

Anwalts

blatt



DeutscherAnwaltVerein

4/2016

April



Report

Neuer Titel, neue Chancen – wie eine Fachanwaltschaft den Markt verändert

Aufsätze

Prütting, Kilian, Henssler, Mann, Seeliger, Brüggemann, Wagner, Griebenow/Schulenburg, Wessels, Wendt, Gries-Redeker und Ruge: Anwaltliche Fortbildungspflicht für alle	ab 272
Kleine-Cosack: Sozietätsrecht	311
Deckenbrock: Grenzenloses Berufsrecht?	316
Kilian: Gender Pay Gap	320

Magazin

Anwaltliche Fortbildung	333
-------------------------	-----

Aus der Arbeit des DAV

2. Deutscher Arbeitsrechtstag	340
Juristenausbildung in der Krise	342

Rechtsprechung

EGMR: Justizkritik durch Anwalt I + II	353
BVerfG: Keine GmbH als Insolvenzverwalter	354



Erfolg vor Gericht, ein dankbarer Mandant, ein gelungenes Schriftstück ...

„Momente – der Film“ auf
www.advolux.de/momente

HAUFE.

A Aufsätze

Editorial

- M 99** Es ist an der Zeit!
Rechtsanwalt und Notar
Herbert P. Schons, Duisburg
Herausgeber des Anwaltsblatts

Nachrichten

- M 102** Keine Zeit für die Wahrheit
Christian Bommarius, Berlin
- M 104** Portabilität von Online-
Diensten – Geoblocking adé?
Rechtsanwältin Dorothee Wildt, LL.M.,
Brüssel
- M 106** Nachrichten
- M 119** Stellenmarkt des Deutschen
Anwaltvereins
- M 126** Bücher & Internet
- M 130** Deutsche Anwaltakademie
Seminar kalender

Schlussplädoyer

- M 132** Nachgefragt, Comic,
Mitglieder-Service
- 364** Fotonachweis, Impressum

Anwaltsrecht

- ab 272** Anwaltliche Fortbildung
zwischen Freiheit und Zwang
- Prof. Dr. Dr. h.c. Hanns Prütting:
Einführung
 - Prof. Dr. Matthias Kilian: Kohärentes
Berufsbildungskonzept
 - Prof. Dr. Martin Hensler: Erfahrungen
in ausländischen Anwaltschaften
 - Prof. Dr. Thomas Mann: Anwaltliche
Fortbildung und Berufsfreiheit
 - Rechtsanwältin Prof. Dr. Daniela
Seeliger: Unionsrecht – keine
grenzenlosen Möglichkeiten
 - Rechtsanwalt Dr. Cord Brüggemann:
Systemische Sicherung anwaltlicher
Tätigkeit
 - Rechtsanwalt und Notar Dr. Thilo Wagner:
Anwaltliche Fortbildung als Auftrag
 - Prof. Dr. med. Reinhard Griebenow und
Dr. iur. Dirk Schulenburg: Fortbildung
für Ärzte – Vielfalt statt Einfalt
 - Rechtsanwalt und Notar Dr. Ulrich
Wessels: Keine Überregulierung
 - Rechtsanwalt Philipp Wendt: Umsetzung
in der Praxis
 - Rechtsanwältin Sabine Gries-Redeker:
Die Wünsche der Anwaltspraxis
 - Rechtsanwältin Dr. Sylvia Ruge: Alles was
dem Mandanten dient
- 311** Anwaltspezifisches Sozietäts-
recht vor dem „Aus“
Rechtsanwalt Dr. Michael Kleine-Cosack,
Freiburg i. Br.
- 316** Grenzenlose Reichweite des
anwaltlichen Berufsrechts?
Dr. Christian Deckenbrock, Köln

Anwaltsvergütung

- 320** Ungleiche Bezahlung: Gender
Pay Gap in der Anwaltschaft
Prof. Dr. Matthias Kilian, Soldan Institut,
Köln

67. Deutscher Anwaltstag

- 323** Ultima-Ratio-Prinzip
DAV-Stellungnahme des Strafrechtsaus-
schusses und des Verfassungsrechtsaus-
schusses

- 327** Bücherschau: Anwaltliches
Vertrags- und
Kanzleimanagement
Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln

