



Starke Frauen – Schwache Quote

Sie berufen Frauen in ihre Vorstände oder verpassen sich selbst eine Quotenregelung. Langsam tut sich etwas in den Führungsetagen der Dax-Unternehmen. Wer sie zu seinen Mandanten zählt, kann sich der hochpolitischen Debatte nicht lange entziehen. JUVE sprach mit drei Juristinnen über ihre Ausnahmekarrieren, die nun die Regel werden sollen.

von Parissa Kerkhoff
Fotos: Andreas Anhalt

Vor Kurzem schrieb E.on Konzerngeschichte. Mit der Juristin Regina Stachelhaus zog die erste Frau ein in den Vorstand des Düsseldorfer Großunternehmens, das sich nun auf der Seite der Guten wissen kann (siehe auch Nachricht S. 49). Die Deutsche Telekom wagte im März die Flucht nach vorne und setzte sich selbst eine Frist bis 2015, um den Frauenanteil in den eigenen Führungsrängen auf 30 Prozent zu steigern.

Neben anderen Dax-Konzernen wie Siemens und der Softwarefirma SAP nähern sich damit auch Stromriese und Kommunikationskonzern mit ihrer Personalpolitik den Vorstellungen der Bundesregierung an, die mehr Gleichberechtigung in den obersten Führungsetagen fordert.

Aus dieser höflichen Forderung, die im Deutschen Corporate Governance Kodex festgehalten ist, kann schon bald eine gesetzliche Quote werden (► Börsenkonzerne in der Pflicht). Moralischer Druck kommt

zudem von den europäischen Nachbarn. Zwei Vorzeigeländer der europaweiten Debatten und Initiativen sind Norwegen und die Niederlande. Die Skandinavier verabschiedeten bereits 2008 ein Gesetz, das einen Frauenanteil von 40 Prozent in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen vorsieht. Die Holländer entschieden sich Ende 2009 sogar für eine gesetzlich festgelegte Frauenquote sowohl im Aufsichtsrat als auch im Vorstand von 30 Prozent. Sie betrifft Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern.

Kleine Schritte. Vergleichsweise zierlich erscheinen die Bewegungen in Deutschland. Dabei errechnete das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung 2009 einen Frauenanteil von nur 0,9 Prozent in den Vorständen der 100 größten und auskunftswilligen Unternehmen außerhalb des Finanzsektors. In den Kontrollgremien machen Frauen demnach 10,1 Prozent aus.



Seite
42

Dr. Ute Jasper

Partnerin, Heuking Kühn Lüer Wojtek



Seite
44

Claudia Bobermin

Geschäftsleitungsmitglied, Group Legal Affairs, Deutsche Telekom



Seite
46

Anne-José Paulsen

Präsidentin, Oberlandesgericht Düsseldorf

Die Situation spiegelt sich auch in der Anwaltschaft wieder. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Soldan Instituts für Anwaltmanagement. Der Frauenanteil unter den Jurastudenten ist 2007 bereits auf 60 Prozent gestiegen, in der Anwaltschaft auf immerhin 30 Prozent. In den lukrativen Tätigkeitsfeldern und Kanzleiformen sind Frauen aber der Studie zufolge unterrepräsentiert. Ein Blick auf die Equity-Partnerebene der zehn umsatzstärksten Kanzleien Deutschlands verdeutlicht, dass die Spitzenriege der Großkanzleien nur dünn mit Frauen besetzt ist (► Klar in der Minderheit). Mit der höchsten Frauenquote von 14,5 Prozent glänzt Clifford Chance. Durchschnittlich liegen die Werte der Kanzleien nämlich unter zehn Prozent.

Eine Erklärung für diese Diskrepanz hat die Soldan-Studie auch parat. So habe jeder zweite der befragten männlichen Junganwälte angegeben, Partner werden zu wollen. Ein Ziel, auf das nur 19 Prozent

der weiblichen Kollegen hinarbeiten. Die Anwälte würden häufiger auf Einkommen, Prestige und Karrierechancen achten, während die Anwältinnen stärker auf Kriterien wie Jobsicherheit, örtliche Nähe und Familienverträglichkeit setzten. Vor allem Letzteres erscheint problematisch in den männerdominierten Kanzleien.

