

AUFSÄTZE

STAR 2018: ERGEBNISSE ZUR WIRTSCHAFTLICHEN LAGE DER KANZLEIEN UND ZUR BERUFSZUFRIEDENHEIT

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN NICOLE GENITHEIM, M.A.*

Seit 1993 lässt die BRAK in regelmäßigen Abständen vom Institut für Freie Berufe detaillierte Daten zur deutschen Anwaltschaft erheben. Das „Statistische Berichtssystem für Rechtsanwälte (STAR)“ liegt aktuell mit STAR 2018 in seiner 17. Ausführung vor und bietet neben den Kernthemen wie Umsatz und Einkommen auch Einblicke in die Aktivität im Bereich außergerichtliche Streitbeilegung und in die berufliche Zufriedenheit der Anwälte. Die Autorin gibt einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse.

I. STAR AUF EINEN BLICK

Im Herbst 2017 wurde vom Institut für Freie Berufe (IFB) zum 17. Mal die Befragung zum Statistischen Berichtssystem für Rechtsanwälte (STAR) durchgeführt. Seit 1993 werden im Rahmen von STAR in regelmäßigen Abständen vielfältige Daten zur Anwaltschaft erhoben. Unter anderem können hierbei Aussagen zur Struktur der Kanzleien, der fachlichen Ausrichtung der einzelnen Berufsträger und auch zu wirtschaftlichen Faktoren getroffen werden. Im Rahmen von STAR 2018 wurden insgesamt 24.304 Berufsträger¹ mittels einer Zufallsstichprobe ausgewählt, um an der Befragung teilzunehmen. Diese wurden durch die teilnehmenden Rechtsanwaltskammern Bamberg, Berlin, Brandenburg, Braunschweig, Bremen, Celle, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hamm, Karlsruhe, Kassel, Koblenz, Köln, Mecklenburg-Vorpommern, München, Nürnberg, Sachsen, Schleswig-Holstein, Stuttgart, Thüringen und Zweibrücken angeschrieben und um ihre Mithilfe gebeten. So kann garantiert werden, dass die Teilnehmeradressen nur den Kammern vorliegen und ein optimaler Datenschutz gewährleistet wird. Insgesamt konnte ein Rücklauf von 7.327 Fragebögen verzeichnet werden, was eine Rücklaufquote von 31,06 % darstellt. An dieser Stelle soll den Teilnehmern und Kammern herzlich für ihre Mithilfe gedankt werden.

II. DIE WIRTSCHAFTLICHE SITUATION VON ANWALTSKANZLEIEN

Das folgende Kapitel widmet sich der wirtschaftlichen Situation von Anwaltskanzleien. Die Angaben beziehen

sich auf in Vollzeit tätige Berufsträger² und werden nach anderen Faktoren wie Geschlecht oder Kanzleialter differenziert dargestellt. Im Rahmen der Auswertung werden Einzelkanzleien und Sozietäten getrennt betrachtet, um den strukturellen Unterschieden beider gerecht zu werden. Insgesamt bilden die Grafiken immer Mittelwert³ und Median⁴ ab, was einen differenzierteren Blick auf die Ergebnisse ermöglicht.

1. STRUKTUR DER ANWALTSCHAFT

Im Rahmen von STAR 2018 wurden neben den wirtschaftlichen Kennzahlen und professionellen Einschätzungen zu Fachthemen auch diverse Strukturparameter der Anwaltschaft erhoben. Hierunter verstehen sich beispielsweise Angaben zur Wochenarbeitszeit oder Spezialisierungen, welche sich wiederum auf wirtschaftliche Aspekte auswirken können. Gerade die wöchentliche Arbeitszeit erscheint hier als zentraler Punkt, um die tatsächliche Arbeitsbelastung der Berufsträger abschätzen zu können.