M Magazin

Report

- 330** Wie eine Fachanwaltschaft
den Markt verändert:
Neuer Titel, neue Chancen
Nora Zunker, Berlin
- 333** Anwaltliche Fortbildung
für alle – zwischen Freiheit
und Zwang
Rechtsanwalt Dr. Nicolas Lührig, Berlin

Meinung & Kritik

- 335** Was garantiert eigentlich die
„Ewigkeitsgarantie“?
Rechtsanwalt Prof. Dr. Wolfgang Ewer, Kiel

Kommentar

- 336** Deutscher Arbeitsrechtstag –
zur Fortsetzung empfohlen
Rechtsanwalt Prof. Dr. Heinz Josef
Willemsen, Düsseldorf

Gastkommentar

- 337** Rechtsanwälte in rote Roben
Rechtsanwalt Tobias Freudenberg, Neue
Juristische Wochenschrift (NJW)

Anwälte fragen nach Ethik

- 338** Berufungsrücknahme im
Termin – zulässiger „Deal“?
DAV-Ausschuss Anwaltsethik und
Anwaltskultur

Ungleiche Bezahlung: Gender Pay Gap in der Anwaltschaft

Nach wie vor ausgeprägte Gehaltsunterschiede bei angestellten Anwälten und Anwältinnen

Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln

Am 19. März 2016 ist in Deutschland der Equal Pay Day – der Tag, bis zu dem Frauen aufgrund des geschlechtsspezifischen Lohngefälles „umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1.1. für ihre Arbeit bezahlt werden“. Dieser Beitrag geht der Frage nach, auf welches Datum der Equal Pay Day in der Anwaltschaft fällt. Er stützt sich hierbei auf eine Studie des Soldan Instituts mit mehr als 1.500 angestellten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten der Zulassungsjahrgänge 2004 bis 2010.

I. Einleitung

In den letzten Jahren waren fast genauso viele neu zugelassene Rechtsanwälte weiblichen wie männlichen Geschlechts.¹ Angesichts des nach wie vor steigenden Frauenanteils unter Jurastudenten (aktuell 55 Prozent)² und Referendaren (aktuell 56 Prozent) in der Gegenwart wird sich die Anwaltschaft, die in ihrer Gesamtheit noch zu zwei Dritteln aus männlichen Berufsträgern besteht³, hin zu einem Berufsstand entwickeln, der langfristig weiblich dominiert sein könnte. Gegenwärtig ist Deutschland im internationalen Vergleich freilich gemeinsam mit den USA in der Frage des Frauenanteils im Berufsstand abgeschlagenes Schlusslicht, ist doch in anderen europäischen Ländern der Anteil der Rechtsanwältinnen bereits heute deutlich höher als in Deutschland – so etwa in Großbritannien (44 Prozent), Italien (46 Prozent) oder Frankreich (52 Prozent)⁴. Angesichts des kontinuierlich steigenden Frauenanteils in der Anwaltschaft und der Tatsache, dass Rechtsanwältinnen besonders häufig in Anstellung tätig sind⁵ – und dies auch langfristig bleiben möchten⁶ –, wird die Problematik des „gender pay gap“ unweigerlich an Bedeutung gewinnen. Mit diesem Begriff aus der Sozialökonomie wird der prozentuale Unterschied zwischen abhängig beschäftigten Männern und Frauen beim durchschnittlichen Bruttoverdienst beschrieben. Der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen wird gemeinhin als ein Indiz für mangelnde Gleichbehandlung angesehen. Allerdings kann er auf vielfältigen Ursachen beruhen, da sich Frauen und Männer in ihren Erwerbsbiografien und der Wahl von Tätigkeitsfeldern unterscheiden und das Geschlecht in einem solchen Fall nicht der Auslöser für den Verdienstunterschied ist.

Dieser Beitrag geht der Frage nach, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang ein *gender pay gap* auch in der Anwaltschaft besteht. Eine nähere Betrachtung des *gender pay gap* in der Anwaltschaft ist besonders reizvoll: Zum einen ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Deutschland nach den Erhebungen des Statistischen Bundesamts bei der „Er-

bringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ mit 32 Prozent das größte im Vergleich aller Branchen.⁷ Zum anderen fällt der *gender pay gap* in Deutschland in einem europaweiten Vergleich nach einer Erhebung der Generaldirektion Justiz der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2014 branchenübergreifend mit 16 Prozent so hoch aus wie in keinem anderen Land außer Österreich.⁸ Auch der sog. bereinigte *gender pay gap*, der das Einkommen bei formal gleicher Qualifikation und Tätigkeit vergleicht⁹, zeigt in Deutschland im Durchschnitt einen Abstand von etwa 7 Prozent zu Lasten der Frauen.¹⁰

