

Zur Situation von Frauen in den juristischen Berufen

Ulrike Schultz

djb-Mitglied, Regionalgruppe Dortmund, Akad. Oberrätin a.D. FernUniversität in Hagen

Dieser Beitrag ergänzt den Text „Juristinnen in Ausbildung und Beruf. Das zweite Examen in der Tasche – Los geht’s?“ von Ulrike Schultz in der djbZ 4/2022, S. 163-166 und stellt eine kurze Übersicht über die Situation von Frauen in den juristischen Berufen dar, mit Hinweisen auf die spezifischen Probleme, die für Juristinnen bestehen.

Frauen in der Anwaltschaft

Frauen in der Anwaltschaft unterscheiden sich von ihren männlichen Kollegen dadurch, dass sie instabilere Berufsverläufe haben, eher Berufsunterbrechungen planen, öfter in andere Berufsfelder wechseln, ein größeres Interesse an einer Festanstellung haben, häufiger Teilzeit arbeiten und in Vollzeit weniger Stunden als männliche Anwälte leisten, als Selbständige vermehrt in Einzelkanzlei und Bürogemeinschaft tätig sind – Männer hingegen mehr in mittleren und großen Sozietäten – und dass sie seltener Partnerin in Sozietäten sind, vor allem Großsozietäten. Sie bearbeiten weniger Mandate, sind weniger und anders spezialisiert als ihre männlichen Kollegen. In der Fachanwaltschaft Familienrecht finden sich 59 Prozent Frauen, im Sozialrecht 46 Prozent, Medizinrecht 39 Prozent, Migrationsrecht 53 Prozent. Die klassischen Männerdomänen sind: Steuerrecht, Verwaltungsrecht, Versicherungs-, Verkehrs-, Bau- und Architekt*innenrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht und Informationstechnologierecht, alle mit einem Frauenanteil unter 20 Prozent. Alles dies hat zur Folge, dass Frauen in der Anwaltschaft – auch proportional bezogen auf den „Stundenlohn“ – ein geringeres Einkommen erzielen als Männer. Die Anwaltschaft weist einen deutlichen Gender Pay Gap auf. Anwältinnen haben auch (erheblich) mehr Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei weniger verheiratet sind und weniger Kinder haben als ihre männlichen Kollegen und sich insgesamt eine geringere Berufszufriedenheit feststellen lässt.

Auch mit der Karriere in Kanzleien hapert es, wie sich vor allem an der Einstellungspraxis und der Einkommensstatistik von Großkanzleien zeigen lässt. „Die zehn größten deutschen Kanzleien haben Anfang 2019 insgesamt 50 neue Equity-Partner ernannt, darunter sechs Frauen“, meldet LTO, und die Autorin folgert: Es tut sich nichts. Die Tätigkeit in Großkanzleien bedingt „Total commitment – long hours working culture“, das heißt Wochenarbeitszeiten von 50-55 und mehr Stunden – für Menschen mit Familienpflichten ein schwieriges Lebensmodell. Frauen verhandeln auch weniger erfolgreich um Gehalt, geben sich mit weniger Gehalt zufrieden. Setzen Sie sich also mit Ihrem „Marktwert“ auseinander, und stellen Sie Ihr Licht nicht unter den Scheffel.

Frauen in der Justiz und im öffentlichen Dienst

Die Justiz ist ein bevorzugter Arbeitgeber für Frauen, ebenso der öffentliche Dienst generell. Mehr noch als Männer der Generationen Y und Z, die dadurch gekennzeichnet sind, dass sie Wert auf Work-Life-Balance legen, sind Frauen lieber im Beschäftigtenverhältnis tätig als selbständig. Sie profitieren von der Stellensicherheit und der sozialen Sicherheit des öffentlichen Dienstes mit Mutterschutz, Elternzeit, Beihilferegelungen und guten Pensionen. Es gibt ausgedehnte Möglichkeiten zur Beurlaubung und Teilzeitarbeit für Sorge- und Pflegetätigkeiten. In unseren Interviews in der Justiz in NRW 2010 bis 2012 wurde uns von Interviewpartnerinnen gesagt: Die Justiz ist ein Mütterparadies. Es wird nach Besoldungsordnungen bezahlt, daher gibt es primär keine Einkommensdiskriminierung. Die Frage ist, wie es mit Einkünften aus Nebentätigkeiten, Zulagen, Boni und bei Beförderungen ist. Das Arbeitspensum ist definiert, auch wenn es nicht immer gut beherrschbar ist.