Hier zeigt sich, dass sich – wenn alle teilnehmenden Berufsträger betrachtet werden – eine mittlere wöchentliche Arbeitszeit von 42,3 Stunden ergibt. Bei einer detaillierteren Analyse wird ein deutlich differenzierteres Bild, auch was Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts angeht, sichtbar. So findet sich bei einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 40 und 49 Stunden ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis: etwa 33 % der befragten Rechtsanwälte und -anwältinnen ordnen sich hier ein. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 50 Wochenstunden überwiegt der Anteil männlicher Berufsträger mit bis zu 13 Prozentpunkten deutlich. Auch insgesamt betrachtet wird klar, dass der Anwaltsberuf nicht immer mit einer klassischen Regelarbeitszeit einhergeht. So nennen mit 38,5 % mehr als ein Drittel der Teilnehmer regelmäßige Wochenarbeitszeiten von über 50 Stunden. Am anderen Ende der Skala fällt auf, dass, wenn unter 40 Stunden pro Woche gearbeitet wird, dies weitaus häufiger bei Anwältinnen der Fall ist. Gerade in der Gruppe 20 – 39 Wochenstunden liegt der Anteil weiblicher Berufsträger etwa 20 Prozentpunkte über dem ihrer männlichen Kollegen (vgl. Abb. 1).

* Die Autorin ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Studienleiterin am Institut für Freie Berufe an der Universität Erlangen-Nürnberg e.V.

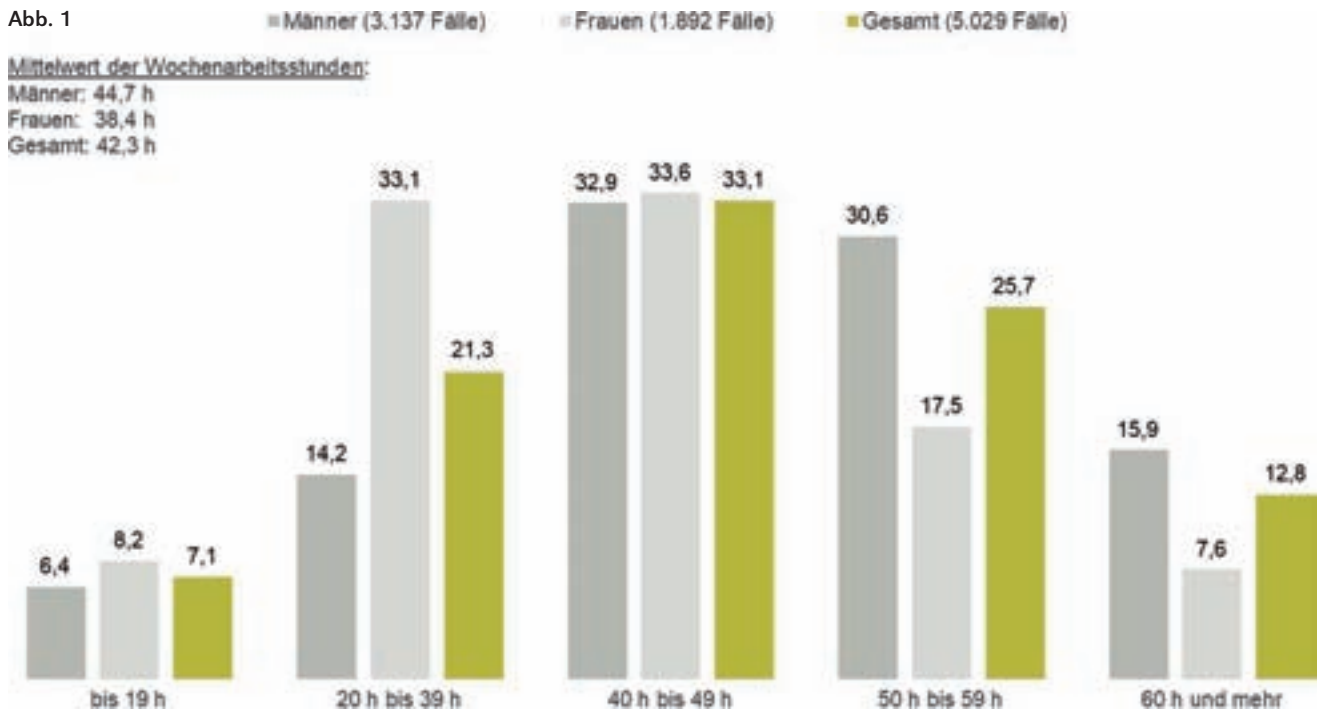
¹ Um einen besseren Lesefluss zu ermöglichen, wird weitestgehend auf die Nennung beider Geschlechter bzw. das Gendern verzichtet. Wenn nicht anders erwähnt, ist immer von beiden Geschlechtern die Rede.

