

nisse zu erreichen als 2017. Weitere 60,5 % gehen von gleichbleibenden Ergebnissen aus. Bei Anwälten hingegen nehmen nur knapp 25 % an, dass das Jahr 2018 besser ist als das Vorjahr. Dabei gehen auch 12,5 % von einer Verschlechterung aus (bei Frauen 9,7 %).

Nach einem Vergleich mit den Kollegen gefragt, schätzen sich mit 58,5 % die meisten Teilnehmer als genauso gut oder schlecht ein. Knapp 26 % sind aber auch der Ansicht, die persönliche Lage wäre besser als die anderer Berufsträger. Wenn weiter nach der Zufriedenheit mit dem Anwaltsberuf gefragt wird, zeigt sich ein dazu passendes Bild. Mit etwa 60 % ist ein erheblicher Teil der Befragten mit der Berufswahl zufrieden. Lediglich knapp 17 % der Teilnehmer sieht dies eher kritisch und 23,5 % ordnen sich als „eher zufrieden“ ein.

V. FAZIT

Insgesamt kann das Fazit aus STAR 2018 in erster Linie positiv ausfallen. Die rege Beteiligung an der Befragung und auch die optimistische Zukunftseinschätzung der Anwaltschaft sprechen für sich. Auffallend ist allerdings auch, dass sich im Bereich der elementaren wirtschaftlichen Aspekte – auch bei der alleinigen Betrachtung von Vollzeit-Anwälten – immer noch Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern sowie zwischen den Geschlechtern feststellen lassen. Hier bleibt abzuwarten, ob sich dies in den folgenden Jahren weiter fortsetzt oder ob die genannten Unterschiede längerfristig geringer werden.

HABEN FRAUEN IN DER ANWALTSCHAFT SCHLECHTE KARTEN? EINE RECHTSOZIOLOGISCHE BETRACHTUNG

AKADEMISCHE OBERRÄTIN A.D. ULRIKE SCHULTZ*

Die Autorin beleuchtet die Situation von Anwältinnen anhand der STAR-Untersuchung 2018 und einer Reihe weiterer aktueller Studien zur Anwaltschaft bzw. zu Anwältinnen. Dabei geht sie im Detail auf die Ausgestaltung der Berufstätigkeit, Spezialisierungen, Einkommensunterschiede und die Berufszufriedenheit ein. Sie schließt mit Vorschlägen für eine Stärkung der Frauen in der Anwaltschaft.

I. EINLEITUNG

Historisch gesehen hatten Frauen einen mühsamen Weg in die juristischen Berufe. In den letzten Jahrzehnten hat die Zahl der Jurastudentinnen aber sprunghaft zugenommen. Jura ist zu einem bevorzugten Studienfach von Frauen geworden, eine Entwicklung, die in anderen traditionell männlich dominierten Fächern, z.B. in den Naturwissenschaften in diesem Ausmaß nicht erfolgt ist. Bei den Top-Ten-Studienfächern nahm Jura in den letzten zwanzig Jahren bei den Männern im Schnitt den vierten oder fünften, bei den Frauen den dritten oder vierten Platz ein.¹ In der Justiz nähert sich der Frauenanteil der 50 %-Grenze. In der Anwaltschaft hinkt ihre Beteiligung allerdings hinterher. Nicht nur, dass sie zahlenmäßig unterrepräsentiert sind: Ihre Berufstätigkeit unterscheidet sich in wesentlichen Merkmalen von der ihrer männlichen Kollegen. Dadurch sind

ihre Einkommenschancen erheblich geringer. Partnerinnen – v.a. in Großsozietäten – sind immer noch dünn gesät. Die Berufszufriedenheit ist vor allem wegen der mangelhaften Work-Life-Balance erheblich schwächer ausgeprägt als bei ihren männlichen Kollegen. Im Folgenden sollen die berufliche Situation und die Probleme der Frauen in der Anwaltschaft im Überblick dargestellt werden, bevor auf die Bedeutung einer Stärkung der Chancengleichheit in der Anwaltschaft eingegangen wird und Vorschläge dafür unterbreitet werden.

II. ANSTIEG DES FRAUENANTEILS IN JURISTISCHEN BERUFEN

In der Anwaltschaft liegt der Frauenanteil jetzt (2017) bei 34,37 %. Er hat in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zugenommen, seit Ende der 1990er Jahre um mehr als 2000 pro Jahr, seit 2010 hat sich der Anstieg allerdings verlangsamt. 2015 betrug der Anteil der Frauen an den Neuzulassungen zur Anwaltschaft 45,6 %, zwei Jahre vorher 46,7 %. Damit ist die Neuzulassungsquote geringer, als es dem Anteil der Frauen an den Absolvent/innen der juristischen Ausbildung entspricht, und geringer als die Einstellungsquote in der Justiz. Dort werden seit geraumer Zeit erheblich mehr Frauen als Männer eingestellt. 2017 betrug der Frauenanteil in der Probezeit bei den Richter/innen 58 %, bei den Staatsanwält/innen 59 %, insgesamt nähert er sich 50 %, auch wenn die Statistik niedrigere Werte ausweist. In den 1990er Jahren ist die Justizstatistik von Köpfen auf Arbeitsanteile umgestellt worden. Die Gesamtzahl der Richterinnen und Staatsanwältinnen liegt

* Die Autorin ist Akad. Oberrätin a.D. der Fern-Universität Hagen; sie ist Koordinatorin und Head internationaler rechtssoziologischer Forschungsgruppen u.a. zu juristischen Berufen und Präsidentin des Research Committee for the Sociology of Law (RCSL).

¹ Schultz/Böning/Peppmeier/Schröder, De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft, 2018, 154 ff.

daher erheblich höher, weil eine nicht unbeträchtliche Anzahl von ihnen in Teilzeit arbeitet.² Die Justiz ist eine begehrte Arbeitgeberin für Frauen wegen der Sicherheit, die der öffentliche Dienst bietet, des Mutterschutzes, den es für Freiberuflerinnen rechtlich nicht gibt, der finanziell geförderten Elternzeit, der Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit und Beurlaubung aus Familiengründen, und auch wegen des zumindest mit einiger Routine beherrschbaren Arbeitspensums. Während in der Ausbildung die Proportion Frauen und Männer bei fast 3:2 liegt, in der Justiz bei fast 1:1, liegt sie in der Anwaltschaft erst bei 1:2.

1. FRAUENANTEIL IN DER ANWALTSCHAFT

Es gibt keine Daten zu den Anteilen von Juristinnen und Juristen in der Wirtschaft, den Medien, im Non-Profit-Bereich u.a. Die Anwaltsstatistik weist allerdings seit den Neuregelungen zu Syndikusrechtsanwälten zum 1.1.2016 den Frauenanteil an den in Unternehmen eingestellten Rechtsanwältinnen und Syndikusrechtsanwältinnen bzw. reinen Syndikusrechtsanwältinnen aus. Der Frauenanteil ist – wie erwartet – hoch. In der großen Mitgliederstatistik der BRAK von 2017 sind 42,83 % der Syndikusrechtsanwältinnen, die zusätzlich als Anwältinnen zugelassen sind, weiblich und sogar 54,23 % der reinen Syndikusrechtsanwältinnen.

Die Anzahl der Anwältinnen hat sich zwischen 1950 und 1970 fast verdoppelt, zwischen 1950 und 1980 verdreifacht und zwischen 1950 und 2005 mehr als verzehnfacht. Danach hat sich der Anstieg verlangsamt. Während über Jahrzehnte das sprunghafte Wachstum der Anwaltschaft durch die Berufsaufnahme von Männern bedingt war, haben in den letzten zehn Jahren Frauen einen hälftigen Anteil am Anstieg gehabt, zuletzt noch mehr, allerdings bei abnehmen-

den Werten. Bei den Männern scheiden aufgrund der unterschiedlichen Altersstruktur von Männern und Frauen in der Anwaltschaft – die Frauen sind, weil ihr Anteil erst spät erheblich zugenommen hat, im Schnitt jünger – eine größere Anzahl aufgrund Alters oder durch Tod aus. Frauen verlassen nach Erkenntnissen von Kammern die Anwaltschaft häufiger wegen eines Berufswechsels. Konkrete Daten dazu gibt es allerdings nicht.