Dass die Thesen des Soldan-Instituts jedoch zu kurz greifen, zeigt eine andere Studie, die kürzlich erschienen ist. Das Institut Sinus Sociovision untersuchte in einer repräsentativen Umfrage die familiäre Situation und die Einstellungen von männlichen und weiblichen Führungskräften aus der Privatwirtschaft. Zentrale Ergebnisse: Familie und Karriere schlossen sich nicht pauschal aus, seien aber in Verbindung miteinander eine Herausforderung. Auch die Berufsunterbrechung aufgrund der Mutterschaft sei auf dem Weg nach oben weniger problematisch als propagiert.

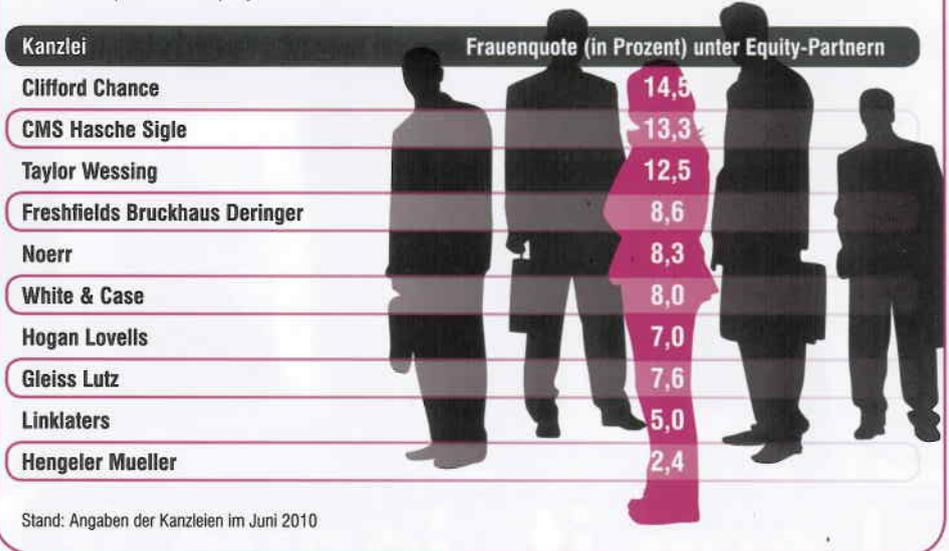
Der Beweis: 56 Prozent der befragten Frauen in Führungspositionen haben Kinder, von denen 61 Prozent noch im Haushalt leben. Die Erwerbsunterbrechung dieser Frauen betrug meistens zwischen sieben und zwölf Monaten. Zudem gaben auch ein Viertel der männlichen Führungskräfte an, ihre Karriere unterbrochen zu haben. Das Skurrile: Gleichzeitig waren sie mehrheitlich der Ansicht, dass eine lückenlose Berufsbiographie ein absolutes Muss auf dem Weg nach oben ist.

Positive Beispiel. Auch in der Anwaltschaft finden sich immer wieder Juristinnen, die mit Familie Karriere gemacht haben. Eine von ihnen ist Dr. Ute Jasper von Heuking Kühn Lüer Wojtek. Sie ist Partnerin am Düsseldorfer Standort und vierfache Mutter. Jasper ist überzeugt, dass vor allem der Wille zählt (S. 42). Bekannt ist zudem Daniela Weber-Rey, dreifache Mutter, M&A-Partnerin bei Clifford Chance und unter anderem Mitglied im Verwaltungsrat der französischen Bank BNP Paribas. Zudem ist sie Mitglied der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex.

Die Sinus-Studie belegt nicht nur, dass die Möglichkeiten für berufstätige Mütter verklärt werden und Frauen einer enormen Herausforderung ausgesetzt sind, wenn sie Familie und Berufsaufstieg vereinbaren wollen. Sie bestätigt auch ein Klischee: Es gibt sie nämlich, die Männer in Führungspositionen, die einen Aufstieg der Frauen prinzipiell ablehnen. Auch wenn sie nach außen eine ‚political correctness‘ kommunizieren, verbirgt sich dahinter die Auffassung, dass Frauen nicht in die obersten Führungsriege gehören.

