

## **Ansprache der Präsidentin der Rechtsanwaltskammer Berlin Irene Schmid auf dem Sommerempfang 2009 der Arbeitsge- meinschaft Anwältinnen im DAV am 23. Juni 2009**

Zu den Themen, die Ihnen und mir wichtig sind, gehört insbesondere Ihr Ziel, die Anzahl von Frauen in berufsständischen Organisationen und Verbänden weiter zu erhöhen.

Auch bei den Rechtsanwaltskammern gibt es hier noch viel zu tun. Mehr als 31 % der über 150.000 Rechtsanwälte in Deutschland sind Anwältinnen. In vielen Kammervorständen liegt der Anteil von Frauen erheblich unter diesem Prozentsatz. Dies mag teilweise daran liegen, dass viele der als Anwältinnen zugelassenen Frauen als Syndikusanwältinnen oder in Verbänden tätig sind und sich aus dieser Gruppe von Anwälten erfahrungsgemäß sehr wenige um ein Vorstandsamt bemühen oder in anderer Weise aktiv an der Kammerarbeit teilnehmen. Es mag auch daran liegen, dass neben Familie und Beruf für viele Anwältinnen einfach keine Zeit mehr für ein Ehrenamt bleibt, was auch für sich genommen schon ein Strukturdefizit darstellt. Dass solche Schwierigkeiten nicht dazu führen müssen, dass Frauen in den Kammervorständen unterrepräsentiert sind, zeigt jedoch der Berliner Kammervorstand. Dort beträgt seit den Wahlen auf der Kammerversammlung im März 2009 der Frauenanteil sogar 41,3 %, liegt also ca. 10 % über dem Anteil von Frauen an der Anwaltschaft.

Im Präsidium der Bundesrechtsanwaltskammer gibt es allerdings bislang keine einzige Frau und unter den Präsidenten der 27 regionalen Kammern und der Kammer beim BGH bin ich derzeit die einzige Anwältin - wobei es außer meiner Vorgängerin Margarete von Galen auch in anderen Kammern in der Vergangenheit vereinzelt schon einmal eine Präsidentin gegeben hat. Ein Blick zurück zeigt, dass es selbst bis hierhin ein weiter Weg war.

Von ihrer Gründung im Jahr 1879 an bestanden die Rechtsanwaltskammern jahrzehntelang nur aus Männern. Ab 1922 konnten Frauen erstmals ein Jura-studium abschließen<sup>1</sup>. 1925 wurde sodann die erste Frau, sie hieß Margarete Berent, in Preußen als Rechtsanwältin zugelassen<sup>2</sup>. 1933, nach dem Berufs-

---

<sup>1</sup> Anwalt ohne Recht, das Schicksal Jüdischer Rechtsanwälte in Berlin nach 1933, 2. Aufl., S. 58

<sup>2</sup> Anwalt ohne Recht (A. o. R.) a. a. O.

verbot für 18 jüdische Rechtsanwältinnen<sup>3</sup>, konnten in Berlin lediglich noch 15 Anwältinnen ihren Beruf ausüben<sup>4</sup>.

Der erste Nachkriegsvorstand der Rechtsanwaltskammer Berlin wurde Anfang 1946 von den Alliierten eingesetzt<sup>5</sup>. Er bestand aus 18 Männern<sup>6</sup>. Maßgebliches Auswahlkriterium für die Alliierten war damals das Fehlen eines Näheverhältnisses zum Naziregime und – teilweise – auch möglichst eine aktive Beteiligung am Widerstand. Auch unter diesen Kriterien hätten sicherlich Frauen für ein Vorstandsamt gefunden werden können.

In Berlin hat es bis ins Jahr 2004 gedauert, bis mit meiner Vorgängerin Margarete von Galen die erste Kammerpräsidentin gewählt wurde. Dass mit mir dann erneut eine Präsidentin gewählt wurde, zeigt ein Stück eingetretener Normalität.

Auch bei der Besetzung anderer Gremien, z.B. von Fachanwaltsausschüssen achten wir als Kammer darauf, dass bei gleicher Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber eine ausgewogene Zusammensetzung erfolgt. Dies gilt gleichermaßen für die Besetzung von Podien oder Vortragenden bei Veranstaltungen. Erst nach unserer Intervention sind für die Ethikkommission der BRAK auch Frauen nachbenannt worden.

