

ÖSTERREICHISCHES

Anwältinnen blatt

629 SCHWERPUNKT

Frau in der Rechtsanwaltschaft

Sprache schafft Sichtbarkeit

Gendergerechte Rechtssprache?

Von der Macht des Wortes
und der Sterne

Die Decke aus Beton

Leaky Pipeline –
Ein Erklärungsversuch

The Perfect Match

Women in Law – Male Allies

Zur Gleichberechtigung bedarf
es der Bearbeitung der eigenen
unbewussten VorurteileDiversity – Inclusion –
IntersectionalityWenn das Recht der Religion
weicht**628 3 FRAGEN AN ...**ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gabriele
Kucsko-Stadlmayer**658 IM GESPRÄCH**Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Anna
Gamper – Frauenquoten und
Quotenfrauen

gewahrt, männlich konnotierte Stereotypen treten in den Hintergrund, so die Autorenschaft.

Der Gesetzgeber ist gefordert. Auch wenn nach der herrschenden Rsp durch das „generische Maskulinum“ Frauen mitumfasst sind, dh, Männer nicht diskriminiert werden, wenn sich die Strafbestimmungen nur an sie richten, so tut er gut daran, geschlechterinklusiv zu formulieren. Dass Auto fahren nicht nur Männern vorbehalten ist, dürfte den Legisten schon früher aufgefallen sein. Seit 2013 werden die maskulinen Bezeichnungen wie Fahrzeugführer, Verkehrsteilnehmer, Radfahrer, Führer von Krafträdern und Fußgänger durch „Fahrzeugführende“, „Am Verkehr Teilnehmende“, „Rad Fahrende“, „Zu Fuß Gehende“ ersetzt.

Für alle, die wissen wollen, wie die deutsche Sprache an die Gleichheitsanforderungen anzupassen ist, hier noch ein kurzer Überblick mit weiteren Quellen:

IV. WIE ES RICHTIG GEHT

Verschiedene Versionen zu geschlechterinklusiven Personenbezeichnungen haben sich entwickelt:

- Asterisk: Leser*innen
- Unterstrich: Leser_innen
- Apostroph: Leser'innen
- Doppelpunkt: Leser:innen
- geschlechtsneutral: Lesende

Zahlreiche Leitfäden bieten dem Antworten Suchenden Unterstützung:

- Leitlinie und Empfehlungen zum geschlechterinklusiven Sprachgebrauch in der Administration¹³ (Universität Wien, 2019);
- „geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe“¹⁴ (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2021);
- „Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation“¹⁵ (Akademie der Bildenden Künste, 2019);
- „trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“¹⁶ (Akademie der Bildenden Künste, 2019);

- „Inter* und Trans* an der Hochschule. Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*studierenden für Entscheidungsträger*innen an Hochschulen“¹⁷ (AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik, 2018);
- „Positionspapier der österreichischen Hochschüler_innenschaft zum Umgang mit Geschlechtseintrag und Namen von inter* und trans Personen an Hochschulen“ (ÖH, 2016);
- „fair und inklusiv in Sprache und Bild. Leitfaden für die WU“¹⁸ (WU Wien, 2015);
- geschlechtergerechte Sprache (Erklärvideo mit Gebärdensprache) (FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW, 2016)

V. FAZIT

Die Schönheit der Sprache muss nicht leiden. Ganz im Gegenteil: Die schöne deutsche Sprache ist so facettenreich und wortgewandt, dass sie Schriftstellenden, Schreibenden und Sprechenden gleichermaßen eine geschlechterinklusive Sprache ermöglicht. Sie müssen anfänglich, bis sich Sternchen und Pausen in der Alltagssprache voll eingebürgert haben, etwas mehr Kreativität walten lassen. So wird weder Frau noch Sprache gekränkt.

Der Stern weist auch noch 2.020 Jahre später in Richtung Frieden.

¹³ https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf (abgerufen am 18. 10. 2021).

¹⁴ https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/210601_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf (abgerufen am 18. 10. 2021).

¹⁵ https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf (abgerufen am 18. 10. 2021).

