

Anwalts blatt



Deutscher **Anwalt** Verein

Aufsätze

Kokott/Henze: EuGH-Verfahren	309
Gebauer: Auslegung von EG-Richtlinien	314
Weller: Gesellschaftrecht und Europa	320

Thema

Nationales Recht vs. Europarecht	330
----------------------------------	-----

Aus der Arbeit des DAV

Parlamentarischer Abend	334
-------------------------	-----

58. Deutscher Anwaltstag

Deutschlands Anwaltschaft in Europa Aktualisiertes Programm	344
--	-----

Anwaltsblatt Karriere

Leseprobe (Editorial/Gehälterreport)	353
--------------------------------------	-----

Rechtsprechung

AGH Berlin: Kostenlose Beratung	375
BGH: Terminsgebühr I und II	381/383

5/2007
Mai

Deutscher **Anwalt** Verlag

Die wirtschaftliche Situation der weiblichen Anwaltschaft

Das Soldan Institut für Anwaltmanagement beleuchtet in einer Serie von drei Beiträgen die Besonderheiten der weiblichen Anwaltschaft. Nachdem in den vergangenen zwei Monaten die Geschlechterverteilung in der Anwaltschaft und die Binnenstruktur der weiblichen Anwaltschaft sowie ihr Berufseinstieg und Qualifikationsniveau beleuchtet wurden, schließt die Artikelserie mit diesem Beitrag zur wirtschaftlichen Situation der Rechtsanwältinnen.

1. Indikatoren zur Bestimmung der wirtschaftlichen Situation

Die wirtschaftliche Situation der Anwaltschaft ist zwar seit längerem Gegenstand empirischer Forschung¹, systematische Erkenntnisse zur Einkommenssituation der Rechtsanwältinnen im Vergleich zu ihren männlichen Berufskollegen liegen aber bislang nicht vor. Einige Einzelergebnisse aus Forschungsprojekten des Soldan Institutes geben aber Hinweise auf deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in der wirtschaftlichen Situation der Anwälte. Solche Unterschiede finden sich beim Vergleich der Umsätze, die Kanzleien tätigen, in denen Frauen den Anwaltsberuf ausüben, beim Vergleich der Gehälter, die junge Rechtsanwältinnen beim Berufseinstieg erzielen, und beim Vergleich der Vergütungen, die Rechtsanwältinnen mit ihren Mandanten vereinbaren. Diese drei Einzelaspekte sind zwar nur Mosaiksteine bei einer Betrachtung der wirtschaftlichen Situation der weiblichen Anwaltschaft; sie lassen aber interessante Rückschlüsse auf das Gesamtbild zu.

2. Umsätze

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Anwaltliche Vergütungspraxis“² wurden Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen nach den Umsätzen der Kanzlei gefragt, in der sie tätig sind. Die entsprechenden Antworten bezogen sich nicht auf den persönlichen Umsatz der Berufsträger, sondern auf den Gesamtumsatz der jeweiligen Kanzleien. Die Zahlen lassen sich daher mit Ausnahme jener für die Einzelkanzleien nicht

unmittelbar einem männlichen oder weiblichen Anwalt zuzuordnen. Gleichwohl ist auffällig, dass Rechtsanwältinnen deutlich häufiger als Rechtsanwälte in Kanzleien tätig sind, die einen Umsatz von unter 100.000 € pro Jahr tätigen (Abb. 1). Der Unterschied zwischen den Geschlechtern beträgt in dieser Teilgruppe 25%.

