

## ANWÄLTIN MIT WILLEN – ARBEITSGEMEINSCHAFT ANWÄLTINNEN IM DAV

RECHTSANWÄLTIN MECHTILD DÜSING<sup>1)</sup>, MÜNSTER UND RECHTSANWÄLTIN SVENJA SPRANGER<sup>1)</sup>, HAMBURG

Der Anwältinnenberuf erfährt seit einigen Jahren einen deutlichen Aufwärtstrend. Von ca. 150.000 zugelassenen Anwälten sind ein Drittel Frauen.<sup>2)</sup> 1991 lag der Anteil der Frauen in der Anwaltschaft noch bei 16 %, heute bei 30 %.

Was im ersten Augenblick lediglich wie ein erfreuliches Zahlenspiel aussieht, zeigt in Wahrheit, dass ein enormer gesellschaftlicher und sozialer Wandel im Gang ist.

Der Anwaltsberuf ist historisch von „männlicher Dominanzkultur“ geprägt. Er hat sich über Jahrzehnte hinweg aus der Perspektive von Männern und nach deren Lebensgewohnheiten entwickelt. Typische Beispiele dafür sind die langen Arbeitszeiten und die harte Streitkultur. Anwältinnen haben das bestehende System zunächst akzeptiert und sich in die Gegebenheiten eingefügt. Männlicher Arbeitsstil und männliche Leitbilder wurden übernommen, schon aus Mangel an weiblichen Vorbildern.

Gleichzeitig wurden und werden Kolleginnen mit männlichen Verhaltensweisen wie Durchsetzungsstärke und verbaler Kampfbereitschaft gesellschaftlich als „Zicken mit Haaren auf den Zähnen“ gebrandmarkt. Das hat zu einer Stigmatisierung der Anwältin als Einzelkämpferin geführt.

*„Ich finde es total uncool, das Geschlecht zum Thema zu machen oder mich als Frau diskriminiert zu fühlen.“*

(Anwältin Jahrgang 1967)

Seitdem Frauen stärker in den (Anwalts-)beruf streben, zeichnet sich ein gegenläufiger Trend ab. Jüngere Nachwuchskräfte, Frauen wie Männer, verfügen über mehr Kooperationserfahrungen mit Kolleginnen auf gleicher Stufe und mit weiblichen Vorgesetzten. Eine Ursache für diese Veränderung ist sicher der Wandel der Erziehungsnormen – Selbstständigkeit und Unabhängigkeit sind gleichermaßen für Söhne wie für Töchter Erziehungswerte. Die Betonung liegt heute auf der bestmöglichen Förderung aller Talente unabhängig vom Geschlecht. Rollenkonzepte werden obsolet.

Gleichwohl ist der Beruf der Anwältin immer noch vom Kampf an vielen Fronten geprägt: Kaum ein anderes Berufsbild vereint so viele Anforderungen und Ansprüche auf eine einzige Person.

1) Rechtsanwältin Düsing ist seit 2004 Vorsitzende und Rechtsanwältin Spranger war Mitglied des Geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV.

2) Bei den jungen Anwälten zwischen 28 und 40 Jahren beträgt ihr Anteil etwa 38 Prozent. Davon sind etwa zwei Drittel zwischen 28 und 38 Jahre alt, Stand 01.01.2005.

## DIE ANWÄLTIN – DER ANWALT -> ANWÄLTIN MIT WILLEN

### ■ Anwältin und Beruf

*„Für keinen anderen Beruf musste die Juristin so hart kämpfen wie für den als Rechtsanwältin.“*

(Erffa, 1929)