¹⁶ <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf> (abgerufen am 18. 10. 2021).

¹⁷ http://ag-trans-hop.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungstraeger_innen_an_Hochschulen.pdf#page=1 (abgerufen am 18. 10. 2021).

¹⁸ https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/equaltreatment/fair_und_inklusiv.pdf (abgerufen am 18. 10. 2021).

Die Decke aus Beton

I. DEZIMIERUNG

Rechtswissenschaftliche Studien sind bei Frauen sehr beliebt, ganz anders der Beruf der Anwältin. Auf dem Weg zur Rechtsanwaltschaft gehen hunderte Talente verloren,¹ persönliche Karrierewünsche ändern sich und am Ende finden Meetings mit sieben Rechtsanwälten und einer Rechtsanwältin statt. In anderen Berufen, Branchen oder Feldern spricht man von einer gläsernen Decke, die zwar niemand sieht, aber für Frauen ein Hindernis darstellt, einen Aufstieg

in Führungspositionen zu erfahren bzw den Aufstieg zumindest erschwert. Im Fall der Rechtsanwaltschaft ist diese Decke aus Beton. Alle sehen und kennen sie, es wird sogar darauf hingewiesen.² In der Justiz ist seit Inkrafttreten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1993 und durch gezielte Frauenförderungspläne der Anteil an Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren auf über 42%

¹ Knötzl, It's a Man's World – Ansätze für eine gezielte Frauenförderung in der Rechtsanwaltschaft, AnwBl 2013/122.

² Ebd.



LEYLA FARAHMANDNIA
Die Autorin ist Rechtsanwältin bei STADLER VÖLKEL Rechtsanwälte und leitet deren Compliance-Abteilung in den Bereichen Bank- und Finanzwesen.

2021/319

gestiegen.³ Anders ist es in der Rechtsanwaltschaft, hier ist zu wenig passiert, um diese Decke aus Beton aufzubrechen.

Im Zeitraum zwischen 2011 bis 2020 haben rund 60% mehr Frauen als Männer mit dem rechtswissenschaftlichen Diplomstudium begonnen und dieses auch abgeschlossen (s Abbildung). Rund 2/3 der StudienanfängerInnen sind demnach Frauen. Anhand der Anzahl der StudienanfängerInnen und AbsolventInnen kann noch kein überproportionaler Drop-out von Frauen festgestellt werden (s Abbildung). Ganz im Gegenteil. Es beginnen 1/3 mehr Frauen als Män-

ner das rechtswissenschaftliche Diplomstudium und es schließen noch fast immer 1/3 mehr Frauen als Männer das Studium ab. Die universitären Karrieren bis zum Magister/Magistra-Titel entwickeln sich also analog zu der Anzahl der StudienanfängerInnen, es gibt einen deutlichen Frauenüberhang.

³ <https://www.justiz.gv.at/home/justiz/frauenfoerderung-381.de.html> (abgerufen am 15. 10. 2021).

	1. Semester		Studienabschlüsse	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
2011	2573	3478	573	815
2012	2229	3212	523	782
2013	2331	3302	597	821
2014	2354	3470	594	846
2015	2454	3579	617	824
2016	2171	3428	652	865
2017	2108	3197	624	985
2018	1924	3068	645	925
2019	1906	2946	632	927
2020	1180	2085	615	922

Anzahl der StudienanfängerInnen und AbsolventInnen des rechtswissenschaftlichen Diplomstudiums in Österreich⁴

Erst beim Einstieg in den Beruf der Rechtsanwaltsanwältin lässt sich der Drop-out beobachten.⁵ Obwohl mehr Frauen das rechtswissenschaftliche Studium abschließen (ca 60%), werden ca 48% Rechtsanwaltsanwältinnen, es findet demnach eine Dezimierung statt. Präsidenten-Stellvertreterin des Ausschusses der RAK Wien Mag.^a Knötzl stellte im Jahr 2013 fest, die Rechtsanwaltschaft ist „a man’s world“, daran hat sich kaum etwas geändert. Seit 2013 ist bei den Rechtsanwältinnen insgesamt eine 4%ige Steigerung bemerkbar, ein sehr bescheidenes Ergebnis.⁶ Bei gleicher prozentueller Entwicklung würden Frauen erst in einigen Jahrzehnten in unserem Stand entsprechend ihrem Anteil in der Bevölkerung vertreten sein, dazu später mehr.