Klar in der Minderheit

Die Frauenquote bei Equity-Partnern in den zehn umsatzstärksten Kanzleien im Überblick



Ein Teil der kompetenten Frauen schreibe letztlich deswegen davor zurück, in eine Führungsposition aufzusteigen. Neben dem Zweifel daran, Familie und Karriere unter einen Hut bekommen zu können, befürchteten sie auch, mehr als die männlichen Kollegen leisten zu müssen, um anerkannt zu werden. Eine Befürchtung, die sich für die Deutsche Telekom-Juristin Claudia Bobermin in der Praxis bestätigte (S. 44).

Börsenkonzerne in der Pflicht

Führungsriege sollen weiblicher werden

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen soll **gesteigert werden**, sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat. So sieht es zumindest der Koalitionsvertrag der Bundesregierung vor. Erreicht werden soll das Ziel über einen **Stufenplan**, der Gesetzesänderungen nicht ausschließt. Als erste Stufe sind Empfehlungen mit verbindlicher Berichterstattungspflicht vorgesehen. Diese finden sich bereits seit Juni 2009 im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Unter dem Stichwort ‚Diversity‘ empfiehlt ihnen die DCGK-Kommission, auf einen angemessenen Anteil an Ausländern und **explizit an Frauen** zu achten, wenn sie Vorstand und Aufsichtsrat zusammenstellen sowie andere Führungsfunktionen besetzen. Aufsichtsräte sollen zudem künftig vorab Ziele benennen, die unter anderem eine **angemessene Beteiligung von Frauen** vorsehen. Abweichungen müssen jährlich offengelegt werden. Bislang ist der Kodex nur an börsennotierte Gesellschaften adressiert. Bundesfamilienministerin Kristina Schröder sprach sich aber vor Kurzem im Handelsblatt auch für die Erweiterung auf andere große Unternehmen aus. Für realistisch hält sie eine **Frauenquote von durchschnittlich 20 Prozent** bis zum Jahr 2015.

Verlockend erscheint Juristinnen deshalb oftmals der Weg in die Justiz, der Frauen- und Familienfreundlichkeit nachgesagt wird – ein berechtigter Ruf laut Anne-José Paulsen, Präsidentin des Oberlandesgerichts Düsseldorf und alleinerziehende Mutter (S. 46).

Im Kampf um Talente versuchen progressive Kanzleien jungen Frauen entgegen zu kommen, damit sie nicht auf dem Weg zur Partnerschaft verloren gehen. Dazu zählen vor allem das Angebot der Teilzeitpartnerschaft, der Zuschuss zum Kitaplatz und auch das kräftige Feilen am Image. Hengeler Mueller etwa veranstaltete jüngst einen Workshop für talentierte Juristinnen. Das Ziel war, den aufstrebenden Frauen ihre Fähigkeiten aufzuzeigen und sie gleichzeitig in der Welt der männerdominierten Wirtschaftskanzleien willkommen zu heißen. Laut Hengeler war die Resonanz auf diese Veranstaltung so groß, dass derzeit ein zweiter Termin zur Debatte steht.

Großkanzleien wie Hengeler, die derzeit nur zwei Partnerinnen zählt, dürften auch das zukünftige Bild ihrer Mandanten vor Augen haben. Wenn die entsprechenden Frauenanteile in den Führungspositionen der Unternehmen erst einmal – notfalls per Gesetz – durchgesetzt sind, wird wohl keine Kanzlei mehr beim Pitch nur mit Männern auftreten können. Mandanten aus den USA machen es vor und schütteln bereits jetzt den Kopf über die deutschen Sozietäten. So bescherte die Diversity-Frage schon mancher Kanzlei das frühzeitige Aus im Beauty-Contest eines US-Unternehmens.

„Love it, leave it or change it“

Ute Jasper (48)

Partnerin Heuking Kühn Lüer Wojtek

Verheiratet, 4 Kinder

Laptop, Blackberry und Familienfotos. Mehr findet sich nicht auf dem glänzenden Schreibtisch aus Milchglas und Stahl. Es gibt keine Aktenstapel, keine Ineffizienz bei Dr. Ute Jasper, Düsseldorfer Partnerin bei Heuking Kühn Lüer Wojtek. Ihr Büro sieht aus, als sei um 17 Uhr bereits alles erledigt.

