

Österreichisches Anwaltsblatt

Die Frau in der Rechtsanwaltschaft

109 Die Pionierinnen der österreichischen Rechtsanwaltschaft
ao. Univ.-Prof. Dr. iur. Ilse Reiter-Zatloukal/Mag. Barbara Sauer

113 „Scharfes Denken, also juristisches Denken ist weniger Sache der Frau“
Dr. Elisabeth Berger

122 It's a Man's World
RA Mag. Bettina Knötzl

126 Erfahrungen als Mutter
em. RA Dr. Waltraute Steger

127 Effizient, flexibel, innovativ – neue Arbeitsansätze für Rechtsanwälte
RA Dr. Bettina Stomper-Rosam

129 Rechtsanwältin – (m)ein Traumberuf!
RA Hon.-Prof. Dr. Irene Welser

132 Der Gender Code
Dr. Birgit Spießhofer

139 Anwältinnen in Deutschland
RA Silvia C. Groppler

142 Towards a flourishing future
Béatrice Weiss-Gout

144 Women in law – the untapped resource
Lucy Scott-Moncrieff

146 Equity for women in the legal profession benefits us all
Laurel G. Bellows

150 Life Balance for Women, a view from Latin America
Beatriz Martorello

153 Die Situation von Rechtsanwältinnen in Japan
Kyoko Ogawa



Arbeiten Sie an grenzüberschreitenden europäischen Rechtsfällen?

Klicken Sie sich durch die verschiedenen Gesetze und Justizsysteme – auf dem

Europäischen Justizportal

e-justice.europa.eu





Präsident Dr. Wolff

Klare Ansicht durch mehr Einsicht

Das Ihnen vorliegende Anwaltsblatt behandelt schwerpunktmäßig die Ausübung des Berufes der Rechtsanwältin.

Jene Mitgliedsländer der Europäischen Union mit großen Rechtsanwaltschaften haben naturgemäß auch ein größeres Angebot für Frauen und Mütter im Beruf.

Aber auch kleine Rechtsanwaltschaften leisten Hervorragendes. Hervorzuheben ist die Initiative der Tiroler Rechtsanwaltskammer: Mehr als 40 Kolleginnen und Kollegen haben sich bereit erklärt, collegialiter Substitutionen zu verrichten. Dies nehmen Kolleginnen gerne an, wenn der Balanceakt zwischen Familie und Beruf rasche Hilfe erfordert.

Unser Beruf ist schwer. Er erfordert großen persönlichen Einsatz. Die Terminplanung ist nur zum Teil selbst gewählt. Zum Großteil ist sie durch unsere Klientinnen und Klienten und die Justiz- oder Verwaltungsbehörden vorgegeben. Dennoch nehmen die Gerichte in der Regel bei der Terminfestsetzung Rücksicht auf gerechtfertigte Wünsche und Anregungen der Parteien und ihrer Vertreter. Wir sollen dieses Entgegenkommen auch in Anspruch nehmen, auch unter Berufung auf die Belastung durch Beruf und Mutterschaft.

Unser Beruf ist schön. Er ist vielseitig, unabhängig und frei. Dies gilt im gleichen Maße für Kolleginnen und Kollegen.

Es ist uns gelungen, einen internationalen Bogen zu spannen, einen Blick über die Grenzen und zu den unterschiedlichsten Initiativen auf diesem Gebiet zu werfen.

Im Oktober 2012 erschien zum siebten Mal der Global Gender Gap Report des World Economic Forum.¹⁾

Island, Finnland, Norwegen und Schweden liegen auf den Top-Rängen. Österreich liegt auf Rang 20. Auch hier müssen wir Listenbeste werden.

Wir bitten alle unsere Leserinnen und Leser um Rückmeldungen und Anregungen zu dieser Ausgabe des Anwaltsblattes (an rechtsanwaelte@oerak.at).

Nur wenn wir gemeinsam beginnen, werden wir etwas bewegen.

1) www3.weforum.org/docs/WEF_NR_GlobalGenderGapReport_2012_DE.pdf

Inhalt

Autoren dieses Heftes:

RA Dr. Manfred Ainedter, Wien
RA Dr. Silvia Anderwald, Spittal an der Drau
Laurel G. Bellows, Chicago
Dr. Elisabeth Berger, Wien
RA Mag. Anna-Maria Freiburger, Wien
RA Mag. Franz Galla, Wien
RA Silvia C. Groppler, Berlin
RA Dr. Wolfgang Heufler, Wien
RA Dr. Ruth Hütthaler-Brandauer, Wien
RA Dr. Eduard Klingsbigl, Wien
RA Mag. Bettina Knötzl, Wien
RA Mag. Dr. Gabriele Krenn, Graz
RA Mag. Amelie Kunczicky, Mayrhofen
Mag. Johannes Lentner, Tirol
Beatriz Martorello, Chicago
Kyoko Ogawa, Otsu, Japan
RA Mag. Doris Prossliner, Linz
RA Dr. Marcella Prunbauer-Glaser, Wien
ao. Univ.-Prof. Dr. iur. Ilse Reiter-Zatloukal, Wien
Mag. Eva-Elisabeth Röthler, ÖRAK
Mag. Barbara Sauer, Wien
RA lic. iur. Benedict Saupe, ÖRAK Büro Brüssel
RA Dr. Ullrich Saurer, Graz
Mag. Claudia Schauer, Linz
RA Dr. Wolf-Georg Schärf, Wien
Mag. Kristina Schrott, ÖRAK
Lucy Scott-Moncrieff, London
Dr. Birgit Spießhofer, Berlin
em. RA Dr. Waltraute Steger, Wien
RA Dr. Bettina Stomper-Rosam, Wien
Univ.-Lektor Dr. Franz Philipp Sutter, Wien
Beatrice Weiss-Gout, Paris
RA Hon.-Prof. Dr. Irene Welser, Wien
Mag. Philipp Winkler, ÖRAK Büro Brüssel
RA Dr. Rupert Wolff, ÖRAK
RA Dr. Michael Woller, Wien

Impressum

Medieninhaber: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH.
Sitz der Gesellschaft: Kohlmarkt 16, 1014 Wien. FN 124 181 w, HG Wien.
Unternehmensgegenstand: Verlag von Büchern und Zeitschriften.
Verlagsadresse: Johannesgasse 23, 1015 Wien (verlag@manz.at).
Geschäftsleitung: Mag. Susanne Stein (Geschäftsführerin) sowie Prokurist Dr. Wolfgang Pichler (Verlagsleitung).
Herausgeber: RA Dr. Rupert Wolff, Präsident des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages, Tuchlauben 12, 1010 Wien, Tel: (01) 535 12 75, Fax: (01) 535 12 75-13, E-Mail: rechtsanwalte@oerak.at, www.rechtsanwalte.at
Redaktionsbeirat: RA Dr. Gerhard Benn-Ibler, RA Dr. Michael Enzinger, RA Dr. Georg Fialka, RAA Dr. Michael Grubhofer, em. RA Dr. Klaus Hoffmann, RA Dr. Wolfgang Kleibel, RA Dr. Elisabeth Scheuba, RA Dr. Rupert Wolff.
Redakteurin: Mag. Silvia Tzorlinis, Generalsekretärin des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages.
Redaktion: Generalsekretariat des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages, Tuchlauben 12, 1010 Wien, Tel: (01) 535 12 75, Fax: (01) 535 12 75-13, E-Mail: anwaltsblatt@oerak.at
Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges. m. b. H., 3580 Horn.
Verlags- und Herstellungsort: Wien.
Grundlegende Richtung: Juristische Fachzeitschrift, im Besonderen für das Ständesrecht der Rechtsanwaltschaft, zugleich Organ des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages und der österreichischen Rechtsanwaltskammern.
Zitervorschlag: AnwBl 2013, Seite.
Anzeigen: Heidrun R. Engel, Tel: (01) 531 61-310, Fax: (01) 531 61-181, E-Mail: heidrun.engel@manz.at
Bezugsbedingungen: Das AnwBl erscheint 11 x jährlich (1 Doppelheft). Der Bezugspreis 2013 (75. Jahrgang) beträgt € 279,- (inkl Versand in Österreich). Einzelheft € 30,40. Auslandspreise auf Anfrage. Nicht rechtzeitig vor ihrem Ablauf abbestellte Abonnements gelten für ein weiteres Jahr als erneuert. Abbestellungen sind schriftlich bis spätestens sechs Wochen vor Jahresende an den Verlag zu senden.
AZR: Die Abkürzungen entsprechen den „Abkürzungs- und Zitierregeln der österreichischen Rechtsprache und europarechtlicher Rechtsquellen (AZR)“, 7. Aufl (Verlag MANZ, 2012)
Haftungsausschluss: Sämtliche Angaben in dieser Zeitschrift erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Autoren, der Herausgeber sowie des Verlags ist ausgeschlossen.
Grafisches Konzept: Michael Fürsinn für buero8, 1070 Wien (buero8.com).

Wird an Rechtsanwälte und Rechtsanwaltsanwärter unentgeltlich abgegeben. Nachdruck, auch auszugsweise, ist mit Zustimmung der Redaktion unter Angabe der Quelle gestattet. Namentlich gezeichnete Beiträge geben ausschließlich die Meinung der Autoren wieder.

Impressum abrufbar unter www.manz.at/impressum

Editorial

RA Dr. Rupert Wolff
Klare Ansicht durch mehr Einsicht

97

Wichtige Informationen

99

Werbung und PR

101

Termine

102

Recht kurz & bündig

105

Die Frau in der Rechtsanwaltschaft

RA Dr. Marcella Prunbauer-Glaser
Diversity – Ein Thema für die Österreichische Anwaltschaft und die Kammerorganisation?!

108

ao. Univ.-Prof. Dr. iur. Ilse Reiter-Zatloukal/Mag. Barbara Sauer
Die Pionierinnen der österreichischen Rechtsanwaltschaft

109

Dr. Elisabeth Berger
„Scharfes Denken, also juristisches Denken ist weniger Sache der Frau“

113

RA Mag. Bettina Knötzl
It's a Man's World

122

em. RA Dr. Waltraute Steger
Erfahrungen als Mutter

126

RA Dr. Bettina Stomper-Rosam
Effizient, flexibel, innovativ – neue Arbeitsansätze für Rechtsanwälte

127

RA Hon.-Prof. Dr. Irene Welser
Rechtsanwältin – (m)ein Traumberuf!

129

Dr. Birgit Spießhofer
Der Gender Code

132

RA Silvia C. Groppler
Anwältinnen in Deutschland

139

Beatrice Weiss-Gout
Towards a flourishing future

142

Lucy Scott-Moncrieff
Women in law – the untapped resource

144

Laurel G. Bellows
Equity for women in the legal profession benefits us all

146

Beatriz Martorello
Life Balance for Women, a view from Latin America

150

Kyoko Ogawa
Die Situation von Rechtsanwältinnen in Japan

153

Nachrichten

157

Europa aktuell

159

Aus- und Fortbildung

160

Amtliche Mitteilung

166

Chronik

167

Rechtsprechung

169

Zeitschriftenübersicht

174

Rezensionen

176

Indizes

178

Inserate

179

Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die Financial Action Task Force (FATF) hat die Republik Ghana von der Liste jener Staaten, in denen jedenfalls ein erhöhtes Risiko der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung besteht, gestrichen.

Dementsprechend wurde auch die Geldwäscherei- und Terrorismusfinanzierungsrisiko-Verordnung der Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA) geändert. In § 2 Abs 2 der Verordnung sind all jene Staaten aufgelistet, in denen jedenfalls ein erhöhtes Risiko der Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung besteht. Dies sind aktuell: Iran, Korea, Bolivien, Kuba, Ecuador, Äthiopien, Indonesien, Kenia, Myanmar, Nigeria, Pa-

kistan, São Tomé und Príncipe, Sri Lanka, Syrien, Tansania, Thailand, Türkei, Vietnam, Jemen und Somalia. Die Änderungen wurden am 28. 12. 2012 im BGBl II 2012/517 kundgemacht.

Nähere Informationen sind der Homepage der FATF (www.fatf-gafi.org) zu entnehmen.

Im Internen Bereich (Punkt 2.) der Seite www.rechtsanwaelte.at ist außerdem eine Information des Österreichischen Rechtsanwaltskammertages zu den zentralen berufrechtlichen Vorschriften zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung abrufbar.

KS

In tiefer Trauer geben wir bekannt, dass

Dr. Heinz Damian

am 15. Jänner 2013 in Wien verstorben ist.

Dr. Heinz Damian gründete im Jahr 1954 gemeinsam mit Dr. Robert Amhof die Anwaltskanzlei Amhof & Damian. Er war bis zu seiner Emeritierung im Jahre 2003 Rechtsanwalt in Wien. Als solcher war er u.a. mit Rückstellungsverfahren für von Nationalsozialisten geschädigte Menschen und mit der langjährigen Vertretung von Mitgliedern der österreichischen Bundesregierung beauftragt. Die Lösung von Rechtsproblemen vieler Menschen aus allen Gesellschaftsschichten war ihm ein Anliegen.

Wir bedauern den Tod unseres langjährigen Kanzleipartners. Dr. Heinz Damian wird unserer Kanzlei immer ein Vorbild sein.

Rechtsanwälte Dr. Amhof & Dr. Damian GmbH

Dr. Peter Amhof

Dr. Günther Steiner

Stand der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte per 31. Dezember 2012
(OHNE niedergelassene europäische Rechtsanwältinnen)

RAK	Rechtsanwältinnen			Rechtsanwälte			Rechtsanwältinnen			Rechtsanwälte		
	Hauptstadt	Land	zusammen	davon weiblich	Hauptstadt	Land	zusammen	davon weiblich	Hauptstadt	Land	zusammen	davon weiblich
Burgenland	18	41	59	7	11	17	28	13				
Kärnten	155	115	270	45	45	21	66	34				
Niederösterreich	50	363	413	77	15	95	110	56				
Oberösterreich	277	364	641	94	101	100	201	102				
Salzburg	314	105	419	78	84	16	100	51				
Steiermark	309	210	519	88	122	55	177	82				
Tirol	334	202	536	93	82	25	107	48				
Vorarlberg	58	177	235	37	11	40	51	23				
Wien			2664	590			1176	549				
Gesamt			5756	1109			2016	958				

Stand der niedergelassenen europäischen Rechtsanwältinnen per 31. Dezember 2012

RAK	Niedergelassene europäische Rechtsanwältinnen			Herkunftsland																																		
	Hauptstadt	Land	zusammen	davon weiblich	Belgien	Bulgarien	Dänemark	Deutschland	Estland	Finland	Frankreich	Griechenland	Großbritannien	Irland	Italien	Lettland	Litauen	Luxemburg	Malta	Niederlande	Polen	Portugal	Rumänien	Schweden	Slowakei	Slowenien	Spanien	Tschech. Rep.	Ungarn	Zypern	Island	Liechtenstein	Norwegen	Schweiz				
Burgenland	0	0	0	0																																		
Kärnten	1	1	2	1			1																															
Niederösterreich	0	1	1	1			1																															
Oberösterreich	0	0	0	0																																		
Salzburg	6	3	9	3			9																															
Steiermark	2	0	2	1			1																															
Tirol	6	12	18	3			11						1		4																							
Vorarlberg	0	0	0	0																																		
Wien			57	21			31					1	7	3																								
Gesamt			89	30	0	4	0	54	0	0	0	1	8	0	7	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	2	3	4	0	0	1	0	1	0	1	

Werbung und PR













An die
RADOK Gesellschaft für Organisation,
Dokumentation und Kommunikation
Gesellschaft m.b.H.
Tuchlauben 12
1010 Wien

Fax: 01 / 535 12 75-13

BESTELLFORMULAR WERBEARTIKEL

Hiermit bestelle ich

(Preise netto in Euro)

Artikel	Beschreibung	Preis netto/ Stk.	Anzahl	Gesamt
	Haribo-Fruchtgummis in Paragrafenform, bunte Mischung, ein 8g Minibeutel	0,20		
	100 Minibeutel im praktischen Klarsicht-Kunststoffeimer	20,00		
	Ansteck-Pin „R“	2,50		
	Lanyard (Trageschlaufe)	1,50		
 NEU	Regenschirm	20,00		
	Schlüsselanhänger	1,10		
	Schirmkappe	10,00		
 NEU	Post It Haftnotizblock	1,75		
 NEU	Schreibblock	2,00		
	Kugelschreiber	0,75		
	Aufkleber	1,00		
 NEU	USB-Stick	7,50		
 NEU	Brillenputztuch	2,20		
Summe netto				
+ 20% USt				
GESAMT				

zuzüglich Spesen für Versand und Verpackung.

Retournieren Sie dieses Formular bitte an die RADOK GmbH unter der Fax-Nummer 01 / 535 12 75-13.

