



## Arbeitskreis Anwältinnen

# Gibt es mehr als einen Unterschied zwischen Anwalt und Anwältin?

## Die Frauen im DAV organisieren sich – Anwältinnenkongress in Hamburg

„Karriere, Kohle, Kompetenz“ – unter diesem Motto stand Anfang Dezember in Hamburg der erste DAV-Fortbildungskongress ausschließlich für Anwältinnen. Die Anwältinnen im DAV organisieren sich, wollen auf dem Deutschen Anwaltstag im Mai eine eigene Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen nur für Frauen gründen. Werden nun die Männer ausgegrenzt? Nicht wirklich. Die Frauen haben nichts zu verlieren.

Stimmengewirr im vollbesetzten Heinz-Nixdorf-Hörsaal in der Bucerius Law School: 130 Anwältinnen haben sich spontan in Dreier- oder Vierer-Gruppen zusammengetan und diskutieren. Sie sollen eine Antwort auf die Frage suchen: Was macht die Kompetenz der Anwältin aus – wenn Sie mit dem Richter, dem gegnerischen Anwalt oder dem Mandanten spricht? Die Frauen ziehen mit, sind motiviert, kreativ und offen – und für einen frühen Sonnabendmorgen richtig frisch. Nach wenigen Minuten ist allen klar, wann eine Anwältin auf Dritte kompetent wirkt. Sie muss gut vorbereitet und sachlich sein, lösungsorientiert arbeiten, zuhören können und natürlich auch mit Kleidung und Benehmen überzeugen. Wie lösungsorientiertes Arbeiten aussieht, haben die Frauen damit unter Beweis gestellt. 130 Männer hätten wohl länger gebraucht.

Die Erwartungen an den zweitägigen Kongress sind hoch. Der Hamburgische Anwaltverein hat zusammen mit dem Deutschen Anwaltverein eingeladen. „Wir hatten mit 65 Teilnehmerinnen gerechnet“, sagt Rechts-



▲ Rund 130 Anwältinnen kamen zum Anwältinnenkongress nach Hamburg. Das Interesse war größer als erwartet: 30 Anwältinnen konnten nicht teilnehmen.

anwältin Svenja Spranger, Geschäftsführerin des Hamburgischen Anwaltvereins. Jetzt sind es 130. Mehr lässt der Hörsaal nicht zu. Auf der Warteliste stehen 30 Anwältinnen. Bemerkenswert: Die Anwältinnen kommen aus ganz Deutschland.

Der Kongress ist als Fortbildung ausgeschrieben worden. Doch die Anwältinnen sitzen am Freitag aus ganz unterschiedlichen Gründen im Auditorium. „Der Anwaltsberuf ist traditionell ein Männerberuf. Ich will herausfinden, wo die Stärken und Schwächen einer Anwältin liegen“, sagt eine selbstständige Anwältin, seit zwei Jah-

ren im Beruf. Bei anderen steht der Erfahrungsaustausch im Vordergrund: „Vielleicht entsteht aus dieser Veranstaltung ein funktionierendes Netzwerk für Anwältinnen“, wünscht sich eine Syndikusanwältin. Auffällig: Viele sehr junge Anwältinnen sind dabei.

„Das Frauenthema ist mit starken Ressentiments besetzt“, sagt Spranger zur Einführung. Und: „Die stärksten Ressentiments haben Frauen.“ In der Tat: Ein Emanzentreffen wünscht keine der Anwältinnen. Die „Zicke mit den Haaren auf den Zähnen“ hat ausgedient. Die Anwältin will – wie es Spranger formuliert – selbstbewusst ihre Belange einbringen. „Die Frau ist kein Problemfall“, ergänzt Rechtsanwältin Dr. Malaika Ahlers aus der Geschäftsführung des DAV in ihrem Referat.

