

# Stärken und Schwächen weiblicher Kommunikation im Anwaltsberuf

*Vortrag im Rahmen des 61. Deutschen Anwaltstages:*

**Mechtild Düsing**

*Rechtsanwältin und Notarin*

Fachanwältin für Verwaltungs-, Erb- und Agrarrecht, Münster

# Agenda

- Zur Lage von Frauen im Anwaltsberuf (Daten und Trends)
- Gründe der Unterrepräsentanz und wie Frauen damit umgehen
- Führungsqualitäten: Muss Frau zum Mann werden, um Erfolg zu haben?
- Typisch weiblich, typisch männlich? Wie Frauen und Männer kommunizieren
- Stärken und Schwächen weiblicher Kommunikation im Anwaltsberuf: konkrete Beispiele und mögliche Strategien
- Fazit

# Zur Lage von Frauen im Anwaltsberuf: ein Überblick

## *Anwältinnen in Deutschland: eine Bestandsaufnahme I*

- Repräsentanz
- Kanzleigröße
- Position in der Kanzlei
- Rechtsgebiete
- zeitliche Intensität der Berufsausübung

# Zur Lage von Frauen im Anwaltsberuf: ein Überblick

## *Anwältinnen in Deutschland: eine Bestandsaufnahme II*

- Einkommen
- Kanzleiumsatz

# Zur Lage von Frauen im Anwaltsberuf: Einkommen

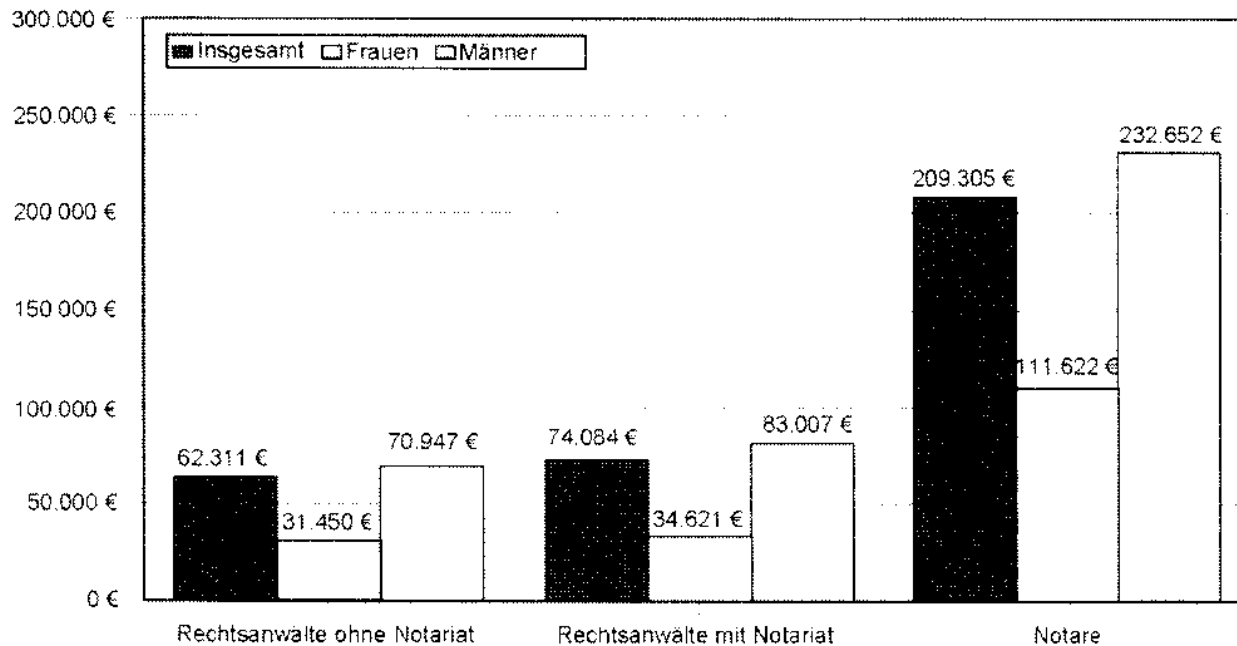


Abb. 3: Durchschnittliche Einkünfte 2004 aus freiberuflicher Tätigkeit (Euro je Steuerfall) pro Jahr nach Geschlecht

