

JURA INFO

Studium und Ausbildung

Karrierperspektiven für Juristinnen: Blick nach vorn

Die Initiative *breaking.through* – von Juristinnen für Juristinnen (Teil 4)

<https://doi.org/10.1515/jura-2020-2445>

Wenngleich sich im letzten Jahrhundert viel verändert hat, ist das Verhältnis von Juristen und Juristinnen in Führungspositionen noch immer unausgewogen.¹ Die Gründe dafür sind komplex und vielschichtig. Als maßgebend lassen sich ihrer insbesondere vier identifizieren: (i) eine meist unbewusst verzerrte Wahrnehmung der eigenen Leistungsfähigkeit bei Frauen, (ii) eine damit korrespondierende, ebenfalls meist unbewusst verzerrte Fremdwahrnehmung, die Frauen oftmals unterschätzt oder ihre Leistungen herabsetzt, (iii) die oft schwierigeren Bedingungen für Frauen, eine enge Beziehung zu (meist männlichen) Vorgesetzten und Kolleg*innen aufzubauen sowie (iv) die mit Kindern oftmals einhergehenden Stigmatisierungen und besonders von Frauen aufgefangenen Ressourcenengpässe.²

Eine Analyse der vorgenannten Gründe zeigt insbesondere, dass die besonderen Herausforderungen für Frauen, eine erfolgreiche Karriere zu verfolgen, von sowohl struktureller als auch gesamtgesellschaftlicher Natur sind. Mindestens ebenso komplex wie die Gründe des unausgewogenen Verhältnisses von Männern und Frauen in

Führungspositionen gestaltet sich auch der Abbau von Karrierehemmnissen und -hindernissen für Frauen. Der vorliegende Artikel will durch konkrete Handlungsvorschläge an die betreffenden Akteure einen Beitrag dazu leisten.

Individuelle Ansatzpunkte

Einige der als Karrierehemmnisse identifizierten Faktoren können die Betroffenen selbst adressieren. Im ersten Schritt ist es oftmals schon wertvoll, sich über mögliche *unconscious bias* anderer bewusst zu werden, um die damit einhergehende verzerrte Fremdwahrnehmung geradezurücken. Wer sich zum Beispiel im Klaren darüber ist, dass man als Frau auch heute noch gelegentlich mit der Assistenz verwechselt wird, kann erworbene Titel oder akademische Grade im passenden Rahmen dazu nutzen, um Missverständnisse vorzubeugen. Ferner kann es regelrecht entspannen, sich klarzumachen, dass das Ausfüllen einer Führungsposition für Frauen noch immer mit dem Verstoß gegen eine gesellschaftliche Norm einhergehen kann. Mit diesem Bewusstsein lassen sich als persönlich wahrgenommene Angriffe mit größerer Distanz betrachten. In diesem Zusammenhang hilft es, sich grundsätzlich vorzunehmen, alle im Rahmen der Arbeit gemachten Äußerungen professionell zu betrachten und nicht persönlich aufzufassen. Das schafft eine professionelle Distanz und fördert die mögliche Erkenntnis, dass auch das Gegenüber die Aussage überhaupt nicht auf der persönlichen Ebene treffen wollte.

Gleichfalls kann der Besuch von speziell auf Frauen zugeschnittenen Rhetorik-Workshops, Coachings, Selbstmarketing-Trainings oder die Teilnahme an zielgerichte-

¹ Siehe schon *Harraschain/Kelat/Pointner*, Karriere im Wandel – Die Initiative *breaking.through* – von Juristinnen für Juristinnen (Teil 2), *JURA* Heft 10/2019, S. I ff., auch online abrufbar unter: <https://doi.org/10.1515/jura-2019-2277> (letzter Zugriff aller in diesem Beitrag zitierten Internetseiten: 20. 1. 2020).

² Siehe *Harraschain/Kelat/Pointner*, Der Weg in die Führungsposition – ein schier undurchdringliches Dickicht aus Hindernissen – Die Initiative *breaking.through* – von Juristinnen für Juristinnen (Teil 3), *JURA* Heft 12/2019, S. I ff., auch online abrufbar unter: <https://doi.org/10.1515/jura-2019-2334>.

ten Netzwerkveranstaltungen bisweilen helfen, verzerrte Eigen- und Fremdwahrnehmungen richtigzustellen. Durch gezielte Übungen können Hemmnisse, über die eigenen Erfolge zu sprechen oder diese beständig zu relativieren, insbesondere im professionellen Kontext abgelegt werden. Gerade in diesem Bereich gibt es neben den Angeboten von Initiativen wie *breaking.through*³ inzwischen erfreulich viele, oftmals sogar kostenlose Angebote für Juristinnen vonseiten einiger Universitäten, Kanzleien, Unternehmen oder anderer Arbeitgeber*innen, die diese als willkommenes Recruitment-Tool entdeckt haben.