Die Justiz verleiht nach wie vor einen hohen Status. Dafür ist auch keine Karriere mit Aufstieg in höhere Positionen erforderlich. Richter*innen rangieren in den regelmäßig durchgeführten

- 1 Für eine detaillierte Beschreibung siehe Schultz, Ulrike, Haben Frauen in der Anwaltschaft schlechte Karten? Eine rechtssoziologische Betrachtung. In: BRAK-Mitteilungen, S. 223-231, online: <http://www.brak-mitteilungen.de/media/BRAK_2018_05.pdf> (Zugriff: 07.09.2022); vgl. auch Schultz, Ulrike, The Status of Women Lawyers in Germany. In: Schultz, Ulrike / Shaw, Gisela (Hrsg.): Women in the World's Legal Professions. Oxford 2003, S. 271-291. Die in diesem Abschnitt angeführten Daten sind aus der Anwaltsstatistik vom 01.01.2022, online: <<https://www.brak.de/presse/zahlen-und-statistiken/statistiken/>> (Zugriff: 29.12.2022).
- 2 Hörner, Laura, Gender Pay Gap in Kanzleien. So groß ist sie wirklich (02.11.2020), online: <<https://www.talentrocket.de/karrieremagazin/details/gender-pay-gap-kanzleien>> (Zugriff: 29.12.2022).
- 3 Hall, Anja, Es tut sich nichts. Frauen als Partnerin in der Großkanzlei (07.03.2020), online: <<https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/frauen-anteil-partnerschaft-wirtschaftskanzlei-frauenforderung-weltfrauentag-kommentar/>> (Zugriff: 29.12.2022).
- 4 Parzinger, Norbert, Zahlen Kanzleien mehr als nötig? (29.04.2019), online: <<https://www.juve.de/karriere/einstiegsgelalter-zahlen-kanzleien-mehr-als-noetig/>> (Zugriff: 29.12.2022).
- 5 Zum Verhandeln von Frauen um Geld vgl. Schultz, Ulrike, Gender and potential impacts on decision-making in arbitration: experiences from Germany in an international field, International Journal of the Legal Profession, 29:1, 2021, S. 53-74.
- 6 Zur beruflichen Situation von Frauen in der Justiz, umfassend Schultz, Ulrike / Peppmeier, Ilka / Böning, Anja, Frauen in Führungspositionen der Justiz. Eine Untersuchung der Bedingungen von Frauenkarrieren in den Justizbehörden in Nordrhein-Westfalen Projektbericht, Hagen: Institut für Genderforschung und Gleichstellungsrecht und -politik (IGG) 2012; Schultz, Ulrike, Frauen in Führungspositionen der Justiz, Deutsche Richterzeitung 2012, S. 264-272; Schultz, Ulrike, „Ich war sichtbar, und ich bin gefragt worden...“, Frauen in Führungspositionen der Justiz in NRW, in: Schultz, Ulrike / Berghahn, Sabine (Hrsg.), Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hamburg 2012 und Schultz, Ulrike / Shaw, Gisela, (Hrsg.) Gender and Judging, Oxford 2013.

Umfragen zum Ansehen von Berufen an hervorgehobener Stelle – noch vor Professor*innen, wobei diskutiert wird, ob die Feminisierung von Berufen zu einem Verlust an Prestige führt.

Auch in der Justiz bedingen Einsatz und zusätzlich die Übernahme von Verwaltungstätigkeiten und Sonderaufgaben die Karriere. Dadurch wird Sichtbarkeit geschaffen. Und wer sichtbar ist, wird auch eher aufgefordert sich auf Karrierepositionen zu bewerben. Unsere Untersuchung zu Frauen in Führungspositionen der Justiz in NRW hatten wir daher unter das Motto gestellt: „Ich war sichtbar, und ich bin gefragt worden.“ Die Fragenden sind vor allem die Gerichtspräsidenten als Key Players für die Karriere. Schon für den ersten Karriereschritt, das sogenannte Dritte Staatsexamen, ist Mobilität erforderlich, die für Menschen mit Familienpflichten sehr hinderlich sein kann. Und wie in allen Institutionen sind Netzwerke und Beziehungen hilfreich. Sie kosten Zeit, die in der sogenannten rush hour of life in den Dreißigern häufig knapp ist. Die Zeit ist aber „gewinnbringend“ investiert, weil Institutionen komplexe Systeme sind mit vielen ungeschriebenen Regeln, die man nur in informellen Kontakten erfahren kann.

Unsere Untersuchungen in der Justiz haben gezeigt, dass Frauen eine gleich hohe Karrieremotivation wie Männer haben, aber dass sie weniger überzeugt sind, dass der Aufstieg in höhere Positionen zu verwirklichen ist. Frauen haben damit eine geringere „Wirksamkeitserwartung“, und sie trauen sich oft nicht, ohne Ermutigung „den Hut in den Ring zu werfen“.

Wichtige Karrierefaktoren sind ein gewinnendes Auftreten, eine positive Ausstrahlung, Spaß an der Arbeit und die Unterstützung durch die Familie. Natürlich spielen auch Zufall und ein Quäntchen Glück eine Rolle, und letztlich gilt (fast) immer: „Die Leistung muss stimmen“.