Über die Probleme der Anwältinnen im Beruf spricht der einzige männliche Referent der Tagung. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Geburt eines Kindes sei das zentrale Lebensziel der Frauen, sagt Prof. Dr. Christoph Hommerich. Er beruft sich auf empirische Studien. „Wenn das Kind kommt, steigern die Män-



▲ Das Referententeam (v.l.n.r.): Rechtsanwältin Annette Marberth-Kubicki, Anwalts-Trainerin Johanna Busman, Rechtsanwältin Svenja Spranger, Prof. Dr. Christoph Hommerich und Rechtsanwältin Dr. Malaika Ahlers.



ner die Intensität der Berufstätigkeit – frei nach dem Motto *simplify your life*“, berichtet Hommerich. Die Anwältinnen lachen. Anders die Frauen: Sie kämen in einen Sog von Kinderbetreuung, Haushalt und Beruf. Auch sonst seien Frauen häufig benachteiligt, so Hommerich. Die Vergütung sei immer noch geringer als bei den Männern und Anwältinnen seien seltener selbstständig.

Der Auftakt ist gelungen. Jetzt geht es um die Themen „Karriere“, „Kohle“ und „Kompetenz“. Rechtsanwältin Annette Marberth-Kubicki, bekannte Strafverteidigerin aus Kiel, fragt provokant: „Beruf oder Karriere – wie wollen Sie sich entscheiden?“ Ihre Kolleginnen fordert sie auf: „Wollen Sie mitspielen oder auf der Reservbank bleiben?“ Marberth-Kubicki berichtet offen über ihren Karriereweg,

### *Die „Zicke mit den Haaren auf den Zähnen“ hat ausgedient.*

wie sie erfolgreiche Anwältin wurde, ohne dies richtig zu planen. Anschauungsmaterial aus erster Hand. Johanna Busmann, gelernte Lehrerin und Anwalts-Trainerin, stellt in einem Rollenspiel Methoden vor, mit denen Frauen ihre Lebensziele herausfinden können.

Die Stimmung in der Pause ist gut. „Viel Input bisher“, sagt eine junge Anwältin. Die Probleme seien aus ihrer Sicht aber keineswegs geschlechtsspezifisch. Jeder Berufsanfänger sei mit den Fragen Familienplanung, Karriere und Lebenszielen konfrontiert.

Beim nächsten Block geht es um das Honorar. Die harten Fakten kommen von Marberth-Kubicki. „Jede Anwältin muss betriebswirtschaftlich denken“, sagt sie. Jede Anwältin müsse wissen, welchen Stundensatz sie erzielen muss, um profitabel zu sein. Es gehe fast nur noch mit Honorarvereinbarungen. Für die soften Faktoren, wie Gesprächstaktik und Verhandlungsführung, ist Busmann zuständig. Doch es zeigt sich an diesem Freitagnachmittag schnell, dass die Zeit zu knapp ist. Etwas mehr als zwei Stunden reichen nicht.

Der besondere Charakter der Veranstaltung zeigt sich am Abend. Bei Fingerfood und Sekt kommen die Anwältinnen ins Gespräch, Visitenkarten werden ausgetauscht und Verabredungen getroffen. Es scheint einen riesigen Bedarf zu geben, über die eigenen Berufserfahrungen mit Kolleginnen zu



sprechen. Ein Anwältinnen-Kabarett mit Rechtsanwältin Sybille Schrödter schließt den Abend ab.

Für das Thema „Kompetenz“ ist der Sonnabendvormittag reserviert. Filmeinspielungen, Gruppenarbeit und Diskussionen sollen den Teilnehmerinnen helfen, bessere und damit erfolgreichere Anwältinnen zu werden. Es referieren wieder Marberth-Kubicki und Busmann.