Wer nach Vorbildern oder Gleichgesinnten zum Austausch sucht, etwa zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ist gut darin beraten, sich mit Frauen in ähnlichen Situationen und mit ähnlichen Zielen zu vernetzen. Frauennetzwerke wie die Elefantinnenrunde, Zonta, die Soroptimists oder die Working Moms bieten insbesondere berufstätigen Frauen die Möglichkeit, von den Erfahrungen anderer im Austausch zu profitieren und nebenbei das eigene Netzwerk auszubauen. Speziell für Juristinnen besteht zudem über *breaking.through* die Möglichkeit, aus zahlreichen Interviews mit erfolgreichen Juristinnen zu karriererelevanten Themen Inspiration für den eigenen Werdegang zu ziehen und im Wege der Ratvermittlung individuelle Lösungswege für spezielle Probleme mit einer erfahreneren Juristin gemeinsam zu ermitteln.

Nicht zuletzt gilt jedoch wohl insbesondere: »Augen auf bei der Partnerwahl«. Denn gerade die höchstpersönlichen Entscheidungen, ob man Kinder haben möchte und falls ja, wie man die Betreuung dieser ausgestaltet, können einen erheblichen Einfluss auf die Karriere haben. Zugleich variieren die Vorstellungen darüber, in welchem Umfang die (eigenen) Kinder durch einen oder beide Beziehungspartner*innen betreut werden sollen, erheblich. Umso wichtiger ist es für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den gemeinsamen Rahmen für das zur konkreten Familie passende Familienmodell frühzeitig abzustecken und auch wenn Kinder da sind, immer wieder nachzuverhandeln, falls erforderlich.

Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Vorgesetzte

Auch für Arbeitgeber und Vorgesetzte besteht eine Vielzahl von Möglichkeiten, Karrieren von Frauen zu fördern und dabei selbst davon zu profitieren.

Die Vielfalt der im vorigen Beitrag dieser Serie beschriebenen Studien zur unterschiedlichen Bewertungen der Leistungen von Männern und Frauen legt nahe, dass *unconscious bias* Frauen eine Karriere in Kanzleien, der freien Wirtschaft, der Justiz oder etwa der Wissenschaft gleichermaßen behindern. Interessierte Arbeitgeber wären daher gut beraten, ihren Mitarbeiter*innen regelmäßig verpflichtende *unconscious bias*-Trainings aufzuerlegen. Nur so kann gewährleistet werden, dass von der Einstellung bis zur Beförderung auf den Chef*innensessel gleiche Leistung auch wirklich gleich bewertet wird. Vorgesetzte sollten ihr eigenes Bewertungsmuster daher immer wieder kritisch auf den Prüfstand stellen. Gleichfalls kann es helfen, schon vor einer Einstellung oder einer Beförderung klare Bewerbungs- und Beförderungskriterien zu definieren, um das Risiko zu minimieren, intuitiv getroffene Entscheidungen auf Grundlage unbewusst verzerrter Wahrnehmung durch die nachträgliche Heranziehung von vermeintlich ausschlaggebenden Kriterien mit einer Rechtfertigung zu versehen.

Arbeitgeber*innen ist außerdem zu empfehlen, in ihrem Einflussbereich eine Arbeitskultur zu schaffen, die es Eltern ermöglicht, ihre familiären Bedürfnisse mit den eigenen zu vereinbaren. Während zunehmend mehr Arbeitgeber*innen auf Home-Office-Möglichkeiten und flexible Arbeitszeiten setzen, hat sich bisher leider noch weniger etabliert, dass auch Väter für mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen und in Teilzeit arbeiten können. Infolgedessen ermutigen Arbeitgeber*innen Paare oftmals dazu, dass Mütter den deutlich größeren Teil der Erziehungszeit aufwenden und der Karriere ihres Partners dadurch üblicherweise den Vorrang geben. Chancengleichheit ließe sich aber dort besser leben, wo auch aus Sicht von Arbeitgeber*innen nicht im Vorfeld bereits klar ist, dass Mitarbeiterinnen länger ausfallen oder stärker reduzieren als ihre männlichen Kollegen. Das wiederum setzt indes Ermutigung und tatsächliche Akzeptanz von Vätern in verantwortungsvollen familiären Rollen voraus. Letztlich können (und sollen) Arbeitgeber*innen aber auch nur begrenzt beeinflussen, wie Paare Kindererziehungszeiten untereinander aufteilen. Unabhängig von der konkreten Aufteilung können Arbeitgeber*innen Familien indes dadurch unterstützen, dass sie die erforderliche Infrastruktur (betriebsnahe