Zeit zum Aufschieben hat Jasper nicht. Sie ist nicht nur Partnerin einer der 20 größten Sozietäten Deutschlands, sie ist auch vierfache Mutter.

„Die Zeit muss ich mir genau einteilen. Ich habe nicht das Privileg vieler Männer, dass sich jemand zu Hause um alles kümmert. Ich muss selbst zusehen, dass meine Schuhe auch zum Schuster finden – auch wenn ich sie nicht selbst hintragen muss. Und wenn ich arbeite, dann richtig“, erzählt sie und ballt die Faust. Freunde müssen Treffen mit ihr besser einige Zeit im Voraus ausmachen. „Wenn jemand eine

andere Schlagzahl hat und sich etwas unnötig hinzieht, kann ich schon mal ungeduldig werden.“ Sie reißt ihre klaren blauen Augen auf und erinnert sich an einen Elternabend, bei dem langwierig über eine Badekappenspflicht diskutiert wurde.

Die 48-Jährige zählt hierzulande zu den bekanntesten Vergaberechtlern. Ihre Karriere begann mit einer Promotion in Cambridge und einem Referendariat im Pariser Heuking-Büro. Als sie 1991 nach einer Stelle als Associate suchte, wurde sie für die Bewerbungsgespräche extra nach Stuttgart oder München eingeflogen. „Ich konnte es mir quasi aussuchen. Doch in Paris hieß es immer: ‚Sie müssen Herrn Heuking kennenlernen, Frau Jasper‘“, erzählt sie und zitiert mit französischem Akzent. Als sie dann Senior Partner Dr. Hans Günter Heuking traf, war es „Sympathie auf den ersten Blick“ und sie blieb bei der Kanzlei.

Die deutsche Wiedervereinigung bot ideale Startvoraussetzungen für eine ehrgeizige Anwältin wie Jasper. „Die Infrastrukturprojekte in Ostdeutschland boomten und es gab kaum Vergabeexperten“, sagt die gebürtige Bielefelderin. „Ich merkte aber auch, dass gute Arbeit allein nicht ausreicht. Ich musste mich vernetzen und mir einen Namen machen. Also rief ich Mitte der Neunziger beim Beck-Verlag an und erklärte, dass es unbedingt endlich eine Gesetzessammlung zum Vergaberecht geben muss. Und dass ich das Vorwort schreiben will.“ Sie deutet auf eine Bücherreihe im Regal, zwischen der das Buch steht. Jasper platzierte zudem Artikel in kommunalen Branchenblättern, um ihre Klienten zu erreichen. Nach nur drei Jahren als Associate wurde sie Vollpartnerin, hatte ihre eigenen Mandanten. Mittlerweile gehört sie zu den umsatzstärksten Partnern von Heuking.



Dennoch kann sie montags und donnerstags das Büro früher verlassen, um bei ihrer Familie zu sein. „Die Zeit mit der Familie ist kostbar“, sagt sie. Im ganzen Büro hat sie Fotos von ihnen verteilt. Links vom Schreibtisch hat sie einzelne Porträts aufgestellt, die Kinder in kleinen Fotos nebeneinander. Das große Foto ihres Lebensgefährten im Anzug steht dahinter. Vom Besprechungstisch aus zeigt sie auf die Wand gegenüber vom Schreibtisch: „Das war im Urlaub vor zwei Jahren.“ Ein großes helles Schwarzweißfoto, auf dem sich ihre vier Söhne im Alter von 13, 11, 8 und 5 Jahren in den Armen liegen. Rechts im weißen Regal finden sich weitere eingerahmte Erinnerungen. In der restlichen Zeit der Arbeitswoche betreut eine Nanny die Kinder.