Darüberhinaus verwendet die Geschäftsordnung des Vorstands der Rechtsanwaltskammer Berlin ausschließlich die weibliche Sprachform, und zwar seit vielen Jahren. Eingeführt wurde diese Sprachform noch unter einem Mann als Präsidenten mit einer Mehrheit männlicher Kollegen im Vorstand. Auch im Jahresbericht 2008 haben wir eine durchaus unübliche Verwendung beider Sprachformen praktiziert<sup>7</sup>. Das mag Symbolik sein. Keine Symbolik ist aber, dass wir in der Beitragsordnung (in Ziffer 7) eine obligatorische Herabsetzung des Kammerbeitrages auf 50 % für alle Kammermitglieder vorgesehen ha-

---

<sup>3</sup> A. o. R., S. 58 / 59

<sup>4</sup> A. o. R. S. 59 / 60

<sup>5</sup> 125 Rechtsanwaltskammer Berlin, Jubiläumsschrift, S. 296

<sup>6</sup> 125 Rechtsanwaltskammer Berlin, Jubiläumsschrift, S. 307

<sup>7</sup> RAK Berlin, Jahresbericht 2008, S. 3: „Soweit im folgenden die weibliche oder die männliche Form verwendet wird, soll beides jeweils auch für das andere Geschlecht gelten. Um Einseitigkeit und umständliche Formulierungen zu vermeiden, wird – ohne strukturellen Anspruch – jeweils die eine oder die andere Form verwendet.“

ben, „deren Erwerbstätigkeit aufgrund der Geburt eines Kindes eingeschränkt ist und die berechtigt sind, Elterngeld zu beziehen“. Das gilt natürlich auch für Rechtsanwälte, wird aber derzeit noch überwiegend von Anwältinnen in Anspruch genommen.

Hiermit unterstützen wir ein weiteres Ziel Ihrer Arbeitsgemeinschaft - die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dementsprechend habe ich mich auch gefreut, dass die Satzungsversammlung vor einer Woche mit der Änderung von § 5 FAO eine weitere praktisch relevante Verbesserung für Anwältinnen beschlossen hat und die Frist, innerhalb derer die nötigen Fallzahlen erworben werden können, um die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit auf maximal sechs Jahre vor Antragstellung verlängert hat. Auch dies kommt selbstverständlich nicht nur Anwältinnen, sondern auch Anwälten zugute, die Elternzeit in Anspruch nehmen.

Manche Beschlüsse unserer Kammer wirken offenbar erst langfristig: So haben wir das Angebot einer Kinderbetreuung für die letzte Kammerversammlung beschlossen. Nachdem Raum-, Personal- und Versicherungsfragen gelöst waren, gab es leider keinerlei Anmeldungen. Allerdings hat das Beispiel Schule gemacht: Die RAK Hamm hat unsere Initiative aufgegriffen und selbst Kinderbetreuung während der Kammerversammlung angeboten.

Umgekehrt möchte ich mich - dem Beispiel der Kammer Hamm folgend - dafür einsetzen, dass wir in Berlin ein Seminar zum „Wiedereinstieg in den Beruf“ insbesondere für Anwältinnen und Anwälte anbieten, die nach Mutterschutz und /oder Elternzeit oder sonstigem längerem Ausstieg aus der aktiven Anwaltstätigkeit wieder in den Beruf einsteigen wollen.

Wir sehen also Fortschritte durch oft kleine praktische Maßnahmen. Auch die Symbolik der Sprache schärft langfristig das Bewusstsein von Gleichberechtigung und ihrer Gewährleistung auch im Alltag.

Zuletzt möchte ich noch auf ein weiteres Ihrer Ziele zu sprechen kommen - die Vergrößerung des Frauenanteils in großen Anwaltskanzleien und Partnerschaften.

Erst vor kurzem trat unsere Berliner Kollegin Jutta Wagner mit der Forderung nach einer „Frauenquote für Anwaltskanzleien - jedenfalls für Großkanzleien“ an die Öffentlichkeit<sup>8</sup>.

In meiner Kanzlei mit insgesamt ca. 280 Anwälten deutschlandweit - gibt es einen Frauenanteil von 34,4 %. Auch der Anteil von Partnerinnen steigt in unserer Kanzlei beständig und beträgt derzeit 19,4 %. Es gibt auch Partnerinnen mit interner Führungsposition und es gibt Teilzeitpartnerinnen. Deutschlandweit liegt der durchschnittliche Frauenanteil in Partnerschaften bei Großkanzleien derzeit nur bei 10% und damit sogar noch unter dem Frauenanteil in den Vorständen der öffentlichen Unternehmen, der bei 11% liegt.