Professor Hommerich stellte in seiner Studie „Der Einstieg in den Anwaltsberuf“<sup>3)</sup> u. a. fest, dass Anwältinnen bei gleicher Arbeitszeit im gleichen Kanzleityp nur halb so viel verdienen wie ihre Kollegen. Die neueste Studie von Prof. Hommerich zeigt, dass sich der Abstand zwischen Männern und Frauen zwar verringert, aber nicht nivelliert hat.<sup>4)</sup> Weiter stellt er fest, dass Anwältinnen überdurchschnittlich oft im Familien- und Sozialrecht tätig sind. Diese so genannten „weichen“ Rechtsgebiete sind sowohl fachlich als auch persönlich mit Sicherheit alles andere als weich; das weiß jeder, der schon einmal eine streitige Unterhalts- oder Sorgerechtsache verhandelt hat. Im Vergleich von Streitwerten und Arbeitsaufwand sind Mandate in diesen Rechtsgebieten jedoch häufig weniger lukrativ als reine Wirtschaftsmandate. Es ist bezeichnend, dass die Zuweisung dieser Rechtsgebiete an Anwältinnen durch die These gerechtfertigt wird, Frauen hätten eine besondere soziale und kommunikative Kompetenz. Selbst wenn diese These zutrifft, die besondere „weibliche“ Kompetenz ist für die Abwicklung von Mandaten im Gesellschaftsrecht oder im IT-Recht ebenso geeignet.

Die unterschiedliche Verteilung von Mandaten an Männer und Frauen – sei es innerhalb der Kanzlei, sei es durch den Mandanten – spiegelt den auch heute noch gültigen gesellschaftlichen Zusammenhang zwischen Führung und Geschlecht wieder. Es wird grundsätzlich eine Übereinstimmung von „Führungsrolle“ und „Männlichkeit“ unterstellt; analog ist die Nicht-Übereinstimmung von „Führungsrolle“ und „Frauenrolle“. Insoweit ist die Frage, auf welchen Rechtsgebieten Anwältinnen tätig sind, immer auch eine Frage des Kampfes gegen Vorurteile und Akzeptanzprobleme.

Übrigens sind Anwältinnen auch in der Verbandslandschaft unterrepräsentiert. Davon zeugen die niedrigen Frauenquoten in den Vorständen der örtlichen Anwaltvereine und in den Gremien des DAV sowie der Anwaltskammern.

Darum:

Entscheiden Sie sich bewusst für „Ihr“ Rechtsgebiet und lassen Sie sich nicht in eine bestimmte „Ecke“ drängen. Sie werden Kollegen und Mandanten durch fachliche Kompetenz und Empathie überzeugen.

Setzen Sie sich aktiv für mehr Gerechtigkeit in der Verteilung von Mandaten ein.

Bringen Sie sich nach Möglichkeit auch in der Vereins- und Verbandsarbeit ein und arbeiten Sie in den Kammern- und Versorgungswerken mit. Wir brauchen eine stärkere Präsenz von Frauen in Entscheidungsfunktionen, um unsere Anliegen transparent und

3) Professor Dr. Christoph Hommerich, Der Einstieg in den Anwaltsberuf, Deutscher Anwaltverlag 2001.

4) Professor Dr. Christoph Hommerich/Dr. Matthias Kilian, Frauen im Anwaltsberuf – Ergebnisse einer Sekundäranalyse, Deutscher Anwaltverlag 2007.

## ANWÄLTIN MIT WILLEN <- DIE ANWÄLTIN – DER ANWALT

durchsetzbar zu machen. Und wir brauchen weibliche Vorbilder. Die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen (siehe unten) wird Sie dabei unterstützen!

### ■ Anwältin und Selbstbild

*„Was uns von männlichen Kollegen unterscheidet? Bei uns ist die gefühlte Kompetenz niedriger als die faktische.“*

(Seminarteilnehmerin)

Sich für den Beruf als Anwältin zu entscheiden, zeugt von Mut und Selbstbewusstsein. Als Anwältin müssen Sie eine klare Position gegenüber Richtern und Kollegen beziehen. Sie müssen „streiten“ und „kämpfen“, fordern und durchsetzen.

Dem Mandanten gegenüber agieren Frauen jedoch häufig zurückhaltend, fast defensiv. Insbesondere wenn es um Honorarverhandlungen geht, ist die Bereitschaft von Frauen pro bono zu arbeiten deutlich höher als bei Männern. Manche Anwältinnen erzählen, dass sie Skrupel haben, von sozial schwach gestellten Mandanten Geld zu fordern, und dass es ihnen Unwohlsein beschert, wenn sie z. B. ein Stundenhonorar fordern. Es fehlt der Mut zum eigenen Marktwert. Durchschnittlich sind die Stundenhonorare der Anwältinnen noch ca. 1/3 niedriger als die der Kollegen!