Aufgrund der Tatsache, dass der *gender pay gap* an den Lohn von Angestellten anknüpft und die Berufstätigkeit in Anstellung die dominierende Beschäftigungsform von Rechtsanwälten lediglich in den ersten Jahren nach Berufseinstieg ist, konnte für diese Analyse die Studie „Junge Anwaltschaft“¹¹ herangezogen werden. In dieser hat das Soldan Institut unter anderem das Gehalt von mehr als 1.500 jungen angestellten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten¹² der Zulassungsjahre 2004 bis 2010 ermittelt.¹³ Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse werden zunächst für die Gesamtgruppe der (jungen) Rechtsanwälte dargestellt, um sodann eine geschlechtsspezifische Auswertung vorzunehmen.

II. Gehälter der jungen Anwaltschaft

Angestellte und in Vollzeit tätige Rechtsanwälte mit maximal acht Jahren Berufserfahrung verdienten im letzten vollständigen Jahr vor der Datenerhebung (2011) im Durchschnitt 58.759 Euro (inklusive 13./14. Gehalt sowie Urlaubsgeld). Im Einzelnen ergab sich folgende Verteilung: 2,4 Prozent der Junganwälte verfügten über ein Jahresbruttogehalt von unter 20.000 Euro. 6 Prozent verdienten 20.000 bis unter 30.000 Euro, 23 Prozent verdienten 30.000 bis unter 40.000 Euro. Über ein jährliches Bruttogehalt von 40.000 bis unter 50.000 Euro konnten 21,5 Prozent der Junganwälte verfügen. Die mit Abstand größte Teilgruppe der angestellten Anwälte (47 Prozent) hatte in dem der Befragung vorangegangenen Kalenderjahr (2011) 50.000 Euro oder mehr verdient. Schließt man hierin noch Boni, Umsatz- beziehungsweise Gewinnbeteiligung, Fahrtkostenzuschüsse, Geschäftswagen sowie sonstige freiwillige betriebliche Leistun-

1 Kilian/Dreske, Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2015/16, 2016, S. 36.

2 Kilian/Dreske, aaO (Fn. 1), S. 164.

3 Kilian/Dreske, aaO (Fn. 1), S. 30.

4 Kilian/Dreske, aaO (Fn. 1), S. 31.

5 Kilian, Die junge Anwaltschaft: Ausbildung, Berufseinstieg und Berufskarrieren, 2014, S. 145, sowie ders., AnwBl. 2016, 38, 40.

6 Kilian, aaO (Fn. 6), S. 201.

7 https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html

8 Europäische Kommission, GD Justiz, Tackling the gender pay gap in the European Union, 2014, S. 12 f.

9 Der unbereinigte Gender Pay Gap betrachtet den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied in allgemeiner Form. Auf diese Weise wird auch der Teil des Lohnabstands erfasst, der durch unterschiedliche Zugangschancen beider Geschlechtergruppen auf bestimmte Tätigkeitsfelder oder Leistungsgruppen verursacht wird. Beim statistisch bereinigten Gender Pay Gap hingegen werden diese strukturellen Unterschiede herausgerechnet.

10 Joachimiak, Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich? (Destatis), 2013.

11 Kilian, aaO (Fn. 6).

12 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text im Weiteren nur die männliche Form verwendet. Gemeint ist stets sowohl die weibliche als auch die männliche Form.

13 Zur Methodik näher Kilian, aaO (Fn. 6), S. 21 ff.

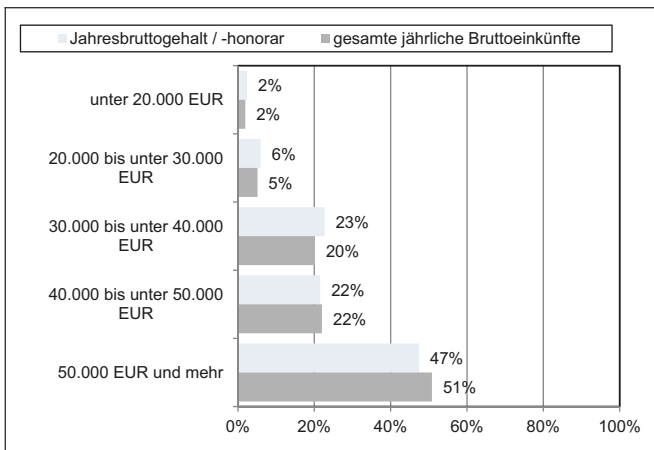


Abb. 1: Jahresbruttogehalt / gesamte jährliche Bruttoeinkünfte – Vollzeit tätige angestellte Rechtsanwältinnen