Warum dieses Ungleichverhältnis der Geschlechter in der Rechtsanwaltschaft herrscht, wissen alle Beteiligten, sonst wäre die Decke noch aus Glas, aber sie ist deutlich sichtbar aus Beton. Es sind dieselben Gründe wie in allen anderen Berufen, die mit Prestige und angemessener monetärer Vergütung verbunden sind: Die Entscheidungen in den Ausschüssen, Präsidien, Disziplinarräten und in allen Gremien werden von Männern getroffen, Kanzleien von Männern geführt. Das Arbeits- und Organisationsbild ist daher von Männern konzipiert und auf Männer zugeschnitten. Der Job als Rechtsanwältin ist in vielen Kanzleien wenig vereinbar mit Familie und Kinderbetreuungspflichten, Frauen haben spürbare Nachteile in der Karenz und in

der Pension. Männerbünde und damit oft einhergehende toxische Männlichkeit erschweren zudem den beruflichen Alltag. Aufgrund einer mangelnden Repräsentation von Frauen und zu wenig frauenfördernder Maßnahmen reproduziert sich der Status quo und der Anwaltsberuf perpetuiert sich als Men-only-Veranstaltung. Der Aufstieg für Frauen ist mit formellen und informellen Hürden verbunden. Die persönliche Toleranz, sich dem auszusetzen, schwindet bei den betroffenen Individuen – verständlicherweise – oft mit den Jahren. Zusätzlich demotiviert die Beobachtung, dass männliche Kollegen diese Nachteile nicht haben. So findet über die Jahre eine weitere Dezimierung auf dem Weg zur Rechtsanwältin statt.

Dabei wäre es – wie auch in anderen männerdominierten Branchen – nicht unrealistisch, einen nachhaltigen und zeitgemäßen Ansatz zur Frauenförderung zu verfolgen.

II. UNAMBITIONIERT ZIELE

Im Jahr 2010 gab es in Österreich 1.001 Rechtsanwältinnen und 4.517 Rechtsanwälte.⁷ Zehn Jahre später, im Jahr 2020,

⁴ Statistik Austria: Statistik Studienfälle Universitäten.

⁵ Knötzl, AnwBl 2013/122.

⁶ <https://www.rechtsanwaelte.at/kammer/kammer-in-zahlen/mitglieder/> (abgerufen am 10. 10. 2021).

⁷ Ebd.

gab es in Österreich 1.542 Rechtsanwältinnen und 5.063 Rechtsanwälte.⁸

Dieses enorme Ungleichgewicht spiegelt sich auch im österreichischen Nationalrat wider, ca 60% Männer und ca 40% Frauen,⁹ oder noch immer in den Aufsichtsratsmandaten von börsennotierten Unternehmen mit 31,7% Frauen, 68,3% Männer, wie Erhebungen aus dem Jahr 2020 zeigen.¹⁰ Diese Liste könnte man so weiterführen. Die Verhältnisse haben sich dort geändert, wo verpflichtende Quotenregelungen und Frauenförderungsmaßnahmen eingeführt wurden. Dort sind nämlich deutlich mehr Frauen als noch vor einigen Jahren vertreten. Auch der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der vom GFMA-G¹¹ betroffenen börsennotierten Unternehmen hat sich seit Einführung der Quote deutlich erhöht, wie der *Frauen.Management.Report 2020* der Arbeiterkammer¹² zeigt, und zwar von 22,4% (im Jänner 2018) auf 31,7% (Jänner 2020), also fast 10% in zwei Jahren. Mehr talentierte Frauen bekommen das Angebot, sich durchzusetzen, und sie nutzen dieses auch. Wir wissen also, dass die Einführung einer Quotenregelung ein effektives Instrument für eine höhere Repräsentation von Frauen ist. Die Frauenquote ist „state of the art“ und bedeutet weniger unqualifizierte Männer und dafür top qualifizierte Frauen.¹³

Durch die Einführung von Quotenregelungen und Frauenförderungsmaßnahmen wird aber auch der Gesamtorganisation ins Bewusstsein gerückt, dass Funktionen und Positionen zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt sind und dass dieses Ungleichgewicht einer Gegenmaßnahme bedarf.

