

3/2020

Die Fachzeitschrift
für Anwältinnen
und Anwälte

Anwalts blatt



Deutscher **Anwalt** Verein



AnwaltsPraxis

Die Natur als Mandantin

Ida Westphal und Hermann Ott

AnwaltsWissen

Institut für Anwaltsrecht Köln:
Legal Tech-Regulierung

AnwaltVerein

Was erwartet der DAV
von der Politik in 2020?

Anzeige

Juristisches **Fachwissen**

bestens aufbereitet –

für mich einfach perfekt!

www.datev.de/anwalt



Jetzt neu:
**LEXinform
Anwalt**
Wissensdatenbank
für Juristen



Zukunft gestalten. Gemeinsam.

AnwaltsPraxis

Porträt

Ida Westphal und Hermann Ott von Client Earth:
Die Natur als Mandantin
Jochen Brenner, Hamburg 134

Report

Rechtsschutzversicherung: Der Markt wandelt sich
Henning Zander, Hannover 138

Anwälte fragen nach Ethik

Beratungshilfe – darf man sich drücken?
Rechtsanwalt Hartmut Kilger, Tübingen 142



Kommentar

Die Zukunft der Rechtspflege sichern
Rechtsanwältin und Notarin Edith Kindermann, Bremen 144

Wer seine Zukunft nicht steuert, wird gesteuert
Rechtsanwalt Dr. Markus Klimsch, Freiburg 145

Werft die Fesseln ab
Rechtsanwalt Dr. Philipp Plog, Hamburg 146

Legal Tech: Neue Pfade
Prof. Dr. Kai v. Lewinski, Passau 147

Gastkommentar

Der BND und die schöne, neue Überwachungswelt
Claudia Venohr, Rechtsredaktion NDR Info 149

Digital

Anwaltsmanagement: Mandatsakquise
Janine Ditscheid, Köln 152

Nachrichten 144

Bericht aus Berlin/Brüssel 150

AnwaltsWissen

Anwaltsrecht

Vom Anwaltsmarkt zum Markt für Rechtsdienstleistungen?
Prof. Dr. Martin Hensler, Köln 154

Anwaltliche Erfolgshonorare und Legal Tech
Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln 157

Wann wird Legal Tech zur Rechtsdienstleistung?
Akad. Rat Dr. Christian Deckenbrock, Köln 160

Legal-Tech-Anbieter als Inkassounternehmen?
Rechtsanwalt Dr. Frank Remmert, München 161

Im Verfassungstest: Verbot der Prozessfinanzierung und das Provisionsverbot
Rechtsanwältin Dr. Anna-Katharina Pieronczyk, Hamburg 162

Die Finanzierung von Legal-Tech-Kanzleien
Rechtsanwalt Dr. Oliver Islam, Hamburg 162

Kollektiver Rechtsschutz und der Aufstieg des Legal Tech-Inkassos
Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Hanns Prütting, Köln 163

Das beschleunigte Online-Verfahren
Rechtsanwältin Dr. Michaela Balke, Mannheim 163

Soldan Institut

Rechtsanwältinnen: Karrierehindernis Geschlecht?
Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln 164

Bücherschau: Digitalisierung
Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln 166

Haftpflichtfragen

Legal Tech und Serienschäden
Rechtsanwalt Dr. Stefan Riechert, Allianz-Versicherungs-AG, München 168

Rechtsprechung

Anwaltsrecht
BGH: Syndikus bei Versicherungsmaklerin, AGH Frankfurt am Main: Fortsetzungsfeststellungsklage bei Syndikus, AGH Hamm: Pin-up-Kalender, Anzeigen und Erfolgshonorar, LG Braunschweig: Legal Tech, SG München: Befreiung von der Versicherungspflicht 170

Anwaltschaftung
BGH: Zügige Zwangsvollstreckung, BGH: Zusatz „i.V.“, Anwalt und ReNo bei Zusatz „i.V.“ 175

Anwaltsvergütung
BGH: Gegenstandswerte, AG Erding: Flugverspätung 177

Prozessrecht
OLG Naumburg: Textbausteine in Berufungsbegründung 178



Rechtsanwältinnen: Karierehindernis Geschlecht?

