

direkt an Frau Merkel ins Bundeskanzlerinnenamt. Und sonst? Der Deutsche Frauenring hat vor kurzem eine Online-Kampagne gestartet „# 50% Frauen in den Parlamenten“, die Petition kann auf [change.org](https://change.org) weiter unterstützt werden.<sup>9</sup> Zudem – im September 2017 wird das Aktionsbündnis Paritätisches Wahlrecht in München gemeinsam mit dem Landesfrauenrat eine große Frauenkonferenz einberufen, flankierend zu dem geplanten SPD-Parité-Gesetz – Frau *Wettig-Danielmeier* hat bereits ihre Teilnahme zugesagt. Und last not least – bitte vormerken: Am 7./8. Dezember 2017 findet ein Parité-Rechtskongress in der Bundeswehruniversität in Hamburg statt, den unsere djB-Kollegin, Prof. Dr. Schuler-Harms, ausrichten wird.

„Parité in den Parlamenten“ gehört angesichts der Bundestagswahl 2017, dem vorausgesagten Einzug maskuliner Parteien in den Bundestag und sowie eines erkennbar erstarkenden Sexismus in Deutschland auf die rechtspolitische Agenda – on top! Der nächste djB-Kongress sollte das Thema „Paritätisches Wahlrecht“ aufgreifen – klar und laut!

9 Siehe dazu <https://www.change.org/p/50prozent-frauen-in-den-parlamenten>.

DOI: 10.5771/1866-377X-2017-3-137

## „Female Leadership im Legal Sector“

Dr. Geertje Tutschka

„Wer, wenn nicht wir...“, so Rechtsanwalt *Schellenberg*, der Präsident des Berufsverbandes der deutschen Anwaltschaft DAV, auf der Mitgliederversammlung und Vorstandswahl in Essen im Mai 2017. „Wer, wenn nicht wir, setzen uns für Recht und Gerechtigkeit ein – jeden Tag.“ Zustimmendes Nicken im Berufsverband DAV.

### Die deutsche Anwaltschaft ist in der Zukunft angekommen.

Nein, hier geht es nicht um Legal Tech. Es geht um das Genderthema im Berufsstand – das viel zitierte „Anwältinnenproblem“ (siehe dazu auch meinen Beitrag „Justitia wir haben ein Problem...“). Denn die DAV-Zukunftstudie hatte vor Jahren getitelt „Die Zukunft der Anwaltschaft ist weiblich“: Mit knapp 45 Prozent Anwältinnen und über 55 Prozent Jurastudentinnen hat sich diese Prognose für den Berufsstand offensichtlich bewahrheitet. Der Trend ist eindeutig und unumkehrbar. Doch tatsächlich hatte man von dieser Zukunftsstudie der Prognos AG wohl lediglich die Überschrift gelesen „Die Zukunft der Anwaltschaft ist weiblich“. Gemeint war jedoch mehr als ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Legal Branche. Wer die Zukunftsstudie gelesen hatte, den erwartete eine Überraschung: ging es doch darum, dass sich nicht die Branche, sondern der Markt verändern wird: dass nämlich der Markt der juristischen Rechtsberatung (bzw. der juristischen Dienstleistung im allgemeinen) zukünftig von den Anwälten mehr von den Qualitäten einfordern würde, die gemeinhin als „typisch weiblich“ eingestuft werden. Ein schallende Ohrfeige und eine rote Warnlampe für die deutsche Rechtsbranche, die sowohl im Branchenvergleich innerhalb Deutschlands als auch im internationalen Vergleich der Legal Branche traditionell Geld, Macht und Entscheidungen in die Hände weißer Männer jenseits der fünfzig legt. Das „Anwaltsblatt“ des Berufsverbandes DAV greift dieses bereits auf der Jahrestagung des Berliner Institut für Anwaltsrecht (11/2016) diskutierte Anwaltsmarktthema in

seiner aktuellen Ausgabe 05/2017 zum Deutschen Anwaltstag auf (siehe beispielsweise den Beitrag von Prof. em. Dr. *Koch*, Humboldt Universität zu Berlin, der gleich mehrfach Bezug auf unsere Beiträge und Workshops zu diesem Thema aus 2013 und 2014 nimmt).