Was ist bei uns anders als in anderen Großkanzleien mit einem geringeren Frauenanteil oder was ist die Ursache für den höheren Frauenanteil in unserer Kanzlei? Denn auch bei uns gibt es keine Quoten und keine besondere Frauenförderung. Wenn Sie die Frauen fragen, dann sind es häufig zwei wesentliche Gründe, die sie zu uns geführt haben:

Unsere Unternehmenskultur und die Anforderungen an die Arbeitszeit.

Beides hängt m.E. zusammen mit den Anforderungen an die abrechenbaren Stunden, die Anwälte und Anwältinnen im Jahr zu leisten haben. Und diese liegen bei uns deutlich unter den bei vielen international agierenden Großkanzleien mit amerikanischer oder englischer Prägung geforderten 2.000 abrechenbaren Stunden im Jahr oder mehr. Die Anforderung von mehr als 2.000 abrechenbaren Stunden im Jahr führt nämlich in aller Regel zu einer Arbeitszeit von weit mehr als 60 Stunden in der Woche bei ungefähr drei Wochen Urlaub im Jahr. Ich kenne eine ganze Reihe von Frauen und auch manche Männer, die solche Großkanzleien wieder verlassen haben oder sich erst gar nicht dort beworben haben, weil sie - auch ohne Familie - ein solches Leben nicht führen wollten. Und dabei waren sie durchaus auch bereit, auf höhere Verdienstmöglichkeiten zu verzichten. Man sollte aber auch nicht vergessen, dass sich ähnliche Arbeitszeitstrukturen durchaus auch in kleineren Kanzleien und auch bei Einzelanwältinnen und –anwältinnen finden.

---

<sup>8</sup> Frankfurter Allgemeine Zeitung, 30./31. Mai 2009

Natürlich können bei solchen Anforderungen an die Arbeitszeit intelligente Teilzeitmodelle und moderne Kommunikationstechnik weiterhelfen, um geringere Arbeitszeiten oder flexiblere Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen. Allerdings prägen derartig hohe Anforderungen an die Arbeitszeit, die natürlich auch von einer bestimmten Gewinnerwartung getrieben sind, nicht selten auch die Unternehmenskultur. Ein fast ausschließlicher Fokus auf die berufliche Tätigkeit – häufig noch verbunden mit einer Vergütungsstruktur, die den Erfolg des einzelnen – und nicht des Teams – belohnt, hat oft auch Auswirkungen auf den Umgang untereinander. Wer anders denkt, fühlt sich hier oft fehl am Platz. Da ist dann schnell von „Haifischbecken“ oder Ähnlichem die Rede.

Wo gilt es also anzusetzen? M.E. hat schon der bestehende Arbeitsmarkt und das geänderte Familienbild die größeren Kanzleien dazu veranlasst, ihre Unternehmen für Frauen attraktiver zu machen. Die Kanzleien können es sich gar nicht leisten, die vielen qualifizierten Frauen zu verlieren, die sie teilweise auch noch selbst mit viel Aufwand ausgebildet haben. Darüber hinaus wollen auch viele hoch qualifizierte Männer mehr Zeit für ihre Familie oder für andere Interessen, denen sie neben ihrem Beruf nachgehen. In einigen Bereichen geschieht hier auch schon etwas (Sabbatical, Betriebskindergarten, Teilzeitpartner etc.).

Darüber hinaus sind auch Netzwerke für Frauen von erheblicher Bedeutung. Wenn Frauen in Kanzleien und Unternehmen sich untereinander fördern, sei es durch Mentoring oder andere Maßnahmen, werden es viele Frauen leichter haben, sich auch in einer Unternehmenskultur durchzusetzen, deren Inhalte sie nicht in allen Punkten teilen. Hierfür muss man zunächst einmal die Frauen gewinnen – und dabei halte ich vorgegebene Quoten, von denen sich auch viele Frauen gerade im Wirtschaftsleben distanzieren, für kontraproduktiv.

Es gibt also noch viel zu tun und ich bin gespannt, welche Anregungen ich von Ihnen hier heute mitnehmen kann.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.