

wehren uns dagegen, das Wechselmodell als gesetzlichen Regelfall nach einer Trennung zu etablieren. Denn das löst keine Probleme, sondern schafft neue. Übrigens, auch an dieser Stelle möchte ich es nochmal sagen: Wechselmodell, sehr gern. Sehr gern in bestehenden Partnerschaften, und nicht erst nach Trennungen.

Sehr stolz können wir sein auf unsere Aktivitäten der letzten zwei Jahre in den Staatenberichtsverfahren zu den Menschenrechtsabkommen Deutschlands. Wir sind der einzige Frauenverband in Deutschland, der sich zu fast allen Menschenrechtsverträgen mit Parallelberichterstattung zu Wort meldet. Das ist sehr viel Arbeit, dadurch erhalten wir aber auch Rückenwind für unsere gleichstellungspolitischen Bemühungen in allen Bereichen.

Auch im strafrechtlichen Bereich gibt es noch viel zu tun: Die Reform des Sexualstrafrechts im Jahr 2016 hat eine wesentliche Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung bewirkt, doch damit ist es längst nicht getan. Ein konsistentes und nachvollziehbares Sexualstrafrecht ist noch nicht erreicht. Das hat der djb in seiner Stellungnahme Anfang des Jahres dargelegt. Und auch der Umgang mit Opfern von geschlechtsbezogener Gewalt in Strafverfahren weist noch einiges an Verbesserungspotential auf.

Verbesserungspotenzial sehen wir durchaus auch noch im Steuerrecht: Das Ehegattensplitting hat inzwischen seinen 60. Geburtstag gefeiert. Müssen wir wirklich warten auf die erste Bundesfinanzministerin der Geschichte der Bundesrepublik, die es endlich abschafft? Vielleicht. Was wir aber auch nicht verstehen, im Jahr 2019 und im Zeitalter der Digitalisierung: Die

Steuererklärung ist ungültig abgegeben, wenn nicht der Ehemann als so bezeichneter Steuerpflichtiger auf Platz 1 und die Ehefrau auf Platz 2 steht. Das ist immer noch so, selbst wenn die Frau das Geld verdient. Die 50er Jahre haben angerufen und wollen ihre Steuerformulare zurück, möchte man da rufen. Ein Symbol? Vielleicht. Aber auch Symbole sind wichtig, Sprache schafft Realitäten, das wissen auch viele unserer Kolleginnen, die mir zum Beispiel schreiben, warum eigentlich zwei Bundesministerien einen Preis unterstützen, der ernsthaft „Professor des Jahres“ heißt, aber den Anspruch erhebt, sich an alle Geschlechter zu richten.

Sie sehen: Der Verband ist aktiv, vielfältig und streitbar, die Fülle unserer Themen beweist, dass wir als Gesellschaft zwar durchaus Grund zur Freude über erreichte Fortschritte haben. Auf dieser Freude dürfen wir uns aber keinesfalls ausruhen. Das meinte auch *Heribert Prantl*, der sich als nächsten Schritt die Abschaffung des Ehegattensplittings wünscht.

Sie können ja mal überlegen, was für Sie der liebste nächste Schritt wäre, Ihr gleichstellungspolitisches Herzensthema? Quote auch für Vorstände? Ein Fortpflanzungsmedizingesetz? Oder doch vielleicht ein Paritätsgesetz? Es ist schwer, sich zu entscheiden, denn es gibt noch Einiges zu tun. Die Welt, die wir uns wünschen, die müssen wir uns gemeinsam schaffen. Wir schaffen das, gemeinsam!

Ich wünsche uns allen einen inspirierenden Abend und spannende Diskussionen in den kommenden Tagen!

DOI: 10.5771/1866-377X-2019-4-181

Grußworte zur Eröffnung des 43. Bundeskongresses des Deutschen Juristinnenbundes am 12. September 2019 in Halle

Christine Lambrecht

Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz

Sehr geehrte Frau Professorin *Wersig*, sehr geehrte Frau *Keding*, sehr geehrter Herr Dr. *Wiegand*, sehr geehrte Frau Dr. *Waterkamp*, sehr geehrte Frau Dr. *Fuchsloch*, sehr geehrte Damen und Herren, vielen Dank für die Gelegenheit, mich als neue Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz bei Ihnen vorstellen zu dürfen. Schon nach kurzer Zeit haben Sie es wieder mit einer neuen Ministerin zu tun. Ich kann Ihnen versichern: Ich werde mich dafür einsetzen, dass Sie nächstes Jahr nicht schon wieder eine neue Ministerin kennenlernen müssen.