Name bzw Firma

Straße

Plz/Ort

Datum

Unterschrift



Termine

Inland

- 26. Februar bis 13. Juni 2013** WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
M & A Akademie (Module einzeln buchbar)
Referententeam
- 4. März 2013** WIEN
Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV):
ÖRAV-Seminar Exekution II
RA Dr. H. P. Wachter, Ri Dr. Schaumberger
- 6. März 2013** WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
Jahrestagung: Verwaltungsrecht
Dr. Michael Sachs, Harald Perl
- 7. März 2013** KLAGENFURT
Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV):
ÖRAV-Seminar Kosten-Aufbauseminar
RA Dr. Hofer-Zeni
- 7. März 2013** WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
UN-Kaufrecht & Internationales Schiedsverfahren
RA Friederike Schäfer, RA Dr. Markus Schifferl, LL.M.
- 7. und 8. März 2013** INNSBRUCK
Rechtsupdate uibk am OLG Innsbruck:
Seminar „Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht“
- 7. und 8. März 2013** WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
Jahrestagung: Familienrecht
Referententeam
- 11. März 2013** WIEN
Juridicum/Interdisziplinäre Gesellschaft für Komparatistik und Kollisionsrecht (IGKK): **Japanisches Immigrationsrecht: historische Entwicklung und Gegenwart**
Prof. Dr. Yasubiro Okuda
- 13. März 2013** WIEN
Wirtschaftsuniversität Wien, Institut für Österreichisches und Internationales Steuerrecht: **3. Wiener Symposium zum Unternehmenssteuerrecht**
Referententeam
- 14. März 2013** INNSBRUCK
Rechtsupdate uibk: **Aktuelle Entscheidungen zum Kreditsicherungsrecht**
Univ.-Prof. Dr. Hubertus Schumacher
- 14. bis 16. März 2013** WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
Jahrestagung: Insolvenzrecht
Referententeam
- 15. März 2013** INNSBRUCK
Rechtsupdate uibk: **Workshop „Grenzüberschreitende Forderungsbesicherung: Österreich-Italien“**
Prof. Dr. Francesco A. Schurr, Dr. Thomas Seeber Masci
- 15. März 2013** WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
Produkthaftung: Österreich/Deutschland
RA Philipp Reusch, RA Dr. Andreas Eustacchio, LL. M. (London, LSE)
- 19. März 2013** WIEN
Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV):
ÖRAV-Seminar What's news?
Referententeam
- 19. März 2013** WIEN
European Centre of Tort and Insurance Law: **Seminar: Schadenersatzrechtliche Judikatur 2012**
- 19. März 2013** WIEN
Juridicum/Interdisziplinäre Gesellschaft für Komparatistik und Kollisionsrecht (IGKK): **Die Probleme der Modernisierung des geltenden russischen Zivilgesetzbuches**
Prof. Dr. Dr. h.c. Evgeny Sukhanov
- 20. März 2013** WIEN
Wirtschaftsseminare-Organisation & Marketingservice Gesellschaft mbH: **Spezialseminar: Mietvertragserrichtung 2013**
ao. Univ.-Prof. Dr. Helmut Böhm
- 20. und 21. März 2013** WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
Jahrestagung: Umgründungen
Referententeam
- 21. März 2013** WIEN
Business Circle: **Kapitalmarktrecht 2013**
16-köpfiges Referententeam, fachliche Leitung: Univ.-Prof. Dr. Susanne Kals, LL. M.
- 21. März 2013** LINZ
18. Finanzstrafrechtliche Tagung
Referententeam
- 21. März 2013** WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
Beendigung
Dr. Andreas Jöst
- 21. und 22. März 2013** ZELL AM SEE
Karl Spielbüchler-Gedächtnis-Tagung
Referententeam
- 22. März 2013** WIEN
Business Circle: **Aufsichtsratsbriefing**
Referenten: 6-köpfiges Referententeam, fachliche Leitung: Univ.-Prof. DDr. Waldemar Jud

- | | | |
|---|---|--|
| <p>4. April 2013 WIEN
Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV):
ÖRAV-Seminar Einführung RA Dr. E. Schön</p> | <p>6. Mai 2013 WIEN
Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV):
ÖRAV-Seminar Firmenbuch
<i>RA Dr. Heliczner, Dipl.-Rpf. ADir Szöky</i></p> | |
| <p>4. bis 6. April 2013 WIEN
European Centre of Tort and Insurance Law:
12th Annual Conference on European Tort Law (ACET)</p> | <p>6. Mai 2013 WIEN
Juridicum/Interdisziplinäre Gesellschaft für Komparatistik und Kollisionsrecht (IGKK): Rechtsvergleichung als juristische Auslegungsmethode
<i>Referententeam</i></p> | |
| <p>9. April 2013 WIEN
Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV):
ÖRAV-Seminar Fristen-Intensivkurs
<i>RA Mag. Gaugg</i></p> | <p>7. Mai 2013 WIEN
Internationale Handelskammer (ICC Austria):
The New ICC Arbitration Rules 2012
<i>Referententeam</i></p> | |
| <p>10. April 2013 WIEN
Business Circle: Update Kartellrecht
<i>RA MMag. Dr. Astrid Ablasser-Neububer, Mag. Claudia Hainz-Sator, Dr. Philip Kienapfel, LL.M., RA Mag. Dr. Florian Neumayr, LL.M.</i></p> | <p>7. Mai 2013 WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
Fachtagung: Forderungseintreibung
<i>Referententeam</i></p> | |
| <p>10. April 2013 WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
Fachtagung: Legal Due Diligence
<i>Referententeam</i></p> | <p>13. Mai 2013 INNSBRUCK
Wirtschaftsseminare-Organisation & Marketingservice Gesellschaft mbH: Spezialseminar: Korrekte Errichtung von Bauträgerverträgen
<i>ao. Univ.-Prof. Dr. Helmut Böhm</i></p> | |
| <p>11. und 12. April 2013 WIEN
Business Circle: Verhandlungstraining – exklusiv für Juristen
Kompetitives und kooperatives Handeln
<i>RA Dr. Jörg Risse, LL.M.</i></p> | <p>14. Mai 2013 SALZBURG
Wirtschaftsseminare-Organisation & Marketingservice Gesellschaft mbH: Spezialseminar: Korrekte Errichtung von Bauträgerverträgen
<i>ao. Univ.-Prof. Dr. Helmut Böhm</i></p> | |
| <p>15. April 2013 INNSBRUCK
Wirtschaftsseminare-Organisation & Marketingservice Gesellschaft mbH: Spezialseminar: Mietvertragserrichtung 2013
<i>ao. Univ.-Prof. Dr. Helmut Böhm</i></p> | <p>14. Mai 2013 WIEN
Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV):
ÖRAV-Seminar Insolvenzverfahren
<i>RA Dr. T. Engelhart</i></p> | |
| <p>16. April 2013 SALZBURG
Wirtschaftsseminare-Organisation & Marketingservice Gesellschaft mbH: Spezialseminar: Mietvertragserrichtung 2013
<i>ao. Univ.-Prof. Dr. Helmut Böhm</i></p> | <p>3. bis 7. Juni 2013 WIEN
Internationale Handelskammer (ICC Austria):
Trade Finance Week
<i>Referententeam</i></p> | |
| <p>22. April 2013 WIEN
Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV):
ÖRAV-Seminar Grundbuch III
<i>Dipl.-Rpf. RegR Jauk</i></p> | <p>1. Juli 2013 WIEN
Österreichischer Rechtsanwaltsverein (ÖRAV):
ÖRAV-Seminar
Sommerblockseminar (BU-Kurs) Beginn
<i>Referententeam</i></p> | |
| <p>23. bis 25. April 2013 WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
Akademie: Firmenbuch
<i>Referententeam</i></p> | Ausland | |
| <p>24. April 2013 WIEN
Wirtschaftsseminare-Organisation & Marketingservice Gesellschaft mbH: Spezialseminar: Korrekte Errichtung von Bauträgerverträgen
<i>ao. Univ.-Prof. Dr. Helmut Böhm</i></p> | <p>7. bis 9. März 2013 BASEL
Association Internationale des Jeunes Avocats (AIJA): 5th AIJA Annual Arbitration Conference</p> | |
| <p>25. und 26. April 2013 WIEN
Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS):
Jahrestagung: Kartellrecht 2013
<i>Referententeam</i></p> | <p>10. bis 12. März 2013 LONDON
International Bar Association (IBA):
14th Annual International Conference on Private Investment Funds</p> | |
| | <p>21. und 22. März 2013 SYDNEY
International Bar Association (IBA):
IBA 9th Mid-Year Competition Conference</p> | |

21. und 22. März 2013	TRIER	Europäische Rechtsakademie (ERA): Die Rolle des Gerichtshofs der Europäischen Union in Strafsachen <i>Dr. Daniel Dittert, Prof. Dr. Joachim Vogel</i>
22. und 23. März 2013	COTONOU, BENIN	Union Internationale des Avocats (UIA): Seminar: Economic Integration and the Exercise of the Legal Profession
23. und 24. März 2013	GOA, INDIA	Union Internationale des Avocats (UIA): Seminar: Global Businesses and Human Rights
5. April 2013	BRATISLAVA	International Association of Young Lawyers (AIJA)/ Eastern European Countries' Committee (EECC): Seminar: Autopilot or change of course?
15. und 16. April 2013	PARIS	International Bar Association (IBA): 9th Corporate Counsel Conference
18. und 19. April 2013	AMSTERDAM	International Bar Association (IBA): IBA Employment and Discrimination Law Conference: The Decent Work Agenda – Globalisation and Technology Shifts
18. bis 20. April 2013	BARCELONA	Rechtsanwaltskammer Barcelona (ICAB), Autonome Universität Barcelona (UAB), Europäische Rechtsakademie (ERA): Siebter Europäischer Juristentag 2013 (EJT)
22. April 2013	DOHA, KATAR	ICC World Trade Agenda Summit
24. und 25. April 2013	JAKARTA	International Bar Association (IBA): Anti-Corruption Conference: Corruption in Indonesia – Challenges and Solutions
25. und 26. April 2013	ISTANBUL	International Bar Association (IBA): IBA Annual Litigation Forum
25. und 26. April 2013	LUXEMBURG	European Institute of Public Administration (EIPA): Achieving Success in EU litigation on Regulatory Issues
25. und 26. April 2013	TRIER	Europäische Rechtsakademie (ERA): Encouraging Cross-Border Mediation, ADR & ODR
29. und 30. April 2013	RIO DE JANEIRO	International Bar Association (IBA): 24th Annual Communications and Competition Conference
2. und 3. Mai 2013	MEXICO CITY	International Bar Association (IBA): 5th Annual Real Estate Investments Conference
7. und 8. Mai 2013	WASHINGTON DC	International Bar Association (IBA): 29th Annual IBA/IFA Joint Conference on International Franchising
22. und 23. Mai 2013	ZÜRICH	International Bar Association (IBA): 8th Annual Bar Leaders' Conference
22. bis 24. Mai 2013	KOPENHAGEN	International Bar Association (IBA): 30th International Financial Law Conference
22. bis 25. Mai 2013	HELSINKI	Association Internationale des Jeunes Avocats (AIJA): Conférence semestrielle
26. bis 28. Mai 2013	PRAG	International Bar Association (IBA): 19th Annual Global Insolvency and Restructuring Conference: When the Sun Goes Down
4. bis 9. Juni 2013	CILENTO/ITALIEN	Eurolawyers: Lawyers European Football Cup
5. und 6. Juni 2013	NEW YORK	International Bar Association (IBA): 12th Annual International Mergers and Acquisitions Conference
7. bis 16. Juni 2013	UMAG, KROATIEN	1st World Lawyers Games
9. bis 11. Juni 2013	BOSTON	International Bar Association (IBA): 24th Annual Conference on the Globalisation of Investment Funds
12. und 13. Juni 2013	PARIS	International Bar Association (IBA): 11th Annual IBA Anti-Corruption Conference
28. Juni 2013	ST. PETERSBURG	International Bar Association (IBA): International Arbitration at a Crossroads: Is There a Coming Backlash?
13. und 14. September 2013	FLORENZ	International Bar Association (IBA): 17th Annual Competition Conference
6. bis 11. Oktober 2013	BOSTON	International Bar Association (IBA): IBA Annual Conference 2013

Beachten Sie bitte auch die Termine in der Rubrik „Aus- und Fortbildung“ auf den Seiten 160 ff.

© blackred - istockphoto.com



Rechtzeitig
zum Inkraft-
treten!

2013. XII, 332 Seiten. Br. EUR 46,-
ISBN 978-3-214-01092-8

Die aktuelle Ausgabe zur Familienrechtsreform 2013!

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
 TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at
 Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at





MANZ 
online

2. Auflage 2012.
XVIII, 506 Seiten. Geb. EUR 108,-
ISBN 978-3-214-02080-4

1.000 Leitsätze zu WGG und BTVG!

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at
Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at

MANZ 

► § 62 Abs 2 Z 1 AußStrG; § 528 Abs 2 Z 3 ZPO:
Privatstiftung: Gerichtliche Bestimmung der Vorstandsvergütung

1. Der Begriff „Kosten“ gem § 62 Abs 2 Z 1 AußStrG ist ebenso wie die entsprechende Bestimmung des § 528 Abs 2 Z 3 ZPO **weit auszulegen**.

2. Bei einer **Entscheidung über die Vergütung des Stiftungsvorstandes, der vom Gericht bestellt wurde**, liegt eine **Entscheidung im Kostenpunkt** iSd § 62 Abs 2 Z 1 AußStrG vor, **wenn** mangels gegenteiliger Regelung in der Stiftungsurkunde die **Bestimmung der Gebühren durch das Gericht** zu erfolgen hat.

3. Bei der **gerichtlichen Bestimmung** der Vergütung des Stiftungsvorstandes **genügt** es im Regelfall, bei der amtswegigen Prüfung der Belohnungsansprüche **auf das Wohl der Privatstiftung Bedacht zu nehmen**. Es ist **kein Kollisionskurator** erforderlich. OGH 13. 9. 2012, 6 Ob 149/12 y PSR 2012, 178.

► §§ 5, 27 Abs 2, § 33 Abs 3 PSG; § 25 Abs 2 Z 1 AußStrG:

Privatstiftung: Nachwirkung der Begünstigtenstellung

1. Es sind **alle Beteiligten** berechtigt, einen **Antrag nach § 27 Abs 2 PSG zu stellen, die am ordnungsgemäßen Funktionieren der Privatstiftung ein rechtliches Interesse haben**, wobei darunter Stiftungsorgane, deren einzelne Mitglieder und Begünstigte fallen.

2. Für die **Wirksamkeit einer Änderung der Stiftungsurkunde** ist die **Eintragung** zwar notwendig, aber **allein nicht ausreichend**. Die **Frage der materiell-rechtlichen Gültigkeit** der Stiftungsurkunde erübrigt sich nicht durch die Eintragung, da im Eintragungsverfahren gar keine Prüfung der materiellen Wirksamkeit erfolgen kann.

3. Zur **Absicherung der Begünstigtenrechte** besteht neben **Informations- und Kontrollrechten** auch die **Legitimation zur Stellung eines Abberufungsantrages über den Zeitpunkt der Zuwendung hinaus**. Dies gilt auch für Einmalbegünstigte. § 27 Abs 2 PSG ist dahin auszulegen, dass die dort statuierte Antragslegitimation auch ehemaligen aktuellen Begünstigten zukommt, soweit als Abberufungsgründe Gründe angeführt werden, die sich auf die Verletzung von Pflichten gegenüber dem Begünstigten beziehen.

4. Eine **kassatorische Klausel**, wonach die **Stellung als Begünstigte verloren geht**, wenn die Nachwidmung und die Wirksamkeit der Änderungen der Stiftungsurkunde und Stiftungszusatzurkunde bestritten wird, ist **ohne Wirkung**, wenn die **Gültigkeit der Nachwidmungen bzw der Stiftungsurkunde unter Berufung auf die Stellung als Mitstifterin** erfolgt und eine mit dem Stifter getroffene Vereinbarung bestritten wird.

5. Der **Antrag nach § 27 Abs 2 PSG** unterscheidet sich von der **klagsweisen Geltendmachung** der Begünstigtenrechte durch den **unterschiedlichen Prüfungsmaßstab**. Bei ersterem kann nicht geprüft werden, ob das diesbezügliche Handeln richtig war, sondern nur, ob es vertretbar war.

6. Der **Stiftungsvorstand schuldet**, wie die anderen Stiftungsorgane, keinen bestimmten Erfolg, sondern **lediglich sorgfältiges Bemühen**.

OGH 15. 10. 2012, 6 Ob 157/12 z PSR 2012, 179 (*Murko*).

► § 17 Abs 5, § 27 Abs 1 und 2 PSG; § 30 b GmbHG:
Privatstiftung: grobe Pflichtverletzungen

1. Ist jemand in der **Stiftungserklärung ausdrücklich als Begünstigter bezeichnet** und werden diesem auch **Auskunfts- und Einsichtsrechte gewährt, ist er Begünstigter im Rechtssinne**. Ihm kommen daher auch die entsprechenden Auskunfts- und Einsichtsrechte zu.

2. Die **Verweigerung der Auskunftserteilung und Einsichtsgewährung** gegenüber dem **Begünstigten** kann eine grobe Pflichtverletzung darstellen.

3. Das **Nichteinholen der gerichtlichen Genehmigung** nach § 17 Abs 5 PSG zu einer Anteilsabtretung zwischen einem Vorstandsmitglied und der Privatstiftung stellt eine grobe Pflichtverletzung dar.

4. Die **Kooptierung neuer Vorstandsmitglieder während des laufenden Abberufungsverfahrens** stellt eine Pflichtverletzung durch die Vorstandsmitglieder dar.

5. Ist eine **Privatstiftung einziger Gesellschafter einer GmbH**, trifft sie gem § 30 b GmbHG die **Pflicht zur Bestellung des Aufsichtsrats bei der GmbH**. Die Nichtbestellung stellt eine grobe Pflichtverletzung dar.

OGH 15. 10. 2012, 6 Ob 187/12 m PSR 2012, 184.

Diese Ausgabe von „Recht kurz & bündig“ entstand unter Mitwirkung von RA Dr. Manfred Ainedter, RA Mag. Franz Galla und RA Dr. Ullrich Saurer



IDV
INNOVATIVE DATENVERARBEITUNG

EDV-Komplettlösungen

Information & Vorfürtermine: www.idv.at
IDV - Innovative Datenverarbeitung Tel.: 02245/5597-0
Dr. Günter Linhart Fax: 02245/5597-80
2120 Wolkersdorf, Klostersgasse 18 EMail: office@idv.at

► § 3 Abs 2, § 36 Abs 4 PSG; §§ 331 ff EO:
Privatstiftung als Drittschuldnerin

1. Die **Privatstiftung als Drittschuldner** ist gegen das gerichtliche **Leistungsverbot** nur dann **rechtmittellegitimiert**, wenn sie die Exekutionsbewilligung **gesetzwidrig belastet** oder wenn ihr **ungerechtfertigte Aufträge** erteilt werden oder auch, wenn die Exekutionsbewilligung **gesetzwidrig erfolgt** ist. Setzt sie sich erst gegen den Verwertungsbeschluss zur Wehr, ist sie mit ihrem Rechtsmittelvorbringen nicht präkludiert.

2. Die **Gesamtrechte des Stifters** gegenüber der Privatstiftung **unterliegen** ungeachtet des § 3 Abs 2 PSG der **Rechteexekution** nach §§ 331 ff EO, wenn sich der **Stifter** das **Recht auf Widerruf** vorbehielt **und** nach der Stiftungserklärung oder nach § 36 Abs 4 PSG **zumindest zum Teil Letztbegünstigter** ist und/oder wenn er sich ein **Änderungsrecht** vorbehielt.

3. Bei **mehreren Stiftern** einer Privatstiftung können die den Stiftern zustehenden oder vorbehaltenen **Rechte nur von allen Stiftern gemeinsam** ausgeübt werden, **wenn nichts Abweichendes in der Stiftungsurkunde** vorgesehen ist. **Kann** der Verpflichtete nach der Stiftungserklärung die **Stifterrechte aber allein ausüben**, ergeben sich aus der Stiftungserklärung **keine Verwertungshindernisse**. OGH 12. 10. 2011, 3 Ob 166/11 z ZIK 2012, 40 = PSR 2012, 28 = JEV 2012, 33 = ecolex 2012, 324.

► § 66 Abs 2 GmbHG; §§ 3, 5 FBG:
Zwangsausschluss eines GmbH-Gesellschafters – Firmenbucheintragen

1. Das **gerichtliche Verbot**, gegenüber einem Gesellschafter die **Ausschlussklärung gem § 66 Abs 2 GmbHG abzugeben**, ist **nicht in das FB einzutragen**, da eine gesetzliche Grundlage fehlt und das Firmenbuchgesetz die Eintragungen grundsätzlich **taxativ** aufzählt.

2. Die **einstweilige Verfügung**, welche durch die erfolgreiche Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kaduzierung mit ex-tunc Wirkung beseitigt wird, ist **nicht** zum Schutz des Gesellschafters oder Dritter **im FB einzutragen**.

OLG Graz 7. 3. 2012, 4 R 7/12 z GES 2012, 237 (*Fantur*).

► § 281 Abs 1 Z 11 StPO (§ 281 Abs 1 Z 10, §§ 283, 290 Abs 1 StPO):

Versuch/Vollendung als Gegenstand des Rechtsmittelverfahrens = EvBl 2012/143

Ob eine Straftat versucht oder vollendet wurde, ist nicht Gegenstand der Subsumtions-, vielmehr der Sanktionsrüge und kann demnach auch mit Berufung geltend gemacht werden.

OGH 27. 6. 2012, 15 Os 59/12 h (LGSt Graz 11 Hv 62/11 w).

► § 267 StPO (§ 281 Abs 1 Z 8 StPO) = EvBl-LS 2012/161:

Alternativanklagen sind zulässig und durch Schuldspruch wegen einer Alternative erledigt

Wollte die StA nur entweder die eine oder die andere Tat unter Anklage stellen, begründet ein Schuldspruch wegen beider Taten Urteilsnichtigkeit wegen Anklageüberschreitung nach § 281 Abs 1 Z 8 StPO. OGH 24. 5. 2012, 11 Os 47/12 i.