2. NOTARINNEN

Erstausnehmend niedrig ist der Anteil der Frauen im Notariat. Im Jahr 1985 waren 4,42 % der Anwaltsnotare weiblich, und nur 1 % der Nur-Notare (Angabe des Instituts für Freie Berufe in Nürnberg). Die Anzahl der Anwaltsnotarinnen ist sehr langsam, aber stetig gestiegen. 2017 betrug sie 833 von 5570 Anwaltsnotaren (= 14,96 %).

Die Zahl der Nur-Notarinnen machte einen Sprung nach der Wiedervereinigung. In Ostdeutschland hatte es ein Nur-Notariat sozialistischer Prägung gegeben, wobei die Notariate zwar eigenständige Organe der Rechtspflege waren, aber unter der zentralen Leitung des Ministeriums der Justiz standen.³ Der Beruf wies die niedrigsten Einkommen und das geringste Prestige der juristischen Berufe in der DDR auf, daher typischerweise einen hohen Frauenanteil. 1989 betrug dieser 67,8 % bei einer Gesamtheit von 257 Frauen auf insgesamt 379 Stellen.⁴ In den neuen Bundesländern wurden die Notarinnen bei der Wiedervereinigung übernommen, daraus resultierte der damalige Anstieg der Anzahl von Notarinnen.

Der Frauenanteil hat im Nur-Notariat danach lange stagniert. Aktuelle Zahlen sind nicht bekannt, da die BNotK keine nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statis-

Frauenanteil in der Juristenausbildung und in juristischen Berufen

	Studium* %	2. Staatsexamen* %	Anwaltschaft %**	Richterschaft %	Staatsanwaltschaft %
1960	ca. 10		>2,0	2,6	
1970	17		4,5	6,0	5,0
1980	32		8,0	13,0	11,0
1989	41	37	14,7 = 7.960 von 54.108	17,6 = 3.109 von 17.627	17,6 = 661 von 3.759
2001	50		25,3 = 27.924 von 110.367	27,7***	30,9***
2009	54	54	31,8	35,79***	38,71***
2017	55	57	34,37 = 56.502 von 165.538	44,45*** = 9.220 von 20.739	45,94*** = 2.528 von 5.503
			Anteil an Neuzulassungen 45,6****	In der Probezeit 58	In der Probezeit 59

Daten: Justizstatistik, Mitgliederstatistik der BRAK. Der Anstieg um rd. 3.000 Richter/innen und Staatsanwältinnen nach 1989 ist durch die Wiedervereinigung bedingt.

* gerundete Werte, 2015 waren 63.589 der 115.816 Jurastudierenden Frauen.

** Die Anwältinnenstatistik der BRAK weist niedrigere Zahlen für „Rechtsanwälte insgesamt“ aus als die kleine und die große Anwaltsstatistik, in denen die Kammerangehörigen aufgeführt sind, die Syndikusanwälte, Rechtsbeistände, Rechtsanwalts GmbHs u.a. mit umfassen.

*** Die Justizstatistik wird alle zwei Jahre zum 31.12. des geraden Jahres bzw. 1.1. des ungeraden Jahres erstellt, die Anwaltsstatistik jeweils zum 1.1. eines jeden Jahres, daher sind für die Jahre ab 1989 jeweils ungerade Jahre angegeben.

**** 2013 waren es mehr: 46,7 %.

² Berechnungen aus der aktuellen Justizstatistik NRW weisen darauf hin, dass der Frauenanteil dort inzwischen bei fast 50 % liegt.

³ Vgl. z.B. <http://www.archiv.sachsen.de/archiv/bestand.jsp?oid=04.02.04.05>

⁴ Shaw, Women Lawyers in the New Federal States of Germany, in: *Schultz/Shaw, Women in the World's Legal Professions*, 2003, 328 f.

Frauen in der Anwaltschaft und im Notariat

	Anzahl Anwält/innen	Zunahme Anwaltschaft % und abs. Zahlen	Anteil Anwältinnen % und abs. Zahlen	Zunahme Anwältinnen % und abs. Zahlen	Anwaltsnotarinnen %	Nur-Notarinnen %
1950	12844					
1960	18347		>2			
1970	22882		4,52 (1035)			
1975	26854		5,21 (1400)	7,78 (101)		
1980	36077		7,64 (2756)	8,25 (210)		
1985	46933	84-85: 5,41 (2407)	12,04 (5651)	17,88 (841)	4,42	1,00 (1988)**
1991	56638	90-91: 4,97 (2817)	16,08 (9562)	12,01 (1025)	4,87	14,44?
1996	78810	95-96: 6,08 (4519)	20,03 (15794)	10,20 (1462)	7,41	18,95***
1997	85105	96-97: 7,97* (6283)	21,21 (18055)	14,32 (2261)	7,85	18,65
1998	91517	97-98: 7,53 (6411)	22,40 (20497)	13,53 (2442)	8,03	18,36
1999	97791	98-99: 6,86 (6275)	23,66 (23139)	12,89 (2642)	8,24	18,40
2000	104067	99-00: 6,42 (6276)	24,59 (25589)	10,59 (2450)		18,34
2001	110367	00-01: 6,05 (6300)	25,30 (27924)	9,13 (2335)		18,64
2002	116305	01-02: 5,38 (5938)	26,16 (30428)	8,97 (2504)		19,11
2003	121420	02-03: 4,40 (5116)	26,84 (32595)	7,12 (2167)	8,95	19,44
2004	126793	03-04: 4,43 (5373)	27,76 (35194)	7,97 (2599)	9,49	19,70
2005	132569	04-05: 4,56 (5776)	28,63 (37953)	7,84 (2759)	9,72	19,57
2006	138104	05-06: 4,18 (5562)	29,28 (40440)	6,55 (2487)	9,70	19,6**
2007	142830	06-07: 3,42 (4726)	29,86 (42647)	5,46 (2207)		
2008	146910	07-08: 2,86 (4080)	30,43 (44703)	4,82 (2056)	11,94?	
2009	150377	08-09: 2,36 (3467)	31,08 (46736)	4,55 (2033)	10,19	
2010	153251	09-10: 1,91 (2874)	31,58 (48393)	3,55 (1657)	10,53	
2011	155679	10-11: 1,58 (2428)	32,04 (49872)	3,06 (1479)	10,82	
2012	158426	11-12: 1,76 (2747)	32,56 (51585)	3,43 (1713)	11,31	
2013	160880	12-13: 1,55 (2454)	33,05 (53175)	3,08 (1590)	11,75	
2014	162695	13-14: 1,13 (1815)	33,28 (54139)	1,81 (1064)	12,24	
2015	163540	14-15: 0,53 (875)	33,58 (54912)	1,43 (773)	12,72	
2016	163772	15-16: 0,14 (232)	33,87 (55474)	1,02 (562)	13,83	
2017	164393	16-17: 0,38 (621)	34,37 (56502)	1,85 (1028)	14,96	24

Daten: Statistiken der BRAK und der BNotK.

* höchster Anstieg seit 1976 (8.7 % nach Verkürzung der Referenzarzeit).