² Vollzeit wird wie folgt definiert: Berufsträger in Einzelkanzleien und Sozietäten: ab 40 angegebenen Wochenarbeitsstunden; Syndici: ab 35 Wochenarbeitsstunden; angestellt Tätige ab 37 Wochenarbeitsstunden.

³ Mittelwert: auch als Durchschnitt bezeichnet, gibt dieser mathematisch das arithmetische Mittel an.

⁴ Median: statistisches Lagemaß, welches den Wert angibt, den 50 % der Befragten über- und 50 % unterschreiten. Hier kursiv dargestellt.

Abb. 1



Das so gezeichnete Bild der Arbeitsauslastung im Anwaltsberuf wird auch durch die Angaben im Bereich der Urlaubstage unterstützt. So werden mit im Mittel 19,5 Tagen pro Jahr bei Selbstständigen die wenigsten Urlaubstage genutzt. Angestellte und Syndikus-Anwälte geben hier mit durchschnittlich 22 und 26,8 Tagen (Ost: 22,8 und 25 Tage) die höchste Anzahl an tatsächlich genutzten Urlaubstagen an. Dabei ist mit 67,9 % der Großteil der befragten selbstständigen Berufsträger in einer Einzelkanzlei tätig. Angestellte Anwälte und auch ihre als freie Mitarbeiter tätigen Kollegen arbeiten hingegen weitaus häufiger für Sozietäten. Nach einer genaueren Betrachtung der Kanzleistruktur erscheint dies wenig überraschend: So zeigt sich, dass 86,4 % der teilnehmenden Einzelkanzleien nur vom Inhaber selbst, ohne die Unterstützung anderer Berufsträger, unterhalten werden. Weitere 12,8 % geben an, über eine halbe bis zu drei Stellen für Anwälte zu verfügen. Wenn aber die Kanzleigröße insgesamt im Interesse der Betrachtung steht, wird klar, dass der Anteil der Ein-Personen-Kanzleien mit etwa einem Viertel der Einzelkanzleien doch deutlich geringer ist. Knapp zwei Drittel der befragten Kanzleien arbeiten mit insgesamt bis zu drei Angestellten und immer noch 10 % geben an, auf mehr als 3,5 Mitarbeiter zurückgreifen zu können. Festzuhalten bleibt, dass im Bereich der Einzelkanzleien kleinere Strukturen mit geringem Personalaufwand überwiegen.

Bei der Betrachtung von Sozietäten wird klar, dass diese, wie zu erwarten war, sowohl mehr Berufsträger als auch insgesamt mehr Personal beschäftigen. Knapp über 22 % geben hierbei an, mit zwischen 3,5 und 10 Anwälten zu arbeiten. Mit 65,3 % der relevanten Befragten ist aber auch der Großteil der in Sozietäten Tätigen in einer Kanzlei mit bis zu drei Berufsträgern zu