Anschaulich werden die Unterschiede bei einem Blick auf die absoluten Zahlen. Rechtsanwältinnen gaben für ihre Kanzleien einen durchschnittlichen Jahresumsatz von 280.248 € an, ihre männlichen Kollegen einen Umsatz von 543.023 €. Da aus diesen Zahlen Kanzleien mit einem Umsatz von mehr als 10 Millionen € pro Jahr herausgerechnet wurden, erklärt sich der Unterschied nicht ohne weiteres aus den extrem hohen Umsätzen großer Kanzleien, in denen Rechtsanwältinnen deutlich unterrepräsentiert sind⁴. Da zudem nach dem Kanzleiumsatz und nicht nach dem persönlichen Umsatz des Berufsträgers gefragt war, lässt sich diese Diskrepanz nur sehr eingeschränkt mit der Tatsache erklären, dass weibliche Berufsangehörige häufiger Teilzeit tätig sind und aus diesem Grunde zwangsläufig niedrigere Umsätze generieren. Eine offensichtliche Erklärung liegt darin, dass Rechtsanwältinnen in kleineren Kanzleien tätig sind als Rechtsanwälte⁵. Dass diese Tatsache allerdings nicht der einzige Grund für die niedrigeren Kanzleiumsätze ist, zeigt ein Vergleich der Umsätze ausschließlich der Einzelkanzleien. Bei einem solchen Vergleich ist eine eindeutige Zuordnung auf die Geschlechter möglich. Der Anteil der weiblichen Rechtsanwältinnen, die maximal 100.000,- € Jahresumsatz mit ihrer Einzelkanzlei erzielen, liegt mit 75% 16 Prozentpunkte über dem Wert der männlichen Eigentümer von Einzelkanzleien (Abb. 2).

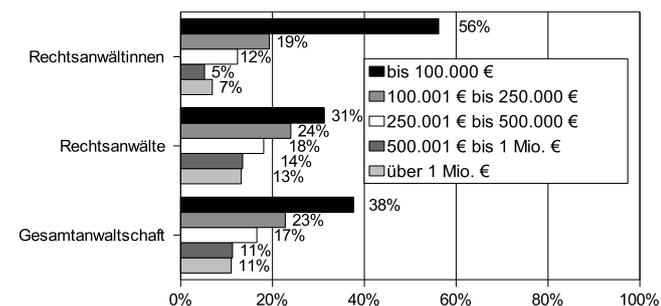


Abb. 1: Kanzleiumsätze nach Geschlecht³

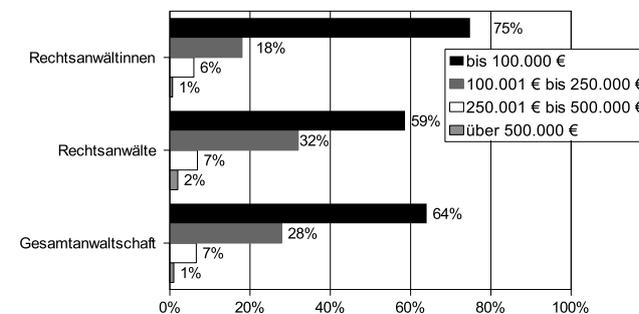


Abb. 2: Kanzleiumsätze von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten in Einzelkanzleien⁶

Auffallend ist, dass sich der für die Gesamtanwaltschaft gewonnene Eindruck – überdurchschnittlich viele Frauen in umsatzschwächeren Einzelkanzleien – bei einem Blick auf die Teilgruppe der nach 1996 zugelassenen Rechtsanwälte nicht bestätigt (Abb. 3): Sie erzielen tendenziell in ihren Einzelkanzleien höhere Umsätze als ihre männlichen Kollegen: 86% der ab 1996 zugelassenen und in Einzelkanzlei tätigen Rechtsanwälte geben an, weniger als 100.000 € Umsatz p.a. zu verbuchen (alle Rechtsanwältinnen in Einzelkanzlei: 59%).

1 Vgl. die regelmäßigen STAR-Untersuchungen des Instituts für Freie Berufe.
 2 Hommerich/Kilian, Vergütungsvereinbarungen deutscher Rechtsanwälte: Eine empirische Analyse der Vergütungspraxis der deutschen Anwaltschaft, Bonn 2006.
 3 Hommerich/Kilian, Vergütungsvereinbarungen.
 4 Vgl. Hommerich/Kilian/Jackmuth/Wolf, AnwBI 2007, 219, 222.
 5 Vergleiche hierzu bereits Hommerich/Kilian/Jackmuth/Wolf, AnwBI 2007, 219, 222.
 6 Hommerich/Kilian, Vergütungsvereinbarungen.