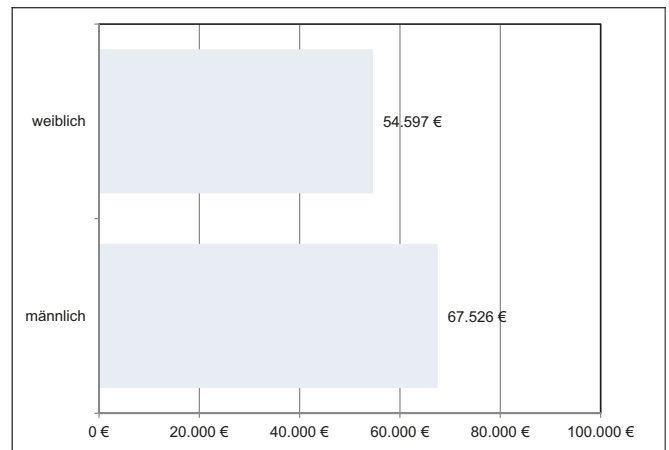


Abb. 2: Gender Pay Gap – Durchschnittliche jährliche Bruttoeinkünfte nach Geschlecht in Vollzeit tätige angestellte Rechtsanwältinnen/Rechtsanwälte

gen mit ein, die im Mittel 3.626 Euro betragen, ergaben sich gesamte jährliche Bruttoeinkünfte in Höhe von 62.385 Euro.

III. Gender Pay Gap

1. Gesamtbetrachtung

Die Höhe des Einkommens im Einzelfall wird von einer Reihe von individuellen und marktbezogenen Faktoren beeinflusst. Individuelle Faktoren sind zum einen solche, die an die fachliche Kompetenz einer Person anknüpfen, also etwa an die Prüfungsleistungen in den Juristischen Prüfungen, eine Promotion oder die über die Beschäftigungsdauer definierte Berufserfahrung. Zum anderen handelt es sich um personenbezogene Faktoren, die keinen Bezug zur Fachlichkeit des Berufsträgers haben, zum Beispiel die durchschnittliche Arbeitszeit oder das Geschlecht. Marktbezogene Faktoren betreffen u.a. die fachliche Spezialisierung eines Rechtsanwalts und den Standort der Kanzlei nach Ort, Kammerbezirk oder Bundesland.

Nach den Erkenntnissen der Untersuchung determinieren – zum Teil interdependent – vor allem Geschlecht, Prüfungsleistungen, Kanzleigröße und die wöchentliche Arbeitszeit die Höhe der von anwaltlichen Arbeitgebern gezahlten Gehälter.¹⁴ Soweit daher im Nachfolgenden auf die geschlechtsabhängigen Unterschiede im Einkommen abgestellt wird, darf nicht aus dem Blick geraten, dass das Einkommen nicht von einem isolierten Merkmal eines Rechtsanwalts beeinflusst wird, sondern von mehreren mehr oder weniger stark einwirkenden Faktoren. Dieses Problem stellt sich bei der Analyse von geschlechtsbedingten Lohngefällen grundsätzlich, ist also kein Problem, das sich nur bei der Analyse von Anwaltsgehältern zeigt.

Eine nach Geschlecht eines Rechtsanwalts differenzierende Analyse belegt, dass angestellte Frauen im Anwaltsberuf nach wie vor weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, also ein *gender pay gap* auch in der Anwaltschaft besteht. Die befragten angestellten Rechtsanwältinnen verdienen im Durchschnitt 54.597 Euro, wohingegen ihre männlichen Kollegen mit 67.526 Euro über ein signifikant höheres jährliches Gesamtbruttoeinkommen verfügten. Der (unbereinigte) „gender pay gap“ beträgt damit fast 24 Prozent – oder anders gesagt: Anwälte verdienen knapp ein Viertel mehr als Anwältinnen.¹⁵

Bemerkenswert ist hierbei, dass die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede beim Berufseinstieg noch nicht so weit ausgeprägt sind: Rechtsanwälte erzielen ein um 13,4 Prozent höheres Einstiegsgehalt als Rechtsanwältinnen. In Sozietäten sind die Unterschiede mit 12,8 Prozent weniger stark ausgeprägt als mit 15,7 Prozent in Einzelkanzleien.

