchen wir daher ein anderes, weniger stereotypes Männlichkeitsbild. Denn es muss uns bewusst sein, dass wir, wenn wir den Begriff Gleichstellung zum Beispiel im Erwerbsleben benutzen, oftmals die Angleichung von Verhältnissen an eine männlich konnotierte (Arbeits-)Welt bewirken. Sei es durch die genaue Abwägung und letztlich Zurückhaltung bei der Kleiderwahl, sei es durch Imitation von männlichem Verhalten oder Zurückstellen von Lebensplanungen, um mögliche Nachteile, die daraus erwachsen könnten, zu vermeiden. Wollen wir aber wirklich, dass die Frau zum besseren Mann wird?

Eine Überwindung dieser stereotyp geprägten Arbeitswelt ist jedoch nicht möglich, ohne konsequent an den binären Kategorien zu rütteln, die das Verhältnis der Geschlechter weiterhin bestimmen. Denn unser Frauenbild und unser Männerbild werden stets im Gegensatz zueinander konstruiert. Das führt jedoch auch dazu, dass unser Verständnis von Weiblichkeit und Männlichkeit erheblich eingeschränkt ist. In meiner Funktion als Vizepräsidentin für Lehre und Studium erlebe ich mit Blick auf unsere vielfältige und bunte Studierendenschaft, was es bedeutet, über diese Kategorien hinauszudenken. Das bedeutet freilich nicht, Frauen in ihrer Rolle als Frauen zu negieren, sondern vielmehr die Bilder, die wir uns von ihnen machen, zu erweitern. Das bedeutet, die Vielfalt von individuellen Eigenschaften, Interessen, Sichtweisen und Lebensformen anzuerkennen und zu fördern. Und ganz besonders bedeutet es, neue Vorbilder entstehen zu lassen, und die Bedingungen dafür zu verbessern, dass dies geschehen kann.

In diesem Sinne möchte ich aus dem Lexikon des djb zu Leben und Werk deutscher Juristinnen zitieren, in dem es über die erste Richterin am Bundesverwaltungsgericht, *Charlotte Schmitt*, heißt: „Auf die Frage, wie sie sich als einzige Frau in ihrem Senat und jahrelang auch am gesamten Gericht gefühlt

habe, antwortete sie: Ich habe nie den Ehrgeiz gehabt, der fünfte Mann in meinem Senat zu sein.“¹⁵ Diesen Mut, meine Damen und Herren, wünsche ich uns: nicht die Angleichung an die bestehenden – oftmals männlich geprägten – Strukturen, keine Imitation vermeintlich männlichen Verhaltens. Stattdessen wünsche ich uns Vertrauen in unsere eigenen Fähigkeiten, Interessen, Stärken und Ausdrucksformen, seien sie vermeintlich männlich oder weiblich konnotiert.

Die Überwindung verengter Frauenbilder ist jedoch ganz offenbar eine der schwierigsten Aufgaben, mit denen Frauenbewegungen seit ihrem Entstehen konfrontiert sind. Denken wir nur daran, mit welchen Beschreibungen Feministinnen, Frauenrechtlerinnen und -aktivistinnen belegt wurden und werden, von denen „Blastrümpfe“ und Emanze nur die nettesten sind. Während die Suffragetten gekonnt ein von der britischen Presse genutztes Schmähwort zu ihrem eigenen Markennamen umzudeuten wussten, gelingt es Gegnern und Kritikern von Frauenbewegungen auch weiterhin, Feministinnen zu verunglimpfen.

Wenn wir – wie es oft heißt – „aus der Geschichte lernen“ möchten, dann im Fall der Frauenbewegung, dass es neben den großen Bildern auf das Vertrauen, die Beharrlichkeit und die Zuversicht ankommt, um sich vor allem im Alltag immer wieder durchzusetzen und neue Entfaltungsräume zu erschließen. Neben den großen Ikonen gilt es auch, den Blick auf diejenigen Frauen zu lenken, die sich abseits der großen Öffentlichkeit Zugänge, Möglichkeiten und Teilhabe erarbeitet haben. Diese Frauen erzählen Geschichten stiller Hoffnungen, jahrelanger Mühen, teilweise auch von Isolierung am (männlich dominierten) Arbeitsplatz. Aber sie erzählen auch von dem Gespür für die Momente, in denen es heißt, zuzugreifen und die Früchte der eigenen Arbeit zu ernten. Das bedeutet selbstverständlich nicht, Ungleichbehandlungen zu akzeptieren, zu schweigen oder die nötigen Kämpfe nur im Kleinen auszutragen. Vielmehr bedeutet es, auch im Alltag hinter die großen Bilder zu blicken und eigene Leistungen auch als solche wahrzunehmen, sich nicht von (zu) großen Vorbildern abschrecken zu lassen, vor allem nicht von den zuvor skizzierten Idealbildern unserer Arbeitswelten, sondern wach und kritisch den eigenen Weg zu finden. Treffen auch wie das heutige tragen dazu bei, realistische Einblicke zu gewinnen, sich stärker zu vernetzen sowie generationsübergreifend Erfahrungen auszutauschen. Dabei muss es uns immer auch ein Anliegen sein, unsere eigenen Frauenbilder zu erweitern und die Rückschläge, biographischen Brüche oder Umwege sowie die strukturellen Hindernisse, mit denen wir konfrontiert sind, als unsere gemeinsamen Aufgaben zu begreifen und dement sprechend zu handeln. In diesem Sinne wünsche ich uns einen anregenden Austausch und einen vergnüglichen Abend!

13 Schultz/Böning/Peppmeier/Schröder, *De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht*, 2018, S. 290.

14 Ebd. S. 291 f.

15 Röwekamp, Marion: *Juristinnen – Lexikon zu Leben und Werk*, 1. Auflage, Baden-Baden 2005, S. 367.