Die Zahl der Rechtsanwältinnen aus dem Jahr 2010 verglichen mit der Zahl der Rechtsanwältinnen 2020 zeigt einen Anstieg in Höhe von 54%, bei den Männern einen Anstieg in Höhe von 12%.¹⁴ Ohne Ergreifen von Maßnahmen zur Frauenförderung würden wir bei gleichbleibender Entwicklung in der Rechtsanwaltschaft eine geschlechtergerechte Anzahl von Frauen und Männern erst zwischen den Jahren 2055 und 2060 aufweisen. Diese Zahlen schreiben förmlich nach einer Intervention, zumal es in der derzeitigen politischen Diskussion kein unambitionierteres Ziel als diesen Zeithorizont gibt.

Sogar die Klimaziele sollen vor 2050 erreicht werden,¹⁵ der Kohleausstieg Deutschlands spätestens im Jahr 2038¹⁶ bzw laut den derzeitigen Koalitionsverhandlungen in Deutschland bereits im Jahr 2030 und auch der Welthunger soll spätestens im Jahr 2030 beendet werden.¹⁷ Mehr als drei Jahrzehnte auf eine angemessene Repräsentation von Frauen in der Rechtsanwaltschaft zu warten, ist zu lange. Daher ist es an der Zeit, neben Öffentlichkeitsarbeit auch weitere frauenfördernde Maßnahmen zu setzen: (i) Einführung einer Geschlechterquote in Höhe von mindestens 40% in allen gewählten und entsandten Gremien in den Rechtsanwaltskammern und im ÖRAK, verknüpft mit einem Aufnahmestopp von Männern, bis diese Quote erreicht ist, (ii) Einrichtung einer Frauenbeauftragten in allen Kammern, (iii) Wiedereinführung der Arbeitsgruppe „Frauen in der

Rechtsanwaltschaft“ sowie (iv) Ausbau der bestehenden Befreiungs- und Reduktionsmöglichkeiten in Versorgungseinrichtung Teil A bei voller Anrechnung in der Pension und in Versorgungseinrichtung Teil B.

III. CUI BONO?

Die Frage der Benachteiligung führt zwangsläufig zur Frage der Übervorteilung und den daraus entstehenden Ungleichverhältnissen. Die Frage nach Profiteuren eines Missstandes ist immer eine unangenehme. Die Übervorteilten sind – schwer zu erraten – Männer. Sie sind auch diejenigen, welche die Geschicke lenken und die Rahmenbedingungen in den Kammern, Kanzleien und in der Politik bestimmen. Um genau dies zu ändern, braucht es zwangsläufig die Quote, um nicht ausschließlich Männer über Themen entscheiden zu lassen, die Rechtsanwältinnen betreffen, wie zB Unterrepräsentation und die finanziellen Nachteile im Falle einer Mutterschaft. Eine Demokratisierung der Zusammensetzung der Rechtsanwaltschaft erfordert Maßnahmen zur Mitbestimmung von Frauen für Frauen.¹⁸

Erläuterungen zu besseren Ergebnissen in diversity-freundlichen Unternehmen werden hier ausgeklammert. Alle Interessierten kennen die Ausführungen über mehr Effektivität und bessere Unternehmensergebnisse, wenn die VerantwortungsträgerInnen und MitarbeiterInnen divers zusammengesetzt sind.¹⁹

Wenn wir wissen, dass die Rechtsanwaltschaft von Frauenförderung profitiert, nur verbindliche und messbare Regeln für die Förderung von Frauen wirksam sind, um vor dem genannten Zeithorizont eine signifikante Demokratisierung des Anwaltsberufs zu erreichen, dann ist es ein leichtes, die bestehenden ungerechten Verhältnisse mit den Maßnahmen, die bekannt sind, zu ändern.