³ Vgl. etwa die *she-leaders series* Workshops zum Thema Selbstmarketing, die im Jahr 2019 in fünf deutschen Städten stattfanden. Für das Jahr 2020 ist eine weitere *she-leader series* in Planung. Events von *breaking.through* werden unter www.breakingthrough.de/events angekündigt.

Kita- und Kindergartenplätze etc.) für berufstätige Eltern schaffen.

Auch eine klare Haltung der Arbeitgeber*innen gegen Sexismus und unangemessene Übergriffe und Kommentare am Arbeitsplatz kann stark dazu beitragen, Frauen an eine/n Arbeitgeber*in zu binden und dadurch ihre Karriereperspektiven zu verbessern. So kann verhindert werden, dass Frauen sich gezwungen sehen ihren Arbeitsplatz zu wechseln, um unangemessenem Verhalten von Vorgesetzten oder Kolleg*innen zu entgehen.

Ferner können von Arbeitgeber*innen als Kontrapunkt zu den verbreiteten »Fußballzusammenschlüssen« geschaffene oder geförderte geschlechtsübergreifende informelle Networking-Gelegenheiten unter den Mitarbeiter*innen helfen, die ungleichen Möglichkeiten von Männern und Frauen, über Abteilungs- und Hierarchiegrenzen hinaus zu netzwerken, anzupassen. Dabei sollten Angebote geschaffen werden, die für Männer und Frauen gleichermaßen attraktiv und unverfänglich sind.

Zuletzt sollten sich Arbeitgeber bewusst machen, dass es bei Quoten nicht darum geht, schlechter qualifizierte Frauen zu fördern, sondern vielmehr darum, Ungleichheiten abzubauen: Gleich oder besser qualifizierten Frauen soll der Vorrang auf den Chef*innensessel eingeräumt werden, wo bisher (inzwischen meist wohl unbewusst) bisweilen schlechter qualifizierten Männern der Vorrang gegeben wurde. Interne, ernst gemeinte Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen bergen daher das Potential, neben der Förderung von Chancengleichheit als Wert an sich, dem Arbeitgeber in Form von einer funktionierenden Bestenauslese zugute zu kommen.

Gesamtgesellschaftliche Anstrengungen

Zur Verbesserung einer uneingeschränkten Entfaltung von Frauen und Männern ist ebenfalls erforderlich, dass sich die Gesellschaft als Ganzes dahingehend entwickelt, Männer und Frauen nicht mit spezifischen Rollen zu versehen. Wir hemmen unweigerlich die Entwicklungsmöglichkeiten derer, die nicht diesen Rollenbildern entsprechen, indem wir einem Geschlecht bestimmte Attribute oder bestimmte Berufsbilder zuschreiben.

Dies trifft insbesondere auf Eltern zu. Gerade in der deutschen Gesellschaft ist der Glaube, dass ein Kind mindestens im ersten Lebensjahr vor allem von der Mutter betreut sein muss, bis heute sehr stark ausgeprägt. Erst recht solange Kindererziehungsauszeiten und Teilzeitarbeit karrieretechnisch sanktioniert werden, muss der Druck auf Mütter abnehmen, keine »Rabenmutter« zu sein, weil der

Vater oder Dritte stärker in die Kindererziehung eingebunden werden. Wenn es gesellschaftlich heute in Ordnung ist, dass ein Vater abwesend und die Mutter zuhause für das Kind verantwortlich ist, muss ein umgekehrt gelebtes Modell oder ein geteiltes Modell ebenso akzeptiert sein.