Juristinnen sind an der Basis stark vertreten, in der Justiz und im öffentlichen Dienst zunehmend auch in höheren Positionen. Hier geht es um geschlechterpolitische Sichtbarkeit: 2010 gab es in NRW auf 19 Stellen 2 Landgerichtspräsidentinnen. 2020 waren es fünf, 2022 sind es sieben (also 37 Prozent). Noch ist aber Luft nach oben. Dazwischen liegen die Mühen der Ebene. Dieses sei am Beispiel der Justiz in NRW weiter illustriert: Auf der Ebene der Präsident*innen der Obergerichte stehen sieben Männern drei Frauen gegenüber. Das ist etwas weniger als ein Drittel, und es ist keine Verbesserung im Verlauf des letzten Jahrzehnts zu beobachten. Bei den Präsident*innenstellen der erstinstanzlichen Gerichte gibt es 21 Männer im Vergleich zu 13 Frauen, das entspricht = 38 Prozent (ordentliche Gerichtsbarkeit 12 zu 7, also 37 Prozent). Zählt man die 4 männlichen Amtsgerichtspräsidenten hinzu, verschlechtert sich die Bilanz auf 25 zu 13, also 34 Prozent. Ein im Verhältnis niedrigerer Anteil von Frauen findet sich auf Stellen als Vorsitzende von Kammern und Senaten. Bei der Vielzahl der Direktor*innen der Amts- und Arbeitsgerichte (bei 129 Amtsgerichten und 30 Arbeitsgerichten) ist fast Geschlechterparität erreicht. Hier gibt es allerdings für mehr Arbeit nicht viel mehr an Einkommen und Glanz.

Die Staatsanwaltschaften hinken hinterher, die vielen Neueinstellungen von Frauen werden aber auch hier eine Änderung bewirken.

Juristinnen in der Wissenschaft

Mehr noch als in allen anderen Berufsfeldern wirken bei Karrieren in der Wissenschaft Geschlechterbilder und eine traditionelle Fachkultur, die männlich geprägte Vorstellungen vom idealen Juraprofessor geschaffen haben. Eine Karriere in der Wissenschaft erfordert ebenfalls Mobilität, wird von Stellenunsicherheit begleitet und beruht auf einer engen persönlichen Beziehung zu eine*r Betreuer*in. Hilfreich ist, wenn er*sie eine starke Stellung in der Community hat. Wenn Sie an einer Karriere in der Wissenschaft interessiert sind, finden Sie umfassende Informationen in Schultz et al 2018.

Juristinnen in der Wirtschaft

Zur Situation der Juristinnen in der Wirtschaft fehlen uns Daten. Vordergründig betrachtet ist sie stark branchenabhängig. In Männerbereichen, wie dem Maschinenbau, werden Sie zumindest bessere Einkommenschancen finden als in frauendominierten Life-Style-Konzernen. Die Anwaltsstatistik weist Daten für Syndikusrechtsanwältinnen, also in einem Unternehmen angestellte Anwältinnen, aus. Sie zeigt, dass 55 Prozent der als Rechtsanwält*in und Syndikusrechtsanwält*in zugelassenen Personen weiblich sind (7.921 von 17.616). Hinzu kommen 2.971 reine Syndikusanwältinnen (von insgesamt 5.149, d.h. 57,7 Prozent). Diese Zahlen übersteigen den Anteil der Frauen in der Rechtsanwaltschaft insgesamt bei weitem und sind ein weiterer Indikator dafür, dass Frauen Tätigkeiten im Anstellungsverhältnis bevorzugen.

- 7 Schultz, Ulrike et al (Fn. 6), S. 40; S. 256. International vergleichend: Schultz, Ulrike / Shaw, Gisela, Hrsg., *Women in the World's Legal Professions*, Oxford 2003.
- 8 Schultz, Ulrike, „Ich war sichtbar, und ich bin gefragt worden...“ Frauen in Führungspositionen der Justiz in NRW, in: Schultz, Ulrike / Berghahn, Sabine (Hrsg.), *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*, Hamburg 2012.
- 9 Die Erprobung im Beruf bei dem jeweiligen Obergericht nach mindestens acht Berufsjahren.
- 10 Schultz, Ulrike et al (Fn. 6), S. 369; Hassels, Angela / Hommerich, Christoph, *Frauen in der Justiz*, 1993.
- 11 Schultz, Ulrike, *Frauen in Führungspositionen der Justiz*, Deutsche Richterzeitung 2012, S. 264-272.
- 12 Schultz, Ulrike et al (Fn. 6), S. 109 f.
- 13 Schultz, Ulrike / Böning, Anja / Peppmeier, Ilka / Schröder, Silke, *De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht*. Baden-Baden: Nomos 2018. International vergleichend: Schultz, Ulrike / Shaw, Gisela / Thornton, Margaret / Auchmuty, Rosemary, *Gender and Careers in the Legal Academy*, Oxford: Hart 2021.
- 14 Diese Möglichkeit gibt es seit 2016. Zur Abgrenzung von „Rechtsanwältin und Syndikusrechtsanwältin“ zur reinen Syndikusrechtsanwältin s. <<https://www.syndikusanwaelte.de/de/>> (Zugriff: 29.12.2022).
- 15 Schultz, Ulrike, 56 % der Syndikusrechtsanwälte weiblich, in: *BRÄK Magazin* 2/2020, S. 12.