Dass eine Frau an der Spitze dieses Ministeriums steht, ist fast schon Tradition. *Heiko Maas* war vor einiger Zeit da eher eine kurze Ausnahme, die die Regel bestätigt hat. Wir alle wissen, dass das keineswegs repräsentativ ist für Frauen in Füh-

rungspositionen in der Gesellschaft. Als Juristinnen kämpfen Sie seit langem dafür, dass Frauen auch in juristischen Berufen in Führungspositionen kommen.

Auch hier ist noch ein weiter Weg zu gehen: Denn als Juristin hat man vergleichsweise gute Chancen, einen tollen Beruf zu ergreifen, was aber nicht bedeutet, dass es leicht wäre, auch eine echte Führungsposition zu erlangen. Zum Beispiel, wenn frau sich dagegen entscheidet, Partnerin in einer Kanzlei zu werden und stattdessen Richterin am Amtsgericht wird. Ich will niemanden belehren, dass Richterin am Amtsgericht nicht ein toller Beruf wäre. Klar ist aber, dass man das frei entscheiden können sollte und die Rahmenbedingungen nicht abschrecken dürfen.

Die Rahmenbedingungen – also Arbeitszeiten, Unternehmenskultur, Teilzeitmöglichkeiten sind es deshalb, die viel ausmachen und die wir angehen müssen. In meinem Haus ist es nicht nur theoretisch möglich, sondern auch praktisch üblich,

dass Führungspositionen, wie zum Beispiel eine Referatsleitung, in Teilzeit von zwei Personen ausgeübt werden. So kann man den Karriereweg einschlagen, ohne auf Zeit mit den Kindern verzichten zu müssen.

Klar ist aber, dass wir auch politisch einen Beitrag dazu leisten wollen, „gläserne Decken“ aufzubrechen. Wir dürfen bei der Gleichberechtigung nicht lockerlassen. Mit dem Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen haben wir bereits in der vergangenen Legislaturperiode einen Meilenstein gesetzt. Diesen Weg gehen wir konsequent weiter. Um dieses Ziel zu verfolgen, sieht der Koalitionsvertrag weitere Schritte vor, die ich mit meiner Kollegin *Franziska Giffey* zeitnah umsetzen werde. Wir werden besonders diejenigen Unternehmen ins Auge fassen, die sich weiterhin zum Ziel setzen, keine Frauen in Führungspositionen zu berücksichtigen. Der öffentliche Dienst muss durch mehr Frauen in Führungspositionen mit gutem Beispiel vorangehen. Die Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst sollen bis zum Jahr 2025 zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen sein. Genauso werden wir aber auch große Unternehmen in den Blick nehmen. Wir werden hier schon bald konkrete Vorschläge präsentieren.

Meine Damen (und Herren), Thema Ihrer Tagung ist heute und morgen der „Digitale Wandel“. Ich finde es gut, dass Sie sich dieses Themas annehmen. Denn obwohl dieser Wandel keine Zukunftsmusik mehr ist, sondern bereits da ist, fehlen uns noch Antworten und Perspektiven – auch in rechtlicher Hinsicht. Wir werden uns damit noch intensiver befassen. Big Data, Künstliche Intelligenz und Algorithmen sind Konzepte, die sich mit ungeheurer Geschwindigkeit entwickeln. Es ist deshalb notwendig, dass wir schon heute vorausschauend handeln und die rechtlichen Rahmenbedingungen anpassen, zum Beispiel in den Bereichen Datenschutz und Haftung.

In Kürze wird uns die von uns gegründete Datenethikkommission erste Handlungsempfehlungen geben, wie wir auch gesetzgeberisch reagieren müssen. Und ich habe auch eine Projektgruppe in meinem Haus gegründet, die sich mit ‚Legal Tech‘ ganzheitlicher auseinandersetzt als es bisher der Fall war. Ich würde mich deshalb freuen, wenn Sie uns die Ergebnisse Ihrer Tagung auf Arbeitsebene zur Verfügung stellen könnten.

Meine Damen (und Herren), ich möchte noch ein anderes Thema ansprechen, das mich seit meinem Amtsantritt beschäftigt: Nämlich das sogenannte „upskirting“, zu dem Sie als Verband ja auch bereits eine Position entwickelt haben. Ich störe mich ja etwas an diesem Begriff. Ich weiß, dass die Debatte aus dem englischsprachigen Raum stammt und von dort auch der Begriff übernommen wurde. Dennoch klingt es eher nach einem Modephänomen als nach dem Übergriff in die Intimsphäre einer Frau, der es eigentlich ist.

Ich finde dieses Verhalten widerlich. In der Debatte ist das auch völlig unumstritten. Die Presse berichtet eher unglaublich darüber, dass das Ganze noch nicht strafbar ist, sondern allenfalls eine Ordnungswidrigkeit. Ich muss sagen: Ich habe mich auch gefragt, warum das nicht so ist. Natürlich kann aus einer liberalen Strafrechtsperspektive geantwortet werden, dass nicht alles Rechtswidrige immer eine Aufgabe für das Strafrecht

sein muss. Strafrecht ist „ultima ratio“. Und natürlich ist ein physischer Übergriff mitunter noch schlimmer.

