

Anwalt und Anwältin – häufig kein Traumpaar?

Interview mit Svenja Spranger, Geschäftsführerin des Hamburgischen Anwaltvereins

(erschienen im Hamburger Anwaltsblatt 9 / 03)



Anwaltsblatt: Wie ist die momentane Situation?

Spranger: Die Frauen drängen in die Anwaltschaft. Bei den Neuzulassungen in Hamburg liegt der Anteil der Anwältinnen schon bei 35%, Tendenz steigend. Längst müssen sich Frauen nicht mehr dafür rechtfertigen, dass sie Anwältin werden wollen. Und auch Mandanten akzeptieren weiblichen Rechtsrat nicht nur im Familienrecht. Also alles in Ordnung? Eine DAV-Umfrage unter mehreren hundert Anwältinnen hat im vergangenen Jahr gezeigt, dass gerade unter Anwältinnen die Unzufriedenheit groß ist. Viele berichten von alltäglichen Benachteiligungen. Im DAV hat sich ein Arbeitskreis Anwältinnen gebildet (siehe AnwBl 2003, 510). Das Anwaltsblatt sprach mit Rechtsanwältin Svenja Spranger darüber, warum es Anwälte bei der Karriere noch immer leichter haben und warum der Hamburgische Anwaltverein zusammen mit dem DAV Anfang Dezember einen Kongress ausschließlich für Anwältinnen veranstaltet. Svenja Spranger ist Geschäftsführerin des Hamburgischen Anwaltvereins und Mutter eines dreieinhalbjährigen Sohnes.

Anwaltsblatt: Das Fernsehen zeigt die Idealwelt: In der Anwaltsreihe „Edel & Stark“ schmeißen Anwalt und Anwältin den Laden gemeinsam. Selbst Liebling Kreuzberg praktizierte in einer der späteren Staffeln zusammen mit einer Sozia. Wie sehen die Berufschancen für Anwältinnen aus.

Spranger: Die Berufschancen für Anwältinnen sind, um das vorweg zu sagen, besser geworden. Frauen setzen sich im männerdominierten Bereich der Rechtsberatung immer mehr durch. Das liegt übrigens im gesellschaftlichen Trend: Frauen überlegen sich sehr genau, ob sie überhaupt eine Familie gründen oder lieber „Karriere machen“ wollen. Das ist gerade im akademischen Bereich so. Sozialwissenschaftlich gesehen entsteht die Generation der „DINS“, double income, no sex.

Anwaltsblatt: Ist die Familiengründung das Haupthemmnis auf dem Karriereweg von Anwältinnen?

Spranger: Es ist der größte Hemmschuh. Das kann ich aus eigener Erfahrung sagen. Das Hemmnis ist nie gewesen, dass ich eine Frau bin. Die Probleme fangen an, sobald das Kind da ist. Ein Kleinkind muss betreut werden. Die Crux ist, dass die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ungünstig sind: Es gibt, das wissen wir alle, zu wenig Kindergartenplätze, zu kurze Zeiten in der Kinderbetreuung. Selbst wenn der Partner mitzieht, ist das ein organisatorischer und zeitlicher Eiertanz. Ich kenne viele Anwältinnen, die sich in einem sehr fragilen System aus Fremd- und Eigenbetreuung mit Mann, Oma, Kinderfrau und Babysitter bewegen.

Die Wurzel des Übels ist, dass eben auch der Anwaltsberuf historisch durch die männliche Kultur geprägt ist. Die Arbeitsvorgaben, die Zeitmodelle, in denen wir Frauen arbeiten, sind von Männern eingerichtet. Und die mussten sich mit der Kindeserziehung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (bisher) nicht auseinandersetzen.

Anwaltsblatt: Ein Ergebnis der DAV-Umfrage unter Anwältinnen war, dass der Anwaltsberuf für Frauen familienfeindlich sei. Sehen Sie das genau so?

Spranger: Das ist richtig und doch nur die halbe Wahrheit. Der Anwaltsberuf ist auch für Männer familienfeindlich. Wenn ich Arbeitszeiten habe, die von irgendwann früh morgens bis irgendwann in die Nacht gehen, ob nun für den Anwalt oder die Anwältin, dann ist das in jedem Fall familienfeindlich. Familienfreundlich sind Arbeitsmodelle mit flexiblen Arbeitszeiten, z.B. durch Einrichtung von Arbeitsplätzen zu Hause mit Login-Möglichkeit in die Kanzlei. Sehr fortschrittlich, aber langfristig sinnvoll sind Arbeitsmodelle, bei denen die Kinderbetreuung integriert ist. Kinder werden bei uns aus der Arbeitswelt ausgeblendet. Die jungen Wilden der New-Economy haben ihre Kinder mit ins Büro

genommen. Das geht zwar nicht immer, weist aber den Weg. Karrieremodelle, in denen Kinder keinen Platz finden, sind nicht nur familienfeindlich sondern lebensfeindlich.

Anwaltsblatt: Der Ausgleich von Privat- und Berufsleben ist kein frauenspezifisches Thema, zumindest in der jüngeren Generation. Welche sonstigen Hemmnisse sehen Sie noch, die Frauen auf ihrem Weg in den Anwaltsberuf bzw. bei einer Karriere als Anwältin widerfahren können?