Dem ausgewogenen Genderverhältnis stehen das GenderPay-Gap von knapp 30 Prozent (GELD), der weibliche Partneranteil in Kanzleien von nur 10 Prozent (MACHT) und die minimale weibliche Postenquote bei Berufsverbänden und Kammern (ENTSCHEIDUNGEN) gegenüber. Gerade „feierte“ der DAV die Erhöhung der Referentinnenquote in den Verbandsveranstaltungen in den letzten 5 Jahren auf 31 Prozent – trotz Referentinnenpool. Präsidentinnen gab es in den Vertretungen noch nie. Ebenso wie weibliche Preisträgerinnen bei den jährlich 5 zu vergebenden DAV-Preisen. Immerhin weißt die Kandidatenliste 2017 für den Vorstand ein ausgewogenes Verhältnis auf – wenn auch nicht der Vorstand dann schlussendlich selbst.

### Vom Einsatz weiblicher Stärken und Qualitäten ist der Berufsstand weit entfernt. Und das vorhandene Potenzial wird gezielt unterdrückt.

Ist das bloß das gesellschaftliche Abbild in unserem Berufsstand? Oder waren Anwältinnen schlicht nicht qualifiziert genug? – wie *Schellenberg* sowohl im Beitrag des Anwaltsblattes als auch auf dem Anwältinnenkongress auf dem DAT 2017 in Essen meint?

Zwar zitiert er das Beispiel der ersten deutschen Bundes-Liga-Schiedsrichterin Bibiana *Steinhaus* und ihren steinigen Weg in dieser Männerdomäne – hält es jedoch zwei Sätze weiter eher für Zufall, dass auch 2017 auf der Eröffnungsveranstaltung des DAT Frauen und Anwältinnen nur als Blumenmädchen für die ausschließlich männlichen Referenten, Preisträger und Keynote-speaker (Juristen, Politiker und andere) aufs Podium kommen.

„Es war“ – so *Schellenberg* im Frühstücksempfang der Anwältinnen auf dem DAT – „ihm gar nicht aufgefallen...“.

**Ist die deutsche Rechtsbranche und allen voran der Deutsche Anwaltsverein also noch gestriger als die Männerdomäne Fußball?**

Cool wäre gewesen, Bibiana *Steinhaus* nicht nur gegenüber den Anwältinnen zu zitieren, um sich dort „gut Wetter“ zu erkaufen, sondern sie auf die Bühne als Referentin zu stellen. So kann denn auch der kulturelle Schlusspunkt des DAT 2017 mit „Rigoletto“ in der Essener Oper nicht als Zufallswahl interpretiert werden: eine Inszenierung, die Frauen als gruselige Zombie-Huren oder unschuldig-einfältige Opfer männlicher Lust in einer Männerwelt darstellt (Stichwort: Ist das Kunst oder kann das weg). Kolleginnen wie Kollegen hat dieser Abend verstört. Wie glaubwürdig ist ein Berufsstand, der für den „Kampf um Gerechtigkeit“ wie kein anderer stehen will – und selbst bei der Entlohnungsungerechtigkeit ganz vorn dabei ist? Wie glaubwürdig ist ein Berufsstand, der für Diversity eintritt und Zukunft gestalten will und doch alle Macht ewig-gestrig mit klassisch-konservativ besetzt?

**Es ist wie mit dem vielzitierten „Pink Elephant in the room“:**

Indem diese Themen zu Gender Themen, zu Themen des Generation Shift gemacht werden, entledigt man sich der Verant-

wortung. Die Quittung kommt prompt: Der Berufsverband hat im letzten Jahr von 163.000 Mitgliedern 10.000 verloren. Kein Gender Problem. Kanzleien finden keinen Nachwuchs. Verzweifelt kämpfen sie um Generation Y ( Millennials und Digital Natives), die sich einfach nicht in die klaren Strukturen einer Aufstiegsleiter vom Associate zum Partner mit maximalem Zeitaufwand eingliedern wollen (hierzu der Artikel „Fix the firm...“ von *Hartung* und *Ziercke* im Anwaltsblatt). Auch das kein Gender Thema.

**„Wer, wenn nicht wir, setzen uns für Recht und Gerechtigkeit ein – jeden Tag.“**

Ein Berufsstand, der für Recht und Gerechtigkeit eintritt und damit sein täglich Brot verdient, sollte sich schämen, dass Schlusslicht bei „gleiches Recht für alle“ zu sein. Veränderung ist nicht einfach. Und definitiv jenseits der Komfortzone. Doch es ist unsere Pflicht, wenn wir als Juristen professionell sein wollen.

**Das Gender Pay Gap ist kein Problem der Anwältinnen: Es ist ein Problem der Legal Branche.** The Pink Elephant in the room.