Beim Ausstieg am Mittag wird es dann wieder ernster. Wie kann der Elan der Veranstaltung in die Ortsvereine und den DAV getragen werden, fragen Spranger und Ahlers. Sie berichten über die Pläne des Arbeitskreises Anwältinnen im DAV zur Gründung einer Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen (siehe dazu den Aufruf in AnwBl 2004, 35). Die Resonanz aus dem Auditorium ist groß. Rund zwei Drittel der Teilnehmerinnen befürworten die Gründung einer AG, mehr als 50 sind bereit, sich zu engagieren. Als wichtigste Themen werden die Frage der Kinderbetreuung, das Bilden eines Netzwerkes und die Honorargestaltung genannt. Keine Frage: Mit den Anwältinnen müssen die Anwälte im DAV zukünftig rechnen. Eine Anwältin fasst das Ergebnis des Kongresses in der Schlussdiskussion zusammen: „Die Probleme sind für Männer und Frauen gleich, die Lösungen sind unterschiedlich.“

*Rechtsanwalt Dr. Nicolas Lührig,  
Berlin*

*Hinweis der Redaktion: Die Resonanz auf den Kongress ist so gut gewesen, dass eine zweite Veranstaltung am 26./27. März 2004 in München stattfinden soll. Außerdem hat der Arbeitskreis eine Mailingliste für Anwältinnen eingerichtet. Nähere Informationen dazu und zum Arbeitskreis unter [www.anwaltverein.de](http://www.anwaltverein.de) oder per E-Mail an [ahlers@anwaltverein.de](mailto:ahlers@anwaltverein.de).*

## Anwältin und Familienleben – nicht zu vereinbaren?

„40 Prozent der Akademikerinnen im Alter zwischen 35 und 39 Jahren bleiben kinderlos. 75 Prozent der weiblichen Führungskräfte haben keine Kinder, bei den Männern sind es 45 Prozent. 70 Prozent der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen eingeschränkt oder aufgegeben haben, wünschen sich bessere Betreuungsmöglichkeiten.“<sup>1</sup> Die statistische Feststellung der Kinderlosigkeit von Akademikerinnen sowie die Resonanz aus Befragungen, wonach der Kinderwunsch gerade wegen der unzureichenden Rahmenbedingungen aufgegeben wird, hat die Bundesregierung veranlasst, Initiativen für die Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben zu ergreifen. Ausgangspunkt sind die zunehmende „Veralterung der Gesellschaft“, die Ergebnisse der PISA-Studie<sup>2</sup> und das Erfordernis die Potentiale der Frauen zu nutzen sowie das Streben nach Verbesserung der Standortfaktoren für die Wirtschaft der Bundesrepublik gebündelt in der Fragestellung: „Wie wird die Balance von Familienleben und Arbeitswelt als Schlüsselfaktor nachhaltiger Entwicklung organisiert?“<sup>3</sup>

Angesichts knapper Kassen und weitem Handlungsbedarf in den Bereichen Kinderbetreuung und Schaffung von Ganztagschulen sind die Unternehmen gefragt, Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit zu ergreifen<sup>4</sup>. Unter dem Titel „Erster Monitor Familienfreundlichkeit“ hat die Bundesregierung eine Querschnittsbefragung in den Unternehmen in Kooperation mit den Spitzenverbänden (BDA, BDI, DIHK, ZDH) durchgeführt, um den Status zu ermitteln und die Familienfreundlichkeit in Unternehmen zu beschleunigen<sup>5</sup>. In diesem Rahmen sind die Motive für den

<sup>1</sup> Helga Lukoschat, Vorstand der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) – Werkstattveranstaltung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zusammen mit econsense (Forum für nachhaltige Entwicklung) und der Volkswagen AG am 13. Februar 2003.

<sup>2</sup> <http://www.mpib-berlin.mpg.de/pisa/>

<sup>3</sup> BMFSFJ – Familienleben und Arbeitswelt – für eine neue Balance – Wünsche und Realität junger Familien 2003.

<sup>4</sup> BMFSFJ Broschüre Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb. – Eine Handreichung für Unternehmensleitungen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte: „Der Familienfreundliche Betrieb 2000 – Neue Chancen für Frauen und Männer“ – Dokumentation des Bundeswettbewerbs; [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de).

<sup>5</sup> Ergebnisse unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de).