** Statistik des Instituts für Freie Berufe in Nürnberg.

*** Durch die Einführung des Nur-Notariats in den neuen Bundesländern mit Übernahme der ostdeutschen Notarinnen erfolgter Anstieg der Zahlen.

tiken führt.⁵ In den Bundesländern, bei denen das Landesgleichstellungsgesetz auf das Notariat anwendbar ist, gilt bei Einstellung von Notarassessor/innen die Quote. Fraglich ist, ob sie je angewendet worden ist.⁶ In Nordrhein-Westfalen, das ein Nebeneinander von Nur-Notariat und von Anwaltsnotariat aufweist, lag 2016 der Frauenanteil an den Nur-Notaren bei 10,5 %, bei den Anwaltsnotaren bei 12,5 %.⁷ Immerhin ist von 2016 auf 2017 der Frauenanteil bei den Anwaltsnotaren um 58 Frauen gestiegen, obwohl die Gesamtzahl um 90 abgenommen hat. Von 2015 auf 2016 waren es zwei Stellen weniger, aber 55 Frauen mehr.⁸

⁵ In einem Interview mit dem Präsidenten der BNotK werden für 2017 24 % angegeben, vgl. LTO v. 23.7.2018, https://www.lto.de/persistent/a_id/29881/LTO.

⁶ Die für NRW durchgeführte empirische Untersuchung von *Schultz/Peppmeier/Rudek*, Frauen in Führungspositionen der Justiz, 2011 (8.3) hat erbracht, dass dort bei Beförderungen die Quote faktisch nicht zum Tragen kommt.

⁷ https://www.justiz.nrw.de/Gerichte_Behoerden/zahlen_fakten/statistiken/Rechtsanwaltschaft_u_Notariat.pdf.

⁸ Von 1992-2003 lag die Zahl der Anwaltsnotare über 10.000, ging dann zunächst leicht und nach Einführung der Notarprüfung für Anwaltsnotare durch das Gesetz zur Neuordnung des Zugangs zum Anwaltsnotariat zum 1.5.2011 stark auf nunmehr 5460 (2018) zurück, wohingegen die Zahl der Nur-Notare kontinuierlich ge-

III. DIE PRAXIS DER ANWÄLTIN

Es gibt erhebliche Unterschiede in der Art, wie Anwältinnen praktizieren und welches Einkommen sie erzielen, zu ihren männlichen Kollegen. Im Folgenden sind Daten aus verschiedenen Untersuchungen und Quellen zusammengestellt. Leider ist die Datenlage nicht einheitlich. Es fehlen systematische empirische Untersuchungen. Die Daten sind zum Teil schon einige Jahre alt, was aber nicht zwangsläufig heißt, dass sie nicht mehr aktuell sind. Die Werte können sich etwas nach oben oder unten verschoben haben, das ändert aber, wie die praktische Anschauung zeigt, nichts an der Tendenz der Aussage.

Anwältinnen sind im Schnitt zwangsläufig *jünger und kürzer zugelassen* als ihre männlichen Kollegen, da sie erst in den letzten beiden Jahrzehnten in größerer Anzahl ihre Zulassung erhielten.⁹ Sie praktizieren häufiger

stiegen ist, von 1.463 (1991) auf 1.719 (2018). Zum Vergleich: 1981 lag die Zahl der Anwaltsnotar/innen bei 6.803, der Nur-Notar/innen bei 959.

⁹ *Brehm/Eggert/Oberlander*, Die Lage der Freien Berufe, 2012 (Tab. 3.2, S. 26) geben Daten von 2002 an: Der Großteil der Anwältinnen gehört in die Altersgruppe

in kleinen Gemeinden und sehr großen Städten. Sie orientieren sich häufiger am Wohnort des Mannes. Sie haben *instabilere Berufsverläufe*, planen eher Berufsunterbrechungen und wechseln öfter in andere Berufsfelder.

Frauen haben *größeres Interesse an einer Festanstellung* als ihre männlichen Kollegen und sind *seltener selbstständig*.¹⁰ Entsprechend hoch ist der Frauenanteil bei den Syndikusrechtsanwälten. In der großen Mitgliederstatistik der BRAK von 2017 sind 42,83 % der Syndikusrechtsanwälte, die zusätzlich als Anwälte zugelassen sind, weiblich und sogar 54,23 % der reinen Syndikusrechtsanwälte. 2011 waren 71,9 % der Anwälte selbstständig und 46 % der männlichen, aber 60 % der weiblichen Anwälte angestellt.¹¹

Erheblich mehr Frauen als Männer arbeiten in *Teilzeit*. In der DAV-Zukunftsstudie hatten 13 % der befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte angegeben, in Teilzeit anwaltlich tätig zu sein, davon waren 67 % weiblich. Teilzeitarbeit war danach in Sozietäten nur gering ausgeprägt, der Anteil teilzeitbeschäftigter Einzelanwältinnen entsprach in etwa dem Bundesdurchschnitt von Teilzeitarbeit bei erwerbstätigen Frauen von rund 46 %.

Selbstständige Anwältinnen sind häufiger in *Einzelkanzleien* und in *Bürogemeinschaften* tätig. Nur 1 % der Anwältinnen, aber 4 % der Anwälte sind in Großkanzleien tätig.¹² In der Untersuchung des Instituts der Freien Berufe,¹³ die die Zulassungsjahrgänge 2007-2010 erfasste, gaben nur etwas mehr Frauen (35 %) als Männer (30 %) an, eine Wohnzimmerkanzlei zu betreiben.¹⁴

Anwältinnen sind seltener *Partnerin in Sozietäten* (vertikale Segregation), sowohl in kleinen und mittelständischen wie in Großsozietäten. Nach einer aktuellen Azur-Erhebung (2017) für 200 Wirtschaftskanzleien war der Frauenanteil bei Associates 43 %, Counsels 31,2 %, Non equity Partnern 27,4 % und bei Equity Partnern 10,7 %, d.h. nur einer von zehn Vollpartnern ist eine Frau. Die Zukunftsstudie weist einen Partneranteil von insgesamt nur 5 % aus. Dieser Effekt wird mit der gläsernen Decke und der Leaky Pipeline bezeichnet.

Im Durchschnitt bearbeiteten selbstständige Vollzeit-Anwältinnen mehr *Mandate* persönlich (216 Mandate) als Vollzeit-Anwältinnen (177 Mandate). Die Unterschiede sind im Westen größer als im Osten¹⁵.

bis 40, der Anwälte in die Altersgruppe ab 41. Angesichts der o.a. Zunahme von Frauen in der Anwaltschaft haben sich diese Proportionen noch verstärkt, ohne dass hier genaue Werte angegeben werden können. Entsprechende Daten aus 2005 finden sich bei *Hommerich/Kilian*, Frauen im Anwaltsberuf, 2007, 17 für die Altersgruppen bis 35/über 35 Jahre.

¹⁰ Nach der STAR-Untersuchung 2018 mit Daten zu 2016 waren 39,7 % der Vollzeit tätigen Anwältinnen und 46 % der Anwälte selbstständig, 18 % der Frauen überwiegend angestellt und 10,9 % der Männer.

¹¹ *IFB*, Bericht zur Lage der Freien Berufe, 2012, 24.

¹² *Prognos*, Rechtsdienstleistungsmarkt 2030. Eine Zukunftsstudie für die deutsche Anwaltschaft, 2013, 117.

¹³ *Oberlander/Eggert/Nafts/Kreider*, Berufseinstieg und Berufserfolg junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, 2010, 72.

¹⁴ Follow-up zu einer Untersuchung aus dem Jahr 1999. Es wurden 6.000 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte der Jahrgänge ab 1976 befragt (Rücklaufquote rd. 10 %). Ähnlich war es bei der Anwältinnenstudie 2007, 41 s. Fn. 9.

¹⁵ STAR 2018.

In der Studie von *Kilian*¹⁶ kamen in Vollzeit tätige Rechtsanwältinnen auf 48,7 *Arbeitsstunden pro Woche*, ihre männlichen Kollegen auf 51,7 Stunden. In Wirtschaftskanzleien liegt der Wert erheblich höher: „Die *durchschnittliche Arbeitszeit* eines Associates hat sich auf 54 Wochenstunden eingependelt.“ Junge In-house-Juristen arbeiten im Schnitt 47 Stunden pro Woche.¹⁷ Die Werte dürften hier für Frauen und Männer in den ersten Berufsjahren in etwa gleich sein. Die Arbeitszeiten steigen von fast 53 Stunden im ersten Jahr auf fast 55 Stunden im vierten Jahr.