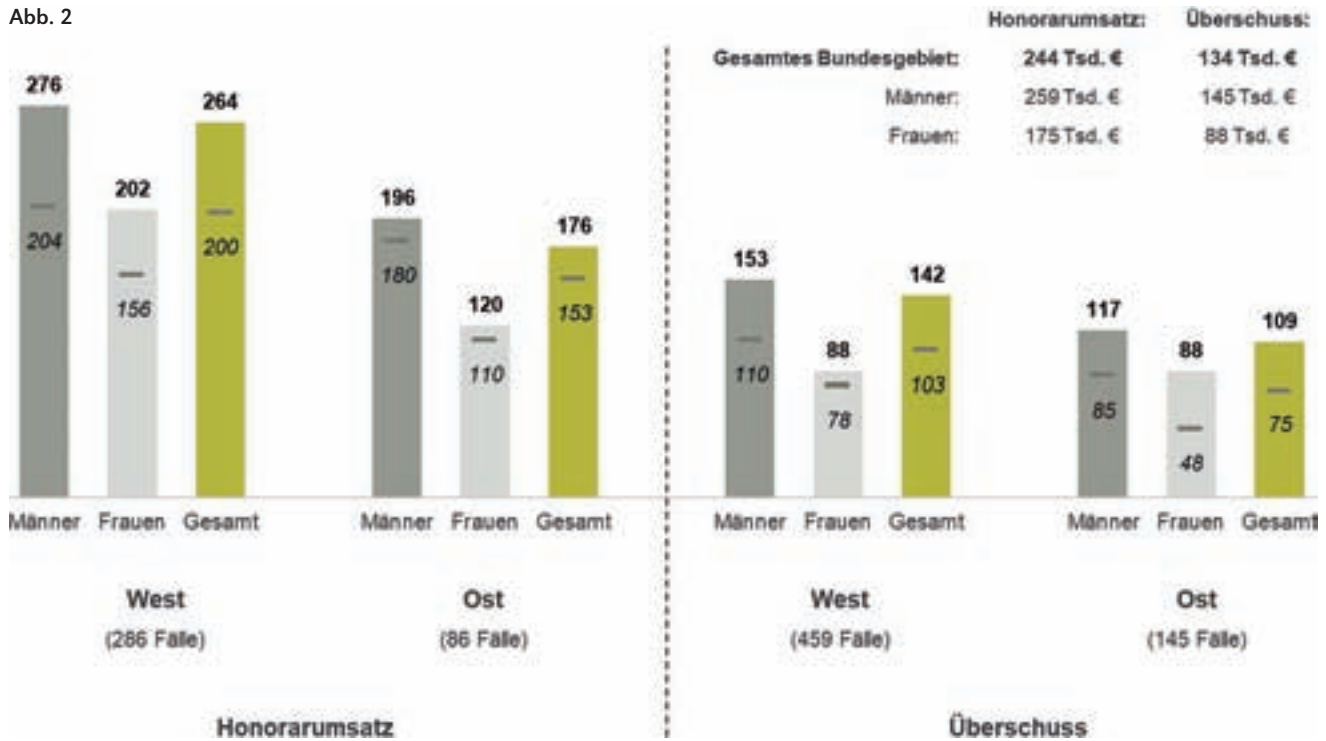
verorten. Wenn alle tätigen Personen betrachtet werden, zeigt sich, dass knapp über 24 % der im Sample vorhandenen Sozietäten eine Struktur mit 3,5 bis 10 Personen aufweisen. Weitere 27 % beschäftigen mehr als 10,5 Personen in der Sozietät. Die strukturellen Unterschiede zwischen Sozietäten und Einzelkanzleien treten sehr deutlich hervor, daher erfolgt in den nachfolgenden Analysen im wirtschaftlichen Bereich eine getrennte Betrachtung der Kanzleiarten.

2. UMSATZ UND GEWINN IN SOZIELTÄTEN

Wie in den bisherigen STAR-Untersuchungen zeigen sich auch in der Erhebung 2018 nach wie vor wirtschaftliche Unterschiede zwischen Anwaltskanzleien in West- und Ostdeutschland. Für die hier betrachteten Sozietäten bedeutet dies, dass in den neuen Bundesländern durchgehend geringere persönliche Honorarumsätze und auch Gewinne erwirtschaftet werden als dies in den alten Bundesländern der Fall ist.

Insgesamt werden die persönlichen Honorarumsätze auf das gesamte Bundesgebiet bezogen mit im Mittel 244.000 Euro angegeben. In Westdeutschland liegen diese bei durchschnittlich 264.000 Euro und in Ostdeutschland bei 176.000 Euro. Aber nicht nur zwischen West und Ost zeigt sich eine deutliche Differenz. Auch bei einer Unterscheidung nach Geschlecht, ist diese sichtbar. Anwältinnen geben insgesamt einen durchschnittlichen persönlichen Honorarumsatz von 175.000 Euro an; ihre männlichen Kollegen nennen hier einen Wert von 259.000 Euro. Auch ist das bereits angesprochene West-Ost-Gefälle zu beobachten, wenn auch Abstände zwischen den Geschlechtern hinsichtlich des persönlichen Honorarumsatzes in einer sehr ähnlichen Höhe vorliegen: So geben männliche Berufsträger in

Abb. 2



den alten Bundesländern durchschnittlich 74.000 Euro mehr Honorarumsatz an als ihre Kolleginnen – in den neuen Bundesländern sind es 76.000 Euro (vgl. Abb. 2).