► § 65 Abs 2 und 5 StGB (Art 4 7. ZPMRK):
Strafen und freiheitsentziehende vorbeugende Maßnahmen sind auch unter dem Aspekt verbotener Doppelverurteilung zu unterscheiden = EvBl-LS 2012/162

§ 65 Abs 2 StGB stellt auf die Verhängung einer Strafe ab, während § 65 Abs 5 StGB dezidiert die Anordnung zulässiger und notwendiger vorbeugender Maßnahmen gegen einen Österreicher wegen einer im Ausland begangenen strafbaren Handlung auch dann vorsieht, wenn die Gerichtsbarkeit über die Tat bereits von einem anderen Staat ausgeübt worden ist.

OGH 30. 5. 2012, 15 Os 63/12 x.

► Art 8 MRK (Art 41 MRK; §§ 139 ff StPO):
Schutz des anwaltlichen Berufsgeheimnisses; Beschlagnahme von Dokumenten und elektronischen Daten anlässlich einer Durchsuchung in einer Anwaltskanzlei = MRK 2012/11

Im vorliegenden Fall wurden weder im Durchsuchungsbefehl noch in einem anderen Dokument die besonderen Gründe für die Zulässigkeit der Durchsuchung und Beschlagnahme aller und nicht nur der von einem konkreten Verdacht betroffenen Daten angeführt.

EGMR 3. 7. 2012, 30457/06, *Robathin/Österreich*.

► § 1325 ABGB:
Das Trauerschmerzensgeld ist nicht umgekehrt proportional zur Anzahl der Getöteten

Der OGH folgt bei der Bemessung des Trauerschmerzensgeldes einem schematischen Ansatz, der sich an den familiären Beziehungen zwischen dem hinterbliebenen Angehörigen und dem Unfallopfer orientiert. Neben dem Verwandtschaftsgrad kommt es dabei insb auf Aspekte wie die Intensität der Gefühlsgemeinschaft, das Alter des Angehörigen und des Unfallopfers sowie das Bestehen einer Haushaltsgemeinschaft an.

Der Seelenschmerz über den Verlust mehrerer naher Angehöriger lässt sich nicht in Anteile zerlegen. Der Tod des Vaters war im vorliegenden Fall für die Trauerreaktion der Klägerin jedenfalls überwiegend (mit-)kausal. Das reicht, um deren Ersatzanspruch dem Grunde nach zu bejahen. Dass die Klägerin auch um den ebenfalls getöteten Bruder trauert, für

den sie schon dem Grunde nach keinen Anspruch hat (er hat den Verkehrsunfall grob fahrlässig verschuldet), mindert nicht ihren Anspruch für den Vater. Bei anderer Ansicht könnte das zu dem paradoxen Ergebnis führen, dass ein berechtigter Anspruch eines Hinterbliebenen gegen den Haftpflichtigen umso geringer ausfällt, je mehr getötete (aber etwa nicht zur Kernfamilie gehörende) Angehörige es bei einem Unglück gibt.
OGH 20. 9. 2012, 2 Ob 161/12h ecolex 2012/422.

► § 1295 ABGB; §§ 226, 228 ZPO:

Anlageberaterhaftung – Subsidiarität der Feststellungsklage

Nach der stRsp steht einem schuldhaft fehlberatenden Erwerber eines in Wahrheit nicht gewollten Anlageprodukts der Anspruch zu, so gestellt zu werden, wie er stünde, wenn ihn der Anlageberater pflichtgemäß aufgeklärt hätte. Hätte der Anleger in diesem Fall das Finanzprodukt nicht gekauft, kann er den rechnerischen Schaden ersetzt verlangen, der sich aus dem Stand seines Vermögens nach der Fehlberatung und dem hypothetischen Stand bei richtiger Beratung ergibt. Entschließt sich der Geschädigte, die unerwünschte Anlage vorläufig noch zu behalten, besteht ein vereinfacht als „Naturalrestitution“ bezeichneter Anspruch, der auf Rückzahlung des Kaufpreises Zug um Zug gegen einen Bereicherungsausgleich durch Übertragung des noch vorhandenen Finanzprodukts an den Schädiger gerichtet ist.

Es sind zwar durchaus Fallkonstellationen denkbar, in denen eine „Naturalrestitution“ als unzulässig beurteilt werden muss, bspw wenn es um komplexe Finanzprodukte mit mehreren Vertragspartnern geht. Ein Feststellungsinteresse ist auch immer dann zuzubilligen, wenn nach dem Sachverhalt konkrete zukünftige, mit einer Leistungsklage nicht erfassbare Schäden zumindest nicht ausgeschlossen sind. Ein Kläger muss sein Feststellungsbegehren aber immer hinreichend begründen. In diesem Fall kam der OGH zu dem Ergebnis, dass die Klägerin ein diesen Anforderungen entsprechendes Vorbringen nicht erstattet habe. Sie habe im Gegenteil eine Leistungsklage erhoben und damit unzweifelhaft klargestellt, dass sie zur Bezifferung ihres Begehrens willens und in der Lage sei. Ihr Feststellungsbegehren habe sie nicht zusätzlich zum Zahlungsbegehren erhoben, sondern ausdrücklich nur alternativ, als Eventualbegehren für den Fall, dass ihrem primären Leistungsbegehren nicht stattgegeben werden sollte.

OGH 24. 10. 2012, 8 Ob 39/12 m.

► § 9 MRG:

Verfahrensart bei Installation einer Videokamera

Der Mieter einer Wohnung installierte als Akt des Selbstschutzes gegenüber einem Nachbarn eine Videokamera und wurde in der Folge vom Vermieter auf Entfernung der Kamera geklagt. Erst der OGH setzte sich mit der Frage der Zulässigkeit des streitigen Rechtswegs auseinander und erachtete die Revision der Klägerin für zulässig, weil der Nichtigkeitsgrund des § 477 Abs 1 Z 6 ZPO vorliegt. Dass im vorliegenden Fall die Gemeindschlichtungsstelle angerufen wurde, hatte keine Partei behauptet, weshalb das Verfahren für nichtig zu erklären und die Klage zurückzuweisen war.

OGH 16. 11. 2012, 6 Ob 229/11 m immolex-LS 2013/1.

**Gewohnte
Werte:
Wir kaufen...**

**Grundstücke, Abbruchobjekte,
bestandsfreie Zinshäuser.**



Angebote bitte an:
ankauf@b-i-p.com
Tel. (01) 513 12 41 - 741
www.bip-immobilien.at

BREITENEDER
IMMOBILIEN ■ PARKING

Diversity – Ein Thema für die Österreichische Anwaltschaft und die Kammerorganisation?!

Vor 85 Jahren, im Jahr 1928, wurde *Marianne Beth*, geb *Weisl*, die als erste Frau an der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien 1921 zum Doktor iuris promoviert hatte, auch als erste Frau in die Liste der Rechtsanwälte der Rechtsanwaltskammer Wien eingetragen.¹⁾ Der Zugang zur Anwaltschaft in Österreich setzte und setzt nach den maßgeblichen Bestimmungen der RAO neben anderem die Absolvierung des Jus-Studiums voraus. Er ist jedoch seit 1868 nicht geschlechtsabhängig differenziert. Obwohl de lege lata in Österreich Frauen spätestens mit dem freien Universitätszugang ab 1919 keine rechtlichen Schranken zum Zugang zum Anwaltsberuf entgegenstehen, haben Frauen sich nur sehr zurückhaltend zum Anwaltsberuf entschieden²⁾ bzw sich aufgrund des soziokulturellen Umfeldes dazu entscheiden können.

Der Prozentanteil der Rechtsanwältinnen Österreichs stieg seither langsam aber stetig. Zum 31. 12. 2012 machte der Anteil der Rechtsanwältinnen nach den dem ÖRAK vorliegenden Daten 19,3% (gegenüber 18,6% in 2011), jener der weiblichen Rechtsanwaltsanwärtinnen 47,5% (gegenüber 45,9% in 2011) aus. Dies bedeutet bei den Rechtsanwältinnen Österreichs einen Zuwachs im Jahr 2012 um immerhin 5,6% gegenüber den Vorjahreszahlen, wobei die Anwaltszulassungen insgesamt gegenüber dem Vergleichszeitraum um 2,2% stiegen; bei den Rechtsanwaltsanwärtinnen um 10,8% gegenüber dem Vorjahr 2011. In absoluten Zahlen (ohne Berücksichtigung der niedergelassenen europäischen Anwälte) betrug zum 31. 12. 2012 der Anteil der weiblichen Rechtsanwältinnen aus der Gesamtzahl von 5.756 eingetragenen Rechtsanwältinnen 1.109; der Anteil der weiblichen Rechtsanwaltsanwärtinnen aus der Gesamtzahl der Rechtsanwaltsanwärtinnen 958.³⁾

Der numerische Befund unterstreicht die stetig wachsende Bedeutung der Rechtsanwältinnen Österreichs im Stand – aber auch, dass eine erhebliche Ziffernkluft zwischen gut ausgebildeten Rechtsanwaltsanwärtinnen einerseits und jenen Kolleginnen andererseits besteht, die letztlich den Schritt in die volle Selbständigkeit des selbstverantwortlichen freien Anwaltsberufs wagen. Es geht dem Stand daher an der Schwelle von Rechtsanwaltsanwärterschaft zur Selbständigkeit viel hervorragend und intensiv ausgebildetes weibliches Potenzial verloren.⁴⁾

Blickt man über den österreichischen Tellerrand in andere Mitgliedstaaten der EU, ist Österreich trotz steigender weiblicher Anwaltszahlen nach wie vor ein

Land mit einer vergleichbar „konservativ“ sehr niedrigen Rechtsanwältinnenquote. In einigen (großen) Ländern der EU, wie Frankreich, Spanien, Griechenland, Italien, beträgt der Anteil der Anwältinnen über 50%.⁵⁾ So standen 2012 allein im Barreau de Paris mit 11.892 Frauen 52% aller Pariser Anwälte 11.089 männlichen Kollegen gegenüber.⁶⁾

Während meiner Präsidentschaft 2012 im CCBE-Rat der Europäischen Anwaltschaften, als ich die Ehre hatte, gleichsam die offizielle Stimme der rund 1 Million europäischen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwältinnen zu vertreten, wurde von zahlreichen hohen Vertretern und Vertreterinnen der Standesorganisationen weltweit thematisiert, welche Bedeutung der Beteiligung und dem Potenzial der Diversität in den einzelnen Kammern und Anwaltsorganisationen zugemessen wird und der Wunsch geäußert, sich darüber, über die durchaus unterschiedlichen Entwicklungstendenzen und Erfahrungen, verstärkt auszutauschen. Auch anlässlich des vor der 67. Plenarversammlung der Vereinten Nationen in New York im September 2012 erstmals abgehaltenen „Rule of Law“-Day stand die Rolle der Frau in den justiziellen Systemen und bei der Umsetzung der rechtsstaatlichen Garantien im Fokus. Der von den Vereinten Nationen ins Leben gerufene Internationale Frauentag am 8. März eines jeden Jahres soll nun im österreichischen Anwaltsblatt erstmals – ohne jeden emanzipatorischen Hintergedanken – der Diskussion um Herausforderungen, Potenzial und Perspektiven der Rechtsanwältinnen gewidmet sein – und zu weiterführender Diskussion und Ideen anregen.

RA Dr. Marcella Prunbauer-Glaser

1) *Wrabetz*, Österreichs Rechtsanwälte in Vergangenheit und Gegenwart (Verlag Österreich) 241; eine Inschrift an der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien war Frauen erst ab dem 7. 5. 1919 möglich.

2) *Wrabetz*, aaO 241, wonach sodann erst 1931 *Ilse Jaschke* als erste Rechtsanwältin in der Steiermark eingetragen wurde und der Prozentanteil der Anwältinnen an den Anwälten Österreichs zwischen 1967 und 1986 noch im Bereich von 4,3–7,22% schwankte.

3) Siehe Anwaltszahlen-Statistiken unter www.oerak.at

4) Zur Verweildauer im Beruf stehen keine spezifisch aufgeschlüsselten Daten zur Verfügung.

5) Vgl statistische Daten unter www.ccbe.eu

6) „Le barreau en actes“, la vie du barreau de Paris 2012, www.barreaunactes.org

Die Pionierinnen der österreichischen Rechtsanwaltschaft

Von ao. Univ.-Prof. Dr. iur. Ilse Reiter-Zatloukal/Mag. Barbara Sauer, Wien.

Nachdem Frauen bereits 1897 zum Studium an der philosophischen und 1900 an der medizinischen Fakultät zugelassen worden waren, wurden im April 1919 endlich auch die rechts- und staatswissenschaftlichen Studien für Hörerinnen geöffnet.¹⁾ Am 26. 6. 1920 promovierte *Helene Lieser* als erste Frau an der Wiener Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät zum Doktor der Staatswissenschaften.²⁾ *Marianne Beth* absolvierte am 13. 6. 1921 als erste Frau das Rechtsstudium als doctor utriusque iuris, ihr folgten im Studienjahr 1921/22 *Helene Mayer* (3. 3. 1922) und *Maria Hafferl, geb Bernatzik* (22. 5. 1922), deren Vater, ein renommierter Staatsrechtler an der Universität Wien, sich als Vorkämpfer für das Frauenstudium eingesetzt hatte.³⁾

2013, 109



Quelle: *Führende Frauen Europas* (1928) 96

*Marianne Beth*⁴⁾ wurde am 6. 3. 1890 als Tochter *Ernst von Weiskl*, der zunächst als Richter und dann als Rechtsanwalt in Wien tätig war, geboren. Nach *Marianne Beths* Selbstdarstellung erzog der Vater, der sich einen Sohn gewünscht hatte, die Tochter „zum Sohn, da der Unterschied der Geschlechter doch nur in der Einbildung der Unterscheidenden bestehe“.⁵⁾ *Marianne Weiskl* erhielt Privatunterricht durch die Mutter bzw einen Hauslehrer und legte ihre sog Semestralprüfungen am Kna-

bengymnasium ab, gab es doch Anfang des 20. Jahrhunderts in der österreichischen Reichshälfte erst ein einziges Mädchengymnasium mit Öffentlichkeitsrecht. Nach ihrer am „Akademischen Gymnasium“ 1908 abgelegten Matura studierte sie zunächst Orientalistik und evangelische Theologie, weil ihr das Rechtsstudium noch verschlossen war. Sie heiratete den aus Sachsen stammenden *Karl Beth*, Professor an der evangelisch-theologischen Fakultät, aus welchem Anlass sie auch vom mosaischen Glauben zum Christentum konvertierte. 1912 promovierte *Marianne Beth* zum Doktor der Philosophie. Der Ehe mit *Karl Beth* entstammten Sohn *Erich*, der wenige Wochen nach der Promotion 1912 zur Welt kam, und Tochter *Eleonore* 1916.

Von 1919 bis 1921 studierte *Marianne Beth* dann – trotz Familie und schlechter Gesundheit – an der Wiener Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät, hatte sie doch von Anfang an den Wunsch gehegt, die Kanzlei des Vaters, eines „Fanatikers des Rechts“ bzw eines „Michael Kohlhaas im Talar des Advokaten“, „zu gegebener Zeit [...] zu übernehmen“, von dem sie schon seit früherer Kindheit gelernt habe, „wie schwer es ist, beim

besten Willen aller Teile, Recht Recht bleiben zu lassen“. So sei es ihr zum „schönsten Lebenszweck“ geworden, „mitzuhelfen, daß in allmählicher Entwicklung dieses Ideal, dieses ferne Ideal, verwirklicht werden könne, in schwerem, langsamen Bemühen, im Dienst am Recht“.⁶⁾ Dieser Wunsch war laut *Beth* auch dadurch verstärkt worden, dass sie „eine gründliche (praktische) juristische Vorbildung“ als das „beste Mittel [...], bei

- 1) StGBI 1919/249 und 250; dazu *Ehs*, (Studium der) Rechte für Frauen? Eine Frage der Kultur! in BRGÖ – Beiträge zur Rechtsgeschichte Österreichs 2 (2012) 250; *dies*, Die Staatswissenschaften. Historische Fakten zum Thema „Billigdokorate“ und „Frauen- und Ausländerstudien“, in *Zeitgeschichte* 37 (2010) 238; *Berger*, „Fräulein Juristin“. Frauenstudium an den juristischen Fakultäten Österreichs, *JBl* 2000/10, 634; *Koffmann*, Die ersten Frauen an den rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultäten und die gegenwärtige Situation, in *Forkl/Koffmann* (Hrsg), Frauenstudium und akademische Frauenarbeit in Österreich (1968) 29.
- 2) Siehe zu ihr ausführlich *Ehs*, Die Vertreibung der ersten Staatswissenschaftler. Helene Lieser und Johann Sauter, in *Meissel/Olechowski/Reiter-Zatloukal/Schima* (Hrsg), Vertriebenes Recht – Vertreibendes Recht. Zur Geschichte der Wiener Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät zwischen 1938 und 1945 (= *Juridicum Spotlight* 2) (2012) 233.
- 3) *Bernatzik*, Die Zulassung der Frauen zu den juristischen Studien. Ein Gutachten, hrsg v Verein für erweiterte Frauenbildung in Wien (1900).
- 4) Vgl zu ihr *Röwekamp*, *Beth, Marianne; geb Weiskl* (1890–1984), Rechtswissenschaftlerin und Orientalistin, in *Österreichisches Biographisches Lexikon ab 1815*, Lfg 1 (1. 3. 2011), auf: <http://hw.oew.ac.at/oeb1?frames=yes> (17. 1. 2012); *dies*, *Beth, Marianne geb Weiskl*, in *Juristinnen – Lexikon zu Leben und Werk*, hrsg v Deutschen Juristinnenbund (2005) 41; *Leisch-Prost*, Emigration und Exil österreichischer Wissenschaftlerinnen, in *Stadler* (Hrsg), Vertriebene Vernunft I. Emigration und Exil österreichischer Wissenschaft 1930–1940 (1987) 444; *dies*, *Marianne Beth*, in *Keintzel/Korotin* (Hrsg), Wissenschaftlerinnen in und aus Österreich: Leben – Werk – Wirken, Wien (ua) (2002) 62 sowie die Literatur auf www.fraueninbewegung.onb.ac.at/Pages/PersonDetail.aspx?p_iPersonenID=8675114 bzw bei *Berger*, Die Zulassung von Frauen zur Rechtsanwaltschaft, in *Deutscher Anwaltverein* (Hrsg), *Anwälte und ihre Geschichte. Zum 140. Gründungsjahr des Deutschen Anwaltvereins* (2011) 1053 (1063).
- 5) *Beth*, *Leben und Arbeiten*, in *Kern* (Hrsg), *Führende Frauen Europas* in 16 Selbstschilderungen (1928) 94.
- 6) *Beth*, 98 f.

jeglicher Reformbestrebung die Verklammerung der sozialen Ordnung nach ihrer wahren Kraft und Bedeutung zu erkennen und das Neue in das Alte geziemend einzufügen“, erachtete. Nicht umsonst sei „in den großen Demokratien des Westens die Großzahl der Parlamentarier Advokaten“: „Der Jurist kennt die Widerstände, aber er weiß auch, wie man sie überwindet“, weil er „an das kontradiktorische Verfahren, das ebenso den Prozeß wie die Parlamentsdebatte bestimmt, gewöhnt“ sei und wisse, „daß man und wie man aus Schwarz und Weiß schließlich den mittleren Weg der annähernden (weil praktischen) Wahrheit und Gerechtigkeit herausfindet“. Sie habe daher nicht nur „um des Jus selbst, sondern auch um all meiner Reformgedanken und Pläne willen [...] das neue Studium (gebraucht).“⁷⁾