Generationenkonflikt in der Anwaltschaft
über Wichtigkeit familiärer Verpflichtungen

Prof. Dr. Matthias Kilian, Köln

Im vergangenen Monat ist an dieser Stelle berichtet worden, dass der Frauenanteil in der Anwaltschaft deutlich hinter dem Frauenanteil unter den Assessoren, Referendaren und Studierenden, aber auch den Junganwälten zurückbleibt. Der Berufsstand begeistert offensichtlich zu wenige Frauen für einen Berufsstart und, noch problematischer, für einen dauerhaften Verbleib in der Anwaltschaft. Der Beitrag zeigt mögliche Gründe auf.

I. Einleitung

„Frauen im Beruf: Darum wartet der Karriereknick“¹ oder „Kinder bremsen Frauenkarrieren“²: Immer wieder thematisiert die Presse unter Überschriften wie diesen den Befund, dass Frauen trotz praktisch identischer Ausgangsqualifikation in ihrem Berufsleben nicht in dem Maße reüssieren wie Männer, sie in der beruflichen Entwicklung gehindert sind. Das Meinungsbild, worin die Gründe für diese Wahrnehmung liegen, ist breit gefächert: Viele sehen den zentralen Grund in einer bewussten Benachteiligung von Frauen durch diejenigen, die Karrierechancen eröffnen müssten, weil sie unterstellen, dass aufgrund einer weiterhin überwiegend traditionellen Rollenverteilung in der Gesellschaft Frauen eher als Männer mit Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen in Konfliktlagen den Beruf nicht in dem Maße anderen Verpflichtungen überordnen werden wie Männer. Andere weisen darauf hin, dass die berufliche Entwicklung eher durch eigenverantwortliche Entscheidungen der Betroffenen beeinflusst wird und weniger auf bewussten geschlechtsbedingten Zurücksetzungen durch andere beruht.

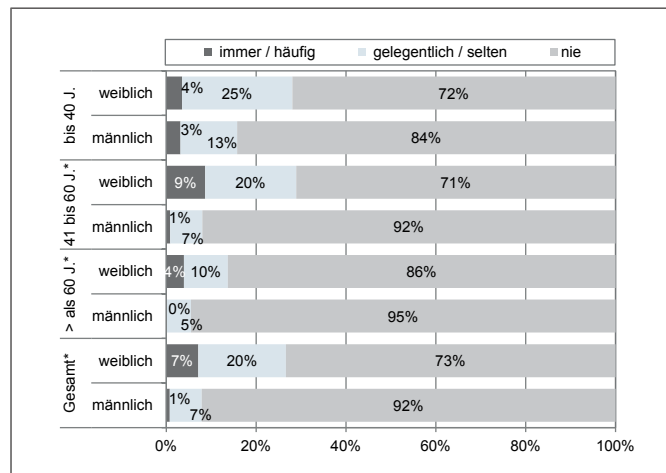


Abb. 1: Erfahrungen mit Benachteiligungen aufgrund privater Verpflichtungen – nach Geschlecht bei konstantem Alter
*statistisch signifikanter Zusammenhang ($p < 0.05$)
Quelle: Kilian, Europa-Studie

Eine Klärung, inwieweit diese verbreiteten Annahmen auch auf Rechtsanwältinnen zutreffen, ist daher reizvoll. Karrierewege von Juristinnen im Allgemeinen und von Rechtsanwältinnen im Besonderen lassen sich allerdings nicht gleichsam en passant nachzeichnen und ergründen. Um eine hierfür notwendige vertiefte Forschung zumindest zu motivieren beziehungsweise zu überprüfen, ob eine solche überhaupt lohnenswert wäre, hat das Soldan Institut im Rahmen seiner sogenannten Europa-Studie³ Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte befragt, ob sie das Gefühl haben, aufgrund privater Verpflichtungen wie zum Beispiel Kinderbetreuung, Elternzeit, Schwangerschaft benachteiligt zu werden oder benachteiligt worden zu sein. Weitergehend wurden die Teilnehmer der Studie gezielt befragt, ob sie das Gefühl haben, aufgrund ihres Geschlechts in der beruflichen Entwicklung benachteiligt zu werden beziehungsweise benachteiligt worden zu sein.