Spranger: Das klassische Rollenverständnis kann ein Hindernis sein. Frauen wird anerzogen, auszugleichen, zu vermitteln, im Team zu arbeiten. Das wird im Anwaltsberuf nicht immer gesucht. Das gilt vor Gericht, aber auch wenn es darum geht, sich auf dem Markt durchzusetzen. Wenn sich eine Frau so verhält, wie sie es gelernt hat, also typisch weiblich, läuft sie Gefahr, dominiert zu werden. Sie gilt dann zwar als sozial kompetent, kommunikativ usw., hat beruflich aber schnell den Makel zu „weich“ zu sein. Und wenn sie männlich agiert, also von ihren Erfolgen spricht und dominant auftritt, ist sie schnell als Zicke mit Haaren auf den Zähnen verschrien. Das ist übrigens eine Bewertung, wie ältere Kolleginnen, die sich in einer Männerdomäne durchsetzen mussten, sie häufig erfahren.

Anwaltsblatt: Haben Sie Beispiele für konkrete Benachteiligungen von Anwältinnen?

Spranger: Anwältinnen werden oft in ein Rechtsgebiet gedrängt, das mit sozialer Kompetenz assoziiert wird. Es überrascht daher nicht, dass Anwältinnen häufig im Familienrecht tätig sind, ganz besonders auch im Kindschaftsrecht. Das ist eine gewisse Falle, weil andere Rechtsgebiete dadurch schnell verschlossen werden. Durch die Reduzierung auf bestimmte Rechtsgebiete werden Frauen daran gehindert, ihre weiteren Potentiale zu erkennen und zu nutzen. Eine Frau kann z.B. ebenso gut Wirtschaftsmandate oder Mandate in der Informationstechnologie betreuen, aber als Familienrechtlerin kommt sie da irgendwann nicht mehr hin.

Ausserdem sind Anwältinnen auch in der Vergütung benachteiligt. In der DAV-Umfrage sprechen sich 90% der befragten Anwältinnen für eine Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation aus. Das überrascht auf den ersten Blick, schließlich gibt es ja die BRAGO. Es gibt aber zwei ganz wesentliche Punkte. Zum einen bekommen Frauen häufig nicht die profitablen Mandate, weil Männer im Business Männer bevorzugen. Zum anderen fällt es Frauen im Bereich der Honorarvereinbarung einfach schwerer, den eigenen Wert zu bestimmen und zu sagen, für diese oder jede Leistung verlange ich jetzt aber 300 € die Stunde. Das hängt wieder mit der Erziehung zusammen. Während Männer gelernt haben, zu fordern und offensiv zu agieren, glauben Frauen, dass Zurückhaltung höflicher und sicherer ist.

Anwaltsblatt: Haben Frauen denn bessere Chancen, wenn sie als Einzelanwältin oder sich in einer Frauensozietät zusammen tun?

Spranger: Wenn sie gewillt sind, die Schwierigkeiten einer Selbständigkeit auf sich zu nehmen, dann haben sie es mit Sicherheit leichter. Sie müssen sich dann nur vor sich selbst und nicht auch noch gegen Kollegen behaupten. Und sie sind frei in der Entscheidung, wie sie ihre Arbeit einrichten.

Anwaltsblatt: Sie haben mehrfach angesprochen, dass Frauen benachteiligt sind. Der Hamburgische Anwaltverein veranstaltet in Kooperation mit dem Deutschen Anwaltverein eine Veranstaltung „Karriere, Kohle, Kompetenz“. Welche Zielsetzung hat diese Veranstaltung?

Spranger: Diese Veranstaltung ist eine Fortbildungsveranstaltung nur für Anwältinnen. Die DAV-Umfrage hat gezeigt, dass Anwältinnen für sich einen spezifischen Fortbildungsbedarf sehen. Sie fordern die Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation, sie wollen Marketingstrategien, sie wollen ihren Berufsalltag optimieren und sie wünschen sich Frauennetzwerke. Diese Bedürfnisse greift der Kongress in Hamburg auf. Anwältinnen können mit- und voneinander lernen und sich vertrauensvoll untereinander austauschen.

Anwaltsblatt: Die Veranstaltung wird als Kongress bezeichnet. Was wird angeboten?

Spranger: Es gibt einen Einführungsvortrag von Professor Dr. Christoph Hommerich, dem Verfasser der Studie „Frauen, unter anderem im Anwaltsberuf“. In diesem Vortrag geht es um Fakten und Zahlen über den Stand der Anwältinnenschaft. Darüber hinaus freue ich mich besonders, dass Frau Dr. Malaika Ahlers den Arbeitskreis „Anwältinnen im DAV“ vorstellt. Sie hat diese Initiative mit viel Einsatz und Energie vorangetrieben. Ein zweiter Hauptteil sind dann die Workshops, in denen die Teilnehmerinnen praxisorientiert zu den Themen Karriere, Kohle und Kompetenz arbeiten. Abschließend können im Rahmen von Diskussionen wichtige Forderungen zur Durchsetzung unserer Ziele formuliert werden. Wichtig ist zu wissen, was örtliche Anwaltvereine und was der DAV konkret für Anwältinnen tun sollen.

Anwaltsblatt: Was passiert in den Workshops, richten sie sich nicht nur an Berufsanfänger?

Spranger: Erstaunlich ist bei allen Umfragen, dass nicht nur junge Kolleginnen einen speziellen Fortbildungsbedarf sehen, sondern auch ältere. Das sehe ich auch im Anmeldeverhalten für den Kongress. Da sind nicht nur Existenzgründerinnen und Berufsanfängerinnen dabei, sondern auch viele gestandene Anwältinnen, die längst etabliert sind. Die Themen der Workshops sind eben altersübergreifend aktuell, auch wenn das Thema Karriere für eine Existenzgründerin sicherlich eine andere Bedeutung als für eine Anwältin hat, die schon seit 20 Jahren im Geschäft ist. Es geht in den