Beim persönlichen Gewinn zeigen sich ähnliche Zusammenhänge. Insgesamt wird dieser im gesamten Bundesgebiet mit durchschnittlich 134.000 Euro angegeben. Männliche Berufsträger liegen wiederum mit durchschnittlich 145.000 Euro vor ihren weiblichen Kollegen, die im Schnitt 88.000 Euro Überschuss angeben. Interessant ist hierbei, dass in den neuen wie alten Bundesländern Anwältinnen einen Überschuss in gleicher Höhe nennen. Wenn hierbei aber als weitere Maßzahl der Median betrachtet wird, ergibt sich ein anderes Bild: Anwältinnen, die in den alten Bundesländern angesiedelt sind, erreichen hierbei einen persönlichen Überschuss von 78.000 Euro; in den neuen Bundesländern liegt dieser bei 48.000 Euro. Werden die genannten Überschüsse der männlichen Berufsträger betrachtet, ergeben sich wiederum die bereits bekannten Unterschiede nach Bundesgebiet (vgl. Abb. 2).

3. UMSATZ UND GEWINN IN EINZELKANZLEIEN

Auch bei Einzelkanzleien sollen nachfolgend die elementaren wirtschaftlichen Kennzahlen Umsatz und Gewinn dargestellt werden.

a) UMSATZ

Im vorliegenden Sample wird auf ganz Deutschland bezogen ein durchschnittlicher Kanzleiumsatz von 164.000 Euro erwirtschaftet. Wie bereits im Zusammenhang mit Sozietäten gezeigt, ergeben sich auch hier die geschlechtstypischen Verteilungen: Weibliche Berufsträger liegen mit einem mittleren Umsatz von

123.000 Euro deutlich unter dem ihrer männlichen Kollegen, welche einen Wert von 183.000 Euro nennen. Auch wenn wiederum die Medianwerte für eine tiefere Erklärungskraft herangezogen werden, zeigt sich, dass Frauen mit 100.000 Euro um 17.000 Euro geringere Umsatzzahlen erreichen als Männer. Grundlegend wäre zu erwarten, dass auch bei Einzelkanzleien der bereits gezeigte West-Ost-Unterschied auftritt. Dies ist aber nicht der Fall. Anwälte im Osten Deutschlands erwirtschaften mit durchschnittlich 172.000 Euro Kanzleiumsatz im Schnitt ein Plus von 12.000 Euro im Vergleich zu ihren westdeutschen Kollegen. Wenn wiederum der Median als zusätzliche Größe betrachtet wird, zeigt sich genau der gegenteilige Zusammenhang: Hier erwirtschaften westdeutsche Kanzleien mit 116.000 Euro einen höheren Umsatz als die ostdeutschen Kollegen, welche 98.000 Euro nennen.

b) ÜBERSCHUSS

Da Umsatz nur ein Faktor der wirtschaftlichen Gleichung ist, soll im Folgenden erst der Überschuss betrachtet werden, bevor die genannten Zusammenhänge einer Detailinterpretation unterzogen werden. Wiederum auf Gesamtdeutschland bezogen, wird für Einzelkanzleien ein mittlerer Überschuss in Höhe von 73.000 Euro angegeben. In Bezug auf Bundesgebiet und Geschlecht zeigen sich hier wieder die erwarteten Zusammenhänge:

(1) Anwältinnen geben einen geringeren Überschuss an als männliche Berufsträger. Letztere geben einen durchschnittlichen Kanzleigewinn von 79.000 Euro an, dessen Median bei 54.000 Euro liegt. Ihre Kolleginnen nennen durchschnittlich 59.000 Euro mit einem Median von 48.000 Euro.

(2) In den neuen Bundesländern wird ein durchschnittlicher Überschuss von 55.000 Euro genannt. Der Median liegt mit 41.000 Euro etwas niedriger. Werden hingegen die alten Bundesländer betrachtet, zeigt sich ein Überschuss von 80.000 Euro. Auch der Median liegt mit 58.500 Euro etwas höher als im Osten.

Wenn Umsatz und Gewinn in Einzelkanzleien in Bezug gesetzt werden, kann trotz der genannten Abweichungen beim Umsatz grundlegend davon ausgegangen werden, dass die wirtschaftliche Lage der Kanzleien in den alten Bundesländern besser ist als in den neuen. Einerseits zeichnen die erhobenen Daten im Bereich des Gewinns hier ein deutliches Bild, andererseits findet sich die geringere Wirtschaftsleistung der neuen Länder auch in der offiziellen Statistik wieder. Als Gründe werden dabei u.a. die geringere Siedlungsdichte und Anzahl großer Firmen genannt.⁵ Beide Faktoren können sich auch im Hinblick auf die Anwaltschaft und ihre Mandanten negativ auswirken, da im Umkehrschluss eine hohe Einwohnerdichte gepaart mit großen Firmen auch ein größeres Potenzial für Rechtsberatung bietet. Auch der Einkommensunterschied zwischen weiblichen und männlichen Berufsträgern wird in einem allgemeinen wirtschaftlichen Kontext unter dem Stichwort „Gender Pay Gap“ rege diskutiert. Die grundlegende Existenz dessen ist wenig strittig⁶ (im Gegensatz zur Höhe, die je nach Berechnung stark schwankt) und somit überrascht es kaum, dass auch in der Anwaltschaft diesbezügliche Unterschiede vorzufinden sind.⁷