II. Empirischer Befund

1. Benachteiligung aufgrund privater Verpflichtungen

Die Antworten auf die Frage nach einer Benachteiligung innerhalb der Kanzlei aufgrund privater Verpflichtungen ist auf den ersten Blick ermutigend: 88 Prozent der Befragten verneinen, dass sie etwa wegen Kinderbetreuung, Elternzeit oder Schwangerschaft benachteiligt werden oder wurden. Da von diesen Verpflichtungen aufgrund der weiterhin festzustellenden gesellschaftlichen Realitäten in Deutschland deutlich häufiger Frauen als Männer betroffen sind, kann es nicht überraschen, dass eine geschlechterspezifische Differenzierung zu signifikanten Unterschieden zwischen Rechts-

1 Klüber, Unicum v. 16.2.2016, <https://karriere.unicum.de/erfolg-im-job/frauen-karriere/frauen-im-beruf-willkommen-am-karriereknick> [zuletzt aufgerufen am 4.9.2018].
2 O. Verf., FAZ vom 7.8.2015, <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/kinder-bremsen-frauenkarrieren-13738641.html> [zuletzt aufgerufen am 4.9.2018].
3 Im Rahmen dieser Studie wurden 2016 in fünf europäischen Ländern – Frankreich, Spanien, Deutschland, Belgien und Luxemburg – Rechtsanwälte zu ihrem Berufs- und Privatleben befragt. In Deutschland führte die Befragung das Soldan Institut durch, an ihr beteiligten sich 1.614 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. die hier präsentierten Ergebnisse sind veröffentlicht in Kilian/Hoffmann, Rechtsanwältinnen, 2018.

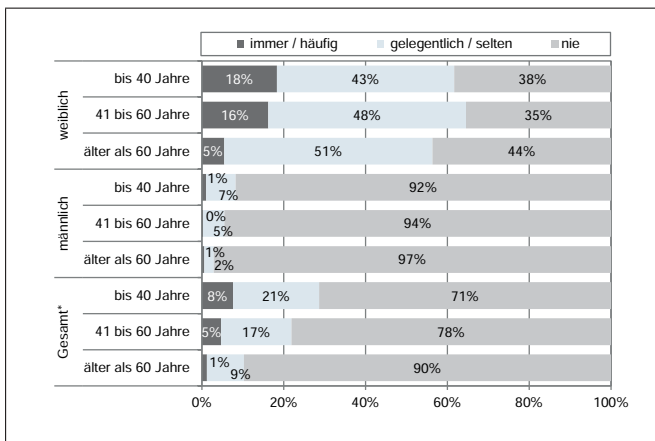


Abb. 2: Erfahrungen mit Benachteiligungen aufgrund Geschlechts – nach Alter bei konstantem Geschlecht
*statistisch signifikanter Zusammenhang (p < 0.05)
 Quelle: Kilian, Europa-Studie

anwälten und Rechtsanwältinnen führt: 92 Prozent der Männer, aber nur 73 Prozent der Frauen berichten, dass sie aufgrund privater Verpflichtungen nie in der Kanzlei benachteiligt werden oder wurden.

Interessant ist hierbei, dass sich bei einer weitergehenden Differenzierung nach dem Alter zeigt, dass Männer bis 40 Jahre deutlich häufiger als ältere Geschlechtsgenossen über Benachteiligungen berichten, während sich bei Frauen keine vergleichbaren altersabhängigen Auffälligkeiten zeigen. Dies dürfte darauf hindeuten, dass jüngere Männer aufgrund eines gewandelten Rollenverständnisses in Fragen der Kinderbetreuung, der Inanspruchnahme von Elternzeit, aber auch der Karriereentwicklung von Ehepartnern häufiger private Verpflichtungen erfüllen als dies ältere Berufskollegen getan haben (die Fragestellung bezog sich sowohl auf die Gegenwart als auch auf die Vergangenheit) und hierbei in ihren Kanzleien Widerstände überwinden und Benachteiligungen akzeptieren müssen – wengleich tendenziell nicht in ähnlich starkem Maße wie weibliche Kollegen derselben Alterskohorte.