Nach ihrer Promotion zum Dr. iur. am 14. 6. 1921 absolvierte sie zunächst die Gerichtspraxis am Wiener Landesgericht in Zivilrechtssachen, wobei man ihr „als ‚erste[m]‘ weiblichen Rechtspraktikanten mit Neugier, noch mehr mit Mißtrauen“ begegnete.⁸⁾ 1922 trat sie als erste Rechtsanwaltsanwärterin Österreichs in die Kanzlei ihres Vaters ein, legte 1924 die Rechtsanwaltsprüfung ab und fand als erste Frau Aufnahme in die vom Wiener Oberlandesgericht geführte Liste der „Verteidiger in Strafsachen“. 1928 wurde *Marianne Beth* als erste Frau in die Rechtsanwaltsliste der Kammer Wien eingetragen, also in einer Zeit, in der die Rechtsanwaltschaft mit größten wirtschaftlichen Problemen kämpfte und die „Überfüllung des Standes“ beklagte.⁹⁾ Darüber hinaus war sie die erste Frau, die in Österreich als Gerichtsdolmetsch für die englische Sprache und als Masseverwalter bestellt wurde.¹⁰⁾ Wie *Marianne Beth* 1928 resümierte, hatte sie für alle diese „Bestrebungen von männlicher Seite, Lehrern, Vorgesetzten und Kollegen stets nur Förderung“ erfahren.¹¹⁾



Quelle: *Die Österreicherin* 1/8 (1928) 7

sowie Vorsitzende der „Österreichischen Frauenorganisation: Vereinigung der berufstätigen Juristinnen Österreichs“. Darüber hinaus war sie Mitarbeiterin verschiedener in- und ausländischer Zeitungen und Zeitschriften. Sie verfasste zahlreiche kritische Artikel zur rechtlichen Stellung der Frauen in Österreich, so etwa zum Eherecht, Ehescheidungs- und Trennungsrecht,

Erb- und Vermögensrecht, zu dem (vom Mann abhängigen) Staatsbürgerrecht der Frau, zur Eignung der Frau als Richterin oder Geschworene, zur Frau als Akademikerin, Dienstgeberin, Gewerbetreibenden, zum Alimentationsrecht für uneheliche Kinder usw. Nach dem „Neuen Eherecht“ von 1925, einer rechtsvergleichenden Studie mit besonderer Berücksichtigung der Gesetzgebung von Deutschland, der Schweiz, Österreich, legte sie 1931 mit dem „Recht der Frau“ ein zweites Buch vor, das „die Frau wegweisend durch die gebräuchlichsten Erlebnisse und Zwischenfälle des Alltags begleiten“ sollte, sowohl im Bereich des privaten wie auch beruflichen Lebens.¹²⁾ Darüber hinaus engagierte sie sich auch in anderen Vereinen, wie etwa als Generalsekretärin des Internationalen Anwaltsverbandes und war an der Gründung eines Kreditinstituts, eines Zentralrats für geistige Arbeiter sowie eines Mütterheims beteiligt. „Trotz ihrer vielseitigen Gelehrsamkeit, trotz ihrer Pionierarbeit für Juristinnen“, so betonte (nachgerade beschwichtigend) eine Zeitgenossin, sei *Beth* jedoch „durchaus Frau geblieben“, „eine echt weibliche Persönlichkeit mit fraulichem Empfinden und mütterlichen Gedanken“ [...]¹³⁾

Nach dem „Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich 1938 wurde *Marianne Beth* als „Jüdin“ nach den Bestimmungen der 5. Verordnung zum Reichsbürgergesetz¹⁴⁾ aus der Rechtsanwaltsliste gelöscht, ihr für das Studienjahr 1937/38 als Dekan gewählter 66-jähriger Mann als Universitätsprofessor am 1. 5. 1938 zwangspensioniert (trotz der Scheidung von Tisch und Bett 1938), wurden doch im Zuge der „Neuordnung des österreichischen Berufsbeamtenwesens“ alle Beamten, „die mit einer Jüdin [...] verheiratet“ waren, in den „Ruhestand“ versetzt.¹⁵⁾ Nachdem *Karl Beth* 1939 auch noch der Ruhegenuss aberkannt wurde,¹⁶⁾ sah sich die Familie *Beth* zur Emigration in die USA gezwungen. *Karl Beth* setzte seine Lehrtätigkeit in den USA fort (Meadville Lombard Theological School in

7) Ebd 109.

8) Ebd 111.

9) Vgl. *Sauer/Reiter-Zatloukal*, Advokaten 1938. Das Schicksal der in den Jahren 1938 bis 1945 verfolgten österreichischen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, hrsg vom Verein zur Erforschung der anwaltlichen Berufsgeschichte der zwischen 1938 und 1945 diskreditierten Mitglieder der österreichischen Rechtsanwaltskammern (2010) 16.

10) *Urban*, Frauen von Heute. Marianne Beth. Der erste weibliche Advokat Österreichs, in *Die Österreicherin* 1 (1928) 7.

11) *Beth* 112.

12) *Beth*, Das Recht der Frau (1931) V.

13) *Urban* 7.

14) RGBl I 1938 S 1403.

15) GBLLÖ 1938/160.

16) Vgl. dazu *Schwarz*, „Haus in der Zeit“. Die Fakultät in den Wirrnissen dieses Jahrhunderts, in *Schwarz/F. Wagner* (Hrsg), Zeitenwechsel und Beständigkeit. Beiträge zur Geschichte der evangelisch-theologischen Fakultät in Wien 1821–1996 (= Schriften des Universitätsarchivs 10) (1997) 125 (161).

Chicago), *Marianne Beth* hingegen konnte wie die meisten emigrierten JuristInnen nicht mehr in ihrem bisherigen Beruf arbeiten, sondern war 1939 bis 1942 zunächst als Gastlektorin und dann bis 1945 als Professorin für Soziologie am Reed College in Portland, ab 1955 in leitender Funktion in einem Übersetzungsbüro in Chicago und dann in der dortigen Ölindustrie tätig.

Marianne Beth starb am 19. 8. 1984 in New Jersey (USA). Nach ihr ist heute die am Wiener Juridicum angesiedelte Marianne-Beth-Gastprofessur für Legal Gender Studies benannt. Während ihr jüngerer Bruder, *Wolfgang von Weisl*, Arzt, Journalist und Schriftsteller, maßgeblich an Gründung und Aufbau des Staates Israel beteiligt war,¹⁷⁾ kehrte der nach Kanada emigrierte jüngste Bruder *Georg*, der sich ebenfalls der Advokatur zugewandt und mit *Marianne Beth* die Kanzlei des Vaters nach dessen Tod geführt hatte, mit Kriegsende nach Österreich zurück und arbeitete ab 1946 wieder als Anwalt in Wien.¹⁸⁾ Ebenfalls den Weg in die Rechtsanwaltschaft schlug *Marianne Beths* Tochter ein, die 1944 das „bar exam“ in den USA absolvierte und dort nach ihrer Einbürgerung zur Berufsausübung zugelassen wurde.

Marianne Beth war in vielerlei Bereichen immer die erste Frau gewesen – der Weg in die Rechtsanwaltschaft gestaltete sich aber trotz dieser Pionierleistung für Frauen in der Folge durchaus nicht einfach. Rund zehn Jahre nach *Marianne Beth* wurde die spätere zweite Rechtsanwältin geboren, nämlich *Julie Adler*,¹⁹⁾ am 3. 10. 1900 als Tochter des Ersten Sekretärs der Israelitischen Kultusgemeinde Dr. jur. *Emil Adler* und als drittes von insgesamt fünf Kindern. Sie besuchte die überaus renommierte Schule der *Eugenie Schwarzwald* und legte 1918 ihre Matura als Externistin ab. Im Wintersemester 1918/19 inskribierte *Julie Adler* an der Universität zunächst an der philosophischen Fakultät, im darauffolgenden Sommersemester konnte sie zum nunmehr für Frauen zugänglichen Jusstudium wechseln. Ihre Studienzeit an der Juridischen Fakultät war durch die Erfahrung geprägt, stets eine Sensation zu sein: „Wenn ich eine Prüfung ablegte, war der Hörsaal immer bummvoll. Wie ein Lauffeuer verbreitete sich die Nachricht: ‚A Madl!‘ Ein Prüfer, der besonders gegen Frauen war, fragte mich außerordentlich gemein, sehr

detailliert in Richtung sexueller Themen, bis schließlich ein anderer Professor eingriff.“²⁰⁾

Am 25. 6. 1923 wurde *Julie Adler* zum Doktor beider Rechte promoviert. Damit waren die Schwierigkeiten jedoch noch längst nicht beendet, denn nun galt es, eine Stelle als Konzipientin zu finden. Während *Marianne Beth* in der väterlichen Kanzlei die vorgeschriebenen Praxiszeiten sammeln konnte, war diese Möglichkeit in der Familie *Adler* nicht gegeben. Zwar hatte der befreundete Rechtsanwalt Dr. *Josef Ticho* zunächst zugesagt, *Julie Adler* eine Stelle zu geben, dieses Versprechen jedoch wieder zurückgezogen. Während des Gerichtsjahres machte sie allerdings „bei einem besonders schwierigen Fall so guten Eindruck“, dass sich doch ein Rechtsanwalt fand, der sie als „Anwärter“ beschäftigte: Vom 2. 4. 1924 bis zum 30. 11. 1927 war sie in der Kanzlei Dr. *Max Schäfer* tätig, am 29. 9. 1927 legte sie die Rechtsanwaltsprüfung am OLG in Wien ab und wurde am 16. 12. 1927 in die Verteidigerliste eingetragen. In der Folge war *Julie Adler* bis Ende Juli 1928 bei Dr. *Oskar Gold* und schließlich bei Dr. *Jacques Steiminger* beschäftigt.



Quelle: Dr. Liselotte Adler-Kastner

Am 20. 6. 1930 vermeldete die „Neue Freie Presse“ in der Rubrik „Kleine Chronik“: „Frau Dr. Julie Riesenfeld, geborne Adler, wurde in die Liste der Rechtsanwältinnen eingetragen und hat ihre Kanzlei im Anschluß an die ihres Gatten, Rechtsanwalt Dr. Hans Riesenfeld in Wien, eröffnet. Sie ist der zweite weibliche Wiener Rechtsanwältin.“²¹⁾

Als Jüdin wurde *Julie Riesenfeld* bereits am 28. 5. 1938 mit einem Vertretungsverbot belegt. Mit Ablauf des Jahres 1938 wurden sie und ihr Ehemann aufgrund der 5. Verordnung zum Reichsbürgergesetz als „Juden“ aus der Rechtsanwaltsliste gelöscht. Das Ehepaar flüchtete im Sommer 1938 zunächst nach Triest, von dort weiter nach Lyon und schließlich im August 1939 nach London, wo *Hans Riesenfeld* 1963 verstarb, *Julie Riesenfeld* am 6. 1. 1996. Auch sie konnten nie mehr den Rechtsanwaltsberuf ausüben.

Die am 3. 4. 1899 in Ljubljana geborene *Ilse Jaksche* hatte in Graz Jus studiert und war als erste Frau in die Rechtsanwaltsliste der Steiermärkischen Kammer eingetragen worden. Im Zusammenhang mit ihrer Ehe-

17) Vgl. dazu von Weisl, „Ich habe gezielt. Gott hat getroffen.“ Arzt, Zionist, Islamexperte von Rang – und Korrespondent der „Neuen Freien Presse“: mein Großvater Wolfgang von Weisl, 1896 bis 1974. Erinnerung an einen Vergessenen, Neue Freie Presse v. 10. 7. 2009, auf <http://diepresse.com/home/spectrum/zeichenderzeit/494214/print.do> (14. 1. 2013) zum aktuellen Projekt *Dietmar Goltschniggs* zu Wolfgang und Marianne von Weisl sowie der Weislschen Familiengeschichte <http://gewi.uni-graz.at/de/forschen/anbahnungsfinanzierung/ausgewaehlte-projekte-2012/>

18) Sauer/Reiter-Zatloukal 359.

19) Ebd., 283.

20) Ich danke Frau Dr. Liselotte Adler-Kastner herzlich für die Informationen über ihre Tante. BS

21) Neue Freie Presse, 20. 6. 1930, 3. Die Eintragung war am 17. 6. 1930 erfolgt.

Die Frau in der Rechtsanwaltschaft

schließung übersiedelte sie 1931 nach Wien, wo sie mit ihrem Ehemann Dr. *Siegfried Knapitsch*, ebenfalls aus Ljubljana gebürtig und Rechtsanwalt, fortan eine gemeinsame Kanzlei betrieb.²²⁾ *Ilse Knapitsch-Jaschke* wurde in den 1930er-Jahren auch publizistisch tätig, so erschien 1935 ihr Buch „Die Absatzschwankungen im Einzelhandel“. 1938 wurden sowohl *Ilse* als auch *Siegfried Knapitsch* auf Grund der „Dritten Verordnung über Angelegenheiten der Rechtsanwälte, Rechtsanwaltsanwälter und Verteidiger in Strafsachen in Österreich“ aus der Anwaltsliste gelöscht, wobei diese Verordnung für das Gebiet des ehemaligen Österreich nicht nur die Löschung von „Mischlingen“ vorsah, sondern auch von Rechtsanwältinnen, „die gegen die nationalsozialistische Bewegung und ihre Anhänger gehässig aufgetreten sind, die ihre Stellung oder ihren Einfluss dazu mißbraucht haben, um völkisch gesinnte Volksgenossen zu verfolgen, zurückzusetzen oder sonst zu schädigen, oder die in anderer Weise als Feinde der nationalsozialistischen Bewegung tätig gewesen sind“.²³⁾ Am 27. 2. 1939 erfolgte jedoch der Widerruf der Löschung *Ilse Knapitsch-Jaschkes* durch das Reichsjustizministerium, wohingegen die Löschung ihres Ehemannes während der gesamten NS-Zeit aufrecht blieb. *Siegfried Knapitsch*, der ein Weingut besaß und bereits seit 1916 schriftstellerisch tätig war, konnte allerdings weiterhin publizieren, so wurde zB sein Theaterstück „Ferdinand Waldmüller“ am 3. 12. 1942 in Linz uraufgeführt. Seine Wiedereintragung in die Wiener Rechtsanwaltsliste erfolgte jedoch erst am 16. 5. 1947. *Ilse Knapitsch-Jaschke* gehörte – wie auch *Marianne Beth* – dem Wiener Soroptimist Club an, einer in den 1920er-Jahren gegründeten internationalen Vereinigung berufstätiger Frauen, dessen Auflösung im August 1938 erfolgte, nachdem behördlicherseits bereits überprüft worden war, „ob es sich bei dem Club um eine homosexuelle Angelegenheit handelt“, weil die „Mitglieder nur Frauen sind“ und der Club sich ua laut Statut zum Ziel setzte, „schwesterliches Empfinden zu verbreiten“.²⁴⁾ Zahlreiche Clubmitglieder mussten flüchten: Die Mathematikerin Dr. *Hedwig Wable* hingegen lebte mit ih-

rem Mann als rassistisch Verfolgte drei Jahre in Wien im Untergrund, wobei sie ua von *Ilse Knapitsch-Jaschke* unterstützt wurde. Diese beantragte im Oktober 1945 auch die Reaktivierung des Clubs und meldete Forderungen an das Deutsche Reich auf Rückerstattung des Vereinsvermögens an. In der Nachkriegszeit war *Ilse Knapitsch-Jaschke* gemeinsam mit der Physikerin *Berta Karlik* und der Medizinerin *Lore Antoine* auch an der Neugründung des Verbandes der Akademikerinnen Österreichs beteiligt. Nach dem Tod ihres Ehemannes 1962 führte *Ilse Knapitsch-Jaschke* die Kanzlei noch zwei Jahre weiter. Sie verstarb am 30. 1. 1979 in Wien.

War schon der Weg für Frauen an die Rechtsfakultäten und in die Rechtsanwaltschaft durchaus steinig, so galt dies in noch viel höherem Maße für das Richteramt und die Universitätskarriere, wurden doch erst 1947 die ersten beiden Richterinnen in Österreich (*Gertrud Jaklin* in Wien und *Johanna Kundmann* in Linz)²⁵⁾ und 1958 die erste ordentliche Jus-Professorin (*Sibylle Bolla-Kotek* in Wien) ernannt [...] ²⁶⁾

Die Autorinnen arbeiten derzeit nach dem Vorbild der „Advokaten 1938“ an einem Projekt über die „Ärzte und Ärztinnen in Österreich 1938–1945. Entrechtung, Vertreibung, Ermordung“ (<https://drmed1938.univie.ac.at/>).

22) Sauer/Reiter-Zatloukal (2010) 204.

23) GBILÖ 1938/511.

24) Aus dem Brief des Stillhaltekommissars für Organisation und Verbände v 21. 4. 1938, zit nach www.soroptimist.at/si-oesterreich/geschichte

25) Hofmeister, Die Juristin in der Justiz. Eine kritische Bestandaufnahme der Situation der Frau als Richterin in Österreich – Ausblicke für die Zukunft, in Die Juristin im österreichischen Rechtsleben – 40 Jahre Richterinnen in Österreich, Tagung der ministeriellen Arbeitsgruppe für die Gleichbehandlung der weiblichen Bediensteten im Justizressort 10. und 11. Dezember 1987 (= Schriftenreihe des Bundesministeriums für Justiz 50) (1990) 51 (53).

26) Floßmann, Sibylle Bolla-Kotek, die erste Rechtsprofessorin an der Universität Wien, in Heindl/Tichy (Hrsg), „Durch Erkenntnis zu Freiheit und Glück ...“ Frauen an der Universität Wien (ab 1897) 247–256; Berger, Sibylle Bolla-Kotek, in Keintzel/Korotin (Hrsg), Wissenschaftlerinnen und in Österreich: Leben – Werk – Wirken, Wien (ua) (2002) 81.



REINBERG & PARTNER
WE VALUE VALUES

Immobilien stellen schon lange kein statisches Vermögen mehr dar, deshalb ist das Wissen um die Werthaltigkeit ein gefragtes Gut

EVALUATION
RESEARCH
CONSULTUNG
DUE DILIGENCE
ADVISORY
COUNSELING

www.reinberg-partner.com

„Scharfes Denken, also juristisches Denken ist weniger Sache der Frau“

Der Weg der Frauen in die Anwaltschaft¹⁾

Dr. Elisabeth Berger, Wien, Rechtshistorikerin.



2013, 113

Während in der Schweiz²⁾ und in Frankreich³⁾ bereits ernsthaft über die Zulassung von Frauen zur Anwaltschaft diskutiert wurde, erschien hierzulande in den „Juristischen Blättern“ von 1887 ein ironischer Artikel „Ueber den Nutzen der Advocatie“.⁴⁾ Dieser bestand laut dem anonymen Verfasser nicht zuletzt darin, „daß dieser Beruf zu schwer ist, um von den Frauen ausgeübt zu werden, und daß deshalb jene Vertreter des schönen Geschlechtes, welche die Lust hätten, Parteienvertreter zu werden, gezwungen sind, der Advocatie fernzubleiben. Welcher Nutzen für die Menschheit!“. Belegt wurde ebendieser Nutzen mit krausen Argumenten, wonach „bei weiblichen Advocaten das mündliche Verfahren ganz unmöglich gemacht würde, weil es noch mehr zeitraubend wäre wie das schriftliche; wenn man bedenkt, daß die Prozeßkosten gar nicht mehr aufgebracht werden könnten, weil der bei öffentlichen Verhandlungen übliche Luxus an Seidenkleidern und Spitzen Unsummen verschlingen würde; und wenn man endlich bedenkt, daß die bisher so glänzend bewährte Unbefangenheit unserer Richter durch rechtzeitiges Coquettiren in Frage gestellt werden könnte, so ist es der Advocatie aufrichtig zu danken, daß die Frauen ihrem Berufe erhalten bleiben“. Angesichts der Tatsache, dass sich gegen Ende des 19. Jahrhunderts die juristischen Fakultäten des österr. Kaiserstaates noch als reine Männerbastionen präsentierten – die Ausnahme bildeten vereinzelt Hospitantinnen⁵⁾ – und folglich auch traditionsreiche juristische Berufe wie die Advokatur fest in männlicher Hand waren, ließ es sich in der Tat leicht spotten. Doch hatten sich die Frauen damals auch in Österreich bereits auf den Weg gemacht, um die Universitäten und sodann die akademische Berufswelt für sich zu erobern.