Das erste Kind bekam Jasper 1994, im Jahr als sie Partnerin wurde. „Natürlich gab es ein paar Leute, die skeptisch waren. Die sich fragten, was ich mir denn einbilde, im

Jahr der Partnerernennung schwanger zu werden“, sagt sie und blickt aus dem Fenster. Als junge Anwältin wurde sie von einem Kollegen einmal derart verbal attackiert, dass ihr die Tränen in den Augen standen. „Ich hatte aber die Senior Partner und die Sozietät immer hinter mir. Es gibt schließlich auch Männer, die es gut finden, wenn eine Frau gute Arbeit leistet. Die sind meistens selbst fachlich sehr gut.“

Ihre Erlebnisse empfand Jasper, die von ihrer Familie stets unterstützt wurde, jedoch nie als Hürden, die sie nicht hätte überwinden können. „Neid gibt es immer. Aber für manche Männer ist es dann halt ärgerlich, wenn eine Frau mit vier Kindern erfolgreich ist“, resümiert Jasper. Und einen Tick besser müssten Frauen ohnehin sein, um sich zu behaupten.

Manchmal liege es aber an den Frauen selbst, dass sie nicht aufsteigen, findet Jasper. „Es gibt Frauen, die andere Prioritäten

setzen und auch dem unternehmerischen Druck nicht standhalten können oder wollen. Dagegen gibt es überhaupt nichts einzuwenden. Das Lebensglück hängt schließlich nicht von der Karriere ab. Wer sich aber diskriminiert fühlt, sollte es sich nicht gefallen lassen und versuchen, selbst etwas an der Situation zu ändern. Love it, leave it or change it“, sagt sie und schlägt mit der Handkante drei Mal nebeneinander auf den Tisch. „Gesetzliche Frauenquoten machen da keinen Sinn.“

Vor allem müsse man auch fleißig sein. Dazu gehöre unter anderem samstags um sechs Uhr aufzustehen und ein paar Bänder zu diktieren, bevor die Kinder auf den Beinen sind.

Ob sie ohne die Kinder noch mehr erreicht hätte? „Beruflich vielleicht, im Leben insgesamt sicher weniger.“ Aber vielleicht, so glaubt sie, hätte sie auch einfach nur einen Gang heruntergeschaltet.

„Frauen dürfen sich weniger Fehler erlauben“

Claudia Bobermin (51)

Geschäftsleitungsmitglied Group Legal Affairs

Deutsche Telekom

Unverheiratet, keine Kinder

In ihrem Referentensteckbrief zum Medienforum.nrw steht im ersten Satz: „Claudia Bobermin, Jahrgang 1959, ledig, keine Kinder“. Es sind Attribute, die wesentlich für ihre Karriereaufbahn waren. „Für die beruflichen Herausforderungen war es sicher hilfreich, dass ich auf meinem Weg nicht durch eine Familie doppelbelastet war“, sagt sie. Die Medienjuristin hat es bis in die Geschäftsleitung der Group Legal Affairs der Deutschen Telekom geschafft. Dort betreut sie unter anderem die Themen Internetrecht und Mobile Content.

Ein selbstverständliches Opfer ist der Verzicht auf Familie für sie jedoch nicht. „Sicherlich erschwert die Doppelbelastung vielen Frauen mit Kindern den beruflichen

Aufstieg. Das ist schade“, findet Bobermin, die weich geschminkt ist und einen Hosenanzug im sanften Braunton trägt. „Es ist beispielsweise eine ganz andere Verantwortung, einen Bekannten aufgrund einer unvorhersehbaren beruflichen Verpflichtung zu versetzen, als das eigene Kind. Auch organisatorisch und finanziell ist es eine immense Herausforderung, beides zu realisieren“, sagt sie.

Deswegen sollte man Mütter entlasten, etwa durch flexiblere Arbeitszeiten. Zudem müssten sich die Betreuungsmöglichkeiten verbessern, hier sei Deutschland vergleichsweise rückständig. Als positives Beispiel führt Bobermin eine ihrer Abteilungsleiterinnen an, die derzeit in Elternzeit ist und mit reduziertem Wochenpensum zu-

rückkommen wird. Wie man in Teilzeit eine Abteilung leiten kann? „Das wird sich zeigen, aber ich bin sehr zuversichtlich und kenne gut funktionierende Beispiele bei meinen Kolleginnen.“