IV. SPEZIALISIERUNG

Anwältinnen sind formal *weniger und anders spezialisiert* als Männer, wie die Daten der Fachanwaltsstatistiken zeigen.¹⁸ In den Fachanwaltschaften sind Frauen schwerpunktmäßig im Familienrecht (57,53 %), der größten Fachanwaltschaft mit 5.475 von 9.516 Fachanwaltstiteln, spezialisiert, im Sozialrecht (43,19 %) und im Medizinrecht (37,32 %). In diesen Bereichen liegt ihr Anteil über ihrem Anteil an den Zulassungen. Dies nennt man auch horizontale Segregation. Der Frauenanteil ist hier über Jahre hinweg immer weiter angestiegen. Zu den Gründen gibt es keine verlässlichen Daten. Zum einen werden Frauen sicherlich von außen motiviert, Familienrecht und Sozialrecht zu wählen, weil es Vorstellungen von spezifisch weiblichen Kompetenzen entspricht, es kann aber auch sein, dass sie sich dafür bewusst entscheiden.

Das Schlusslicht im Hinblick auf den Frauenanteil bilden die Bereiche mit technischer und gewerblicher Ausrichtung, wie Bau- und Architektenrecht (13,88 %), Handels- und Gesellschaftsrecht (15,52 %), interessanterweise auch Verkehrsrecht (16,48 %), früher ein klassischer Bereich für den „Feld-, Wald- und Wiesenanwalt“, Informations- und Technologierecht (16,73 %), Verwaltungsrecht (17,26 %), Versicherungsrecht (17,32 %), Steuerrecht (17,98 %) und Insolvenzrecht (17,32 %). Bei allen anderen Fachanwaltschaften liegt der Frauenanteil im Bereich 20–30 %. Bei den neuen, noch kleinen Fachanwaltschaften, die statistisch noch schlecht zu erfassen sind, ist er erstaunlich niedrig, beim Agrarrecht mit 14,19 %.

Insgesamt entfallen 15.710 Fachanwaltstitel auf 56.502 Anwältinnen und 53.866 Titel auf 107.891 Anwälte, d.h. 29,16 % der Titel auf Anwältinnen,¹⁹ oder anders gerechnet: Wenn jeweils Anwälte und Anwältinnen nur einen Titel hätten, wären es 44,63 % der Anwälte und 27,8 % der Anwältinnen.²⁰ Bei dem niedrigeren Frauenanteil bei den Fachanwaltstiteln kann der niedri-

¹⁶ *Kilian*, Die junge Anwaltschaft: Ausbildung, Berufseinstieg, Berufskarrieren, 2013, 82; vgl. auch *Oberlander et al.*, 2010, 94.

¹⁷ Azur Associate-Umfrage, 2017, <https://www.juve.de/nachrichten/namenundnachrichten/2018/05/umfrage-junge-inhousejuristen-muessen-mehr-arbeiten>.

¹⁸ Im Folgenden: Werte von 2017.

¹⁹ 2011 lag der Wert bei 26,7 %.

²⁰ Faktisch haben Anwalt/innen allerdings teilweise zwei oder mehrere Titel.

gere Altersschnitt der Frauen eine Rolle spielen, aber auch der zusätzliche Kosten- und Zeitaufwand durch Kurse und Prüfungen und bei zeitreduziert arbeitenden Frauen die für den Erwerb des Titels nachzuweisende Fallzahl. In der STAR Untersuchung 2018 haben allerdings mehr Frauen (45,2 %) als Männer (42,2 %) angegeben, spezialisiert zu sein. Zusätzliche 20,9 % haben angegeben, einen (oder mehrere) Fachanwaltstitel zu haben im Vergleich zu 19,2 % der Männer. (Abb. 2.6)

V. DER GENDER PAY GAP

Alle genannten Faktoren – Alter, Wohnort, Praxisform, Spezialisierung, Beteiligung an notariellen Tätigkeiten, Position in Sozietäten und Unternehmen – führen zu erheblich schlechteren Einkommenschancen bei Frauen,²¹ dem berühmten *Gender Pay Gap*.²²

Frauen verdienen als angestellte Anwältinnen schlechter als ihre männlichen Kollegen.²³ Bundesweit verdienen in Vollzeit beschäftigte Rechtsanwältinnen im Jahr 2016 im Westen im Mittel 80.000 Euro (2013: 70.000 Euro), Rechtsanwältinnen 64.000 Euro (2013: 60.000 Euro), im Osten 43.000 Euro (Männer) bzw. 32.000 Euro (Frauen). Hier hat sich die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen in den drei Jahren von 2013 bis 2016 weiter geöffnet, und die Kluft zwischen West und Ost ist bestehen geblieben. Auch das Einkommen der freien Mitarbeiter liegt bei Männern mit 45.000 Euro (2013: 42.000 Euro) höher als das ihrer Kolleginnen mit 40.000 Euro (2013: 35.000 Euro).²⁴ Hier haben Frauen erkennbar in den letzten Jahren aufgeholt. Bei den Syndici wiesen 2013 bei Vollzeittätigkeit Männer ein erheblich höheres Bruttoeinkommen (117.000 Euro) auf als ihre Kolleginnen mit 86.000 Euro. Bei Selbstständigen liegt das Einkommen der Frauen pro Stunde im Durchschnitt ebenfalls niedriger: im Westen mit 27 Euro pro Arbeitsstunde im Vergleich zu 42 Euro bei den Männern, im Osten sogar nur mit 19 Euro im Vergleich zu 28 Euro bei den Männern.²⁵

Frauen betreuen mehr durch Prozesskostenhilfe finanzierte Fälle. Sie treffen weniger Vergütungsvereinbarungen, rechnen weniger Zeithonorare ab. Dies ist zum Teil eine Folge ihrer Spezialisierungen. Sie haben auch weniger gewerbliche Mandate, bei denen Vergütungsvereinbarungen häufiger sind.²⁶ In einer Studie zu Vergütungsvereinbarungen in der Anwaltschaft zeigte sich, dass es Frauen deutlich unangenehmer als Männern

war, die Vergütungsfrage aktiv anzusprechen.²⁷ Frauen berechnen durchschnittlich niedrigere Stundensätze: Gestaffelt nach niedrig/mittel/hoch sind es bei Frauen 113/155/233 Euro – im Vergleich dazu bei Männern 144/187/233 Euro. Hier spielt auch das Alter eine Rolle: Die unter 40-jährigen Anwälte rechnen etwas weniger Zeithonorare ab als die älteren. Frauen rechnen 30 % der Fälle über Stundenhonorare ab, Männer 34 % (STAR 2018). Das Einkommen der Frauen aus pauschalen Vergütungen lag 2016 sehr niedrig (Tabelle 7.11). Im Westen erzielten Frauen mehr Umsatz aus gerichtlicher Tätigkeit (45 %) als Männer (40 %), insgesamt folgt aber bei beiden der größere Teil des Umsatzes aus außergerichtlicher Tätigkeit.