I. Der erste Schritt: die Zulassung zum Universitätsstudium

Akademische Gleichberechtigung erfuhren Frauen an den österr. Universitäten erstmals 1897, und zwar an

- 1) Bei dem Beitrag handelt es sich um eine überarbeitete und ergänzte Fassung des von der Verfasserin unter dem Titel „Die Zulassung von Frauen zur Anwaltschaft in Österreich“ in dem vom Deutschen Anwaltverein herausgegebenen Band „Die Anwälte und ihre Geschichte“ (2011) veröffentlichten Beitrags (1053 ff). Zitiert nach U. Hirt, Die Anwaltschaft in der Schweiz, in *Deutscher Anwaltverein* (Hrsg.), Die Anwälte und ihre Geschichte (2011) 1151 (hier insb. 1159).
- 2) Im Kanton Zürich wurden Frauen bereits 1898 zum Anwaltsberuf zugelassen. Davon konnte zwar die erste Schweizer Juristin und Vorkämpferin für die Zulassung von Frauen zur Parteienvertretung vor Gericht, *Emilie Kempin-Spyri*, nicht mehr profitieren, jedoch kam das neue Advokaturgesetz *Anna Mackenroth* zugute, die (2011) 1900 die Anwaltsprüfung ablegte und damit die erste Anwältin in der Schweiz wurde. Vgl. hierzu *Hirt*, 1158 f.
- 3) In Frankreich können Frauen seit 1900 den Anwaltsberuf ergreifen. Vgl. hierzu *J. Laurich*, Die Anwaltschaft in Frankreich, in *Deutscher Anwaltverein* (Hrsg.), Die Anwälte und ihre Geschichte 1069 (hier insb. 1095).
- 4) Zitiert aus *Juristische Blätter*, ad Nr. 13 v. 26. 3. 1887, 1.
- 5) 1878 sah sich das österr. Unterrichtsministerium veranlasst, zwar an dem grundsätzlichen Ausschluss der Frauen von den Universitäten dezidiert festzuhalten, jedoch ausnahmsweise – mit dem ausdrücklichen Einverständnis der Fakultät und des jeweiligen Dozenten – Gasthörerinnen die Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen zu gestatten. Vgl. *E. Berger*, „Ich will auch studieren!“ Zur Geschichte des Frauenstudiums an der Universität Wien, *Wiener Geschichtsblätter* 2002, 269 (hier insb. 273).

den philosophischen Fakultäten: Ab dem Studienjahr 1897/98 waren sie als ordentliche und außerordentliche Hörerinnen zum Studium zugelassen.⁶⁾ Dieses Zugeständnis an den weiblichen Bildungsdrang hatte seinen Grund vor allem darin, dass Frauen in der öffentlichen Meinung noch am ehesten eine Eignung für die Geisteswissenschaften zugebilligt wurde. Zudem brachten Mädchen von ihrer schulischen Ausbildung her in diesem Bereich ausreichende Vorkenntnisse mit und die Stellung einer Lehrerin an einer Mädchenmittelschule bot eine realistische Chance auf eine gesellschaftlich anerkannte und akzeptierte berufliche Tätigkeit, die von den ersten Absolventinnen auch tatsächlich ergriffen wurde: Die am 3. 5. 1900 an der Universität Wien zum ersten weiblichen Doktor der Philosophie promovierte *Gabriele Gräfin von Wartensleben* bspw. leitete Gymnasialkurse für Mädchen in Frankfurt/Main und *Cäcilia von Wendt*, der am 13. 6. 1900 als zweite Frau an der philosophischen Fakultät in Wien der Doktorgrad der Philosophie verliehen wurde, unterrichtete als erste weibliche Lehrkraft Mathematik und Naturlehre am Wiener Mädchengymnasium.

Den ersten Promotionen von Frauen an der philosophischen Fakultät war bereits drei Jahre zuvor, am 2. 4. 1897, die Promotion einer Frau zum Doktor der

6) *Berger*, Geschichte 280 ff; *P. M. Plechl*, Das Frauenstudium an den philosophischen Fakultäten, in *M. Forkl/E. Koffmann* (Hrsg.), *Frauenstudium und akademische Frauenarbeit in Österreich* (1968) 17.

gesamten Heilkunde an der Universität Wien vorausgegangen: Dr. *Gabriele Possanner von Ebrenthal* hatte ihr Studium in der Schweiz absolviert und nach überaus langwierigen Bemühungen in Österreich die Nostrifizierung ihres medizinischen Doktorats erreicht, wofür sie nicht nur alle Rigorosen nochmals ablegen musste, sondern auch „ein moralisch einwandfreies Vorleben“ nachzuweisen hatte.⁷⁾ Der Nostrifikationserlass des Kultusministeriums vom 19. 3. 1896⁸⁾ hätte eigentlich erwarten lassen, dass Frauen als erstes zum Studium an der medizinischen Fakultät zugelassen würden, zumal der Bedarf an weiblichen Ärzten nicht mehr zu leugnen war. So hatte man sich zB 1892 gezwungen gesehen, in der Schweiz zwei Stellen von Amtsärztinnen für die Betreuung von mohammedanischen Frauen in Bosnien und Herzegowina auszuschreiben.⁹⁾ Dabei handelte es sich jedoch ebenso wie bei *Rosa Kerschbaumer*, der 1890 durch einen Gnadenakt des Kaisers die ärztliche Praxis auf dem Gebiet der Augenheilkunde gestattet worden war, und bei *Georgine von Roth*, die 1895 vom Reichskriegsministerium als Ärztin am Offizierstochterinstitut in Wien-Hernals bestellt worden war, nur um einzelne, wenn auch erfreuliche Beweise für die Notwendigkeit von weiblichen Ärzten.

Tatsächlich hielt die medizinische Fakultät ihren Widerstand gegen das Frauenstudium noch länger aufrecht: Erst ab dem Wintersemester 1900/01 wurden Frauen als ordentliche Hörerinnen unter den gleichen Bedingungen zu den Vorlesungen und Prüfungen zugelassen wie ihre männlichen Kollegen.¹⁰⁾ Damit verbunden war zugleich die Zulassung zum pharmazeutischen Studium, weil diese Studienrichtung bis 1922 der medizinischen Fakultät angeschlossen war.

Vorausgegangen waren der Zulassung von Frauen zum Studium an den philosophischen und medizinischen Fakultäten heftige Polemiken der Gegner des Frauenstudiums.¹¹⁾ Als solcher hatte sich zB der deutsche Anatom und Physiologe *Theodor L. W. Bischoff* mit seiner Abhandlung „Das Studium und die Ausübung der Medicin durch Frauen“ (1872) profiliert. Er leitete darin aus dem geringeren Gewicht des Frauenhirns eine geminderte intellektuelle Leistungsfähigkeit ab und zog den Schluss, dass die Frauen aufgrund dieser physiologischen Tatsache von Natur aus nicht in der Lage seien, abstrakt, logisch und wissenschaftlich zu denken, womit seiner Ansicht nach die Untauglichkeit der Frau für eine wissenschaftliche Betätigung hinreichend erwiesen war. Als nicht minder engagierter Gegner des Frauenstudiums hatte sich *Paul Moebius*, Nervenarzt und Privatdozent an der Universität Leipzig, hervorgetan. In seiner Schrift „Vom physiologischen Schwachsinn des Weibes“ (1900) sprach er dem weiblichen Geschlecht jedwede Denkfähigkeit ab und konstatierte, dass Frauen niemals zu solch intellektuellen Leistungen fähig sein könnten wie Männer. In diesem Sinne argumentierte auch der Wiener Philosoph

und Psychologe *Otto Weininger* in seiner Habilitationsschrift „Geschlecht und Charakter“ (1903), wo es ihm vor allem darum ging, die Minderwertigkeit des Weibes nachzuweisen. Während solchermaßen versucht wurde, die angebliche geistige Unterlegenheit der Frauen zu belegen, verlegten sich andere darauf, deren besondere körperliche Eigenschaften als Grund dafür heranzuziehen, warum sie für ein Universitätsstudium ungeeignet seien. So meinte zB der Mediziner *Max Runge* in seiner Schrift „Das Weib in seiner geschlechtlichen Eigenart“, dass Frauen durch ihre biologische Bestimmung und die dazugehörenden körperlichen Eigenarten derart beeinträchtigt seien, dass sie für keine andere Tätigkeit taugen, außer für das Kindergebären. Sollten sie von ihrer „natürlichen Bestimmung“ abweichen, so drohten ihnen diverse Widrigkeiten wie psychische Leiden, Hysterie und andere Geisteskrankheiten. Auch die Gefahren für die „natürliche Sittlichkeit“ der Frauen wurden oft und gerne beschworen, wobei davon insb das Studium der Medizin betroffen war. Wie die Erfahrungen mit dem Frauenstudium zeigen sollten, waren diesfalls die Moralbegriffe der Professoren weitaus mehr gefährdet als das Schamgefühl der Studentinnen.

Unter den Universitätslehrern gab es aber natürlich auch solche, die eine konziliantere Einstellung zur Frauenfrage vertraten. Am ehesten brachten noch die Professoren der philosophischen Fakultät Verständnis auf für den Wunsch der Frauen nach einer akademischen Ausbildung. So griff zB der Ägyptologe und Afrikanist *Leo Reimisch* 1897 als Rektor der Universität Wien das Thema auf und fand gute Gründe für das Frauenstudium: „Das Recht auf Wissen und geistige Arbeit darf der Frauenwelt nicht vorenthalten werden und dann wird auch der Geldsack nicht mehr das ausschlaggebende Motiv der Eheschließung sein; auch wird die gebildete Frau stets eine bessere Lebensgefährtin und eine verständigere Mutter sein.“¹²⁾

Neben der Wissenschaft kam auch die Politik nicht umhin, sich mit der Frage der akademischen Frauenbildung zu befassen, da es sich dabei keineswegs um eine reine Bildungsfrage handelte, sondern um eine soziale

7) *M. Stern*, Gabriele Possanner von Ehrenthal, die erste an der Universität Wien promovierte Frau, in *W. Heindl/M. Tichy* (Hrsg), „Durch Erkenntnis zu Freiheit und Glück (...)“ Frauen an der Universität Wien (ab 1897)² (1993) 189.

8) Verordnung des Ministers für Kultus und Unterricht v 19. 3. 1896, RGBI 1896/45.

9) *I. Arias*, Medizinerinnen in Österreich: Der lange Weg zur Gleichberechtigung, *Historicum. Zeitschrift für Geschichte* 78/2003, 30 (hier insb 31).

10) *Berger*, 283 f; *Arias*, Geschichte 30.

11) Vgl zum Folgenden: *Berger*, 274, und – mit vielen Beispielen – *M. Tichy*, Die geschlechtliche Un-Ordnung. Facetten des Widerstands gegen das Frauenstudium von 1870 bis zur Jahrhundertwende, in *Heindl/Tichy, Berger*, Geschichte 27.

12) Zitiert aus: Bericht über das Studienjahr 1896/97, Univ Wien (1897) 9.

Notwendigkeit für den wirtschaftlich bedrängten Mittelstand. Aufgrund von Petitionen des Prager Frauenbildungsvereins „*Minerva*“ und des Vereins für erweiterte Frauenbildung wurde 1890 und 1891 im Abgeordnetenhaus des österr Reichsrats das Thema Frauenbildung diskutiert.¹³⁾ Während die von dem tschechischen Abgeordneten *Karl Adámek* 1890 vorgelegte Petition des Frauenbildungsvereins sich darauf beschränkt hatte, die Regierung aufzufordern, „baldigst das Geeignete zu veranlassen, damit an den medicinischen und philosophischen Fakultäten der österr Hochschulen auch weibliche Hörer eingeschrieben werden können“, wurde die Frage der höheren Frauenbildung im folgenden Jahr im Reichsrat ausführlicher behandelt und zwar nicht nur unter dem Gesichtspunkt der allgemeinen Bildung, sondern mit dem Hinweis, dass es sich um „eine sehr wichtige Erwerbs- und sociale Frage für das weibliche Geschlecht handle“.

Trotz derartiger Hinweise auf die praktische Relevanz des Themas „Frauenbildung“ blieb den Bemühungen um das Frauenstudium ein durchschlagender Erfolg noch längere Zeit versagt. Das lag auch daran, dass sich die rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultäten als besonders ausdauernd in der Ablehnung des Frauenstudiums erwiesen, ua mit der Begründung, dass es Frauen nach herkömmlicher Ansicht an dem für die juristische Profession unerlässlichen logischen Denk- und Urteilsvermögen fehle.¹⁴⁾ Die Front der Ablehnung war jedoch nicht gänzlich geschlossen, denn es gab auch unter den Juristen einige überaus prononcierte Verfechter des Frauenstudiums. Zu ihnen zählte, neben dem Grazer Rechtsgelehrten *Gustav Hanausek*, insb *Edmund Bernatzik*,¹⁵⁾ Professor für Öffentliches Recht an der Universität Wien, der die wahren Beweggründe für die Ablehnung weiblicher Juristen in seinem 1899 verfassten Gutachten „Die Zulassung der Frauen zu den juristischen Studien“¹⁶⁾ schonungslos mit den folgenden Worten offenlegte: Man gönne den Frauen den Zugang zu den rechtsgelehrten Berufen nicht, „da man jede Anstellung einer Frau als Raub an jenem Gute ansieht, das dem Manne gebührt“. Der Veröffentlichung dieser klaren Worte sollten jedoch noch zwei weitere Jahrzehnte intensiver Bemühungen folgen, bis die Befürworter des Frauenstudiums an der juristischen Fakultät – kurz nach dem Ende des Ersten Weltkriegs – ihr Ziel erreichten: Ab dem Sommersemester 1919 wurden Frauen zu den rechts- und staatswissenschaftlichen Studien, zu den theoretischen Staatsprüfungen und zum Doktorat der Rechte sowie zum Doktorat der Staatswissenschaften zugelassen.¹⁷⁾ Der Dr. rerum politicarum, bei dem es sich um einen rein akademischen Grad handelte, der nicht zum Eintritt in den Staatsdienst und die klassischen juristischen Berufe berechnete, war nahezu gleichzeitig und zwar mit Vollzugsanweisung vom 17. 4. 1919¹⁸⁾ an den juristischen Fakultäten eingeführt worden.¹⁹⁾ Der ursprünglich erwogene Plan, Frauen zwar an den

Rechtsfakultäten zum Studium zuzulassen, ihnen aber nur den Erwerb des Doktorats der Staatswissenschaften zu gestatten, um der unerwünschten Konkurrenz von Frauen in den juristischen Berufen vorzubauen, musste fallen gelassen werden, sodass ab April 1919 die juristischen Fakultäten der österr Hochschulen den Frauen ohne jede Einschränkung offenstanden.

Bereits am 26. 6. 1920 wurde mit *Helene Lieser* die erste Frau an der juristischen Fakultät der Universität Wien zum Doktor der Staatswissenschaften promoviert. Sie hatte zuvor fünf Semester an der philosophischen Fakultät studiert und bereits während dieser Zeit als außerordentliche Hörerin Lehrveranstaltungen an der juristischen Fakultät besucht. Infolge der großzügigen Anrechnung ihrer bisherigen Studien konnte sie daher bereits im April 1920 ihre Dissertation einreichen, bei der es sich zugleich um die erste Dissertation an einer österr juristischen Fakultät überhaupt handelte, da die damals geltende Studienordnung für den Erwerb des juristischen Doktorats keine schriftliche Abschlussarbeit vorsah.²⁰⁾ Ein knappes Jahr danach, am 13. 6. 1921, wurde *Marianne Beth* zum „ersten weiblichen Doktor juris in Österreich“ promoviert.²¹⁾ Sie hatte schon 1912 an der Universität Wien das Studium der Orientalistik mit dem Dr. phil. abgeschlossen und war damit zugleich die erste Frau in Österreich, die zwei Doktorate besaß.

Nachdem nun an sämtlichen weltlichen Fakultäten die Gleichberechtigung der Geschlechter erreicht worden war, leisteten nur noch die beiden theologischen Fakultäten Widerstand, was auch daran lag, dass Theo-

13) *M. Steibl*, Frauenstudium in Österreich vor 1945, Diss Univ Innsbruck (1985) 28 ff.

14) *Berger*, Geschichte 284. Siehe zum Frauenstudium an den juristischen Fakultäten im Detail: *Koffmahn*, Die ersten Frauen an den rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultäten und die gegenwärtige Situation, in *Forkl/Koffmahn*, 29 ff; *E. Berger*, „Fräulein Juristin“. Das Frauenstudium an den juristischen Fakultäten Österreichs, in *JuBl* 10/2000, 634 mwN.

15) *Edmund Bernatzik* (1854–1919; vgl zu ihm *W. Brauneder* [Hrsg], Juristen in Österreich 1200–1980 [1987] 312 f) sollte den Erfolg seiner Bemühungen um das Frauenstudium an der juristischen Fakultät zwar nicht mehr erleben, ebnete damit aber seiner Tochter, *Marie Hafferl-Bernatzik*, den Weg, die als dritte Österreicherin im Mai 1922 an der Wiener Universität zum Dr. iuris promoviert wurde. Diese hatte aber nicht nur profitiert, sondern sich auch selbst im Kampf der Frauenvereine um das Frauenstudium profiliert.

16) *Bernatziks* Gutachten erschien am 14. 4. 1899 in der Wiener Wochenschrift „Die Zeit“ und wurde 1900 im Selbstverlag des Wiener „Vereines für erweiterte Frauenbildung“ verlegt. Darüber hinaus ist das Gutachten im vollen Wortlaut abgedruckt bei *M. Steibl*, Die Universität als „Vorschule für die verschiedenen Berufswege des männlichen Geschlechts“, *Tiroler Heimat, Jahrbuch für Geschichte und Volkskunde* 50/1986, 234.

17) Vollzugsanweisung vom 22. 4. 1919, *StGBL* 1919/250.

18) *StGBL* 1919/249.

19) Siehe dazu im Detail: *E. Berger*, Das Studium der Staatswissenschaften in Österreich, *Zeitschrift für neuere Rechtsgeschichte* 1998, 177.

20) *Berger*, Geschichte 286.

21) Siehe zu *Marianne Beth* ausführlich unten III.

loginnen für die Gesellschaft noch weitaus schwerer akzeptabel waren als Lehrerinnen, Ärztinnen oder Juristinnen.²²⁾ Während an der evangelisch-theologischen Fakultät seit 1922 weibliche Hörer zum Studium zugelassen wurden,²³⁾ gelang an der katholisch-theologischen Fakultät zunächst nur einer Frau das schier Unmögliche: Ausgestattet mit einer Sonderbewilligung des Erzbischofs von Wien wurde die ausgebildete Juristin *Charlotte Leitmaier* im Wintersemester 1933/34 ausnahmsweise als erste Frau zum Studium an der katholisch-theologischen Fakultät der Universität Wien zugelassen. Im Juli 1936 wurde ihr zwar das Absolutorium erteilt, also der Studienabschluss bestätigt, zum Doktoratsstudium und zu den Rigorosen ließ man sie aber nicht zu. Erst im Gefolge des Zweiten Weltkriegs wurde zu guter Letzt auch die katholisch-theologische Fakultät für Frauen geöffnet, die in der Folge nicht nur ein reguläres Theologiestudium absolvieren, sondern auch das Doktorat erwerben konnten.