Insbesondere: Kindererziehung

Noch stärker als die Rollen, die wir Eltern zuschreiben, schlägt sich jedoch der Einfluss früher Kindererziehung in den Karrierechancen von Männern und Frauen wieder, wie auch Gespräche mit den von *breaking.through* porträtierten Juristinnen gezeigt haben.⁴ Ein weit überwiegender Großteil der Eltern vermittelt seinen Kindern zwar heutzutage, dass Jungen wie Mädchen grundsätzlich alles werden können. Wie im vorigen Beitrag aufgezeigt ändert dies indes nichts daran, dass Rollenklischees und Attribute-zuschreibungen dazu führen, dass Kinder dennoch Anderes verinnerlichen.

Eltern, die ihren Kindern Raum für uneingeschränkte Entfaltung bieten wollen, sollten ihre Kinder daher gezielt mit einem Bewusstsein dafür erziehen, dass Berufe per se geschlechtsneutral sind, d. h. es auch Krankenpfleger, Feuerwehrfrauen, Vorständinnen, Erzieher etc. gibt.⁵ Gleiches sollte selbstverständlich etwa auch für Spielzeug, Farben, Sportarten und Schulfächer gelten. Um dies zu erreichen, sollten die eigenen Rollenvorstellungen und die der Erlebniswelt der Kinder immer wieder kritisch hinterfragt werden. Insbesondere sollten gerade auch Literatur und Kinderspielzeug schon in jüngeren Jahren sorgfältig mit Blick darauf ausgewählt werden, ob sie Kindern ein diverses Bild anbieten von den verschiedenen möglichen Modellen familiärer Aufgabenaufteilung, von den Berufen, denen Männer wie Frauen nachgehen, oder der Ausfüllung aktiver Rollen.⁶

⁴ Siehe etwa die Interviews mit Denise Bauer-Weiler (<https://www.breakingthrough.de/portraet-denise-bauer-weiler>), Christiane Dahlbender (<https://www.breakingthrough.de/portraet-christiane-dahlbender>), Präsidentin des Amtsgericht Wiesbaden Elisabeth Fritz (<https://www.breakingthrough.de/portraet-elisabeth-fritz>), Nina Horbach (<https://www.breakingthrough.de/portraet-nina-horbach>) und Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit (<https://www.breakingthrough.de/portraet-lore-maria-peschel-gutzeit>).

⁵ *breaking.through* diskutierte die Frage, wie dies gelingen kann, am 29. 1. 2020 in Frankfurt am Main mit der Diplompsychologin Angelika Bergmann-Kallwass, Rechtsanwalt Dennis Becker, Dr. Wolfgang Deseleers, Prof. Dr. Daniela Seeliger und Ina Steidl, LL.M. Mehr Informationen dazu unter www.breakingthrough.de/events.

⁶ Wo das aufgrund des begrenzten Angebots schwer möglich scheint, bietet es sich – gerade bei jüngeren Kindern – an, die Geschichten z. B.

Ebenso sollten eigene Äußerungen gegenüber Kindern immer wieder auf mögliche negative Folgen untersucht werden. Häufig kommt es noch vor, dass zu Mädchen gesagt wird »Du sollst lieb sein« oder »das gehört sich für ein Mädchen nicht«. Jungen dagegen wird immer noch beigebracht »Sei doch kein Mädchen!« Diese oder ähnliche Äußerungen können dazu führen, dass Jungen wie Mädchen sich bereits in früher Kindheit bestimmte Verhaltensmuster an- oder abgewöhnen und verinnerlichen, dass Mädchen- bzw. Frausein in der Gesellschaft eine negative Zuschreibung sein kann.

Nicht zuletzt hilft eine aktive Elternschaft von Müttern und Vätern dabei, den eigenen Kindern positive Vorbilder zu vermitteln, die zeigen, dass sich beide, sowohl Frau als auch Mann um Familie und Beruf kümmern.

Aber nicht nur Eltern sind in dieser Hinsicht gefragt. Kinderbildungsstätten tragen von klein auf dazu bei, ob sich Mädchen allein zu Puppen und Jungen allein zu Autos hin orientieren. Auch Autor*innen, Filmproduzent*innen, Regisseur*innen etc., deren Werke sich an Kinder und Jugendliche richten, müssen sich ihrer Verantwortung bewusst werden und dazu beitragen, die bisher herrschende erschreckende Einseitigkeit der angebotenen Geschlechterrollen in eine vielfältige Lebensrealität umzuwandeln, die Kindern und Jugendlichen einen größeren Entfaltungsspielraum eröffnet.