Die folgende Tabelle weist die Honorarumsätze und den persönlichen Überschuss für das Jahr 2013 aus.²⁸ Frauen liegen dabei erheblich unter ihren männlichen Kollegen, wobei sich ein starkes Ost-West-Gefälle ergibt:

	Männer	Frauen
Honorarumsatz VZ in Tsd. Euro 2013 West	212	129
Honorarumsatz VZ in Tsd. Euro 2013 Ost	134	100
Persönlicher Überschuss VZ in Tsd. Euro 2013 West	103	63
Persönlicher Überschuss VZ in Tsd. Euro 2013 Ost	67	44

Bezogen auf den Honorarumsatz und den persönlichen Überschuss stellt der Gender Pay Gap in der Anwaltschaft den allgemeinen in Deutschland, der bei 23 % liegt, weit in den Schatten. Hier kommen einige arbeitsplatzrelevante Merkmale zum Tragen wie Kanzleigröße und Fachgebiet, bei denen die Frage ist, ob sie selbst gewählt oder strukturell dadurch bedingt sind, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Einstellungschancen haben, oder ob sie auf Kompromissen mit der familiären Situation beruhen. Dennoch bleibt ein beträchtlicher Teil von blanker Lohndiskriminierung bei angestellten Anwältinnen. Ob hier auch eine Rolle spielt, dass möglicherweise Mandanten, insbesondere gewerbliche, Männer bevorzugen, lässt sich nicht schlüssig beantworten. Die verschiedenen Studien sind zu unterschiedlichen Ergebnissen gekommen.²⁹ In der Studie von *Oberlander et al.*³⁰ gaben im Übrigen signifikant mehr junge Anwältinnen in den ersten drei Jahren nach Berufszulassung an, dass sie einen Nebenjob zur Existenzsicherung ausübten (33,9 % im Vergleich zu 21,6 % der jungen Männer).

In den Großkanzleien hat sich in den letzten Jahren die Einkommensdifferenz bei Associates in den ersten vier Berufsjahren von mehr als 10 % auf etwa 3 % im Jahr 2017 vermindert.³¹ Danach geht es dann um die Karriere

²¹ Die folgenden Daten zum Einkommen sind dem STAR-Bericht 2018 mit Daten zu 2016 sowie dem STAR-Bericht 2016 mit Daten zu 2013 entnommen, vgl. <https://www.brak.de/fuer-journalisten/star-bericht/> und *Gruhl*, BRAK-Mitt 2017, 13–18 sowie *Nitschke*, BRAK-Magazin 1/2017, 14.

²² Vgl. dazu auch *Kilian* <https://anwaltsblatt.anwaltverein.de/de/serie/ungleiche-bezahlung-gender-pay-gap-in-der-anwaltschaft> vom 16.03.2018.

²³ *Nitschke*, BRAK-Magazin 1/2017, 14 zum STAR-Bericht 2016.

²⁴ STAR-Berichte 2016 und 2018.

²⁵ STAR 2018 weist für 2016 nur die Einkommen pro Stunde in Sozietäten aus, die erwartungsgemäß erheblich höher liegen mit 56 Euro für Männer im Westen (45 Euro im Osten) und 39 Euro für Frauen im Westen (29 Euro im Osten) (Abb. 3.3.1).

²⁶ Zukunftsstudie, 115.

²⁷ *Hommerich/Kilian*, Vergütungsvereinbarungen dt. Rechtsanwälte, 2006, 131.

²⁸ STAR 2018 weist auch hier nur die entspr. Werte für Vollzeitanwältinnen und -anwälte in Sozietäten aus, die natürlich erheblich höher liegen (Abb. 3.1.1 und 3.2.1).

²⁹ *Hommerich/Kilian*, 2007, 25 ff. hatten 2005 Bundesbürger befragt, die in den letzten fünf Jahren einen Anwalt oder eine Anwältin mandatiert hatten. Davon gaben 94 % an, dass das Geschlecht bei der Auswahl keine Rolle gespielt habe; nur bei Scheidungsverfahren bevorzugten Frauen (20 %) Anwältinnen. In der Studie von *Oberlander et al.*, 2010, 100 hatten 73,3 % der Anwältinnen angegeben, dass manche Klientengruppen (z.B. aus der Wirtschaft) männliche Kollegen bevorzugen.

³⁰ *Oberlander et al.*, 2010, 124.

³¹ <https://www.azur-online.de/2018/06/verbluffendes-ergebnis-berufseinsteigerinn>

repositionen, die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen erweitert sich wieder.

VI. BERUFZUFRIEDENHEIT

Die Einkommenssituation beeinflusst auch die Berufszufriedenheit. Dazu die DAV Prognos Studie 2013: „Während von den in Vollzeit beschäftigten Frauen nur rund ein Drittel mit dem Verhältnis von Arbeitseinsatz und Einkommenssituation zufrieden oder sehr zufrieden ist, ist es bei den Männern fast die Hälfte.“³²

In den Großsozietäten sind die weiblichen Associates in den ersten Berufsjahren mit dem Gehalt „durchschnittlich ziemlich zufrieden“, sogar deutlich mehr als die männlichen Kollegen, und das, obwohl Frauen immer noch über die Berufsjahre verteilt weniger als ihre Kollegen verdienen. Zusammenhängen mag das auch damit, dass männlichen Associates das Gehalt wichtiger ist – zumindest laut azur-Umfrage: „Dreimal so viele Männer wie Frauen würden die Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber vom Gehalt abhängig machen.“³³ Hier schlägt sich sicherlich immer noch nieder, dass in Männern die Vorstellung vom Familienernährer stärker verwurzelt ist.

Für junge Anwält/innen in Großkanzleien stellt die azur Associate-Umfrage 2017 fest: „Im 1. Jahr nach dem Berufseinstieg ist die Euphorie über den neuen Job noch groß, und das Arbeitspensum macht sich kaum negativ bemerkbar. Die First-Years geben ihren Kanzleien für Arbeitspensum und Work-Life-Balance mehrheitlich gute Noten. Das ändert sich schlagartig im zweiten Jahr und sinkt auf ein Minimum bei den Anwälten im vierten Jahr.“ Bei Frauen kommt hinzu, dass sie sich dann der Phase der Familienplanung nähern. Abgesehen von der deutlichen Wahrnehmung eingeschränkter Karrieremöglichkeiten schlagen sich bei Frauen in Großkanzleien mildernd auf die Berufszufriedenheit nieder: Anforderungen an „billable hours“, zusätzliche nicht abrechenbare zeitliche Inanspruchnahme, z.B. durch gesellschaftliche und zusätzliche berufliche Verpflichtungen.

Im Vergleich dazu haben Justizjuristinnen eine durchweg hohe Berufszufriedenheit, auch wenn es in der Justiz insgesamt nur begrenzte Karrierechancen gibt, und auch hier Frauen es beim Aufstieg schwerer haben als ihre männlichen Kollegen. Für Justizjuristinnen ist von hoher Bedeutung für die Berufszufriedenheit, dass sie bei ihrer Tätigkeit nicht an Präsenzpflichten gebunden sind. Vor allem Frauen mit kleinen Kindern machen von der Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, regen Ge-

en-in-kanzleien-verdienen-erstmal-mehr-als-maennliche-kollegen. Erstaunlicherweise verdienten 2017 Frauen im ersten Berufsjahr im Schnitt mehr als Männer.

³² Prognos, Zukunftsstudie, 115. Vgl. auch Oberlander et al., 2010, 140 ff., wobei die mit besseren Examina eine höhere Zufriedenheit aufwiesen als die mit schlechteren, was sich so interpretieren lässt, dass sie im Zweifel bessere, besser bezahlte und sicherere Positionen haben. Auch in STAR 2018 äußerten sich Frauen weniger zufrieden als Männer (Abb. 11.2.1).

³³ <https://www.azur-online.de/2018/06/verblueffendes-ergebnis-berufseinsteigerinnen-in-kanzleien-verdienen-erstmal-mehr-als-maennliche-kollegen>.

brauch.³⁴ Etwa ein Drittel aller Richterinnen in der Besoldungsstufe R1 dürften zurzeit in Teilzeit tätig sein.³⁵

In einer aktuellen schweizerischen Untersuchung zur Berufssituation bei jungen französischen und schweizerischen Anwält/innen³⁶ sind vier maßgebliche Faktoren für Berufsunzufriedenheit näher untersucht worden: Fremdbestimmung, Belanglosigkeit der Tätigkeit, ungerechte Behandlung und unbegrenzte zeitliche Inanspruchnahme. Frauen äußerten sich jeweils unzufriedener als Männer. Fast ein Drittel der Frauen gab an, ungerecht behandelt worden zu sein, v.a. im Sinne von Herabsetzung und Diskriminierung.³⁷ Bei generell hoher Berufszufriedenheit zeigte sich das Paradox, dass viele Frauen die Anwaltschaft verlassen wollten, und zwar in erheblich größerem Maße als Männer.³⁸

In der Untersuchung von Oberlander et al.³⁹ gaben mehr Frauen als Männer an zu bereuen, den Beruf ergriffen zu haben, Frauen insbesondere wegen der langen unregelmäßigen Arbeitszeiten (23 % ./ 18,8 %), der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf (11,5 % ./ 3,6 %), und wegen des Haftungsrisikos (12,2 % ./ 4,3 %). Ein hoher Anteil von Frauen gab in einer weiteren Untersuchung von Oberlander et al.⁴⁰ auch an, dass sie nicht noch einmal Jura studieren würden (22,3 %); weitere 47,2 % waren sich nicht sicher.