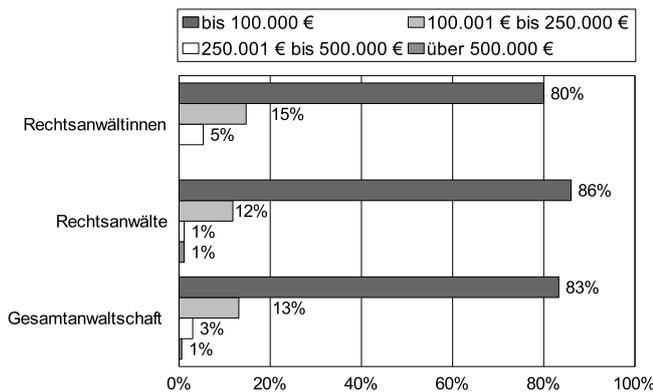


Abb. 3: Kanzleiumsätze von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten in Einzelkanzleien – nur Zulassungsjahrgänge ab 1996⁷

Der Vergleichswert der Frauen liegt bei 80% (alle Rechtsanwältinnen in Einzelkanzlei: 75%).

3. Einstiegsgehälter angestellter Anwältinnen und freier Mitarbeiterinnen

Die Höhe des Einkommens von Rechtsanwältinnen wurde im Rahmen der Studie des Soldan Instituts zur Situation der Berufseinsteiger⁸ erhoben. Es zeigt sich, dass Berufseinsteigerinnen unabhängig von der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses und der Kanzleiform deutlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen (Tab. 1).⁹ Im Einzelnen ergeben sich eklatante Differenzen in den durchschnittlichen Einkommen, die je nach Kanzleiform bei 6.000 € bis knapp 8.000 € jährlich zum Nachteil der Rechtsanwältinnen liegen. Sie erreichen je nach Kanzleiform im Mittel nur zwischen 78 % und 87 % des Gehalts ihrer männlichen Kollegen.

	angestellte Anwältinnen in EK* und BG*	angestellte Anwältinnen in Sozietäten	freie Mitarbeiterinnen in Sozietäten	Syndici
Frauen	25.700 €	45.000 €	28.000 €	51.300 €
Männer	31.800 €	52.000 €	35.700 €	58.000 €

Tab. 1: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkünfte angestellter Anwältinnen und freier Mitarbeiterinnen des Zulassungsjahrgangs 2003 im Jahr 2005 nach Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis und Kanzleiform sowie von Syndici.¹⁰

* EK = Einzelkanzlei, BG = Bürogemeinschaft

Diese Unterschiede verweisen auf zwei weiterführende Aspekte: Zum einen wird in der Anwaltschaft nach wie vor Rechtsanwältinnen bei gleicher Arbeitszeit offenkundig eine spezielle Opferbereitschaft abverlangt,¹¹ zum anderen finden sich – möglicherweise unter dem Druck der schwierigen Marktverhältnisse – in nennenswertem Umfang junge Juristinnen, die Arbeitsverträge zu derartigen Konditionen akzeptieren. Diese geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sind allerdings keine Besonderheit des Anwaltsberufs, sondern finden sich in allen Beschäftigtengruppen. Die entsprechenden Werte liegen bei einer Prozentuierung auf das durchschnittliche Einkommen männlicher Einkommensbezieher bei weiblichen Selbständigen aller Statusgruppen 87%, bei Angestellten 70% und bei Arbeiterinnen 67%.¹²

4. Vergütung

Ein weiterer Indikator für die wirtschaftliche Situation der Rechtsanwältinnen sind die von ihnen am Markt erzielten Vergütungen. Interessant ist hierbei nur jene Vergütung, die

dem freien Spiel der Marktkräfte unterliegt, also die Vergütungsvereinbarung im Sinne von § 4 Rechtsanwaltsvergütungsgesetz, und nicht eine Vergütung, die sich aus den gesetzlichen Gebühren des Vergütungsverzeichnisses ergibt.

a) Verwendungshäufigkeit

Da Vergütungsvereinbarungen ganz überwiegend abgeschlossen werden, um eine höhere als die gesetzliche Vergütung zu erzielen, ist ein erster interessanter Ansatzpunkt einer Analyse die Frage, mit welcher Häufigkeit Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen Mandate nicht über die gesetzlichen Gebühren, sondern über eine Vergütungsvereinbarung abrechnen.