Ultima ratio: Der Gesetzgeber

Zu guter Letzt sind ernsthafte Verbesserungen wohl nicht zu erwarten, ohne dass der Gesetzgeber (erneut) tätig wird. Wie der Vergleich von Aufsichtsrätinnen und Vorständinnen in den von der Quote betroffenen Unternehmen zeigt, lässt sich die Effektivität einer Quote gegenüber einer freiwilligen Selbstverpflichtung nicht von der Hand weisen.

Daneben sollten auch Modelle wie das Ehegattensplitting oder das aktuelle Elterngeld-Modell mit Blick auf die Geeignetheit der Erreichung seiner Zwecksetzung noch mal überdacht werden. Denn wie die gesellschaftliche Entwicklung seit Einführung des Elterngelds in Schweden überzeugend gezeigt hat, kann der Staat sehr wohl lenkend Anreize dahingehend setzen, dass sich Eltern die Elternzeit gleichberechtigt aufteilen (können), ohne finanziell untragbare Einbußen in Kauf nehmen zu

umzudichten, etwa indem man das Geschlecht eines Charakters austauscht. Mit älteren Kindern können einseitige Darstellungen gemeinsam hinterfragt werden.

müssen.⁷ Insbesondere wäre hierfür zu empfehlen, die derzeitigen zwei »Väter«-Monate auf die Hälfte der möglichen Gesamtbezugsdauer von Elterngeld auszudehnen.

Wirklich dringend bedarf es zudem einer verbesserten Infrastruktur bei der Kinderbetreuung in allen Altersgruppen.

Fazit

Die diesem Beitrag vorangestellte Analyse und die hier vorstellten Lösungsansätze zeigen: Wirkliche Chancengleichheit für Männer und Frauen beim Erklimmen von Karrierestufen kann es nur geben, wenn sämtliche relevanten Akteure gemeinsam tätig werden und das eigene Handeln stetig hinterfragen. Dennoch kann jeder einzelne seinen Beitrag dazu leisten.

Danksagung: Die Autorin dankt *Marina Arntzen*, LL.M., und *Alicia Pointner* für ihre wertvolle inhaltliche Unterstützung bei der Erstellung des Beitrags.

*Dr. Nadja Harraschain*⁸

⁷ Schweden führte frühzeitig die Regelung ein, nach der Elterngeld in vollem Umfang nur gewährt wird, wenn sich beide Elternteile eine Auszeit nehmen – mit beträchtlichen Erfolgen (s. *Guilford*, *The economic case for paternity leave*, in: *Quartz*, veröffentlicht am 24. 9. 2014 unter <https://qz.com/266841/economic-case-for-paternity-leave/>). Seitdem eine ähnliche Regelung auch in Deutschland eingeführt wurde, ist auch hier der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, signifikant gestiegen, wenn auch immer noch oftmals beschränkt auf die hierzulande andernfalls verfallenden zwei Monate. Während deutsche Eltern indes nur 65 % des im Vorjahr durchschnittlich verdienten Gehalts erhalten, erhalten schwedische Eltern aktuell über mehrere Monate der Elternzeit hinweg ca. 80 % ihres vorherigen Gehalts, sodass Einkommensunterschiede zwischen den Elternteilen weniger für die Entscheidung, ob der besserverdienende Elternteil (meist der Vater) über die andernfalls verfallende Zeit hinaus in Elternzeit geht, ins Gewicht fallen. Ferner gilt in Schweden auch für Eheleute eine Individualbesteuerung.

⁸ Die Autorin ist Gründerin und Geschäftsführerin von *breaking through* und Rechtsreferendarin am Oberlandesgericht Frankfurt am Main.

Tagebuch eines Moot Courts – der ELMC 19/20 an der FU Berlin (Teil 5)

Anfang Januar erhielten wir die gute Nachricht: Wir hatten es im ELMC eine Runde weiter in die ›regional rounds‹ geschafft! Unsere harte Arbeit für die ›written pleadings‹ hatte sich ausgezahlt.

Wie berichtet, hatten wir kurz nach Abgabe der geschriebenen Argumente bereits begonnen, uns für das Vortragen unserer Argumente vor Gericht vorzubereiten. Nun, mit dem Wissen, die nächste Runde tatsächlich erreicht zu haben, stürzten wir uns mit neuem Elan und Motivation in unsere ›practice pleadings‹.

Zwar hatten sich unsere Haltung, Tonlage, Geschwindigkeit, Lautstärke und Sprache bis dahin schon deutlich verbessert. Doch uns war klar, dass noch viel Arbeit vor uns lag. Wieder verbrachten wir viel Zeit damit, zu recherchieren und die Argumente umzuformulieren. Denn beim Präsentieren wurde uns bewusst, dass gewisse Argumente besser formuliert werden konnten oder einfach nicht relevant waren.