Möglichkeiten zur Anreizsetzung gibt es genug: ZB finanzielle Vorteile für Kanzleien mit ausgewogenen Ge-

⁸ Ebd.

⁹ https://www.parlament.gv.at/SERV/STAT/PERSSTAT/FRAUENANTEIL/frauenanteil_NR.shtml (abgerufen am 15. 10. 2021).

¹⁰ <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-in-wirtschaftlichen-fuehrungspositionen.html> (abgerufen am 17. 10. 2021).

¹¹ Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat.

¹² Arbeiterkammer Wien, https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/WirtschaftundPolitik/studien/AK_Frauen.Management.Report.html (abgerufen am 17. 10. 2021).

¹³ Besley/Folke/Persson/Rickne, Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden, *American Economic Review* (2017), 107 (8): 2204–2242.

¹⁴ <https://www.rechtsanwaelt.at/kammer/kammer-in-zahlen/mitglieder/> (abgerufen am 10. 10. 2021).

¹⁵ https://ec.europa.eu/clima/eu-action/climate-strategies-targets/2050-long-term-strategy_de (abgerufen am 17. 10. 2021).

¹⁶ <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/kohleausstieg-und-strukturwandel.html> (abgerufen am 17. 10. 2021).

¹⁷ <https://www.welthungerhilfe.de/hunger/> (abgerufen am 17. 10. 2021).

¹⁸ Dabei sei in diesem Zusammenhang auch auf die intersektionalen Verflechtungen von Machtverhältnissen hingewiesen, über die ein eigener Artikel verfasst werden könnte. Neben Frauen sind auch Menschen mit Rassismuserfahrung, Menschen aus Arbeiterfamilien usw im Anwaltsberuf unterrepräsentiert.

¹⁹ Özdemir, *Managing Capability* (2018) 85.

schlechterverhältnissen oder einen Ausgleichsfonds, der von den Kanzleien finanziert wird, bei denen Frauen in jeder Ebene bis zum Management unterrepräsentiert sind. Dieser Ausgleichsfonds könnte die Kanzleien honorieren, die für Gleichstellung eintreten und diese Gleichstellung in ihrer Unternehmenskultur sichtbar machen.

Im ersten Schritt geht es aber darum, Mehrheiten für Frauenförderung zu finden. Diese Mehrheiten sind ohne solidarische Männer, die für Gerechtigkeit und Gleichberechtigung eintreten, nicht möglich. Eine Herausforderung, weil es widersprüchlich sein kann, sich von den eigenen Privilegien zu verabschieden, aber auch eine Chance, um das Richtige zu tun.

Leaky Pipeline – Ein Erklärungsversuch

1.542 (bzw 23%) Rechtsanwältinnen, 5.063 Rechtsanwälte. Das ist der aktuelle Stand der eingetragenen Rechtsanwältinnen¹ in Österreich zum 31. 12. 2020.² Oft wird iZm dieser massiven Diskrepanz des Geschlechterverhältnisses der Schluss gezogen, dass Frauen erst motiviert werden bzw der Stand für Frauen attraktiver gestaltet werden müsste, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Rechtsanwältinnen zu schaffen. Damit wird suggeriert, dass Frauen weniger Interesse an der Ausübung des Berufs hätten als Männer. Diese These ist meines Erachtens unrichtig. Das Problem liegt nicht an der Grundversorgung von ausreichend interessierten und motivierten Frauen. Es bedarf anderer Stellschrauben, um das Phänomen der Leaky Pipeline zu beheben.

I. DIE FAKTEN

Dass die Juristerei grundsätzlich Frauen begeistert, bestätigt die Analyse der Studienabschlüsse aus dem Jahr 2019/2020: Von österreichweit insgesamt 2.626 Absolventinnen des Diplomstudiums der Rechtswissenschaften haben 1.473 Frauen das rechtswissenschaftliche Studium abgeschlossen.³ Das ergibt einen Anteil von 56% an weiblichen Absolventinnen.