Allerdings sage ich klar: Diese Argumentation überzeugt mich nicht. Es mag sein, dass dieses Phänomen in früheren Zeiten nur eine völlig untergeordnete Rolle spielte und deshalb nicht extra strafrechtlich geregelt werden musste. Aber das hat sich in den letzten Jahren verändert. Das beginnt damit, dass es schlicht ein viel häufigeres Phänomen geworden ist. Früher hätte man eine klobige Kamera mit sich herumschleppen müssen und dieses schwere Ding irgendwie unter den Rock halten müssen. Seitdem aber jeder in seinem Smartphone ständig eine kleine und leicht zu handhabende Kamera griffbereit hat, ist das anders. Und wir reden nicht von irgendeiner, sondern von einer hochauflösenden Kamera, die sogar gute Videos drehen kann und deren Bilder in Echtzeit übermittelt werden können.

Und die technischen Möglichkeiten erleichtern auch so manche weitergehende Widerwärtigkeit: Zum Beispiel werden die Fotos nicht mehr nur vom Täter selbst betrachtet. Sie werden hin- und hergeschickt, verbreitet, als Mittel der Demütigung eingesetzt und sogar kommerziell gehandelt in einschlägigen Foren. Das bedeutet: Digitaler Wandel hat hier dazu geführt, dass die Gefahr und der Unrechtsgehalt einer Handlung massiv zugenommen haben und deshalb müssen wir darauf auch gesetzgeberisch reagieren.

Ich kann deshalb ankündigen: Der gesellschaftliche Einsatz, der hier in den letzten Monaten gezeigt wurde, war bereits erfolgreich. Es kann nicht sein, dass es bislang nicht strafbar, sondern allenfalls eine Ordnungswidrigkeit ist, Frauen heimlich unter den Rock zu fotografieren. Und deshalb bin ich entschlossen, das Thema anzugehen und die Rechtslage zu ändern. Aktuell erarbeiten wir Vorschläge, wie eine entsprechende Strafnorm aussehen könnte, und wir wollen das zeitnah umsetzen.

Meine Damen (und Herren), ich wünsche Ihnen jetzt einen erfolgreichen Kongress. Ich hoffe, dass sich die Zeit, die Sie hier investieren, lohnt und Sie Erkenntnisse, Inspiration und Solidarität erhalten, die Ihnen Kraft für Ihre weitere Arbeit gibt. Dafür alles Gute!

Grußwort

Dr. Afra Waterkamp

Vorsitzende des djb-Landesverbands Sachsen-Anhalt, Vizepräsidentin des Landesverfassungsgerichts des Landes Sachsen-Anhalt und Präsidentin des Finanzgerichts des Landes Sachsen-Anhalt

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. *Wersig*, sehr geehrte Frau *Lambrecht*, sehr geehrte Frau *Keding*, sehr geehrter Herr Dr. *Wiegand*, sehr geehrte Frau Dr. *Fuchsloch*, sehr geehrte Damen und Herren, die Mitglieder des Landesverbandes Sachsen-Anhalt freuen sich sehr, dass vor zwei Jahren in Stuttgart beschlossen wurde, dass

der 43. Bundeskongress des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) zum Thema „Digitaler Wandel: frauen- und rechtspolitische Herausforderungen“ vom 12.-15. September 2019 hier in Halle/Saale stattfindet, denn der Landesverband Sachsen-Anhalt feiert in diesem Jahr den Aufbau seiner Landesgruppe vor 25 Jahren.

Die Frankfurter Allgemeine stellte am 25. Februar 2019 zum Thema Gehaltsunterschiede die spannende Frage: „Schadet die Digitalisierung den Frauen?“ und kam, mit Hinweis auf die neuen Daten zur Gehalts- und Branchenentwicklung des Statistischen Bundesamtes und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, zu dem Fazit, dass die Digitalisierung der Arbeitsprozesse die Chancen von Frauen, bei Gehältern und Berufskarrieren zu den Männern aufzuschließen, tendenziell verringere. Die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen in hochqualifizierten und schon stark digitalisierten Branchen wie der IT-Technik seien weiterhin ausgeprägt. So hätten 2017 die durchschnittlichen Tagesentgelte von Männern in schon digitalisierten Branchen wie dem Verarbeitenden Gewerbe mit 133 Euro und der IT- und Kommunikationsbranche mit 170 Euro um 33 Prozent bzw. um 38 Prozent über denen der Frauen gelegen.¹

Diese Ungleichbehandlung kann für einen Verband, der sich seit über 70 Jahren für Geschlechtergerechtigkeit – und damit insbesondere auch für eine gendergerechte Lohngerechtigkeit – einsetzt, nicht weiter hinnehmbar sein. Hier wird es interessant sein zu erfahren, warum gerade in der IT-Branche eine derart hohe Lohn Differenz besteht. Nur wer die Gründe kennt und analysiert, kann diskutieren und Lösungen finden, um die Gehaltsschere in der Realität wieder zu schließen.