Insbesondere bei den gezielten Fragen des Coaches zeigten sich schnell die Schwächen der Argumente und auch einige Wissenslücken im Europarecht. Anfangs war der Umgang mit den vielen Fragen für uns alle schwer. Es ist eine Sache, eine Rede zu präsentieren, aber etwas ganz anderes, dabei regelrecht mit Fragen bombardiert zu werden. Langsam gewöhnten wir uns jedoch daran und lernten, die Fragen ohne langes Nachdenken oder unnötiges Abschweifen zu beantworten. Mittlerweile macht es mir sogar große Freude, kreativ und in Kürze meine Argumente zu verteidigen. Wichtig ist es dabei, mögliche Fragen vorherzusehen, um Antworten parat zu haben, mit Selbstbewusstsein aufzutreten und pragmatisch die Fragen zu beantworten.

Auch die Gegenargumente beziehungsweise Verteidigung der Argumente waren nun zu bewältigen. Dieser Aspekt des Moot Courts ist, meiner Meinung nach, besonders aufregend und authentisch. Hier hat man dann die Freiheit, kreativ zu argumentieren und die Schwächen der Argumente des Gegners aufzeigen.

Ende Januar hatten wir dann die Ehre, vor dem Oberlandesrichter Herrn Lars Hein, der selbst während seines Studiums am ELMC teilnahm, und seinen Kollegen eine Anhörung im EuGH zu simulieren. Die Richter befragten uns sehr ausführlich auf Englisch und Französisch und versuchten, unsere Argumente zu hinterfragen und uns von Ihnen abzubringen. Auch hier war das ausführliche

Feedback der Richter besonders hilfreich. Sie ermutigten uns, mehr Französisch zu sprechen, um mehr Punkte in der Bewertung zu erzielen. Außerdem empfahlen sie uns, langsamer zu sprechen und nur unsere wichtigsten Argumente zu präsentieren, diese dann jedoch ausführlicher und präziser zu erklären. Wir besprachen zudem, wie man am besten mit Fragen umgeht, ohne dabei zu spekulieren, und wie man im Anschluss wieder höflich mit seinen Argumenten fortfährt. Letztlich empfahlen die Richter uns, in unseren ›rebuttals‹ strategisch zu argumentieren und nur auf das einzugehen, was der Gegner auch wirklich vorgetragen hat.

Darüber hinaus erwarteten uns sehr aufregende ›practice pleadings‹ bei drei großen Kanzleien, eins davon mit einem anderen teilnehmenden Team aus Osnabrück.

Bei der internationalen Sozietät *White and Case* fand unser erstes ›practice pleading‹ vor einer großen Kanzlei statt. Dr. Henning Berger und seine Kollegen hörten uns aufmerksam zu und stellten sehr komplexe und interessante Fragen. Da die Kanzlei oft Mandanten vor dem Europäischen Gerichtshof vertritt, war insbesondere die anwaltliche Herangehensweise an die Art und Weise der Fragestellung für uns besonders spannend. Anschließend führten wir eine sehr stimulierende Diskussion über das anzuwendende Europarecht und bekamen sehr ausführliches Feedback über die Stärke und Struktur unserer Argumente.

Als nächstes empfing uns die stark europarechtlich geprägte Anwaltskanzlei *Redeker Sellner Dahs*. Unsere »Richterin« Frau Katrin Dingemann und ihre Kollegen simulierten ein sehr authentisches ›pleading‹. Auch hier erhielten wir ein nützliches Feedback zu unserer Leistung, Tipps für den Umgang mit Fragen sowie inhaltliche Weisungen über Fälle und wichtige europarechtliche Schwerpunkte.

Dann war es Zeit für das ›pleading‹ mit dem Team aus Osnabrück bei *PSWP*. Zum ersten Mal traten wir gegen ein anderes Team an. Es war eine echte Herausforderung, die Argumente der anderen Seite nachzuvollziehen, sich in der kurzen Zeit Gegenargumente einfallen zu lassen und diese dann überzeugend und eloquent zu präsentieren. Aber: Es machte wirklich Spaß, spontan zu sein und mit den Argumenten zu spielen, und zeigte uns, wie viel wir mittlerweile wissen und wie sehr sich die harte Arbeit gelohnt hat.