4. SPEZIALISIERUNG UND FACHANWALTSCHAFT

Bisher konnte gezeigt werden, dass hinsichtlich Umsatz und Gewinn innerhalb der Anwaltschaft deutliche Unterschiede existieren. Diese zeigen sich einerseits bei der Betrachtung struktureller Faktoren wie Kanzlei-Form oder Standort. Andererseits legt die Erfahrung der Vorgängerstudien nahe, dass gerade im Rechtsbereich Weiterbildungen in bestimmten Fachgebieten auch monetär sinnvoll sein können. Hier sind für den deutschen Anwaltsmarkt primär eine Spezialisierung oder der Erwerb eines Fachanwaltstitels als gängige Optionen möglich. Diese wurden auch im Rahmen der aktuellen STAR-Untersuchung erhoben, um daraus einen Zusammenhang mit wirtschaftlichen Kennzahlen herzustellen.

Grundlegend zeigt sich hierbei, dass mit knapp über 43 % der Befragten ein Großteil über eine Spezialisierung auf ein Rechtsgebiet verfügt. Weitere 20 % der Teilnehmer tragen mindestens einen Fachanwaltstitel und knapp 13 % der befragten Anwälte verfügen über eine Kombination aus beiden Merkmalen. Mit 76 % der Befragten und im Bereich der Fachanwaltschaft 32,7 %

der gesamten Anwaltschaft⁸ zeigt sich somit ein deutlicher Trend hin zur Vertiefung auf ein Rechtsgebiet.

Bei einer detaillierteren Betrachtung der Daten kann gezeigt werden, dass dieser Trend auch in finanzieller Hinsicht Vorteile birgt. Wenn in Sozietäten tätige, selbstständige Berufsträger bezüglich des persönlichen Honorarumsatzes befragt werden, zeigt sich, dass dieser für Personen ohne Spezialisierung oder Fachanwaltstitel mit durchschnittlich 144.000 Euro in Gesamtdeutschland am niedrigsten ist. Wenn eine Spezialisierung und/oder ein Fachanwaltstitel vorliegen, werden hingegen Werte von durchschnittlich mindestens 239.000 Euro genannt. Wenn auch in den neuen Bundesländern insgesamt auf einem niedrigeren Niveau angesiedelt, zeigt sich dieser Zusammenhang auch dort deutlich. Um den Gedankengang zu finalisieren, stellt sich natürlich die Frage, ob der positive Effekt einer Spezialisierung, wie auch immer sie letztlich ausgestaltet ist, auch im Bereich des Kanzleiüberschusses zu finden ist. Sollte das der Fall sein, kann die Investition in die nötigen Weiterbildungen für Berufsträger ein Alleinstellungsmerkmal sein, welches sich längerfristig finanziell und persönlich als sinnvoll erweist.

Bei einer Betrachtung des Kanzleiüberschusses über alle Kanzleien hinweg wird genau diese Vermutung untermauert. Mit durchschnittlich 74.000 Euro und einem Median von 45.000 Euro wird der geringste Überschuss von Kanzleien ohne Spezialisierung erwirtschaftet. Wenn doch eine solche vorliegt, werden wiederum Werte im Bereich von mindestens 225.000 Euro (Median mindestens 70.000 Euro) genannt. Auch bei einer separaten Betrachtung von Einzelkanzleien und Sozietäten findet sich dieses Muster wieder (vgl. Abb. 3).