VII. WARUM HABEN FRAUEN IN DER ANWALTSCHAFT SCHLECHTE KARTEN?

Anwältinnen teilen viele Probleme mit Frauen in anderen hoch qualifizierten Berufen außerhalb des öffentlichen Dienstes. In der Anwaltschaft kommt hinzu, dass Juristen in der Ausbildung auf ein konservatives Gesellschaftsbild geprägt werden⁴¹ und freie Berufe generell konservativ geprägt sind, was sich z.B. schon an der Kleiderordnung zeigt.⁴²

Traditionell stand hinter dem erfolgreichen Anwalt eine Frau, die ihm den Rücken freihielt im Hinblick auf Haushalt, Kinderbetreuung und soziale Kontakte und Verpflichtungen. Auch wenn sich in den letzten beiden Jahrzehnten die familiären Lebensbedingungen und Geschlechterbilder modernisiert haben, wirken Geschlechterstereotype nach. Beim Einstieg in den Beruf, v.a. im Einstellungsgespräch, und beim Aufstieg findet

³⁴ Schultz/Peppmeier/Rudek, 45 ff.; Schultz, Bewährungshilfe 2002, 153, 159.

³⁵ In 20 Jahren hat sich der Anteil an Frauen in Beamtenverhältnissen verdoppelt – aber 80 % der in Teilzeit Beschäftigten sind weiblich, Zukunftsstudie, 114.

³⁶ Boni-Le Goff/LeFeuvre/Lépinard/Mallard, The Career Prospects of Women Lawyers in France and Switzerland: Do Gender Regimes Matter?, in: Choroszewicz/Adams, Gender, Age and Inequality in the Professions, 2018.

³⁷ Boni-Le Goff et al., What makes a good job? A Multivariate Analysis of Job Satisfaction among European Lawyers, im Ersch. (Law and Society Review 2019).

³⁸ Boni-Le Goff et al., A Case of Love and Hate. Four Faces of Alienation Among Young Lawyers in France and Switzerland, im Ersch. (Work and Occupations 2019) und dies., What makes a good job?

³⁹ Oberlander et al., 2010, 153.

⁴⁰ Oberlander/Liebig/Spengler, Berufssituation und soziale Rahmenbedingungen bei Rechtsanwältinnen in Deutschland, 2007, 51 f.

⁴¹ Schultz/Böning/Peppmeier/Schröder, 2018, 225 ff.

⁴² Schultz/Böning/Peppmeier/Schröder, 2018, 35, 206, 375 ff.

häufig eine homosoziale Kooptation, d.h. eine Auswahl nach dem Ähnlichkeitsprinzip statt. Frauen erscheinen da oft noch als die „Anderen“, mit denen man nicht ein gemeinsames Vorverständnis – und sei es nur im Hinblick auf Fußball – teilt. Es ist daher nicht erstaunlich, dass ein beträchtlicher Teil der Anwältinnen in Einzelpraxis oder Bürogemeinschaft praktiziert. In Sozietäten versuchen Frauen tendenziell, sich an den Arbeitsmodus der männlich geprägten Umgebung anzupassen. Diese Anpassungsleistung kann Stress verursachen und damit mitursächlich für ein vorzeitiges Ausscheiden aus der Anwaltschaft sein. Erschwerend kommen die bereits erwähnten Elemente der Berufsunzufriedenheit hinzu, insbesondere ungerechte Behandlung durch Herabsetzung und Diskriminierung.

Der Dreh- und Angelpunkt in der Anwaltschaft, wie in anderen freien Berufen, sind für Frauen Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der Studie von *Oberlander et al.*⁴³ glaubten lediglich 16,2 % der Berufsträgerinnen, dass sich Familie und Beruf problemlos kombinieren lassen. Rund ein Viertel (27,7 %) waren der Ansicht, dass man sich als Anwältin eigentlich keine Kinder leisten könnte. 41,7 % sagten, sie würden generell bzw. mehr Kinder haben, wenn sich Beruf und Familie besser vereinbaren ließen. Angesichts der im letzten Jahrzehnt weiter ausgebauten Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der zugenommenen Akzeptanz in der deutschen Gesellschaft, auch kleine Kinder in „Fremdbetreuung“ zu geben, dürften diese Werte heute etwas niedriger ausfallen.

Es bleibt das Problem der langen, unregelmäßigen und z.T. unplanbaren Arbeitszeiten. „Das Business Modell der Kanzleien belohnt diejenigen, welche die meisten Stunden erbringen, und „Top Performer“ ist, wer das Tempo halten kann. Lange Arbeitszeiten sind mit Anspruch auf Respekt verbunden, sie werden Teil des anwaltlichen Selbstwertgefühls.“⁴⁴ Und Familie braucht Zeit. Hausmänner sind nach wie vor dünn gesät und entsprechen im Übrigen nicht modernen Lebensverhältnissen, bei denen eine geschlechterparitätische Aufteilung von Familienarbeit und Berufstätigkeit angestrebt wird. Auch wenn Männer heute vermehrt Familienpflichten übernehmen, zeigen Studien über die Verwendung der Zeit immer wieder, dass wir in Deutschland von einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung noch um einiges entfernt sind.⁴⁵ Selbstständige Frauen haben keinen Mutterschutz. Privat krankenversicherte Schwangere müssen sich um ihre finanzielle Absicherung während der Baby-pause selbst kümmern.⁴⁶ Die Frage ist, ob sie z.B. in kleineren Sozietäten ihren Arbeitsplatz erhalten kön-

nen. Schwangerschaften werden in kleinen wie in großen Sozietäten nach wie vor als Risikofaktor oder zumindest als Störfall angesehen.⁴⁷

VIII. WARUM IST EIN WANDEL NOTWENDIG?

Seit der Jahrtausendwende sind die Zulassungszahlen kontinuierlich zurückgegangen, so dass sich das Wachstum der Anwaltschaft stark verlangsamt hat. Zwar nimmt zurzeit die Anzahl an Jurastudierenden wieder zu. Es wird aber noch einige Zeit dauern, bis diese qualifiziert sind, und zumindest die Verschiebung des Geschlechterproporzents sorgt für einen stabilen Bedarf an Frauen in der Anwaltschaft. Die Anwaltschaft braucht die tüchtigen Frauen! Sie kann sich nicht leisten, das weibliche Potential brachliegen zu lassen. Nicht zuletzt deshalb hat der Anteil der weiblichen Associates in den Großkanzleien in den letzten Jahren sprunghaft zugenommen.

Diskutiert wird auch der Business Case for Equality, dass eine geschlechtergerechte und diverse Besetzung von Anwaltsbüros den wirtschaftlichen Erfolg stärkt. Richtig ist, dass bei Mandanten, insbesondere in Wirtschaftssektoren, in denen Frauen auf dem Vormarsch sind, Sozietäten mit männlicher Phalanx zunehmend befremdlich wirken. Daher ist es wichtig, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die Frauen im Beruf halten und nicht entmutigen. Diskriminierende Strukturen müssen beseitigt werden.