Nach einer intensiven Woche voller ›pleadings‹ nahmen wir dann an einem Workshop für Stimmtraining teil. Frau Marion Haak-Schulenberg gab uns viele hilfreiche Tipps, um selbstsicher aufzutreten und deutlich zu sprechen. Wir arbeiteten fleißig daran, Ihre Methoden zu verinnerlichen und durften diese dann auch gleich in unserem letzten ›pleading‹ mit Prof. Dr. Christian Callies anwenden. Nach einer erneuten intensiven Fragerunde zum europa-rechtlichen Inhalt erhielten wir auch Lob für unsere Präsentation. Es war sehr beruhigend zu hören, dass wir uns seit unserer letzten Besprechung im November verbessert hatten.

Wir freuen uns nach dieser intensiven Zeit der Vorbereitung und Übung nun sehr darauf, noch weiter an unseren Reden zu feilen, und fühlen uns bestens vorbereitet, unsere Universität in Gent/Belgien zu vertreten.

Emily Rezepa

Tagungsankündigung

zur 31. Tagung der Gesellschaft Junge Zivilrechtswissenschaft e.V.
vom 2. bis 5. September 2020 in Hamburg



Generalthema

„Das Private im Privatrecht“

Infos unter www.gjz-hamburg.de



Das Private im Privatrecht

Vor 30 Jahren fand die erste Tagung der Gesellschaft Junge Zivilrechtswissenschaft in Hamburg statt. Mit der Tagung 2020 kehrt sie erstmals an ihren Ausgangsort zurück. Seither hat sich unsere Gesellschaft tiefgreifend gewandelt – ein Geschehen, das wir mit Schlagwörtern wie Globalisierung, Europäisierung und Digitalisierung konzeptionell einzufangen versuchen. Diese großen Entwicklungen wirken auch auf das Recht ein. Im Zuge der Globalisierung wird die Rolle Privater bei der Durchsetzung öffentlich-rechtlicher Standards gestärkt. Aufgrund europäischer Harmonisierungsbestrebungen wird neu verhandelt, welches Verhalten staatlicher Regulierung unterfallen soll. Und die Digitalisierung eröffnet bislang ungekannte Möglichkeiten des Austauschs, aber auch der

Preisgabe persönlicher Informationen. Dabei verschwimmen zusehends die Grenzen zwischen den Kategorien »privat« und »öffentlich«. Gleichzeitig ändert sich unser Rechtsverständnis vom Umgang mit dem Privaten. Angesichts dieser großen Trends lohnt es, eine der grundlegenden Fragen des Privatrechts neu zu stellen: Für was steht das Private im Privatrecht?

Erster Themenschwerpunkt ist dabei der **Schutz des Privaten**. Zu den alten Debatten sind aufgrund der gesellschaftlichen und technischen Entwicklungen neue Diskussionen hinzugekommen. Dank neuer Technik sind Bilder schnell aufgenommen und kundengegebene Meinungen weltweit einsehbar. Die Spezialgesetze des Informations- und Datenrechts müssen auf diese Entwicklungen genauso reagieren wie Rechtsinstitute des allgemeinen Privatrechts. So lässt sich fragen, inwiefern sich der Inhalt des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder der Begriff des Störers geändert haben. Im Erbrecht sieht man sich vor der Aufgabe, dem Schutz des Privaten neue Konturen zu verleihen. Worauf ist beim Umgang mit digitalen Nachlässen zu achten? Inwiefern werden Patientenverfügungen ihrer Rolle gerecht, die autonome Entscheidung einer Person an ihrem Lebensende zu sichern? Aus familienrechtlicher Perspektive kann erörtert werden, wie sich Rechtsbeziehungen durch die Möglichkeiten um das Wissen über die eigene Abstammung und das Recht auf deren Kenntnis wandeln.

Der zweite Themenschwerpunkt ist die Diskussion über die **Regelung von Privatem**. So stellt sich etwa die Frage, inwiefern die tradierten Kriterien zur Abgrenzung zwischen Gefälligkeitsverhältnissen und Verträgen zu überzeugen vermögen. Des Weiteren ist beispielsweise im Insolvenzrecht eine Tendenz zu beobachten, dass ehemals Privaten überlassene Restrukturierungsverhandlungen staatlicher Regulierung zugeführt werden. Ein entgegengesetzter Trend lässt sich im Gesellschafts- und Prozessrecht ausmachen. Hier bedient sich das Recht verstärkt der Initiative Privater, um gesellschaftliche bzw. staatliche Vorstellungen durchzusetzen. Welche Erfahrungen wurden bislang mit der gedanklichen Figur der Corporate Social Responsibility gemacht? Wie ist der mit der Musterfeststellungsklage gewählte Weg der Verfahrensbündelung bei gleichzeitig geforderter individueller Rechtsdurchsetzung zu bewerten und welche Herausforderungen ergeben sich durch die private Rechtsdurchsetzung