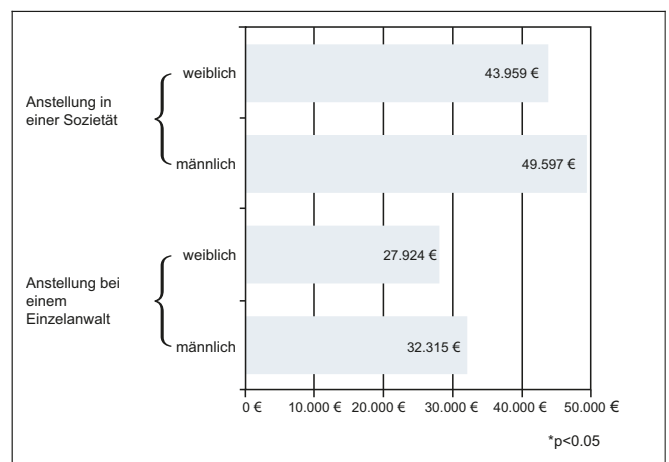


Abb. 3: Durchschnittliches Jahresgehalt von angestellten Rechtsanwältinnen bei Berufseinstieg – nach Art des Arbeitgebers nach Geschlecht* (Vollzeit tätige angestellte Rechtsanwältinnen im ersten Jahr nach Berufseinstieg 2010)

2. Differenzierende Betrachtung

Zu betonen ist, dass der vorstehend für die Gesamtanwaltschaft ermittelte Wert als unbereinigter *gender pay gap* nur eingeschränkte Aussagekraft besitzt, weil auch jeweils in Vollzeit tätige Frauen und Männer unterschiedlich stark in verschiedenen Segmenten des Anwaltsmarktes tätig sind. Diese Marktsegmente haben erheblichen Einfluss auf die Höhe der gezahlten Gehälter. Soweit Frauen seltener in jenen Marktsegmenten anwaltschaftlich tätig sind, in den Spitzengehälter gezahlt werden (internationale Großkanzleien, wirtschaftsberatende (Anwalts-)„Boutiquen“), ist zwangsläufig,

14 Einen – wenn auch geringeren – Einfluss haben auch der Kammerbezirk und Vorhandensein eines Fachanwalts- oder Dokortitels.

15 Diese geschlechtsspezifische Differenz beruht nicht auf der unterschiedlich häufigen Inanspruchnahme von Teilzeittätigkeit, da die vorstehenden Werte ausschließlich auf den Angaben von in Vollzeit tätigen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten beruhen.

dass sich bei einer Gesamtbetrachtung erhebliche Einkommensdifferenzen auf tun. Frühere Studien haben belegt¹⁶, dass Frauen in bestimmten ertragsschwächeren Rechtsgebieten (zum Beispiel dem Familienrecht, Sozialrecht, Medizinrecht) und Kanzleiformen (kleinere Sozietäten) stärker repräsentiert sind als Männer, die besonders häufig in ertragsstärkeren Teilrechtsgebieten – insbesondere des Wirtschaftsrechts – und/oder in größeren Kanzleien tätig sind. Insofern könnten die Gehaltsunterschiede zu einem gewissen Anteil nicht primär geschlechtsbedingt, sondern der Art der Tätigkeit geschuldet sein.