Bobermin trägt ein ehrgeiziges Vorhaben mit. Bis 2015 will die Telekom einen Frauenanteil von 30 Prozent in den Führungsetagen erreichen. Diese harte Quote und eine konkrete Frist hält die 51-Jährige für richtig. „Es gibt einfach eine Lücke zwischen den talentierten Bewerbern und Berufsanfängern, die zu rund 50 Prozent Frauen sind, und den wenigen Frauen in Führungsposition“, sagt sie und deutet mit den Händen das obere und untere Ende der Karriereleiter an. „Für mich ist das unerklärlich. Und in den letzten 20 Jahren hat sich nichts



geändert. Die Quote ist ein Mittel, um endlich etwas voranzutreiben.“ Über den Sinn eines entsprechenden Gesetzes mag sie nicht spekulieren: „Ich halte den Weg der harten Quote, den wir bei der Telekom beschlossen haben, für richtig, möchte aber keine pauschale Beurteilung treffen. Wie die Politik oder andere Unternehmen dieses Thema künftig handhaben, möchte ich absolut ihnen selbst überlassen.“

Bobermin sieht außer der Kinderbetreuung eine weitere Herausforderung für Frauen. „Die Berufswelt ist nun mal männerdominiert. Da nur relativ wenige Frauen in Führungspositionen sind, stehen sie unter stärkerer Beobachtung, so dass sie sich immer dem Druck ausgesetzt sehen, sich weniger Fehler erlauben zu

können“, erzählt sie. Bobermin studierte in Mainz, schloss ihre Ausbildung mit Prädikat ab. Sie entschied sich gegen eine Kanzleilaufbahn, um näher am operativen Geschäft zu sein und begann 1988 bei Taurusfilm in München als Jüngste der Rechtsabteilung, als „Youngster“ wie sie sagt. Nach drei Jahren vertrat sie bereits die Abteilungsleitung, die sie weitere drei Jahre später selbst übernahm. Bobermin erlaubte sich keine Fehler.

Auf die Frage nach Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts hält sie einen Moment inne. „Ich kann mich an keine konkrete Situation erinnern“, sagt sie und schaut nachdenklich nach links, dann nach rechts, den Kopf zwischen Zeigefinger und Daumen. „Naja, vielleicht gab es mal die

eine oder andere Situation, in der man sich fragte, ob man jetzt benachteiligt wird, weil man eine Frau ist.“ Aber sicher sei sie sich nie gewesen.

Ein Konflikttyp ist Bobermin von sich aus nicht. Als teamintegrierende Schlichterin wie viele andere Frauen sieht sie sich häufig. Als ein Kind der 1960er- und 70er-Jahre, das von Gleichberechtigung ausgeht. „Bei mir ist es glücklich verlaufen, aber dass es bei anderen Frauen auch immer so war, glaube ich nicht“, vermutet Bobermin dennoch.

Der Verzicht auf Ehe und Familie war für sie zumindest nicht in ihren beruflichen Ambitionen begründet. „Mein Familienstand wäre vermutlich der gleiche – auch ohne die Karriere“, sagt sie.

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ausschlaggebend“

Anne-José Paulsen (57)

Präsidentin Oberlandesgericht Düsseldorf

Ledig, 1 Kind

In der Justiz, so scheint es, werden Frauen nicht benachteiligt. Bereits beim Bewerbungsgespräch für eine Stelle als Richter auf Probe sitzt am Oberlandesgericht Düsseldorf eine Gleichstellungsbeauftragte im Raum. Und die Zahlen sprechen für sich: Frauen machen einen Anteil von 64 Prozent unter den derzeitigen Richtern auf Probe und einen Anteil von 42 Prozent unter den OLG-Richtern aus. Eine gläserne Decke scheint es nicht zu geben, denn mit der 57-jährigen Anne-José Paulsen steht auch an der Spitze des Oberlandesgerichts eine Frau.