Eine andere Frage ist, ob Frauen besondere Eigenschaften und Kompetenzen in den Beruf einbringen, die das anwaltliche Angebot bereichern. Richtig ist, dass vielfältige Kompetenzen gefordert sind. Sind Frauen vielleicht die „besseren Anwält/innen“? In einer kleinen Studie aus den Niederlanden war festgestellt worden, dass sich Frauen eher an die Standesregeln halten und weniger häufig als „Wiederholungstäterinnen“ bei Verstößen gegen die Berufsordnung auffallen.⁴⁸ Leider gibt es dazu keine geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Daten in Deutschland.⁴⁹ Für die Justiz im muslimischen Raum ist bekannt, dass Richterinnen sich ethischer verhalten und weniger anfällig für Korruption sind als ihre männlichen Kollegen.⁵⁰ Frauen werden auch bessere Kommunikationsfähigkeiten zugesprochen.⁵¹ Umgekehrt werden an sie auch geschlechtsspezifische Verhaltenserwartungen gerichtet.⁵² Frauen sind in größerem

⁴³ *Oberlander et al.*, 2007, 112 f.

⁴⁴ *Ziercke/Hartung*, Gender Diversity in Kanzleien: Kommt da noch was?, LTO v. 8.3.2018, <https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/anwaltskanzleien-lw-firms-strukturen-verhindern-diversity-frauen-gleichberechtigung/>.

⁴⁵ https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/EinkommenKonsumLebensbedingungen/Zeitbudgeterhebung/WobleibtDieZeit5639101029004.pdf?__blob=publicationFile.

⁴⁶ Sie erhalten normalerweise kein Mutterschaftsgeld, es sei denn, dies wurde (gegen höheren Beitrag) vertraglich mit der Krankenkasse so vereinbart. Einen Anspruch auf Elterngeld haben sie.

⁴⁷ Noch vor zwei Jahrzehnten stieß es in einer großen deutschen Anwaltssozietät auf völliges Unverständnis, als eine junge Mitarbeiterin schwanger wurde, vgl. *Schultz* 2003, 290.

⁴⁸ *De Groot-van Leeuwen*, Women in the Dutch Legal Profession (1950–2000), in *Schultz/Shaw*, Women in the World's Legal Professions, 2003, 347.

⁴⁹ Dies passt zu den Daten über die geringere Kriminalitätsbeteiligung von Frauen.

⁵⁰ *Schultz*, Do Female Judges Judge Better?, in: *Lindbekk/Sonneveld*, Women Judges in the Muslim World, 2017, 37; bei *Lindbekk/Sonneveld* finden sich vielfältige weitere Hinweise darauf.

⁵¹ Wobei im zwischengeschlechtlichen Verhandeln Missverständnisse auftreten können, vgl. dazu den Klassiker von *Tannen* (1991); neuere Untersuchungen erwähnt z.B. *Habbe*, Female Negotiation Strategies, <https://www.noerr.com/de/newsroom/News/female-negotiation-strategies-frauen-verhandeln-anders.aspx>.

⁵² *Pierce*, Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms, 1996; *Schultz* 2003, 302 ff.

Maß an Mediation und anderen streitschlichtenden Verfahren beteiligt und investieren dabei mehr Zeit; Männer allerdings mehr an den lukrativen Einsätzen als Schiedsrichter.⁵³ In jedem Fall verdienen Frauen unvoreingenommene Chancengleichheit und respektvolle Anerkennung. Dies ist ein Gebot der Geschlechtergerechtigkeit.

IX. WAS IST ZU TUN, UM DIE STELLUNG DER FRAUEN IN DER ANWALTSCHAFT ZU STÄRKEN?

Zunächst ist das Problem bewusst zu machen. Dies hat sich dieser Aufsatz zum Ziel gesetzt. Dennoch fehlen genauere Informationen. Statistiken zur Anwaltschaft und zum Notariat sollten systematisch „gegendert“ sein und regelmäßig erscheinen.⁵⁴ Wichtig sind ergänzend qualitative Forschungsprojekte zur genaueren Ermittlung der Lebenswelten von Frauen in der Anwaltschaft und der Ursachen für die aufgeführten Probleme. Eigene Geschlechterbilder müssen hinterfragt werden: Hohe Stimmen und weibliche Körpersprache signalisieren nicht Inkompetenz, genauso wenig wie ein donnerndes Auftreten mit Sich-in-die-Brust-Werfen auf Kompetenz schließen lässt. Angesichts geänderter Lebensformen in unserer Gesellschaft und höheren Bedürfnissen nach Work-Life-Balance ebenso wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Arbeitsformen in der Anwaltschaft auf den Prüfstand zu stellen.

Bei der Veranstaltung der BRAK zu „Bösen Thesen zur Zukunft der Rechtsanwaltschaft“ am 17.4.2018 in Berlin wurde angemerkt und zum Teil beklagt, dass dieser Wertewandel nicht nur Frauen, sondern auch junge Männer erfasst hat. Einige Großsozietäten haben damit reagiert, dass sie 40-Stunden-Stellen zu vermindertem Gehalt für Männer und Frauen anbieten. Die Frage ist, welches Ansehen die Kolleg/innen genießen, ob sie als „Anwälte light“ gelten, die sich vom Run auf die Plätze verabschiedet haben. Erfolgsbewertung sollte nach Arbeitsanteilen und nicht nach der im Büro verbrachten Zeit vorgenommen werden. Es ist auf gleichmäßige Sichtbarkeit von Männern und Frauen zu achten. In einer kanadischen Untersuchung wurde unterschieden: Frauen arbeiteten vermehrt aktenbezogen im Back Office („pink files“), während männliche Kollegen mehr Möglichkeiten zu Kundenkontakten im Front Office hatten („blue files“), also sichtbarer waren und damit auch bessere Möglichkeiten zur Kundenakquise, zum „Rain-making“ hatten.⁵⁵

Familienfreundlichkeit ist nur möglich bei flexiblen Arbeitsmöglichkeiten, Home Office für Männer und Frauen und hinreichend Teilzeitangeboten.⁵⁶ Diese dürfen

sich nicht karriereschädigend auswirken. Auf dem Karriereweg darf die Lösung nicht „up or out“, sondern ein flexibles „dial-up or dial-down“ im Hinblick auf Verantwortung und Positionen je nach Lebensbedingungen sein. Warum sollen sich arbeits- und karriereintensive Phasen nicht mit Phasen verminderten Einsatzes (bei geringerem Einkommen) abwechseln? Auch Partner/innen sollten Teilzeit arbeiten können. Natürlich stellen sich hier unterschiedliche Anforderungen und Möglichkeiten je nach Kanzleigröße und Zuschnitt. Generell sollten atypische und unkonventionelle Lebensläufe anerkannt werden und auch ältere Anwältinnen nach einer Familienphase eingestellt und ihnen die Möglichkeit zu einer späten Karriere geboten werden. Die Rückkehr in den Beruf nach einer Familienphase sollte erleichtert werden, und es sollte anerkannt werden, dass bei begrenzten Berufsunterbrechungen keine Deprofessionalisierung stattfindet, sondern dass Familienphasen auch dem Erwerb von Kompetenzen, insbesondere der Persönlichkeitsbildung dienen.