Knapp fünfzig Jahre sollte es also dauern, bis weibliche Studenten in Österreich ohne Einschränkungen ein Hochschulstudium ihrer Wahl absolvieren konnten. Berücksichtigt man auch die Jahrzehnte davor, die notwendig waren, um die Vorurteile und Ressentiments gegen das Frauenstudium abzubauen, so war sogar ein ganzes Jahrhundert harter und ausdauernder Überzeugungs- und Aufbauarbeit erforderlich, um „für die Ersten, die es wagten“, den Weg zu bereiten. Das lag auch daran, dass man sich stets darüber im Klaren gewesen war, welche Folge sich an die Zulassung von Frauen zum ordentlichen Universitätsstudium knüpfen würde, nämlich eine verschärfte Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt. Es war in erster Linie diese Konsequenz des Frauenstudiums, die bei den Männern instinktiv auf Angst und Abwehr stieß. Hinzu kam die durchaus nicht unberechtigte Befürchtung, dass das gesellschaftliche Ansehen eines Berufs durch das Eindringen von Frauen gemindert werde. Ein gewisser Widerspruch zu der verbreiteten Abwehrhaltung war allerdings dadurch entstanden, dass eine Verbesserung der Mädchenbildung von vielen Angehörigen bildungsbürgerlicher Berufsgruppen grundsätzlich begrüßt wurde. Einerseits aus Sorge um das Schicksal der unverheirateten Töchter, andererseits weil die Argumentation, wonach gebildete Frauen bessere Mütter und Ehefrauen sein würden, für viele durchaus nachvollziehbar war. Weitgehend geschlossen einig war man sich jedoch darin, dass den Frauen deshalb noch lange nicht der generelle Zutritt zu den akademischen Berufen eröffnet werden sollte.

II. Der zweite Schritt: der Einstieg in den Beruf

Die wahre Herausforderung lag darin, nach dem Studium in einem akademischen Beruf Fuß zu fassen, denn

die Hindernisse waren beträchtlich.²⁴⁾ Einerseits lag der Tatsache, dass viele absolvierte Medizinerinnen, Juristinnen und andere „studierte“ Frauen keine berufliche „Karriere“ machten, ein gesellschaftlich tradiertes Rollenverhalten zugrunde, das Frauen dazu veranlasste, Ehe und Mutterschaft als den „eigentlichen Beruf“ und die „natürliche Bestimmung“ einer Frau anzusehen und diesen gesellschaftlich adäquaten Zielen den Vorrang vor einer akademischen Berufstätigkeit zu geben. Die Ansicht, dass ein Beruf nur eine Übergangslösung darstelle, während Ehe, Haushalt und Kindern der erste Platz im Leben einer Frau gebühre, war in den bürgerlichen Schichten fest verankert. Hinzu kam, dass nicht jede Studentin ihr Studium primär als Vorbereitung auf einen Beruf betrachtete, sondern die Motivation vielmehr in einem mehr oder weniger differenzierten Weiterbildungsinteresse bestand oder in der Absicht, die Zeit bis zur Eheschließung sinnvoll zu überbrücken. Auch ein erfolgreich abgeschlossenes Studium erweckte in diesen Fällen daher keine Ambitionen, einer außerhäuslichen Erwerbstätigkeit nachzugehen, zumal die Ehefrau und Mutter nach dem damals herrschenden Familienbild eine höchst angesehene Position einnahm. Im Vergleich dazu war der gesellschaftliche Stellenwert berufstätiger Frauen gering, da davon ausgegangen wurde, dass Frauen nur deshalb einen Beruf ausübten, weil sie aus finanziellen Gründen dazu gezwungen waren – von der Vorstellung einer beruflichen Selbstverwirklichung und Karriere war man damals noch weit entfernt. Da durch die Eheschließung in den meisten Fällen die finanzielle Versorgung gewährleistet war, bot diese häufig den Anlass dafür, keinen Beruf zu ergreifen oder sich aus dem Berufsleben wieder zurückzuziehen. Die Einstellung der meisten Studentinnen zum Studium und zur späteren Berufstätigkeit sah demnach folgendermaßen aus: Berufstätigkeit ja, aber nur als zweitbeste Alternative zur Eheschließung und als Garantie dafür, „nicht irgendeinen Mann heiraten zu müssen, nur um der Versorgung willen“. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit, die ein angemessen bezahlter Beruf mit sich brachte, strebten viele Studentinnen nur als „Notlösung“ für den Fall an, dass sie ledig bleiben sollten. Damit befanden sie sich auf einer Linie mit der bürgerlichen Frauenbewegung, die das

22) Berger, *Geschichte* 288 f. Im Detail vgl. hierzu: *L. Teufel*, Das theologische Universitätsstudium der Frau in Österreich, Diss Univ Wien (1971); *L. von Eltz-Hoffmann*, Die evangelische Theologin, in *Forkl/Koffmann*, 36.

23) Die evangelisch-theologische Fakultät hatte seit 1850 als selbständige Fakultät bestanden und wurde erst 1922 in die Universität Wien inkorporiert.

24) Vgl. zum Folgenden ausführlich: *C. Huerkamp*, Bildungsbürgerinnen. Frauen im Studium und in akademischen Berufen 1900–1945 (1996) 173; *dies*, Frauen, Universitäten und Bildungsbürgertum. Zur Lage studierender Frauen 1900–1930, in *H. Siegrist* (Hrsg.), Bürgerliche Berufe. Zur Sozialgeschichte der freien und akademischen Berufe im internationalen Vergleich (1988) 200, hier insb. 213.

Studium als Alternative für Frauen propagiert hatte, denen mit Ehe und Mutterschaft der „eigentliche Beruf“ einer Frau verwehrt blieb.

Auch jene Absolventinnen, die eine berufliche Tätigkeit nicht nur als Überbrückung bis zur Eheschließung, sondern als spannende Herausforderung ansahen, waren meist gezwungen, sich zwischen familiären Pflichten und Berufstätigkeit zu entscheiden, da eine berufstätige verheiratete Frau im Widerspruch zu dem bürgerlichen Familienbild stand. Der Versuch, Familienpflichten mit einer akademischen Berufstätigkeit zu vereinbaren, bedeutete nicht nur einen offenen Bruch mit den gesellschaftlichen Konventionen, sondern scheiterte in den meisten Fällen schon an den damit verbundenen Herausforderungen, da eine partnerschaftliche Teilung der Familienpflichten jenseits des Vorstellbaren lag. Der einzig gangbare Weg war eine berufliche Position, die sich mit den familiären Aufgaben und Verpflichtungen in Einklang bringen ließ, woraus sich wiederum die Bevorzugung bestimmter Berufe erklärt, wie zB der Beruf der Lehrerin, der praktischen Ärztin oder der selbständigen Rechtsanwältin.

III. Marianne Beth: die erste österreichische Anwältin



Quelle: Bildarchiv der Österreichischen Nationalbibliothek

Den absolvierten Juristinnen stand von den klassischen juristischen Berufen zunächst nur der Rechtsanwaltsberuf uneingeschränkt zur Verfügung. Diesen Beruf ergriff auch *Marianne Beth*, deren Name untrennbar mit der Geschichte des Frauenstudiums in Österreich verbunden ist.²⁵⁾ Sie wurde am 6. 3. 1890 als Kind einer großbürgerlichen Familie in Wien geboren und genoss in Form von Privatunterricht, ergänzt durch Prüfungen an einem öffentlichen

Knabengymnasium, eine hervorragende Ausbildung. Aufgrund ihrer Begabung und ihrer Lernerfolge stand für *Marianne Beth* von vornherein fest, dass sie nach der Matura studieren würde. Ihr Wunsch, ein juristisches Studium zu absolvieren, um später die väterliche Anwaltskanzlei übernehmen zu können, hätte sich damals allerdings nur im Ausland realisieren lassen. Da dies für sie nicht in Frage kam, entschied sie sich für das Studium der Orientalistik an der philosophischen Fakultät der Wiener Universität und wurde 1912 zum Dr. phil. promoviert. Das Thema ihrer Dissertation –

„Über die Eigentumsveränderungen im babylonischen und biblischen Recht“ – bewies aber, dass sie darüber ihr eigentliches Ziel, das Rechtsstudium, nicht aus den Augen verloren hatte. Um sich juristische Kenntnisse anzueignen, besuchte sie als Hospitantin Vorlesungen an der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät, was grundsätzlich nur mit ausdrücklicher Zustimmung des jeweiligen Vortragenden möglich war. Abgesehen von diesen für eine Frau damals durchaus bemerkenswerten Aktivitäten fand sie daneben auch Zeit für ein ganz „normales“ Privatleben: 1911 heiratete sie den Theologieprofessor *Karl Beth* und hatte mit ihm zwei Kinder.

Als man im Gefolge des politischen Umsturzes 1918 den Frauen den Zugang zur juristischen Fakultät nicht mehr länger verwehren konnte, kam *Marianne Beth* der Realisierung ihres lang gehegten Traums endlich näher: „Nicht nur um des Jus selbst, sondern auch um all meiner Reformgedanken und Pläne willen brauchte ich das neue Studium.“²⁶⁾ Obwohl viele Gründe dagegen

25) Vgl. zum Folgenden: *M. Röwekamp*, Juristinnen – Lexikon zu Leben und Werk, (2005) 41 mwN; *Leisch-Prost*, Beth, Marianne, in *B. H. Heintzell/I. Korotin* (Hrsg.), Wissenschaftlerinnen in und aus Österreich. Leben – Werk – Wirken (2002) 63; *E. Berger*, Marianne Beth – der erste weibliche Doktor der Rechte, Die Bundespolizei 6/2001, 92.

26) *E. Kern* (Hrsg.), Führende Frauen Europas (1928) 110.

INVESTOREN Vorsorge Projekt Wien!

GRUNDBUCH statt Sparbuch!

Neubau, Keine Investitionskosten
Wertgesicherte, freivereinbare Mieten

Investitionsvolumen von € 1.195.000,-
bis € 6.900.000,- (netto) o. N.K.

KAHEBA
BAUTRÄGER
GmbH

office@kaheba.co.at

+43 / (0) 676 / 3 87 87 86

+43 / (0) 662 / 87 87 87

sprachen – der große Haushalt, die heranwachsenden Kinder, ihre gesellschaftlichen Verpflichtungen –, schrieb sie sich im Sommersemester 1919 im Alter von knapp 30 Jahren für das Studium der Rechtswissenschaften ein. Sie absolvierte es, nicht zuletzt aufgrund der großzügigen Anrechnung ihrer bisherigen Studien als Gasthörerin, derart rasch, dass sie bereits am 13. 6. 1921 zum „ersten weiblichen Doktor juris in Österreich“ promoviert wurde. Als erster weiblicher Rechtspraktikant am Wiener Landesgericht für Zivilrechtssachen war sie ein derartiges Novum, dass sich sogar der Gerichtspräsident die erste Verhandlung, bei der sie als Schriftführerin fungierte, nicht entgehen ließ. Ihrer Pionierinnenrolle, an die sie sich mittlerweile gewöhnt haben dürfte, wurde sie auch weiterhin gerecht: Im April 1922 trat sie als erster weiblicher Konzipientin in die Anwaltskanzlei ihres Vaters ein, legte als erste Frau in Österreich die Rechtsanwaltsprüfung ab und wurde 1929 als erste Frau in die Anwaltsliste für Wien, Niederösterreich und das Burgenland aufgenommen.²⁷⁾ Mit ihren Kollegen scheint sie dabei keine schlechten Erfahrungen gemacht zu haben, hat sie doch – laut ihren Erinnerungen – „von männlicher Seite, Lehrern, Vorgesetzten und Kollegen stets nur Förderung erfahren“.²⁸⁾

Neben ihren Aufgaben als Anwältin setzte sich *Marianne Beth* für die Verbesserung der rechtlichen und beruflichen Stellung der Frauen ein: 1926 gründete sie mit einigen Gleichgesinnten die „Österreichische Frauenorganisation“ und 1928 gehörte sie zu den Mitbegründerinnen des „Vereins berufstätiger Frauen“ in Wien. Ein wichtiges Anliegen war ihr vor allem die rechtliche Aufklärung der Frauen, deren Notwendigkeit ihr im Rahmen ihrer anwaltlichen Tätigkeit immer wieder vor Augen geführt wurde. Diesem Ziel dienten neben einigen Aufsätzen vor allem ihre beiden Monographien – „Neues Eherecht“ (1925) und „Das Recht der Frau“ (1931) –, wobei primär letzteres als juristischer Ratgeber für Frauen konzipiert war. Ihren vielfältigen Ambitionen konnte sich *Marianne Beth* in Österreich nur bis 1938 widmen, da die politischen Ereignisse sie und ihre Familie zur Emigration in die USA zwangen, wo sie von 1939 bis 1942 als Gastlektorin und bis 1945 als Professorin für Soziologie am Reed College in Portland tätig war. Sie verstarb am 19. 8. 1984 im 95. Lebensjahr in New Jersey/USA.

IV. Die ersten Frauen in der Anwaltschaft

In den zwanziger und dreißiger Jahren, als sich die ersten Generationen von Akademikerinnen auf Stellensuche begaben, sorgte die triste Situation auf dem österr. Arbeitsmarkt dafür, dass „das Bild, das die akademischen Frauenberufe bieten, nicht günstig war“. Mit Gesetz vom 22. 3. 1920 zählte zu diesen auch die Anwaltschaft, da damit „Frauen unter denselben Voraus-

setzungen, wie Männer zur Parteienvertretung vor Gerichten und Verwaltungsbehörden“ zugelassen wurden.²⁹⁾ Das Bild, das der Berufsstand der Anwälte bot, war in der Tat höchst ungünstig, sah man sich doch nach dem Krieg enormen Schwierigkeiten gegenüber. Zu den allgemein tristen wirtschaftlichen Verhältnissen kam hinzu, dass im Gefolge des Endes der Donaunomarchie gut zwei Drittel des Tätigkeitsfeldes verloren gegangen waren, insb. fielen neben Gerichts- und Verwaltungsstellen auch die großen Bank- und Industrieverwaltungsgeschäften in Böhmen, Mähren und Galizien weg.³⁰⁾ Erschwerend kam ein verstärkter Zuzug aus den Nachbarstaaten hinzu, was die Zahl der Anwälte, insb. in Wien, sprunghaft ansteigen ließ.³¹⁾ Viele von ihnen fristeten ein so ärmliches Dasein, dass ihnen der Unterhalt einer eigenen Kanzlei unmöglich war und sie sich gezwungen sahen, ihre Geschäfte im Kaffeehaus abzuwickeln. Ungeachtet dessen verzeichneten die österr. Universitäten einen stetigen Zuwachs an Absolventen der rechts- und staatswissenschaftlichen Studien. Aufgrund der Sperre der Aufnahme in die staatlichen Justizberufe erschien vielen Juristen der Weg in die Advokatur als einzig gangbare Alternative, was einen eklatanten Zuwachs an Berufsanwärtern zur Folge hatte.

Als eine wirksame Maßnahme gegen die „würgende Krise“, die den Anwaltsstand erfasst hatte, erschien so manchem die Einführung eines *numerus clausus* in Form einer zeitweiligen Sperre der Rechtsanwalts- oder Anwärterliste. In der am 5. 11. 1919 abgehaltenen Vollversammlung der niederösterr. Advokatenkammer wurde diesem drastischen Mittel gegen die Überfüllung der Anwaltsprofession eine klare Absage erteilt und der Freiheit und Unabhängigkeit des Standes der Vorzug eingeräumt. Das brachte die Diskussion allerdings nicht zum Stillstand. In der seit 1924 erscheinenden „Österreichischen Anwalts-Zeitung“, die sich als ein publizistisches Organ verstand, „welches in aufrechter Weise für die Interessen des Anwaltsstandes eintritt“,³²⁾ entwickelte sich unter der Rubrik „Standesfragen“ insb. 1926 eine rege Diskussion betreffend die „Notlage des

27) So *Röwekamp*, Juristinnen 43. Lt. *F. Kübl*, Geschichte der österreichischen Advokatur³ (1981) 176, und *P. Wrabetz*, Österreichs Rechtsanwaltschaft. In Vergangenheit und Gegenwart² (2008) 237, wurde sie allerdings schon 1928 in die Liste eingetragen.

28) *Kern*, 112.

29) StGBI 1920/136.

30) Österreichische Anwalts-Zeitung 1926, Nr 13, 210.

31) *E. Jahoda*, Geschichte der österreichischen Advokatur 1918–1973 (1978) 6. Absolute Zahlen veranschaulichen die Problematik (vgl. Österreichische Anwalts-Zeitung 1926, 38): 1910 = 1.202 Anwälte in Wien; 1913 = 1.341 Anwälte in Wien; 1914 = 1.389 Anwälte in Wien; 1918 = 1.508 Anwälte in Wien; 1922 = 1.779 Anwälte in Wien; 1925 = 1.945 Anwälte in Wien. Das bedeutete für Wien in der Zeit von 1910 bis 1925 eine Steigerung um 60%.

32) Österreichische Anwalts-Zeitung (ÖAZ) 1924, Nr 1 u 2, 1. Ihre Vorgängerin war die am 1. 7. 1919 erstmals erschienene „Deutschösterreichische Anwalts-Zeitung“.

österreichischen Anwaltsstandes“.³³⁾ Als Mittel gegen „die immer unheimlicher werdende Standesüberfüllung“ wurden verschiedene Maßnahmen angeregt, um den weiteren Zustrom zum Anwaltsberuf einzuschränken. Dazu zählten neben dem *numerus clausus* als dem krassesten Mittel zB eine Verringerung der Zahl der Anwälte in der Form, dass ein Ort nicht mehr Anwälte haben sollte, als er wirtschaftlich verträgt, weiters eine Erweiterung des Wirkungskreises wie etwa im Verwaltungs- oder Ausgleichsverfahren. Letzteres erschien allerdings utopisch, da es dem Anwaltsstand an politischem Einfluss mangelte. Als ein Argument gegen den *numerus clausus* wurde vorgebracht, dass allein die strenge Auswahl der qualitativ Besten der einzige Weg sei, um die Überfüllung des Standes zu verhindern.