Obwohl überdurchschnittlich viele Rechtsanwältinnen (64%) in Einzelkanzleien tätig sind – im Vergleich 45% der Rechtsanwälte¹³ – und sie somit bereits aufgrund ihrer Organisationsform seltener Vergütungsvereinbarungen treffen¹⁴, besteht ein von der Kanzleigröße unabhängiger signifikanter Zusammenhang zwischen Geschlecht und Häufigkeit von Vergütungsvereinbarungen. Rechtsanwälte treffen Vergütungsvereinbarungen häufiger als ihre Kolleginnen (Abb. 4). Knapp ein Drittel (35%) der befragten Rechtsanwältinnen trifft nie Vergütungsvereinbarungen, während dies nur auf 23% ihrer männlichen Kollegen zutrifft.

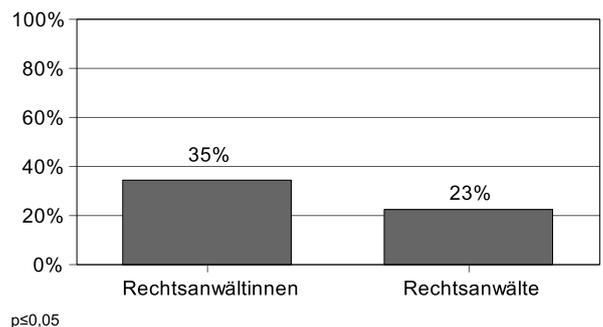


Abb. 4: Anteil der Befragten, die ihre Mandate nie auf der Grundlage von Vergütungsvereinbarungen abrechnen, nach Geschlecht¹⁵

Teilweise lässt sich dieser Befund also mit den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen der Geschlechter erklären. Rechtsanwältinnen befassen sich unter anderem überdurchschnittlich häufig mit dem Familienrecht, einer Rechtsmaterie, in

7 Hommerich/Kilian, Vergütungsvereinbarungen.

8 Hommerich/Kilian, Die Berufssituation junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte: Eine empirische Untersuchung des Zulassungsjahrgangs 2003, Bonn 2006, S. 71.

9 Diese Unterschiede lassen sich nicht auf den höheren Anteil Teilzeit beschäftigter Anwältinnen zurückführen, da hier nur Vollzeit beschäftigte Anwältinnen und Rechtsanwälte verglichen werden.

10 Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden nur die vollzeitigen Anwältinnen und Anwälte berücksichtigt. Hommerich/Kilian, Berufssituation, S. 76 und S. 136.

11 Vgl. bereits Hommerich, Die Anwaltschaft unter Expansionsdruck. Eine Analyse der Berufssituation junger Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Essen 1988, S. 118; ders., Der Einstieg in den Anwaltsberuf. Eine empirische Untersuchung der beruflichen Situation von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, Bonn 2001, S. 164.

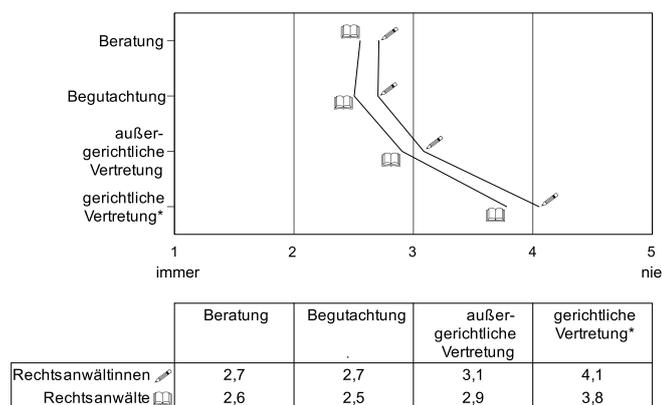
12 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Gender Datenreport: Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland 2005, Berlin 2005, Kap. 3.4.