Aussagekräftiger ist deshalb der sog. bereinigte *gender pay gap*¹⁷. Detaillierte Aussagen zu den Einkommen in den einzelnen Marktsegmenten waren im Rahmen der Studie aber nicht möglich, weil die Marktprofile der Arbeitgeberkanzleien nicht in der hierfür notwendigen Tiefe abgefragt werden konnten. Einen gewissen Anhaltspunkt kann allerdings die Kanzleigröße bieten, soweit große Kanzleien häufiger überörtliche oder internationale Sozietäten mit einem hohen Anteil gewerblicher Mandanten sind. Einzelkanzleien oder Kleinsozietäten sind eher im Privatkundengeschäft auf lokaler Ebene tätig. Eine entsprechende Differenzierung der Einkommen von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten zeigt, dass geschlechtsbedingte Gehaltsunterschiede in kleineren Kanzleien weniger stark ausgeprägt sind als in größeren Kanzleien: In Kanzleien von 10 und mehr Rechtsanwälten erzielen angestellte Rechtsanwältinnen 82,4 Prozent des Gehalts ihrer männlichen Kollegen, in Kanzleien mit maximal neun Rechtsanwälten hingegen 91,5 Prozent. Bemerkenswert ist dies insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Schwierigkeiten größerer Kanzleien, gut qualifizierte Berufseinsteiger in hinreichender Zahl zu rekrutieren. Da der Frauenanteil unter den Absolventen stetig zunimmt, sind besonders ausgeprägte Einkommensnachteile von Frauen in größeren Kanzleien problematisch, wenn diese auch vom Arbeitgeber mitverantwortet sind. Dies muss allerdings nicht zwangsläufig der Fall sein: Denkbar ist auch, dass junge Rechtsanwältinnen zurückhaltender in ihren Gehaltsvorstellungen sind oder auf andere Aspekte der Berufstätigkeit größeren Wert legen und bereit sind, zu Gunsten der Realisierung dieser anderen Faktoren Abstriche beim Gehalt zu machen.

	bis zu 9 Rechtsanwälte	10 und mehr Rechtsanwälte
Weiblich	39.169 €	66.720 €
Männlich	42.811 €	81.006 €
Insgesamt	41.253 €	75.715 €

Tab. 1: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkünfte – angestellte Rechtsanwälte nach Geschlecht und Kanzleigröße.

Ein weiterer Anhaltspunkt für die Notwendigkeit einer Bereinigung des *gender pay gap* sind die nach Kanzleitypen differenzierten Einstiegsgehälter von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten. Sie belegen, dass zumindest der Kanzleitypus zu einer geschlechtsbedingten Benachteiligung in (fast) der Höhe des unbereinigten *gender pay gaps* führt, da Frauen sowohl in Einzelkanzleien als auch in Sozietäten niedrigere

Gehälter erzielen (*gender pay gap* von 27 Prozent bzw. 21 Prozent). Eine weitergehende Differenzierung danach, ob dies wiederum primär auf den jeweiligen Tätigkeitsfeldern der Kanzlei beruht, ist aufgrund der sich dann ergebenden geringen Fallzahlen nicht verlässlich möglich.

Geschlecht	Angestellte Rechtsanwältinnen in Einzelkanzleien	Angestellte Rechtsanwälte in Sozietäten
weiblich	25.012 €	40.971 €
männlich	31.888 €	49.434 €

Tab. 2: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkünfte im ersten Jahr nach Berufseinstieg – angestellte Rechtsanwälte nach Geschlecht und Kanzleiform.

IV. Equal Pay Day

Medial aufgegriffen wird das geschlechtsspezifische Lohngefälle regelmäßig mit Hilfe des sog. „Equal pay day“ (EPD): Dieser Aktionstag symbolisiert die (unbereinigte) Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, indem die durchschnittliche Entgelt Differenz in einen Zeitraum von Kalendertagen umgerechnet wird.¹⁸ Ermittelt wird so der Tag, „bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1.1. für ihre Arbeit bezahlt werden“. Bei einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle von rund 24 Prozent ist der Equal Pay Day in der deutschen Anwaltschaft damit im Jahr 2016 der 28. März 2016. Stellt man nur auf kleinere Kanzleien ab, war er freilich bereits fast zwei Monate früher – nämlich am 4. Februar 2016.



Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln

Der Autor ist Direktor des Soldan Instituts. Er lehrt und forscht an der Universität zu Köln.

Leserreaktionen an anwaltsblatt@anwaltverein.de.

¹⁶ Vgl. etwa Hommerich/Kilian, Fachanwälte, 2010, S. 60 f.

¹⁷ Siehe bereits oben Fn. 10.

¹⁸ In Deutschland üblicherweise nach der Formel (52 Wochen/Jahr x 5 Arbeitstage/Woche = 260 Arbeitstage/Jahr) x statistisch aktuell ermitteltem Entgeltunterschied in Prozent