III. AUSSERGERICHTLICHE STREITBEILEGUNG

Im Rahmen von STAR 2018 wurden erstmalig Fragen zum Themenkomplex Außergerichtliche Streitbeilegung in die Befragung implementiert. Hierbei wurde einerseits erhoben, inwieweit Tätigkeiten als Mediator oder Schiedsrichter in der Anwaltschaft verbreitet sind. Andererseits war dabei auch von Interesse, in welchem Umfang die Tätigkeit ausgeübt wird und wie diese von den Berufsträgern abgerechnet werden kann. Insgesamt kommen aktuelle Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass Mediation als Beispiel für die außergerichtliche Streitbeilegung im Allgemeinen in Deutschland zwar fest verankert ist, aber bisher eher wenig genutzt wird.⁹ Dies kann im Rahmen von STAR 2018 bestätigt werden, da im Wirtschaftsjahr 2016, auf welches sich die Untersuchung bezieht, nur ein kleiner Teil der Befragten dort tätig war. So geben 4,2 % an, auch als Me-

⁵ Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit, 2016, 18.

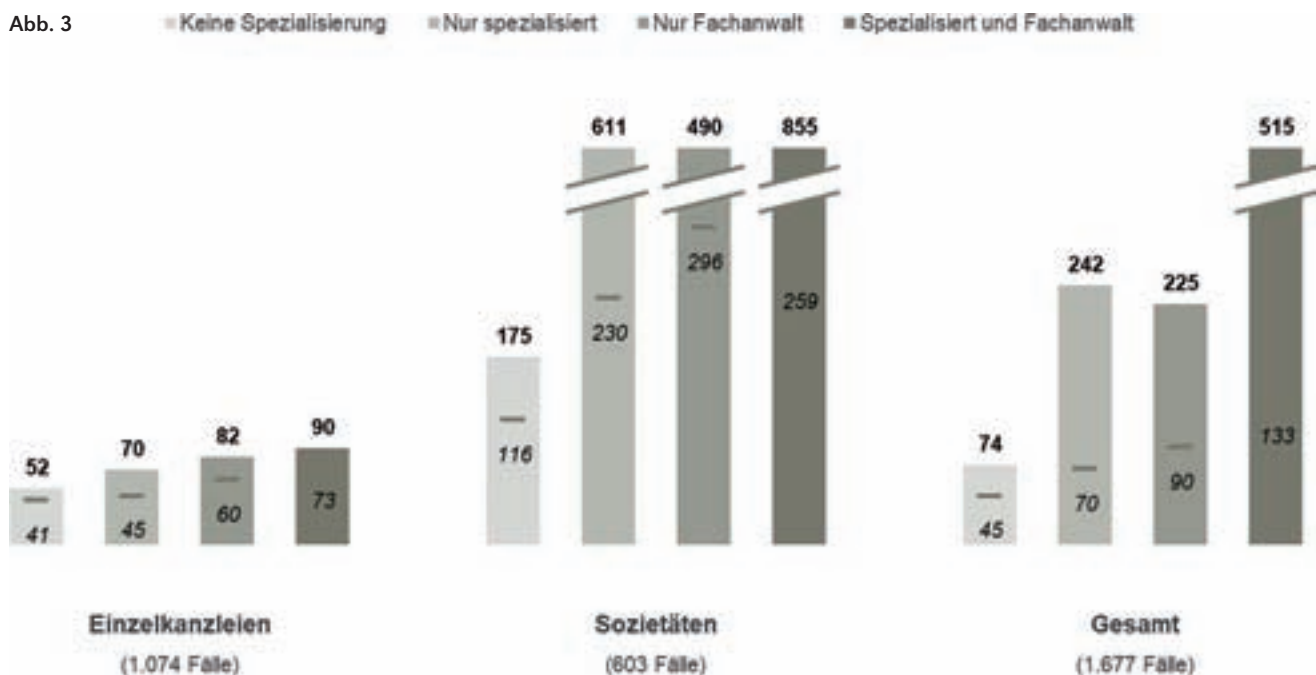
⁶ C. Gather/L. Schürmann/J. Trenkmann, (Solo-)Selbstständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017, 20 ff.

⁷ Ausführlichere Informationen zur Gender Pay Gap in der vorliegenden Studie demnächst unter www.ifb.uni-erlangen.de/forschung/schriftenreihe-ifb-research/.

⁸ BRAK, Verteilung der Fachanwälte zum 1.1.2016 in den Rechtsanwaltskammern, https://www.brak.de/w/files/04_fuer_journalisten/statistiken/2016/verteilung-der-fachanwaltstitel.pdf (Zugriff am 24.8.2018).

⁹ K. Masser/B. Engewald/L. Scharpf/J. Ziekow, Evaluierung des Mediationsgesetzes. Rechtsstatistische Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz, 2017.