Doch Paulsen weiß, dass es komplizierter ist. Der Anteil an Vorsitzenden Richterinnen am Oberlandesgericht beläuft sich nur auf elf Prozent. Die hohe Frauenquote unter den OLG-Richtern sorgt aber für einen vielver-

sprechenden Pool an Kandidatinnen, die auf eine Beförderung hoffen können. Paulsen hat selbst erlebt, wie es ist, als Frau Karriere in der Justiz zu machen. Nach dem zweiten Staatsexamen Ende der 1970er wurde sie Richterin auf Probe beim Landgericht Düsseldorf. Danach stieg sie die Treppen der Justiz immer weiter auf, und das meistens in Abständen von nur ein bis zwei Jahren. So wurde sie nach nur einem Jahr nach der Einstellung als Proberichterin Hilfsdezerentin am Oberlandesgericht, das damals von Dr. Heinrich Wiesen geführt wurde. „Er war immer für Frauen in Führungspositionen und förderte mich durch kluge Personalentwicklung“, erzählt sie.

Deswegen sieht Paulsen eine wichtige Verantwortung bei den Führungskräften:

„Man muss die Mitarbeiter durch Personalentwicklung erfolgreich machen. Doch gegen die gläserne Decke, die es in einigen Branchen gibt, mag eine Quotenregelung als ‚Brecheisen‘ helfen. Entscheidend ist, dass Frauen natürlich aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation befördert werden wollen und sollen. Das Geschlecht sollte dabei keine Rolle spielen“, sagt sie.

Mit Anfeindungen aufgrund ihres Geschlechts wurde Paulsen in ihrer Justizlaufbahn nicht konfrontiert. „Ich hatte eher Vorteile. Ich war überall die erste Frau und die Jüngste.“ Ihr Aufstieg ging einher mit der allgemeinen Steigerung des Frauenanteils in der Justiz. „Während meiner Universitätszeit haben Frauen nur einen Bruchteil der Jurastudentinnen ausgemacht. So wie die



Zahl der Jurastudentinnen stieg, erhöhte sich auch der Zulauf weiblicher Spitzenjuristinnen in die Justiz. Schließlich sind wir ausgesprochen frauen- und familienfreundlich“, sagt sie.

Für viele leistungsstarke Juristinnen gebe die Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Ausschlag für den Eintritt in die Justiz. Bei Gericht könne man problemlos auch mit Kindern aufsteigen und sich etwa wegen der Kinderbetreuung auch halbtags für ein Beförderungamt erproben lassen – sowohl als Frau als auch als Mann. „Wir nehmen hier Rücksicht auf die Doppelbelastung, die die Eltern bewältigen müssen“, sagt sie.

Als alleinerziehende Mutter weiß Paulsen, wovon sie spricht. Ihren Sohn bekam sie mit 39 Jahren, als sie Richterin am Oberlandes-

gericht und ihre Erprobung längst vorbei war. „Ich scheute mich nicht davor, mir helfen zu lassen. Ich bin gerne Mutter, aber ich war nicht der Ansicht, dass ich die einzige Bezugsperson für mein Kind sein musste“, erzählt sie. So halfen ihr ihre eigene Mutter, der Kinderhort, Tagesmütter und Haushaltskräfte. „Man muss die Verantwortung auf mehreren Schultern verteilen und immer einen Plan B parat haben, falls etwas schief läuft.“

Doch wirklich schief gegangen ist in Paulsens Karriere nichts. 2002 wurde sie als erste Frau zur Präsidentin eines Oberlandesgerichts in Nordrhein-Westfalen ernannt. Und heute hat sie einen der schönsten Arbeitsplätze Deutschlands: Direkt am Rheinufer im exakt 100 Jahre alten Gebäude des

Oberlandesgerichts Düsseldorf residiert sie in einem Büro mit mehr als vier Meter hohen Decken und Fenstern, flankiert von weißen Gardinenschals, die bis zum Boden reichen, und mit einem gedimmten Lüster, der wie eine Krone über dem Schreibtisch schwebt.

Am Oberlandesgericht hat sie zwar bereits die höchste Position erreicht, doch damit schließt ihr beruflicher Lebenslaufes nicht ab. Paulsen hat ihr Tempo gehalten und übernimmt weiterhin verschiedene Aufgaben. Zuletzt etwa wurde sie 2007 Vorsitzende des Hochschulrates der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und Ende 2008 zur zweiten Vizepräsidentin des Verfassungsgerichtshofs für das Land Nordrhein-Westfalen ernannt. In der Justiz, so scheint es, werden Frauen nicht benachteiligt.