Wichtig sind Ermutigungsstrukturen. Frauen werden gesellschaftlich bei ihren Lebensentscheidungen mehr infrage gestellt als Männer, stellen sich entsprechend selbst mehr infrage. Nach wirtschaftspsychologischen Untersuchungen sind Frauen zwar tendenziell genauso motiviert wie Männer, haben aber mehr Zweifel, dass es gelingt (man nennt das eine geringere Wirksamkeitserwartung). Frauen haben entsprechend weniger Vertrauen in ihre Kompetenz als Männer (geringere Selbstwirksamkeitserwartung). Sie neigen auch dazu, ihr Licht unter den Scheffel zu stellen und wollen anderen gegenüber nicht als überlegen erscheinen.⁵⁷ Dies wirkt sich auch auf die Karrieremotivation aus. Frauen haben häufig eine andere Einstellung zur Karriere als Männer. Hier wirken gesellschaftliche Leitbilder und der Sozialisationsprozess. An Frauen werden traditionell andere Erwartungen gerichtet als an Männer: Das prägt die Selbstwahrnehmung und schränkt den Handlungsspielraum ein.⁵⁸

Hilfreich ist neben der inhaltlichen Unterstützung bei der anwaltlichen Tätigkeit, dem klassischen fachbezogenen Mentoring, auch Sponsoring, der Einsatz eines Fürsprechers, der z.B. in einer größeren Anwaltssozietät seinen Einfluss nutzt, um eine (jüngere) Kollegin aktiv auf ihrem Karriereweg zu unterstützen.⁵⁹ Im Wettbewerb um die Talente bieten die internationalen Großsozietäten einiges an Maßnahmen an, u.a. auch Karrieretage ausschließlich für Frauen, das alles reicht aber – wie beschrieben – nicht, um die Riege der Partnerschaft weiblicher zu machen.⁶⁰

An den Gesetzgeber ist die Forderung nach einem bezahlten Mutterschutz für Freiberuflerinnen zu richten.

⁵³ STAR 2018, Abb. in Teil 8 und 9.

⁵⁴ Mit den Studien von *Hommerich* und *Kilian* sowie dem IFB gibt es zwar einen erheblichen Bestand an Daten, die aber die Situation von jungen Anwält/innen nicht systematisch dokumentieren und beschreiben.

⁵⁵ *Mossman*, *Engendering the Legal Profession: the Education Strategy*, in: *Schultz/Shaw*, 2003, 80.

⁵⁶ Zu familienkonformen Maßnahmen vgl. auch *Oberlander et al.*, 2007, 114. Die be-

fragten Frauen gaben auch an, dass der Vater bzw. Lebenspartner eher seltener die Versorgung der Kinder übernehme (8,7 %).

⁵⁷ *Wiswede*, *Einführung in die Wirtschaftspsychologie*, 2007.

⁵⁸ *Schultz*, *DRiZ* 2012, 271.

⁵⁹ Zum Sponsoring vgl. <https://initiative-chefsache.de/vernetzung-foerderung/sponsoring/>, wobei die Grenzen zwischen Mentoring und Sponsoring fließend sind.

⁶⁰ *McKinsey*, *Women Matter. Time to accelerate. Ten years of insights into gender diversity*, 2017.

Schließlich sind die Anwaltskammern und der DAV gefragt. Sie sollten auf einander abgestimmte und auch konzertierte Aktionen durchführen.⁶¹ Hierzu zählt u.a. die Gleichstellung in den Kammer- und Vereinsstrukturen. In der Studie von *Oberlander et al.* hatten 63 % der Rechtsanwältinnen beklagt, „dass Frauen mit einem zu geringen Anteil in den Leitungsgremien von Kammern und Verbänden vertreten sind“.⁶² Ferner die Herausgabe von Chancengleichheits- oder Gleichstellungsberichten zur regelmäßigen Dokumentation von Veränderungen und von Handlungsempfehlungen bzw. Good/Best Practice-Beispielen mit dem Fokus nicht auf Frauenförderung oder Gleichstellung, sondern Optimierung der Arbeitsprozesse. Weitere Maßnahmen sind etwa Schulungen in Gleichstellungskompetenz (wichtig auch für

Mandantenorientierung, diverse Perspektiven, Verbesserung der Ergebnisse), Führungskräftebildungen, Karriereberatung/Coaching für Frauen sowie die Dokumentation von Rollenvorbildern.⁶³

Allen Akteuren muss bewusst sein, dass Chancengleichheit nicht die Angelegenheit von einzelnen betroffenen Frauen, von Frauennetzwerken wie dem Deutschen Juristinnenbund oder generell der Frauen ist, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe von Männern⁶⁴ und Frauen. Dieses ist im weiteren Kontext der Sicherung von fairen, der Ausbildung entsprechenden Arbeitsbedingungen zu sehen, die das Potential und die Personalressourcen der Anwaltschaft pflegen, stärken und optimieren und vor Selbst- und Fremdausbeutung schützen.

⁶¹ In der Untersuchung von *Oberlander et al.*, 2007, 122 wünschten sich 37,7 % der befragten Anwältinnen eine stärkere Unterstützung durch Berufsverbände und Kammern.

⁶² *Oberlander et al.*, 2007, 100.

⁶³ Wie z.B. auf der Plattform www.breakingthrough.de, s. *Podolski*, LTO v. 23.5.2018, https://www.lto.de/persistent/a_id/28743/.

⁶⁴ Vgl. die HeForShe-Kampagne von UN Women, <https://www.unwomen.de/ueber-uns/kampagnen/heforshe.html>.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IM RDG – IN DUBIO PRO LIBERTATE?

RECHTSANWALT DR. FRANK R. REMMERTZ*

Der Beitrag gibt einen Überblick über die wichtigsten Entwicklungen im Bereich des Rechtsdienstleistungsrechts in den Jahren 2017 und 2018. Gegenstand der Darstellung sind Gesetzesreformen ebenso wie Rechtsprechung und bedeutende Entwicklungen wie Legal Tech und Law Clinics.

I. EINLEITUNG

Der Beitrag behandelt aktuelle Entwicklungen im Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) im Zeitraum 2017/2018.¹ Einer der Schwerpunkte ist nach wie vor die zunehmende Digitalisierung im Rechtsdienstleistungsmarkt. Aktuell ist besonders streitig, ob Anbieter von Plattformen zur Durchsetzung der „Mietpreisbremse“ sämtliche damit zusammenhängenden Ansprüche auf eine Inkassobefugnis stützen können. Hierzu gibt es bereits kontroverse Rechtsprechung und es zeichnet sich ab, dass sich erstmals der BGH damit befassen könnte. Zudem werden Stimmen nach einer Regulierung im RDG lauter. Ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2018 ist der Datenschutz. Die seit dem 25.5.2018 geltende Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) hat zu einer erheblichen Nachfrage nach Datenschutzbeauftragten

und Generatoren für Datenschutzerklärungen geführt, die auch Fragen im RDG aufwerfen. Daneben gibt die aktuelle Rechtsprechung zu Syndikusrechtsanwälten Anlass, erneut deren Rechtsdienstleistungsbefugnisse zu beleuchten. Neue Rechtsprechung ist auch zu § 5 RDG im Kfz-Gewerbe ergangen und im Bereich der Legal Clinics werden die Grenzen der unentgeltlichen Steuerrechtsberatung ausgelotet.

II. LEGAL TECH

Im Rechtsdienstleistungsmarkt ist Legal Tech weiterhin das beherrschende Thema, das auch das RDG auf eine Belastungsprobe stellt.² Längst haben sich alternative Rechtsdienstleister, denen ein Verstoß gegen das RDG vorgeworfen wird, im Markt etabliert. Das im RDG verankerte Verbotsprinzip mit Erlaubnisvorbehalt wird damit insbesondere für standardisierbare Verbraucherfälle wie Flug- oder Bahngastentschädigungen, Ansprüche zur Durchsetzung der Mietpreisbremse oder gegen Bußgeldbescheide zunehmend in Frage gestellt.³

² S. dazu jüngst *Fries*, ZRP 2018, 162.

³ S. *Huff* zur Nationalen Konferenz der BRAK „Böse Thesen zur Zukunft der Anwaltschaft“ am 17.4.2018 in Berlin, <https://www.lto.de/recht/juristen/b/brak-konferenz-anwaltschaft-legal-tech-nachwuchs-fianzierung/>; *Keilani*, BRAK-Magazin 3/2018, 4; *Hartung*, NJW-aktuell 49/2017, 7.

* Der Autor ist Rechtsanwalt in München und u.a. Vorsitzender des BRAK-Ausschusses RDG. Der Beitrag gibt ausschließlich die Ansicht des Autors wieder.

¹ Im Anschluss an BRAK-Mitt. 2017, 219.