Auch belegen die Zahlen der weiblichen Rechtsanwaltsanwärterinnen, dass der geringe Anteil an eingetragenen weiblichen Rechtsanwältinnen nicht an der generellen Zurückhaltung von Frauen liegt, den Beruf der Rechtsanwältin anzustreben. Das Geschlechterverhältnis unter den Kolleginnen ist relativ ausgeglichen. So waren im Jahr 2020 beinahe gleich viele weibliche Kolleginnen als Rechtsanwaltsanwärterinnen tätig wie männliche Kollegen.⁴ Während es am Weg zur „Rechtsanwaltsprüfung“ (RAP) gewisse weibliche Leakage-Effekte gibt,⁵ dreht sich das Geschlechterverhältnis erst drastisch ab dem Zeitpunkt der Eintragung in die Liste der österreichischen Rechtsanwältinnen. Noch immer sind nicht einmal ein Viertel der in Österreich tätigen Rechtsanwältinnen Frauen. So viel zu den Zahlen.

II. KEIN PROBLEM DER GRUNDVERSORGUNG

Es drängt sich sohin die Frage nach dem „Warum?“ auf. Was hindert Frauen nach Jahren des Studiums, der Ausbildung und selbst nach Absolvierung der RAP an der Eintragung in die Liste der Rechtsanwältinnen, während die männlichen Kollegen den eingeschlagenen Weg weitergehen und sich als Rechtsanwalt eintragen lassen?

Das auch in technischen Berufsfeldern häufig vorkommende Phänomen eines sinkenden Frauenanteils im Karriereverlauf wird häufig als „Leaky Pipeline“ beschrieben und

weist auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit zwischen Frauen und Männern hin, da Frauen trotz höherer Bildungsabschlüsse in den obersten Karriere- und Einflusspositionen unterrepräsentiert sind.

Ein generelles Nachwuchsproblem hat der Stand – im Unterschied zu „klassischen Männerberufen“ – aktuell nicht. Es handelt sich sohin nicht um ein Problem der Grundversorgung der Karrierepipeline mit interessierten Frauen, sondern vielmehr um ein strukturelles Problem beim Übergang von der eintragungsfähigen zur eingetragenen weiblichen Rechtsanwältin. Die Zahlen verdeutlichen, dass der Frauenanteil sinkt, je höher die Karrierestufe ist. Es reicht daher nicht aus, mehr Wasser (Frauen) in eine undichte Pipeline zu pumpen, wenn das Rohr an sich leckt.

Der häufig strapazierte Erklärungsansatz, dass der Beruf der Rechtsanwältin für Frauen per se unattraktiv sei, ist vor dem Hintergrund der Datenlage sohin entschieden zurückzuweisen. Vielmehr liegt der Verdacht nahe, dass es gewisse strukturelle Ursachen für das unausgeglichene Geschlechterverhältnis gibt, die jenseits der derzeit dünnen Zahlenlage zur Situation von Frauen im Stand zu finden sind.

III. YOU CAN HAVE IT ALL. CAN SHE?

Liegt der massive Rückgang des Frauenanteils bei Rechtsanwältinnen im Verhältnis zu den Rechtsanwaltsanwärte-



TAMARA FREUDEMANN
Die Autorin ist Rechtsanwaltsanwältin in der Kanzlei Mag. Dr. Dirk Just.

2021/320

¹ Männer sind in diesem Artikel immer mitgemeint.

² <https://www.rechtsanwaelte.at/kammer/kammer-in-zahlen/mitglieder/> (zuletzt abgerufen am 13. 10. 2021).

³ Statistik Austria: Ordentliche Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten 2019/2020 nach Studienart und Hauptstudienrichtung.

⁴ <https://www.rechtsanwaelte.at/kammer/kammer-in-zahlen/mitglieder/> (zuletzt abgerufen am 13. 10. 2021). Von 2.270 Rechtsanwaltsanwärterinnen waren 1.109 (bzw 49%) weiblich.

⁵ Laut Auskunft des OLG Wien sind im OLG-Sprengel Wien im Jahr 2019 141 Frauen und 177 Männer angetreten.