Darum:

Haben Sie Mut zu offensiven Honorargesprächen; die Frage der angemessenen Vergütung gehört zwingend in jedes Erstgespräch. Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie nach RVG abrechnen oder anderweitige Vereinbarungen treffen, ob Sie ihre Forderungen schon beziffern oder überhaupt noch nicht abschätzen können. Machen Sie deutlich, dass zu jeder Leistung (Anwaltsservice) eine Gegenleistung (Bezahlung) gehört. Denken Sie auch an Vorschüsse und Zwischenrechnungen, damit dem Mandanten Ihre Leistungen transparent bleiben.

Schaffen Sie für sich selbst klare Prinzipien. Wenn Sie bereit sind pro bono zu arbeiten, dann legen Sie genaue Voraussetzungen fest, wann das der Fall ist. Ein Prinzip könnte z. B. sein, monatlich ein (und nur ein!) pro bono Mandat anzunehmen. Machen Sie dann auch dem Mandanten klar, dass es sich um eine Ausnahme z. B. aus Mitleid handelt.

Sprechen Sie eine deutliche Sprache, damit ihr Mandant weiß, woran er ist.

Suchen Sie den Austausch mit anderen Kolleginnen innerhalb der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen und nutzen Sie deren Erfahrungen und Systeme. Das hilft über eigene Unsicherheiten hinweg.

Auch in der sachlichen Auseinandersetzung berichten Anwältinnen häufig von inneren und äußeren Konflikten. Sicherlich ist es schwer, auf persönliche Angriffe mit der nötigen Überlegenheit zu reagieren. Und manchmal fällt es auch schwer, taktische Angriffe nicht persönlich zu nehmen. Eine besondere Qualität von Frauen ist die Kommunikati-

## DIE ANWÄLTIN – DER ANWALT -> ANWÄLTIN MIT WILLEN

onsfähigkeit, und mit der geht auch eine besondere Feinfühligkeit für Worte und Tonart einher. Das macht Auseinandersetzungen schnell emotional.

Darum:

Üben Sie sich in Sachen Kompetenzwirkung, Kommunikation und Verhandlungstechnik. Dieses oft unterschätzte nötige Rüstzeug gehört zur Grundausstattung einer jeden Anwältin. Je sicherer Ihre Außenwirkung ist, je besser Ihre Techniken sind, desto einfacher können Sie Ihre Alltagssituationen meistern. Unangenehme Gerichtsverhandlungen und schlechte Mandantengespräche passieren einem nicht einfach – man lässt sie immer auch durch mangelnde eigene Kompetenz zu. Lernen Sie deshalb, sich und andere zu steuern.

Üben Sie sich auch in eigener Kritikfähigkeit. Nicht alles, was uns an den Kopf geworfen wird, ist primär eine persönliche Attacke.

Installieren Sie nach Möglichkeit ein Feedback-Verfahren für sich selbst. Zum Beispiel können Sie Abschlussgespräche mit den Mandanten führen oder eine gute Freundin bitten, Sie im Prozess zu beobachten. Wie haben Sie gewirkt? Nutzen Sie unser Mentoring-Projekt!

### Anwältin und Familie

*„Ich bin immer wieder erstaunt, wie viele Aufgaben in eine Stunde passen.“*

(Anwältin und Mutter)

Eine DAV-Umfrage unter Anwältinnen Anfang 2003 hat ergeben, dass 2/3 der Befragten den Anwälinnenberuf für familienfeindlich halten. Es mag dahin stehen, ob sich der gleiche Prozentsatz bei der Befragung von Anwälten finden würde. Das Dilemma ist deutlich: Immer mehr Zeit wird durch Arbeit gebunden (Arbeitszeit, Transportzeit, Arbeit mit nach Hause nehmen). Partner und Familie müssen genauso „gemanagt“ werden wie die Arbeit, geraten zeitlich aber immer mehr ins Hintertreffen.

In Deutschland haben Akademikerinnen deutlich weniger Kinder als ihre Kolleginnen z. B. in Frankreich. Gleichzeitig ist in Deutschland der Appell an die mütterliche Verantwortung besonders ausgeprägt. Regional verschärft wird die Situation durch mangelnde Betreuungsangebote für Kinder und immer noch fehlende Ganztagschulen.

Die einzig wirksame Hilfe ist oft die Eigenhilfe. Langfristig müssen jedoch neue Perspektiven geschaffen werden.