Abb. 3



diator beruflich aktiv zu sein. Mediation scheint hierbei eher bei Anwältinnen attraktiv zu sein: 6,5 % der befragten Frauen und im Gegensatz dazu lediglich 2,9 % der Männer nennen eine diesbezügliche Tätigkeit. Bei der Betrachtung von Schiedsrichtern fällt der prozentuale Anteil noch geringer aus: Hier geben 0,5 % der weiblichen und 1,7 % der männlichen Teilnehmer eine solche Aktivität an. Insgesamt sind also nur 1,2 % der Befragten in diesem Bereich tätig.

Haben Berufsträger diesbezügliche Tätigkeiten in ihrem Portfolio, wird jedoch auch deutlich, dass die außergesellschaftliche Streitbeilegung nur einen kleinen Teil der insgesamt bearbeiteten Verfahren darstellt. Anwältinnen in den alten Bundesländern geben hierbei an, dass Mediationsverfahren knapp 5 % aller Verfahren ausmachen. In den neuen Bundesländern beläuft sich dieser Wert auf etwa 3 %. Es zeigt sich dabei auch, dass Anwältinnen nicht nur insgesamt häufiger im Bereich der Mediation tätig sind, sondern diese auch einen größeren Teil der gesamten Verfahren ausmacht als dies bei männlichen Kollegen der Fall ist (Anteil Mediation West: 2,3 %; Ost: 1,3 %). Folgerichtig liegt auch der Anteil dieser Verfahren am Kanzleiumsatz bei beiden Geschlechtern zwischen 2 und 3 %. Mit 58 % wird diese Art der Verfahren meist mittels Stundenhonorar abgerechnet. 17 % der Anwälte verrechnen ein Pauschalhonorar und ein Viertel der Befragten zieht andere Arten der Vergütung heran. Auch wenn die außergesellschaftliche Streitbeilegung in den Wirtschaftsdaten des Jahres 2016 noch eine untergeordnete Rolle spielt, bleibt abzuwarten, in welche Richtung sich dies in den folgenden Untersuchungen entwickelt.

IV. BEURTEILUNG DER WIRTSCHAFTLICHEN LAGE UND BERUFLICHEN ZUFRIEDENHEIT

Ziel der STAR-Befragung ist es, nicht nur wirtschaftliche Kennzahlen zu ermitteln, sondern auch die Stimmung innerhalb der Anwaltschaft abzubilden: Blicken die Berufsträger positiv in die Zukunft? Wie schätzen sich die Teilnehmer im Vergleich zu ihren Kollegen ein? Und letztlich: Sind deutsche Anwälte mit ihrer Berufswahl zufrieden?

In einem ersten Teil soll der Frage nach Einschätzungen bezüglich der Wirtschaftlichkeit der anwaltlichen Tätigkeit nachgegangen werden. Die wirtschaftliche Lage im Jahr 2016 bewertet mit knapp 70 % ein Großteil der Befragten als eingetreten wie erwartet. Für weitere knapp 15 % ist das Wirtschaftsjahr sogar erfolgreicher ausgefallen als vorab gedacht. Somit ist der Anteil derer, die weniger erfolgreich waren als angenommen, relativ gering. Bei einer Betrachtung der Geschlechter zeigt sich, dass sich männliche Berufsträger häufiger als „erfolgreicher als gedacht“ einstufen als ihre Kolleginnen. Da es sich hier um eine Selbsteinschätzung handelt, muss dies aber nicht zwingend die real-wirtschaftliche Kanzleisituation abbilden.

Für das Jahr 2017 zeigen sich die Befragten aber durchaus optimistisch. So geben 34 % an, mit 2017 ein besseres Wirtschaftsjahr als das davor zu erwarten. Weitere 50 % gehen von einer gleichbleibenden Lage aus. Auch zeigen sich Anwältinnen hier etwas erwartungsfreudiger als ihre männlichen Kollegen: 33 % der letzteren schätzen 2017 besser ein als 2016. Bei den Frauen sind 35 % dieser Ansicht.

Der Blick ins Jahr 2018 bestätigt dies. Auch hier sind weibliche Berufsträger deutlich optimistischer als ihre männlichen Kollegen. So gehen knapp 30 % der Anwältinnen davon aus, 2018 bessere wirtschaftliche Ergeb-

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.