Quelle: Statistisches Bundesamt, Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2004

# Zur Lage von Frauen im Anwaltsberuf: Führungspositionen

## *Frauen in Führungsgremien*

- *weiblicher Anteil in den Präsidien der zehn größten deutschen Rechtsanwaltskammern (Durchschnitt): 27 %*
- *weiblicher Anteil in den Vorständen der zehn größten deutschen Rechtsanwaltskammern (Durchschnitt): 32 %*
- *Weiblicher Anteil im Präsidium des DAV: 12,5 %, im Vorstand: 35 %*
- *Weiblicher Anteil im Präsidium der Bundesnotarkammer: 0 %*

# Zur Lage von Frauen im Anwaltsberuf: Partnerinnen

- *weiblicher Anteil von Frauen als Partner: zwischen 3 und 18 %*

# Zur Lage von Frauen im Anwaltsberuf: Führungspositionen

*Frauen in Führungspositionen als Ausnahme? Drei  
exemplarische Bereiche für Marginalität im Beruf*

- Frauen in der Anwaltschaft
- Frauen in der Politik
- Frauen in der Wirtschaft



# Gründe für die Unterrepräsentanz: aus Sicht der Wissenschaft

## *Ausgewählte Ansätze zur Erklärung von Marginalität*

- historische Ansätze
- soziologische Ansätze
- sozialisationstheoretische Ansätze
- nationale Kultur: Werte/Einstellungen

# Gründe für die Unterrepräsentanz: aus Sicht der Frauen

- Mangel an Selbstvertrauen und konkreten Zielen
- Vereinbarkeit „Familie und Beruf“ nur schwer möglich
- unterschiedlicher Habitus/traditionelle Rekrutierungsmuster
- Netzwerke meist männerdominiert/ fehlende „Seilschaften“

# Strategien für Frauen

- aktiv Netzwerke knüpfen
- Mentoren im Berufsleben finden
- Wahrnehmung von Coaching- und Unterstützungsangeboten
- Krisen als Chance begreifen!

# Führungsqualitäten: Muss Frau zum Mann werden, um Erfolg zu haben?

- Gibt es einen weiblichen Führungsstil?
- Das Dilemma der „double-bind-situation“

# Typisch weiblich, typisch männlich: Wie Frauen und Männer kommunizieren

*„Man kann nicht nicht kommunizieren“ (Watzlawick 1990)*

- *Kommunikation als Mischform von nonverbaler und verbaler Sprache*

# Typisch weiblich, typisch männlich: Wie Frauen und Männer kommunizieren

## *Exkurs: Unterscheidung Sex und Gender*

- Unterschiede in Körpersprache und verbaler Sprache
- Funktion weiblicher und männlicher Sprache

# Stärken und Schwächen weiblicher Kommunikation im Anwaltsberuf: Beispiele und Strategien

- Kommunikation mit MandantInnen
- Kommunikation bei Gericht bzw. Behörden
- Kommunikation mit der Gegenpartei (auch Anwälten)
- Kommunikation mit KollegInnen in der eigenen Kanzlei

# Fazit

- Frauen müssen sich der eigenen Stärken bewusst werden
- Es gilt, männlich dominierte „Spielregeln“ zu durchschauen und sich als Anwältin darauf einzustellen (nicht allein darauf vertrauen, dass sich Qualität durchsetzt)
- Körpersprache, weibliches Auftreten bewusst und dosiert einsetzen
- Vor der eigentlichen Kommunikation im Anwaltsalltag immer das eigene Ziel festlegen und danach Sprache und Auftreten abstimmen
- Arbeitgeber (Kanzleien) sollten profitieren von Unterschiedlichkeit der Geschlechter im Sinne von Diversity Management



bisher...

Partner einer *Anwalts*gesellschaft



... zukünftig!



Quelle: [www.eu2006.gv.at/.../abF6512-01\\_standard.jpg](http://www.eu2006.gv.at/.../abF6512-01_standard.jpg)



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