Die Digitalisierung hat aber auch Auswirkungen auf den Arbeitsplatz. Dies sehen insbesondere die Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen schon intensiver als die Juristinnen, so dass ich es ausgesprochen begrüße, dass unser Verband nicht nur über die Fachkompetenz von Juristinnen, sondern auch über die von Volks- und Betriebswirtinnen verfügt.

Viele Beschäftigte haben Angst, dass die Digitalisierung und Globalisierung die Arbeitsabläufe in ihren Unternehmen verändern. In einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts gab jeder dritte befragte Betriebsrat an, sich vor negativen Konsequenzen der Digitalisierung zu fürchten. 78 Prozent sagten außerdem, ihre Arbeit sei in den letzten fünf Jahren intensiver geworden.² Die Soziologieprofessorin *Christiane Funken* bleibt jedoch positiv. Sie sieht die Digitalisierung als eine Chance für Frauen, sich besser auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren. In einem Interview mit Zeit Online führt sie aus, dass Frauen begreifen müssen, dass ihre Kompetenzen einen Marktwert haben.³ Projekte der heutigen Zeit brauchen kollektive Intelligenz. Das heißt, es geht darum, abteilungs- und fachübergreifend z. B. mit Ingenieur*innen, Designer*innen und Manager*innen, die jeweils in ihrer eigenen Fachsprache sprechen, gemeinsam eine innovative Problemlösung zu finden und gemeinsame Arbeitsprozesse zu schaffen. Dafür benötigt das Team Menschen, die integrieren

und Probleme lösen können, Empathie und ein psychologisches Gespür haben. Fähigkeiten, die klassischerweise Frauen zugeschrieben werden. Dies sind die Kompetenzen, denen sich die Frauen bewusstwerden müssen, um sie dann im Selbstmarketing, in Gehaltsverhandlungen oder der Beschreibung ihrer Leistung besser strategisch einzusetzen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Digitalisierung ist die Möglichkeit, flexibel und ortsunabhängig zu arbeiten. Auf den ersten Blick wird dies als Gewinn für Frauen gesehen, weil diese Arbeitsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert. Neue Studien belegen jedoch, dass mobiles, flexibles Arbeiten nicht zu einer „Work-Life-Balance“ führt, sondern zu einem „Work-Life-Blending“, also zu einer Verschmelzung von Arbeit und Privatleben, was wiederum zu Stress und Überstunden führen kann, so die Ausführungen von *Elke Hannack* und Prof. *Christian Scholz* auf der Frühjahrstagung des Bundesverbandes der Frau in Business und Management e. V.⁴ Daher werde dies teilweise von der Generation Z (Jahrgänge ab 1995) abgelehnt, jedoch entspricht dies nicht meiner Wahrnehmung insbesondere im juristischen Bereich. Dort wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Form von Homeoffice intensiv unterstützt, geschätzt und sogar zur Nachwuchsgewinnung eingesetzt.

Insofern freut es mich, dass zu unserem Verband auch sehr junge Kolleginnen gehören, um von ihnen zu erfahren, wie ihre weiteren Wünsche bei der Gestaltung der Arbeit mit der fortschreitenden Digitalisierung aussehen.

Ein Kongress ist in seinen Ergebnissen immer nur eine Momentaufnahme, aber er ist ein guter Beginn für die grundlegende Weiterbearbeitung der Fragen und ihre zukunftsorientierten Lösungen. Sehen wir die Digitalisierung als eine Chance für Frauen. Daher wünsche ich dem Kongress mit seinen vier Panels und den weiteren Programmpunkten einen guten Verlauf, viele gewinnbringende Erkenntnisse und die Stärkung unseres Netzwerkes. Seien Sie uns nochmal alle hier in Halle an der Saale zu diesem Kongress auf das Herzlichste Willkommen.

1 <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/diginomics/gehaltsunterschiede-schadet-die-digitalisierung-den-frauen-16059078.html>.

2 https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_20_2018.pdf.

3 <https://www.zeit.de/arbeit/2019-05/digitalisierung-chance-frauen-soziologin-christiane-funken>.

4 <https://www.bfbm.de/bfbm/bfbmwsp.nsf/web/Digitalisierung-Chance-fuer-Frauen>.