2. Benachteiligung aufgrund des Geschlechts

Die in die ähnliche Richtung zielende, aber direkter gestellte Folgefrage, ob die Befragten sich aufgrund ihres Geschlechts im Beruf benachteiligt fühlen oder bereits einmal gefühlt haben, beantworten 80 Prozent verneinend. 5 Prozent teilen mit, dass sie solche Benachteiligungen immer beziehungsweise häufig erfahren, 15 Prozent, dass dies gelegentlich oder selten der Fall sei. Auf der Basis der Hypothese, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen in einem von einem Geschlecht stark dominierten Berufe vor allem das geringer repräsentierte Geschlecht treffen, ist dieser Gesamtbefund zunächst erwartungsgemäß, wenn zwei Drittel der Berufsträger männlich sind. Nach dem Geschlecht differenziert zeigen sich dann aber ebenso wenig überraschend deutliche Unterschiede: Unter den männlichen Berufsträgern antworteten 95 Prozent, sich nie benachteiligt zu fühlen, bei den Frauen sind es lediglich 37 Prozent. In der Summe teilen 39 Prozent der Rechtsanwältinnen mit, gelegentlich, häufig oder immer aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt zu werden, hingegen nur 2 Prozent der Männer.

Auch hier zeigen sich bei einer weitergehenden Differenzierung nach dem Alter der Befragten interessante Details:

Rechtsanwältinnen, die sich immer, häufig oder zumindest gelegentlich benachteiligt fühlen, finden sich besonders häufig in der Alterskohorte von 41 bis 60 Jahren (42 Prozent). Jüngere Rechtsanwältinnen berichten etwas seltener von erlebten Benachteiligungen (37 Prozent). Ein gänzlich anderes Bild ergibt sich unter den männlichen Berufskollegen: Hier verbleibt die Zahl derer, die sich nie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt fühlen, in allen Alterskohorten beständig über 90 Prozent. Da nicht nur nach Benachteiligungen in der Gegenwart, sondern auch nach solchen in der Vergangenheit gefragt wurde, könnte dies darauf hindeuten, dass mit dem kontinuierlich zunehmenden Frauenanteil in der Anwaltschaft erfahrene beziehungsweise empfundene geschlechtsbedingte Benachteiligungen geringer werden.

III. Ausblick

Sowohl für die weibliche als auch für die männliche Rechtsanwaltschaft bemisst sich die Attraktivität eines Arbeitgebers oder einer Sozietät nicht allein aufgrund der angebotenen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle, sondern auch anhand von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten. Dabei ist für den anwaltlichen Nachwuchs insbesondere interessant, ob die Gründung einer Familie mit einhergehenden Verpflichtungen zu einer Benachteiligung am Arbeitsplatz führt. In Anbetracht des in der Anwaltschaft ausgeprägten traditionellen Rollenverständnisses ist es kaum überraschend, dass Frauen häufiger von einer solchen Benachteiligung aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen berichten als Männer. Unter den Männern haben jedoch wiederum häufiger solche im Alter von bis zu 40 Jahren eine entsprechende Benachteiligung erfahren. Auch dies deutet auf einen Generationenkonflikt hin, der auf ein zumindest leicht verändertes Rollenverständnis der heutigen Väter gegenüber dem der Baby Boomer zurückzuführen ist. Dass wiederum jüngere Rechtsanwältinnen seltener von Benachteiligungen berichten als ältere, lässt die Hoffnung zu, dass mit zunehmendem Frauenanteil an der Gesamtanwaltschaft die Benachteiligungen aufgrund familiärer Verpflichtungen zurückgehen werden. Um die Generationen Y und Z für den Anwaltsberuf zu gewinnen, müssen anwaltliche Arbeitgeber oder Sozietäten prägende Seniorpartner sich aber schon jetzt auf weniger zu ihren Gunsten gesetzte Prioritäten der nachfolgenden Berufsträgergenerationen einstellen. Dazu gilt es, Arbeitsstrukturen zu schaffen, die eine Benachteiligung aufgrund familiärer Verpflichtungen obsolet machen und weiblichen wie männlichen Rechtsanwältinnen die Möglichkeit bieten, sich trotz außerberuflicher Aufgaben beruflich weiterzuentwickeln.



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.