In der harten Realität bestand die Vorgangsweise bei der Stellenvergabe darin, die Arbeitsplätze in erster Linie mit männlichen Bewerbern zu besetzen, soweit es sich nicht um ausgesprochene Frauenberufe handelte, wozu die Advokatur ja nun keinesfalls zählte, auch wenn es für Frauen keine Zulassungsbeschränkungen gab. Dazu kam noch die Propaganda der Medien, vor allem der bürgerlichen Frauenzeitschriften, gegen arbeitende Frauen, mit der versucht wurde, Frauen unter Berufung auf ihre „natürlichen Funktionen“ vom Arbeitsmarkt zu verdrängen.³⁴⁾ Die auf diese Weise noch verstärkte Ansicht, dass für Frauen die Erwerbstätigkeit nur eine Übergangslösung bis zur Eheschließung darstelle, brachte weibliche Bewerber in eine denkbar ungünstige Position, denn die Tatsache, dass viele Frauen mit ihrem Einkommen eine Familie zu ernähren hatten bzw zum Familieneinkommen beitragen mussten, stand nur selten zur Debatte. In dem Ausmaß, in dem sich die wirtschaftliche Situation verschlechterte, verstärkte sich die ohnehin stets latent vorhandenen Vorbehalte gegen Frauen in akademischen Berufen und erreichten ihren Höhepunkt während der Weltwirtschaftskrise. Für Juristen beiderlei Geschlechts war ein Unterkommen im Staatsdienst unmöglich geworden und auch in der Privatwirtschaft war ein massiver Stellenabbau im Gange, sodass die „freie“ Advokatur³⁵⁾ als einziger beruflicher Ausweg erscheinen musste.³⁶⁾

Demgemäß hatte die Anwaltschaft weiterhin einen beträchtlichen Zulauf zu verzeichnen, sodass Ende 1930 bei der Rechtsanwaltskammer in Wien³⁷⁾ 2.384 Rechtsanwältinnen eingetragen waren, im folgenden Jahr stieg die Gesamtzahl auf 2.405, wovon 2.108 auf Wien und 297 auf Niederösterreich und das Burgenland entfielen.³⁸⁾ Während sich darunter vereinzelt bereits Anwältinnen finden, vermerkten die Amtlichen Mitteilungen der Tiroler Rechtsanwaltskammer in Innsbruck zum 1. 1. 1935 erstmals einen weiblichen unter 165 männlichen Anwälten, allerdings waren unter den 55 Anwärtern bereits drei weiblichen Geschlechts, was umso bemerkenswerter ist, als die Vollversammlung

sich Ende Jänner grundsätzlich dafür aussprach, „Sperrmaßnahmen zur Verhinderung der weiteren Überfüllung einzuführen“.³⁹⁾ Die Tatsache der gravierenden Überfüllung des Standes beschäftigte nahezu ununterbrochen auch die Ständige Vertreterversammlung, die als Forum der gesamten österr Rechtsanwaltschaft fungierte,⁴⁰⁾ und veranlasste sie dazu, 1936 eine Beschränkung des Zustroms zur Rechtsanwaltschaft im Gesetzeswege zu fordern.⁴¹⁾ Im März 1938, knapp 20 Jahre nach der Zulassung der Frauen zum Rechtsstudium, gab es in Wien 16 eingetragene Anwältinnen, allerdings im Verhältnis zu 2.525 männlichen Anwälten. Von diesen insgesamt 2.541 Anwälten⁴²⁾ waren – nach dem Anschluss vom Frühjahr 1938 – am 31. 12. 1938 nur mehr 771 übrig, wobei der Abgang nur in 15 Fällen auf Ursachen beruht, die in keinem Zusammenhang mit der NS-Machtergreifung stehen. Das bedeutet, dass 1.755 Rechtsanwältinnen wegen ihrer „nichtarischen“ Abstammung von der Rechtsanwaltsliste gelöscht worden waren.⁴³⁾ Der gleiche Prozess er-

33) Exemplarische Literaturhinweise: O. Haemmerle, Die Notlage des österreichischen Anwaltsstandes, ÖAZ 1926, 20; H. Mittler, Ein Notgesetz gegen die Überfüllung des Anwaltsberufes, ÖAZ 1926, 37; M. Halfen, Numerus clausus, ÖAZ 1926, 51; L. Lieban, Maßnahmen gegen Überfüllung des Anwaltsberufes, ÖAZ 1926, 65f; H. Thom, Maßnahmen zur Gesundung des Anwaltsstandes, ÖAZ 1926, 84; O. Haemmerl, Für und wider die geschlossene Zahl, ÖAZ 1926, 114; M. Friedlaender, Das Überfüllungsproblem, ÖAZ 1926, 177; H. Mittler, Anwälte- oder Anwärterpersperre, ÖAZ 1926, 193.

34) E. Rigler, Frauenleitbild und Frauenarbeit in Österreich vom ausgehenden 19. Jahrhundert bis zum Zweiten Weltkrieg (1976) 158.

35) Mit der Advokatenordnung v 6. 7. 1868, RGBl 96, war die Anwaltschaft freigegeben und damit die amtliche Unabhängigkeit gesetzlich verankert worden. In Zusammenhang damit wurde die siebenjährige Vorbereitungszeit an die Stelle der dreijährigen gesetzt, um den Übergang von der staatlichen Ernennung der Advokaten zur sog. „freien Advokatur“ nicht allzu schroff zu gestalten: ÖAZ 1926, 209. Zur Problematik der „freien“ Anwaltschaft vgl Th. Deschka, Das Berufsbild des Rechtsanwalts, Diss iur Univ Wien (1997) 4.

36) Jahoda, 17.

37) Sie bestand aus sämtlichen Rechtsanwältinnen, die in Wien, Niederösterreich und im Burgenland ihren Wohnsitz hatten. Vgl Jahoda, 11.

38) Nachrichtenblatt der österreichischen Rechtsanwaltschaft mit den Amtlichen Mitteilungen sämtlicher Rechtsanwaltskammern Österreichs, Nr 6–9 v 22. 4. 1932.

39) Ebda, Nr 2–4 v 11. 3. 1935.

40) Die Ständige Vertreterversammlung der Rechtsanwaltskammern Österreichs wurde am 17. 12. 1922 als Nachfolgerin der seit März 1900 bestehenden Ständigen Delegation der österreichischen Advokatenkammern gegründet. Vgl Jahoda, 11.

41) Nachrichtenblatt der österreichischen Rechtsanwaltschaft mit den Amtlichen Mitteilungen sämtlicher Rechtsanwaltskammern Österreichs, Nr 5–7 v 24. 3. 1936. Das Nachrichtenblatt der österreichischen Rechtsanwaltschaft wurde im Mai 1938 eingestellt, die letzte Nummer erschien am 19. 3. 1938, Nr 3/4. Auch die österreichische Anwaltszeitung war während der nationalsozialistischen Herrschaft eingestellt.

42) So Kübl, 179, und Wrabetz, 131, während Jahoda, 49, von 2.605 eingetragenen Anwälten spricht.

43) Vgl hierzu P. Wrabetz, Die Anwaltschaft in Österreich, in Deutscher Anwaltverein (Hrsg), Die Anwälte und ihre Geschichte (2011) 1013

folgte bei den Rechtsanwaltsanwärtern: Von den zu Jahresbeginn eingetragenen 506 Anwärtern schienen Ende 1938 nur mehr 76 auf.⁴⁴⁾

Da die Anwältinnen damals nur eine winzige Minderheit innerhalb der Anwaltschaft bildeten, verlegte man sich zunächst darauf, ihnen die Berufsausübung nach Möglichkeit zu erschweren, zumal die Auffassung, dass die Rechtspflege allein „Männersache“ sei, sowie die „Frau-an-den-Herd“-Ideologie wieder vorherrschend wurden.⁴⁵⁾ Im Deutschen Reich, wo Juristinnen seit 1922 einen Anspruch auf Zulassung zur Anwaltschaft hatten,⁴⁶⁾ entschied Hitler auf eine entsprechende Anfrage hin am 24. 8. 1936 dezidiert, „[...] dass Frauen weder Richter noch Anwalt werden sollen“ und lediglich in der Verwaltung Verwendung finden sollten. Schon 1933 hatte ein deutscher Landgerichtsdirektor öffentlich festgestellt, dass „die Hereinnahme der Frauen in die Gerichtsbarkeit ein schweres Unrecht gegen den Mann“ bilde, weil sie einen „Einbruch in den altgeheiligten Grundsatz der Männlichkeit des Staates“ darstellte.⁴⁷⁾ Der somit offenbar verbreitete männliche Denktraditionen reflektierende Wille des Führers entbehrte zwar der rechtlichen Grundlage, war jedoch faktisch „Gesetz“ und reichte aus, um Frauen den hart erkämpften Zugang zur Anwaltschaft mit einem Schlag zu verwehren. Auf Österreich wurden diese frauenspezifischen Diskriminierungen der Nationalsozialisten nach dem Anschluss sogleich übertragen und erschwerten deren berufliches Fortkommen in der Folgezeit ganz massiv. Besonders hart betroffen waren jene Juristinnen, die noch keine feste Anstellung oder Zulassung hatten und sich somit nahezu unvorbereitet dem reichsdeutschen System unterstellt und jeglicher Berufsaussichten beraubt sahen.⁴⁸⁾

1951, mehr als ein Jahrzehnt später und unter gänzlich anderen politischen Bedingungen, waren in ganz Österreich 34 Rechtsanwältinnen tätig, wobei sich die Mehrheit davon auf die Städte und hier insb auf Wien konzentrierte. 1968 waren von insgesamt 91 Rechtsanwältinnen allein 59 in der Bundeshauptstadt tätig.⁴⁹⁾ Erst 1973 übten – bei einer Gesamtzahl von 2.091 Anwälten – erstmals bundesweit mehr als 100 Frauen den Anwaltsberuf aus. Es darf vermutet werden, dass nicht wenige Frauen (zunächst) in der Anwaltskanzlei ihres Vaters oder Ehemannes tätig waren, was den Berufseinstieg nicht unwesentlich erleichtert haben dürfte und wohl oft auch für die Studien- und Berufswahl ausschlaggebend gewesen sein wird. Zudem waren die Aussichten in den übrigen klassischen Juristenberufen im Vergleich zur Rechtsanwaltschaft auffallend schlecht, weshalb Frauen in einer weiteren Juristendomäne, nämlich im Notariat, noch lange auf ihren Einstieg warten mussten: als erster weiblicher Notariatskandidat wird ab 1949 *Irene Beck* aus Bregenz angeführt, der erste weibliche Notar wurde 1989 ernannt!⁵⁰⁾

Jene Frauen, denen es allen Widerständen und Resentiments zum Trotz gelang, eine adäquate Stellung zu erhalten, zeichneten sich meist durch eine besondere „Berufsbindung“ aus. Das erklärt sich zum einen aus den Schwierigkeiten eines Stellenwechsels, kam aber zum anderen auch daher, dass diese Frauen von einer Art „Pioniergeist“ erfüllt waren und sich verpflichtet fühlten, der Welt zu zeigen, was sie beruflich zu leisten instande waren.⁵¹⁾ Den freiberuflich tätigen Anwältinnen boten sich diesbezüglich weit bessere Chancen als etwa den Juristinnen im Staatsdienst. Diesen standen zwar keine expliziten gesetzlichen Hindernisse im Wege, jedoch trug in den dreißiger Jahren die Sperre der Aufnahme in den Bundesdienst dazu bei, dass Frauen der Zugang zu diesen Berufen verschlossen blieb. Erst 1947, nach der Überwindung der durch das NS-Regime verfügten diskriminierenden Einschränkungen gegenüber Frauen im Justizdienst, wurden die ersten beiden Richterinnen ernannt.⁵²⁾ Sofern die weiblichen Richter nicht in der Staatsanwaltschaft arbeiteten oder dem Justizministerium zugeteilt wurden, waren sie nahezu ausschließlich als Außerstreitrichterinnen tätig, was damit begründet wurde, dass Frauen sich wegen des „fürsorgerischen Charakters“ des Außerstreitverfahrens dafür besonders (manche Vertreter der Justiz behaupteten sogar „ausschließlich“) eignen würden. Nicht zufällig handelte es sich bei der Außerstreitabteilung um jenen Bereich, der innerhalb

(hier insb 1022) und *I. Greiter*, Aus dem Alltag der Anwaltsarbeit in Österreich 1938 bis 1945, in ebda 1029 (hier insb 1031).

44) *Kübl*, 179.

45) Vgl hierzu und zum Folgenden *B. Dölemeyer*, Die Zulassung von Frauen zur Rechtsanwaltschaft und ihr Ausschluss in der NS-Zeit, in *M. Ascheri ua* (Hrsg), „Ins Wasser geworfen und Ozeane durchquert“, Festschrift K. W. Nörr (2003) 151 (hier insb 158); *E. Douma*, Deutsche Anwälte zwischen Demokratie und Diktatur 1930–1955 (1998) 70 f; *Deutscher Juristinnenbund e.V.* (Hrsg), Juristinnen in Deutschland. Die Zeit von 1900 bis 1998³ (1998) 26; *A.-G. Meier-Scherling*, Die Benachteiligung der Juristin zwischen 1933 und 1945, *Ariadne* 30/1996, 61 (hier insb 62).

46) Gesetz über die Zulassung von Frauen zu den Ämtern und Berufen der Rechtspflege vom 11. 7. 1922, RGBl I S 573. Vgl hierzu ausführlich *M. Röwekamp*, Die Zulassung von Frauen zur Anwaltschaft, in *Deutscher Anwaltverein* (Hrsg), Die Anwälte und ihre Geschichte (2011) 237 (hier insb 243).

47) *B. Geisel*, „Alle Juristinnen haben ihre Stellung der Frauenbewegung zu verdanken!“ Dem langen Kampf um die Robe folgte der noch immer nicht beendete Streit um Gleichberechtigung, *Ariadne* 30/1996, 52 (hier insb 56). Siehe hierzu auch *Röwekamp*, Zulassung 256.

48) *Meier-Scherling*, 64.

49) *BMJ* (Hrsg), Beiträge zum Thema „Die Juristin in der Justiz“ (1968) 76 (104).

50) Bei der ersten Notarin handelte es sich um *Sylvia Mlynek*/Wien-Donaustadt.

51) *Rigler*, 102.

52) Bei den ersten beiden Richterinnen handelte es sich um *Johanna Kundmann* und *Gertrude Sollinger*, vgl *BMJ*, 76. Während 1964 in der österreichischen Justiz nur insgesamt 28 Juristinnen tätig waren, gab es 1974 bereits 75 weibliche Richter, Richteramtswärter und Staatsanwälte. *E. Weinzierl*, Emanzipation? Österreichische Frauen im 20. Jahrhundert (1975) 86.

des richterlichen Metiers die schlechtesten Berufsaussichten bot und das geringste Prestige genoss, folglich also für die männlichen Richter uninteressant war und daher den Frauen überlassen werden konnte. Somit lässt sich der Mechanismus, Frauen nur sukzessive und widerwillig Zugang zu beruflichen Positionen einzuräumen, die für Männer attraktiv und erstrebenswert sind, gerade an den Berufslaufbahnen weiblicher Richter besonders gut demonstrieren: Ihrem hart erkämpften Aufstieg von der Position eines Außerstreitrichters in die weit angesehenere eines Richters im streitigen Verfahren folgte der nicht minder schwierige Einstieg in die höheren Gerichtsinstanzen. Der lange praktizierte Ausschluss der Richterinnen vom beruflichen Aufstieg war gerne damit begründet worden, dass Frauen nicht ausreichend belastbar seien und sie nicht über die nötigen Fachkenntnisse und den erforderlichen Ehrgeiz verfügen würden.⁵³⁾

Diese – aus heutiger Sicht absurden – Argumente werden durch den aktuellen Trend zur „Feminisierung“ der Justiz klar widerlegt: 67,3% der Richteramtswarter und 53% der Richter sind Frauen, 50,4% der Staatsanwälte sind weiblich. Berücksichtigt man, dass Frauen mit 56% die Mehrheit bei den Absolventen des rechtswissenschaftlichen Studiums stellen (Studienjahr 2010/11), so gibt es bei den klassischen juristischen

Berufen doch einen erstaunlichen Aspekt: Bei den Rechtsanwälten lag der Frauenanteil mit Stand vom Dezember 2011 lediglich bei etwas über 18%. Die trotz der vergleichsweise hohen Zahl von Rechtsanwaltsanwärtinnen auffallend geringe Anzahl von praktizierenden Anwältinnen könnte zum einen in der langen und zeitintensiven Ausbildung zu suchen sein, zum anderen in der bemerkenswert hohen Anziehungskraft des öffentlichen Dienstes auf junge Juristinnen, die zu einem Gutteil den Karriereaussichten, der beruflichen Sicherheit sowie dem familienbegünstigenden beruflichen Umfeld und der geltenden Quotenregelung zuzuschreiben ist. Der Anwaltschaft und ihren Standesvertretern obliegt es somit, Anreize zu schaffen, um in Zukunft im Wettstreit um „die Besten“ unter den Studienabsolventen – bei denen der Frauenanteil die 50%-Marke schon seit längerem überstiegen hat⁵⁴⁾ – bestehen zu können.

53) D. Bleier, Die Stellung der Frau in den juristischen Berufen – mit besonderer Berücksichtigung der Richterschaft, Dipl. WU Wien (1983) 67.

54) Schon im Studienjahr 2006/07 lag der Frauenanteil bei den Absolventen der Wiener Juristischen Fakultät bei 54,2%. Daten aus: *Referat Frauenförderung und Gleichstellung der Universität Wien* (Hrsg), Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien (2007).



Nimmervoll

Schriftsätze, Urteile, Rechtsmittel in Strafsachen 6. Auflage

Beispielsammlung für die Praxis

2012. XIV, 392 Seiten.
Geb. EUR 96,-
ISBN 978-3-214-00673-0

Seit Jahrzehnten begleitet „**der Zöchling**“ Praktiker aus dem Bereich der Gerichte, der Staatsanwaltschaften und der Rechtsanwaltschaft auf dem Gebiet des Strafrechts im täglichen Berufsalltag. Das Werk bietet beruflichen Einsteigern eine unentbehrliche Anleitung zum korrekten Formulieren von Schriftsätzen und ist für Spezialisten ein umfangreiches Nachschlagewerk für Detailfragen. Die vollständig überarbeitete und erheblich erweiterte Neuauflage hat weiterhin – auch mit neuem Autor – zum Ziel, diesem Anspruch bestmöglich Rechnung zu tragen und überzeugt durch:

- zahlreiche **zusätzliche Schriftsätze** sowohl für das **Verfahren in erster wie in zweiter Instanz**,
- Erweiterung auf eine **vollständige Darstellung des materiellen Strafrechts** samt Nebenstrafrecht sowie Strafprozessrecht, Strafvollzugsgesetz und Jugendgerichtsgesetz.

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at

MANZ



2013, 122

It's a Man's World

Ansätze für eine gezielte Frauenförderung in der Anwaltschaft

Von RA Mag. Bettina Knötzl, Wien. Die Autorin ist Partner von Wolf Theiss und leitet deren 13 Länder umfassende Gruppe „Litigation & Dispute Resolution“.

„It's a Man's Man's Man's World“ gesungen von *James Brown*,¹⁾ und fast 50 Jahre später noch immer gültig. Denken wir zurück, als wir zum ersten Mal – herzklopfend und bestens vorbereitet, den Akt im Arm – einen Konferenzraum mit vielen Besprechungsteilnehmern betreten: Wenn es hoch herging, fand sich noch eine weitere Frau im Raum, tendenziell die Konzipientin des Kollegen. Heute sind es auch Unternehmensjuristinnen, die den Prozentsatz etwas heben. Das Problem der weiblichen Unterrepräsentanz ist an sich kein rein für den Stand der Rechtsanwälte spezifisches. Auch unsere Klienten kämpfen mit der Verdünnung des weiblichen Talents in den Führungsebenen. Diese Episode verdeutlicht aber den Kern des Problems: Nur selten, ja geradezu in Ausnahmefällen, stehen sich als führende Rechtsvertreter zwei Frauen gegenüber.

Während die Anzahl der weiblichen Konzipienten der letzten Jahre mit 48% der Brown'schen Ansage durchaus Paroli bietet, zeigt das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Berufsträgern ein ernüchterndes Bild. Lediglich 19% der praktizierenden Kollegen sind weiblich.

Auch innerhalb des Anwaltsberufs befinden wir uns in „guter“ Gesellschaft. Das Problem des überproportionalen Talentverlusts unter weiblichen Berufsanwärtinnen ist auch außerhalb Österreichs längst erkannt. Eine Reihe von angesehenen internationalen Kanzleien erteilt dem schmerzvollen Verlust wertvollen Talents mit einer jüngsten Initiative eine klare Absage.²⁾ Kanzleien, wie *Clifford Chance*, *Ashurst* und *Eversheds*, die sonst in harter Konkurrenz stehen, haben sich zusammengetan, um gemeinsam Karriere für weibliche Berufsträger aktiv zu fördern.