im Wege der Schiedsgerichtsbarkeit? Eine wiederum gänzlich andere Entwicklung zeichnet sich im Arbeitsrecht ab, wenn die kirchliche Loyalitätspflicht zu Gunsten freier Lebensgestaltung zurückgedrängt wird. Hier lohnt sich zu untersuchen, wo und auf welche Weise der staatliche Zugriff auf privates Handeln zu- bzw. abnimmt, wie dies begründet wird und welche Konsequenzen er zeitigt.

Den angesprochenen Themen liegen gemeinsame **rechtstheoretische Fragestellungen** zu Grunde, die den dritten Themenschwerpunkt bilden. So kann man sich der Beschreibung und Analyse der »Privatrechtsgesellschaft 2020« auch aus grundlagenorientierter Perspektive annähern. Was genau ist das »Private« am Privatrecht bzw. wie öffentlich oder politisch ist es? Gehen von der Stadionverbots-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts neue Impulse in Hinblick auf die Wirkung der Grundrechte zwischen Privaten aus? Verändert sich das Verständnis des Begriffs des Privaten? Gibt es Bereiche, die traditionell dem Öffentlichen Recht zugeschlagen gewesen sind und nun eher dem Privatrecht zugeordnet werden oder umge-

kehrt? Sind solche intradisziplinären Grenzverschiebungen relevant? Welche Antworten auf die Frage nach dem Privaten im Privatrecht halten ausländische Rechtsordnungen parat und welche Erkenntnisse lassen sich daraus für das Privatrecht im deutschsprachigen Raum ziehen? Diese und ähnliche Fragen sollen zur Diskussion stehen.

Organisation durch

Dr. *Johanna Croon-Gestefeld*, LL.M. (EUI), Bucerius Law School, Hamburg

Dr. *Stefan Korch*, LL.M. (Harvard), MPI für Privatrecht, Hamburg

Jun.-Prof. Dr. *Mareike Schmidt*, LL.M. (Tsinghua, China), Universität Hamburg

Dr. *Philipp Scholz*, LL.M. (Harvard), MPI für Privatrecht, Hamburg

ZEuP-Preis für studentische Beiträge

Für das Jahr 2020 loben die Herausgeberinnen und Herausgeber der Zeitschrift für Europäisches Privatrecht (ZEuP) zum 28. Mal den von der Gerda-Henkel-Stiftung finanzierten ZEuP-Preis aus. Neben zehn zu gewinnenden Freiabonnements der ZEuP wird die beste Einsendung mit einem Geldbetrag in Höhe von Euro 500,- prämiert. Der Preis wird im Rahmen einer Herausgebersitzung verliehen. Eingeladen sind alle Studentinnen und Studenten der Rechtswissenschaft mit rechtshistorischen oder rechtsvergleichenden Arbeiten, die vor dem Ersten Staatsexamen oder einem vergleichbaren ausländischen Abschluss entstanden und methodisch und thematisch von der Europäisierung des Privatrechts inspiriert sind. Es darf sich dabei um aktuelle Seminararbeiten ebenso handeln wie um eigens für die Preisbewerbung verfasste Aufsätze. Master-

arbeiten und vergleichbare Arbeiten kommen für den ZEuP-Preis nicht in Betracht, auch nicht in gekürzter Form.

Die Beiträge sollen bei Professor Dr. Reinhard Zimmermann, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht, Mittelweg 187, 20148 Hamburg, in ausgedruckter Form sowie zusätzlich elektronisch (als Word-Dokument oder pdf) unter r.zimmermann@mpipriv.de eingereicht werden. Der Umfang ist begrenzt auf maximal 30 Seiten (Deckblatt und Verzeichnisse nicht eingerechnet) mit links 5 cm und im Übrigen je 2 cm Rand; im Text sind Schriftgröße 12 pt und Zeilenabstand 1,5 zu verwenden, in den Fußnoten Schriftgröße 10pt und Zeilenabstand 1.

Einsendeschluss ist der 31. Juli 2020.