13 Vgl. Hommerich/Kilian/Jackmuth/Wolf, AnwBI 2007, 219, 221f.

14 39% aller Mandate, die in mittelgroßen Sozietäten (6-10 Berufsträger) betreut werden, werden per Vergütungsvereinbarung abgerechnet. In den Großsozietäten (11 und mehr Anwälte) macht ihr Anteil hingegen über der Hälfte der Mandate (61%) aus. Je kleiner die Kanzlei ist, desto seltener werden Mandate auf der Grundlage von Vergütungsvereinbarungen abgerechnet. Sowohl in kleinen Sozietäten (2-5 Anwälte) als auch in Einzelkanzleien wird weniger als ein Viertel (22%) der Mandate über eine Vergütungsvereinbarung abgerechnet; vgl. Hommerich/Kilian, Vergütungsvereinbarungen deutscher Rechtsanwälte, Bonn 2006, S. 34.

15 Hommerich/Kilian, Vergütungsvereinbarungen.

der die gesetzlichen Gebühren tendenziell auskömmlicher sind als in anderen Rechtsgebieten¹⁶. Ein Beleg hierfür mag sein, dass Vergütungsvereinbarungen von Rechtsanwältinnen zwar insgesamt seltener eingesetzt werden, die Abweichung ihren männlichen Kollegen aber im Bereich der gerichtlichen Vertretung signifikant auffälliger ist als in anderen anwaltlichen Tätigkeitsfeldern (Beratung, Begutachtung und außergerichtliche Vertretung) (Abb. 5). Keine signifikanten Unterschiede ergeben sich hinsichtlich der Verwendungshäufigkeit der verschiedenen Vergütungsmodelle. Zeit-, Pauschal- und Erfolgshonorare werden in nahezu identischer Häufigkeit von beiden Geschlechtern verwendet wie auch Modifikationen des RVG durch Vergütungsvereinbarung.



*p<0,05

Abb. 5: Verwendungshäufigkeit von Vergütungsvereinbarungen nach Tätigkeitsfeld und Geschlecht¹⁷

b) Stundensätze

Der bei einer Betrachtung der wirtschaftlichen Situation der weiblichen Anwaltschaft im Bereich der Vergütung aussagekräftigste Wert ist der im Vergleich zu den männlichen Kollegen erzielte Stundensatz. Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen, die mit Stundensätzen arbeiten, vereinbaren zu 27% einen festen Stundensatz, 73% arbeiten mit variablen Stundensätzen. Im Bereich der weniger genutzten festen Stundensätze ergeben sich kaum Abweichungen zwischen den Geschlechtern (Tab. 2): Mit 184 € liegt der durchschnittliche Stundensatz für Rechtsanwältinnen zwei Euro höher als jener für Rechtsanwälte. Wesentlich häufiger finden allerdings in der Berufspraxis variable Stundensätze Verwendung. Hier sind die Zahlen für Rechtsanwältinnen ungünstiger als für Rechtsanwälte. Während die Spanne zwischen Minimum und Maximum bei beiden Geschlechtern mit 84 € bzw. 85 € praktisch identisch ist, liegt der Mindestsatz mit 129 € bei den Frauen 21 € unter dem mittleren Mindestsatz der Männer. Gleiches gilt für den mittleren Höchstsatz: Während die Spanne bei den Rechtsanwältinnen bei durchschnittlich 213 € endet, beträgt der Höchstwert der männlichen Kollegen im Durchschnitt 235 €. Es lässt sich damit sagen, dass im Bereich der flexiblen Stundensätze Rechtsanwältinnen am Markt Werte erzielen, die rund 20 € unter dem liegen, was ihre männlichen Kollegen vereinbaren.