Darum:

Seien Sie kreativ bei der Einrichtung flexibler Arbeitszeitmodelle. Suchen Sie von Anfang an für sich selbst nach Lösungen für den Fall, dass Sie Kinder bekommen möchten und richten Sie Ihre Arbeitsabläufe darauf ein. Ermöglichen Sie Kolleginnen mit Kindern die Berufsausübung, indem Sie z. B. bei Terminabsprachen Rücksicht nehmen.

## ANWÄLTIN MIT WILLEN <- DIE ANWÄLTIN – DER ANWALT

Akzeptieren Sie für sich und andere, dass Kinder in die Arbeitswelt integriert werden können. Fühlen Sie sich aber auch nicht als „Rabenmutter“, wenn Sie es vorziehen, konsequent fremde Hilfe bei der Kinderbetreuung einzusetzen.

Ganztagskindergärten und Ganztagschulen stehen oft schon zur Verfügung – wenn nicht, schaffen Sie rechtzeitig private Netzwerke.

Fordern Sie unterstützende Maßnahmen in der unmittelbaren Arbeitswelt ein: Kann Ihr örtlicher Anwaltverein Kinderbetreuung anbieten, zumindest während der Fortbildungen? Suchen Sie Mitstreiterinnen bei Kolleginnen in gleicher Situation, die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen kann bei der Organisation behilflich sein.

Setzen Sie sich auch für flexible Arbeitszeiten bei Männern ein. Männer wollen heute auch an der Kindererziehung beteiligt sein, haben aber fast noch engere Arbeitsvorgaben als Frauen.

### ■ Anwältin und Work-Life-Balance

*„Es ist unfassbar: Ich erzähle, dass ich Anwältin bin und jeder denkt sofort an die überaus attraktive und erfolgreiche TV-Anwältin, die zwischen Kaffee light und Sportstudio ein paar lukrative Mandate und die Hausaufgabenkorrektur ihres Sohnes erledigt!“*

(Seminarteilnehmerin)

Die Wirklichkeit des Anwältinnen-Alltags fasst die Kollegin Gerlinde Fischebeck, Hauptgeschäftsführerin der RAK Celle, wie folgt zusammen: „Wer Anwältin werden will, muss gern für andere in die Bresche springen, unregelmäßige Arbeitszeiten, Reisen und Nachtarbeit ebenso lieben wie verbale Auseinandersetzung und ständige Fortbildung. Sie muss genauso viel Spaß an Menschen wie an Zahlen haben. Sie muss sich gezielt zurückhalten und gezielt wieder einbringen können. Sie muss Strategin und Taktikerin sein, analytisch denken und empathisch handeln.“<sup>5)</sup>

Der Berufsanspruch ist hoch, der Anspruch an uns selbst ist oftmals unerreichbar. Wir wollen unsere Aufgaben perfekt erledigen, wir wollen mit uns selbst zufrieden sein, gleichzeitig wollen wir akzeptiert und möglichst sogar gemocht werden. Wir kämpfen um die Anerkennung von Richtern und Kollegen, wir heischen nach dem Lob der Mandanten, wir wünschen uns den Respekt der Familie und sind erschüttert, mit welchen Vorurteilen uns die Gesellschaft als berufstätiger Mutter begegnet. Wen wundert es da, dass sich der Trend zum Einzelkind oder gar zum Verzicht auf ein Kind seit den 90er Jahren rapide beschleunigt.<sup>6)</sup>

Tatsache ist, dass Gesellschaften, die die Balance von Arbeit und Leben erleichtern, steigende Geburtenraten haben.<sup>7)</sup>

5) Gerlinde Fischebeck im Interview in Anwalt – Das Magazin, 10/2003.

6) Seit der ersten Hälfte der 90er Jahre übersteigt der Anteil der über 60jährigen den Anteil der unter 20jährigen. Laut der Sozialwissenschaftlerin Prof. Dr. Ursula Müller wird die Bevölkerung der BRD bis zum Jahr 2050 um fast ein Drittel sinken, also von ca. 83.000.000 auf ca. 58.000.000.

7) In Frankreich entfallen 1,9 Geburten auf eine Frau in Deutschland nur 1,3.