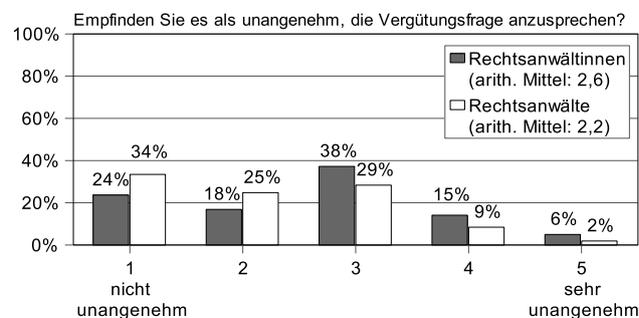
	fester Stundensatz	variabler Stundensatz	
		Mindestsatz*	Höchstsatz*
Rechtsanwältinnen	184 €	129 €	213 €
Rechtsanwälte	182 €	150 €	235 €
Gesamtanwaltschaft	182 €	146 €	231 €

* p#0,05

Tab. 2: Durchschnittliche Stundensätze in Abhängigkeit vom Geschlecht¹⁸

c) Sonstige Aspekte

Über die genannten Unterschiede hinaus ergaben sich aus der Studie des Söldan Instituts zur Vergütungspraxis der deutschen Anwaltschaft keine signifikanten geschlechtsspezifischen Abweichungen. Lediglich eine weitere, durchaus interessante Auffälligkeit zeigte sich bei der Frage, ob die Thematisierung der Vergütungsvereinbarung mit dem Mandanten als angenehm oder als eher unangenehm empfunden wird. Rechtsanwältinnen ist es deutlich unangenehmer als ihren männlichen Kollegen, die Vergütungsfrage aktiv anzusprechen (Abb. 6). Während 34% der Rechtsanwältinnen diese spezielle Gesprächssituation grundsätzlich nicht als unangenehm empfinden, liegt der Vergleichswert für Rechtsanwältinnen bei 24%. Die weiblichen Befragten empfinden es zu 21% als unangenehm bzw. sehr unangenehm, die Vergütungsfrage zu thematisieren, eine Empfindung, die lediglich 11% ihrer männlichen Kollegen teilen. Diese Abweichung lässt sich nur zum Teil damit erklären, dass Rechtsanwältinnen seltener als Rechtsanwälte Vergütungsvereinbarungen schließen und deshalb insgesamt weniger routiniert sind, über ihre individuell zu vereinbarende Vergütung zu sprechen.



p<0,05

Abb. 6: Bewertung der Gesprächssituation bei Ansprache der Vergütungsfrage nach Geschlecht¹⁹

Die im Rahmen dieser Serie vorgestellten Einzelbefunde zeigen deutliche Unterschiede in der Berufsausübung und der wirtschaftlichen Situation von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten. Sie verdeutlichen zugleich die Notwendigkeit einer umfassenden systematischen Analyse dieser Problematik, die das Söldan Institut derzeit vorbereitet.

Projektteam: Prof. Dr. Christoph Hommerich, Rechtsanwalt Dr. Matthias Kilian, Dipl.-Soz. Heike Jackmuth Mag. rer. publ., Thomas Wolf, M.A.

Hommerich und Kilian sind Vorstand des Söldan Instituts für Anwaltmanagement e. V. Jackmuth und Wolf sind dort wiss. Mitarbeiter. Ansprechpartner: Rechtsanwalt Dr. Matthias Kilian, kilian@soldaninstitut.de.

16 Vgl. Hommerich/Kilian/Jackmuth/Wolf, AnwBl 2007, 219, 223 sowie AnwBl 2007, 286, 289.

17 Hommerich/Kilian, Vergütungsvereinbarungen.

18 Hommerich/Kilian, Vergütungsvereinbarungen.

19 Hommerich/Kilian, Vergütungsvereinbarungen, S. 131.