## DIE ANWÄLTIN – DER ANWALT -> ANWÄLTIN MIT WILLEN

Darum:

Engagieren Sie sich für eine gerechte Gleichstellungspolitik.

Beachten Sie bei aller Arbeitsbelastung Ihr persönliches Wohlergehen. Natürlich gibt es Zeiten, in denen Sie Ihr Privatleben einmal zurückstellen müssen; aber es muss auch wieder andere Zeiten geben. Karriere und Leben gehören zusammen.

Und vor allem: Treffen Sie Ihre Berufswahl bewusst. Denn die wichtigste Erfolgsvoraussetzung ist, den Beruf wirklich ergreifen zu wollen.

### ■ **Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV**

Beim Anwaltstag 2004 in Hamburg wurde die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV gegründet. Ziel unserer Arbeitsgemeinschaft ist es, die Kolleginnen in ihrer beruflichen Arbeit zu unterstützen, ein Netzwerk von Kolleginnen bundesweit zu errichten und zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf beizutragen.

Bisher war es ein bemerkenswerter Aspekt in der Arbeit von Anwältinnen, dass ein spezifisches Netzwerk fehlte. Männer betreiben seit Generationen ein hoch effizientes System von Informationsaustausch und Kooperation. Als Plattform diente den Anwälten weitgehend der DAV. Wir Frauen haben jedoch Scheu, dieses gut funktionierende System zu nutzen. Zum Teil mag hier wieder die Erziehung eine Rolle spielen, die Bescheidenheit als Norm vermittelt und Frauen abverlangt, darauf zu warten, dass andere von ihren Erfolgen sprechen.

Dies soll nun anders werden. Mit Hilfe der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen werden die Frauen nun auf allen Ebenen des Deutschen Anwaltvereins aktiv. Sie fordern Beteiligung an allen Institutionen und Gliederungen des Vereins entsprechend ihrer Mitgliedschaft im DAV. Das gleiche gilt für die Anwalts- und Notarkammern sowie für die Versorgungswerke.

Unsere Ziele wollen wir durch den Aufbau eines Anwältinnen-Netzwerkes und durch ein Mentoring-Projekt erreichen. Das Netzwerk basiert insbesondere auf örtlichen Regionalgruppen, die sich zurzeit noch im Aufbau befinden. Der Stand der Regionalgruppenarbeit und des Mentoring-Projekts kann jederzeit auf unserer Internetseite [www.dav-anwaeltinnen.de](http://www.dav-anwaeltinnen.de) abgerufen werden.

Zweimal im Jahr finden bundesweite Konferenzen statt. Einmal jeweils beim Deutschen Anwaltstag im Mai und zusätzlich die Anwältinnenkonferenz im Oktober. Die Konferenz im Oktober wird immer von einer anderen Regionalgruppe ausgerichtet und findet daher in unterschiedlichen Städten der Bundesrepublik statt. Sie beginnt mit einem Get together am Donnerstagabend und endet in der Regel mit der Mitgliederversammlung am Samstagnachmittag. Gerade auf dieser Anwältinnenkonferenz wird spezielle Fortbildung für Anwältinnen betrieben und Sie haben Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen und Netzwerke zu knüpfen.

## **ANWÄLTIN MIT WILLEN** <- DIE ANWÄLTIN – DER ANWALT

Monatlich erscheint für die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen unser Newsletter, in dem unsere Mitglieder über alle Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen, über wichtige Termine und über Aktivitäten befreundeter Organisationen, wie z. B. des Deutschen Juristinnenbundes, unterrichtet werden.

Die Arbeitsgemeinschaft arbeitet inhaltlich beispielsweise daran, den Zugang von Frauen zum Notariat zu erleichtern, Kindererziehungszeiten in den Versorgungswerken zu schaffen sowie für Gender Mainstreaming in Anwaltskanzleien, Anwaltsorganisationen und Unternehmen zu sorgen. Unsere Internetseite berichtet über alle unsere Aktivitäten.

Wenn Sie sich selbst und die Sache der Anwältinnen im Allgemeinen vorwärts bringen wollen, treten Sie unserer Arbeitsgemeinschaft bei! Je mehr Mitglieder wir haben, desto größer ist unser Gewicht innerhalb des DAV und innerhalb der gesamten Anwaltschaft!