Warum wählen so wenige Berufsanwärtinnen schlussendlich den Beruf des Rechtsanwalts, sondern ziehen in aller Regel „inhouse“ Positionen als Unternehmensjuristen vor?

Ein Zusammenspiel aus den folgenden Überlegungen scheint zumindest mitverantwortlich für die unattraktiven Karriereaussichten für Rechtsanwältinnen:

1. die geringe soziale Absicherung;
2. die Anforderungen an den Rechtsanwalt;
3. die familiäre „Doppelbelastung“ und
4. die „gläserne Decke“.

Zu 1. – Geringe soziale Absicherung
Die von Rechtsanwälten grundsätzlich sehr geschätzte Selbstständigkeit stellt gerade Frauen, die ihren Lebensmittelpunkt nicht nur im Beruf, sondern auch in der Gründung einer Familie mit Kindern sehen, vor Probleme. Unfall und Krankheit bedrohen das natürliche Sicherheitsbedürfnis, das bei Verantwortung für eine Familie noch deutlich ausgeprägter ist. Eingebettet in ein größeres Unternehmen werden die Worst-Case-Szenarien als weniger existenzbedrohend wahrgenommen.

Zu 2. – Anforderungen an den Rechtsanwalt

Ein erfolgreicher Rechtsanwalt muss neben den exzellenten juristischen Fähigkeiten bekanntlich auch unternehmerische Qualitäten unter Beweis stellen. Das bloße „Abarbeiten“ von Kausen reicht für eine erstklassige Performance als Konzipient, nicht aber für eine erfolgreiche Karriere als Rechtsanwalt. Die Alternative des Unternehmensjuristen verlangt demgegenüber keine Akquisefähigkeiten. Wer sich letztere also weniger zutraut und/oder seine Zeit weniger in diesem Bereich aufwenden will, wird eher für die Alternativkarriere offen sein. Berufsanwärtinnen tendieren dazu, ihr Akquisepotenzial zu unterschätzen und/oder kein echtes Interesse an Akquise zu entwickeln. Sie selbst sehen sich weniger in der Rolle des „Rainmakers“, nicht zuletzt, weil man(n) ihnen das weniger zutraut. Auf Basis ihrer – oft auch nicht zutreffenden – Selbsteinschätzung entscheiden sie sich für Berufe, wo Akquisefähigkeiten von vornherein nicht zum Anforderungsprofil zählen.

Ad 3. – Familiäre „Doppelbelastung“

Fällt die Entscheidung dennoch zugunsten des Rechtsanwaltsberufs, so stellt die traditionelle Doppelbelastung eine größere Herausforderung dar: Die Arbeitszeiten sind für Mütter nicht entgegenkommend. Kinderkrippenplätze sind rar. Der Kindergarten sperrt in aller Regel um 16.30 Uhr. Schule findet in Österreich halbtags statt. Ein ständiges „schlechtes Gewissen“, hier und dort (im Beruf und für die Familie) nicht ausreichend Zeit zu investieren, verfolgt junge Mütter auf Schritt und Tritt wie ein dunkler Schatten. Und als Tupfen auf dem i betrachtet sie auch ihre Umwelt als „Rabemutter“, die ihre Kinder zu viel „abschiebt“. Das alles beobachten Berufsanwärtinnen sehr aufmerksam, wenn sie ihre Karriere planen, und erteilen

1) 1966.

2) *Pui-Guan Man*, www.legalweek.com/legal-week/news/2231898/major-firms-join-influential-30-club-initiative-to-boost-female-partner-numbers

diesem „Schicksal“ eine Absage. Zur Gegenüberstellung: Größere Unternehmen wie Banken führen zB einen Betriebskindergarten, der von 7.00 bis 19.00 Uhr zur Verfügung steht.

Ad 4. – „Gläserne Decke“

In Rechtsanwaltspartnerschaften haben junge Kolleginnen noch deutlich stärker mit traditionellen, genderspezifischen Vorurteilen zu kämpfen. Ihre männlichen Kollegen repräsentieren in aller Regel die weit überwiegende Mehrheit im Management; gleichgültig, ob dieses unmittelbar von den Partnern oder einer dazu designierten Gruppe ausgeht. Auch 2013 ist das Gegenteil, ein weiblich dominiertes Management oder eine ausgewogene Situation im Management, die rare Ausnahme. Um die gleiche Position auf der Karriereleiter zu erreichen, müssen Frauen in proportionalem Verhältnis zur Sprosshöhe deutlich mehr leisten als Männer. Die unter 3. beschriebene „Doppelbelastung“, die aus natürlichen Gründen auf berufstätigen Müttern lastet, wird damit zur „Dreifachbelastung“. Dabei führt die – traditionell männlich dominierte – Situation in eine permanente Sackgasse. Mit anderen Worten: Solange Frauen nicht aktiv gefördert werden, wird sich dieses Paradoxon nicht ändern. Die Erwartungen, die die Gesellschaft, die älteren Kollegen und

die Kollegin selbst an sich stellen bzw stellt, sind in der Realität einfach kaum erfüllbar.

Der Senior-Partner von *Asburst Charlie Geffen* wird wie folgt zitiert: „Wir haben noch eine lange Reise vor uns. Wenn man bedenkt, dass nahezu alle Unternehmen von Männern aufgebaut wurden, dann muss sich eine ganze Kultur ändern und das ist extrem schwierig.“³⁾

Während 1. + 2. „berufsspezifische Phänomene“ sind, kämpfen alle Unternehmen mit 3. + 4. Allerdings erscheint in dem traditionell männerdominierten Beruf, wie dem des Rechtsanwalts, die gläserne Decke besonders dick. Nicht umsonst liegt die Anzahl der weiblichen Partner in den zwölf umsatzstärksten Rechtsanwaltspartnerschaften⁴⁾ noch immer im einstelligen Prozentbereich, dh ist deutlich geringer als im österreichweiten Schnitt aller zugelassenen Rechtsanwälte. Der Blick ins Firmenbuch⁵⁾ zeigt folgendes Bild:

3) „There is still a huge journey to travel. If you think about it almost all businesses today were designed by men so there's a whole culture that needs to change and that's incredibly difficult.“

4) Auflistung entsprechend öffentlich verfügbarer Daten (Umsätze 2011/12) vom Oktober 2012 in alphabetischer Reihenfolge.

5) Stand: 15. 1. 2013.

Nr.	Kanzlei	Gesellschafter	davon weiblich	in %
1.	BINDER GRÖSSWANG Rechtsanwälte GmbH	14	0	0
2.	bpv Hügel Rechtsanwälte OG	2	0	0
3.	Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati Partnerschaft von Rechtsanwälten	16	2	13
4.	CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH	16	1	6
5.	DLA Piper Weiss-Tessbach Rechtsanwälte GmbH	16	3	19
6.	DORDA BRUGGER JORDIS Rechtsanwälte GmbH	20	1	5
7.	Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH	7	0	0
8.	Fiebinger Polak Leon & Partner Rechtsanwälte GmbH	6	1	17
9.	Freshfields Bruckhaus Deringer LLP ⁶⁾	12	0	0
10.	Saxinger, Chalupsky & Partner Rechtsanwälte GmbH	26	4	15
11.	Schönherr Rechtsanwälte GmbH	22	0	0
12.	Wolf Theiss Rechtsanwälte GmbH	24	1	4
	Gesamt	181	13	7

6) Anzahl der „ständigen Vertreter“ der LLP (ausländische Firma).

Wenn sich selbst für Berufsanwärterinnen in den größten Sozietäten Österreichs kein motivierendes Bild zeigt, *wie* soll Veränderung Platz greifen?

Davor steht freilich die Frage: *Warum* sollte sich das ändern?

Die Antwort auf die zweite Frage ist (anders als jene auf die erste) einfach: Weil die Gesellschaft auf exzellentes Potenzial für den Rechtsanwaltsberuf verzichtet und sich damit selbst beschneidet. Erst die Diversifikation ermöglicht die Antworten auf die Fragen der Zukunft, die wir heute nicht kennen, und macht uns letztendlich „überlebensfähig“ (siehe *Hengstschläger*, der der Individualität und Diversifikation ein Hohelied singt).⁷⁾

Es ist kaum anzunehmen, dass gut die Hälfte aller Konzipientinnen für den Anwaltsberuf schlechter geeignet ist als ihre männlichen Kollegen. Verlieren sie sozusagen mit dem Tag der Eintragungsfähigkeit ihr Talent? Auch wenn wir alle wissen, dass diese aberwitzige These unhaltbar ist, sinkt in der Realität der Prozentsatz von 47,5 auf 19,3 Prozent.

Das heißt aber, was bislang getan wurde, ist nicht genug. Oder mit anderen Worten: Der Verlust an – bereits gut ausgebildetem – Talent kann ohne aktive Bemühung nicht verhindert werden.

Wie kann eine solche Förderung aussehen?

Vorschlag Nr 1: Weg von Frauenförderung hin zur Talent-Förderung

In der einfachen Antwort auf die Frage „*Warum?*“ (weil der Verzicht auf Talent allen schadet), liegt auch schon der erste Ansatz für die – schwierige – Antwort auf das „*Wie?*“: Der Fokus der „Frauenförderung“ sollte in einem Wechsel der relevanten Kriterien liegen: weg von Frauenförderung hin zur Talent-Förderung. Wird ein Berufsanwärter als Talent erkannt, dann sollte der Arbeitgeber alles daran setzen, dieses Talent zu fördern und für den Stand zu halten. Das entspringt im Grunde dem Ausbildungsauftrag des Rechtsanwalts, der geschlechtsneutral formuliert ist. Dabei werden die Bedürfnisse, die weibliche Kollegen für eine erfolgreiche Karriere als Rechtsanwältin haben, von jenen der männlichen Kollegen meist abweichen. Das heißt aber nicht, dass die Erwartungen unerfüllbar wären. Sie sind zum Teil nur anders.

Vorschlag Nr 2: Mehr Forschung

Um hierzu ein besseres Verständnis zu entwickeln, müsste wiederholt durch Forschung erhoben werden, welche der genannten (und nicht erwähnten) Ursachen tatsächlich für den bedauerlichen Schwund in Österreich verantwortlich sind.⁸⁾ Das oben erwähnte Projekt des 30% Club startete mit einer Recherche in zehn international anerkannten Anwaltsfirmen, wie *Allen & Overy*, *CMS Cameron McKenna*, *Freshfields Bruckhaus Deringer*, *Linklaters*, *Reed Smith*, *Herbert Smith Freehills*, *Slaughter and May* ua.

Aufbauend auf dieser Forschung sollten aktiv Angebote entwickelt werden, die talentierten weiblichen Berufsanwärterinnen die Karriere als Rechtsanwalt besonders attraktiv erscheinen lassen. Die angeführten zehn Vorschläge sind als Ideengeber bzw Anregungen zu verstehen und keineswegs abschließend.

Vorschlag Nr 3: Mentoring

Dabei kann die „Forschung“ auch – ergänzend – im kleinen Kreis stattfinden. Das bekannte Modell des Mentorings⁹⁾ erlaubt es, individuell auf die Bedürfnisse der talentierten Kollegin einzugehen und ihr bei der Verwirklichung ihrer Karrierepläne innerhalb des Standes gezielt behilflich zu sein.

Vorschlag Nr 4: Mehr Flexibilität

Mehr Flexibilität könnte ein zentraler Schlüssel zum Erfolg sein. Teilzeitlösungen und Arbeit von zu Hause helfen. Vor allem darf die „Babypause“ den Karriereknick nicht schon klar vorzeichnen.

In Österreich finden sich noch immer – auch international agierende – Kanzleien, die Partnerinnen die Anerkennung ihres Status als Partner vertraglich verbrieft in Aussicht stellen, sofern sie nicht wenige Wochen nach der Geburt wieder Vollzeit mitwirken.

In vielen Partnerschaften schaffen auch herausragende Kolleginnen den Sprung zur Partnerin nicht, wenn sie „bloß“ Teilzeit arbeiten. Die Entscheidung über die Aufnahme ist – freilich – von Männern dominiert. Diese haben idR keine Zweifel am Talent der Kandidatin, sondern wie sie Beruf und Familie unter einen Hut bringen könnte. Dabei sind viele der Stimmberechtigten selbst Väter. Sie erwarten nur von ihren weiblichen Kollegen mehr Einsatz für die Familie, als sie sich selbst abverlangen. Selbst diese Geisteshaltung erklärt jedoch nicht, warum eine 50%-Beschäftigung einer Partnerschaft im Wege stehen sollte.

Attraktive Lösungen sind flexibel und erlauben eine ungebremste Karriere – auch wenn „nur“ Teilzeit gearbeitet wird.

Vorschlag Nr 5: Klare Kommunikation

Berufsanwärterinnen muss zudem klar kommuniziert werden, dass ihre Karriere gewollt ist. Das bedeutet auch, dass konkrete vertragliche Zusicherungen erfolgen.

Vorschlag Nr 6: Verbesserte Kinderbetreuung

Die Frage der Kinderbetreuung für Selbständige ist in Österreich ungelöst. Eine Betreuungseinrichtung der

7) „Individualität ist das höchste Gut, wenn es darum geht, sich auf die Zukunft vorzubereiten“ *M. Hengstschläger*, Die Durchschnittsfälle 16.

8) Eine Erhebung des ÖRAK zu speziellen Frauenthemen ist bislang noch nicht erfolgt.

9) Mentoring bezeichnet als ein Personalentwicklungsinstrument die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor), die ihr Erfahrungswissen an eine diesbezüglich noch unerfahrenere Person (Mentee oder Protégé) weitergibt. Ein Ziel ist es dabei, den oder die Mentee bei persönlichen oder beruflichen Entwicklungen zu unterstützen; s auch <http://de.wikipedia.org/wiki/Mentoring>

Rechtsanwaltskammern für Kinder von Rechtsanwältinnen und Berufsanzwärtinnen, die auch zu Randzeiten verfügbar ist, wäre eine große Hilfe. Junge, ehrgeizige Kolleginnen würden den Komfort eines solchen Services besonders schätzen.

Ein Fortschreiten der Bemühungen um die Ganztagschule ist aus Frauenförderungssicht ebenso zu begrüßen. Kinder, die nachmittags in den Hort müssen, werden noch immer „bedauert“ und empfinden sich emotional als Außenseiter. Müttern wird das „Rabemutter“-Image aufgedrückt. Ganztagschulen für alle würden die Situation entspannen.

Vorschlag Nr 7: Verbesserung der sozialen Absicherung

Eine Verbesserung der sozialen Absicherung im Krankheits- bzw teilweisen Berufsunfähigkeitsfall würde den Beruf der Rechtsanwältin ebenfalls attraktiver machen.

Vorschlag Nr 8: Netzwerke ausbauen und nützen

„Networking“ ist bekanntlich ein Schlüssel zum Erfolg für Akquisebemühungen. Frauen organisieren sich traditionell weniger in Netzwerken als Männer. Dies ist ein Appell an junge Kolleginnen, die Kraft dieser Organisationen stärker zu nützen. Das Anbot an Netzwerken ist durchaus vielfältig. Es sollte sich unter diesen leicht eine interessante Gruppe finden, wo die regelmäßige

Teilnahme nicht nur Arbeit, sondern auch Freude bereitet. Falls dem nicht so ist, rate ich zur Eigeninitiative. Gründen Sie mit Gleichgesinnten das eigene Netzwerk! Vorschlag Nr 9: Hürden mit Freude und Humor nehmen

Dieser Aufruf richtet sich auch – aber nicht nur – an Kolleginnen. Liebe Kollegen, genießen Sie es, junge Kolleginnen ihren Talenten entsprechend bei ihrer Karriere zu begleiten und zur Seite zu stehen.

Vorschlag Nr 10: Vorbilder kopieren

Erfolgreiche Unternehmen sollten zum Vorbild genommen werden. Ihre „Rezepte“ zur verstärkten Einbindung von Frauen können durchaus übertragen werden.

Partnerschaften sollten bspw ganz gezielt danach streben, Frauen zu einem der Geschlechterverteilung im eigenen Unternehmen angemessenen Verhältnis in die Entscheidungsfindung einzubinden. Eine sehr zielgerichtete Anstrengung wird notwendig sein, um die Chancen, die eine weibliche Beteiligung im Management bietet, wirklich nützen zu können. Um ein Bild einzuführen: Was wäre der komplizierteste, gefährlichste Hochseilakt in der Manege ohne die Mischung zwischen Kraft und Eleganz, die erst beide Geschlechter gemeinsam – zum Teil auch in Kontrast – so ideal zum Wirken bringen? It is a man's world, but nothing goes without a woman.



Fuchs · Winkler (Hrsg)

Die GmbH Rechte und Steuern

2. Grundlieferung inklusive 1. Ergänzungslieferung

Loseblattausgabe in 2 Mappen inkl. CD-ROM
2. Grundlieferung inklusive 1. Ergänzungslieferung 2012.
EUR 239,-
ISBN 978-3-214-05943-9

Im Abonnement zur Fortsetzung vorgemerkt.

Dieses Handbuch für Rechtsanwälte, Steuerberater, Notare, GmbH-Geschäftsführer sowie für alle anderen, die mit dem GmbH-Recht befasst sind, bietet eine profunde Informationsquelle zur GmbH im Gesellschafts- und Steuerrecht. Eingearbeitet wurden die Änderungen seit der letzten Lieferung, ua das BBG 2012, das 1. StabG 2012 sowie der Entwurf zum AbgAG 2012.

- Praxisnahe Aufbereitung von erfahrenen Experten
- zahlreiche Tipps
- Checklisten zur Erleichterung des Arbeitsalltags
- konkrete Handlungsanleitungen samt Rechenbeispielen
- CD-ROM mit Mustern zur sofortigen Anwendung

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at

MANZ



2013, 126

Erfahrungen als Mutter

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

em. RA Dr. Waltraute Steger, Wien.

Nein, dieser Beitrag wird keine Checkliste, wie ich sie in meinem Berufsleben geschätzt habe, er wird auch kein Leitfaden zur Perfektion. Beides scheitert an den unzähligen und individuellen Prämissen. Und überdies – zahlreiche Ratgeber, ob via Printmedien oder Hollywood, können das viel professioneller, lösen aber meistens bei den Konsumentinnen ein mildes Lächeln aus – der Alltag ist nämlich immer anders.

Als ich im Jahre 1978 in die Liste der Rechtsanwältinnen eingetragen wurde, war unsere Familie bereits komplett. Unsere Söhne, der erste während des Gerichtsjahrs, der 2. in der berufsfreien Zeit in Deutschland geboren, waren elf und sieben Jahre alt.

Die Zeit der Ausbildung wurde mir von – für die damalige Zeit sensationell großmütigen – Chefs erleichtert, insbesondere, was die Arbeitszeit betraf. Die Rechtsanwaltsprüfung war allerdings eine riesige Herausforderung, die ich nur schaffen konnte, weil mir mein Mann eine 4-wöchige Prüfungsklausur ermöglichte.

Der Sprung ins kalte Wasser der Selbständigkeit erfolgte wiederum sehr zögerlich und eigentlich überredete mich letztendlich mein Mann und ich habe es nie bereut. Ich habe meinen Beruf immer geliebt und er hat mit unendlich viel Freude gebracht.

Natürlich ist die Organisation in einer Kanzlei ein wenig anders bestimmt, vor allem zeitlich. Stundenpläne und Schulveranstaltungen konkurrieren regelmäßig mit Gerichts- und anderen Kanzleiterminen.

Wie schon gesagt, es gibt kein brauchbares Rezept, wie solche Dauerkollisionen bewältigt werden können, manche Dinge regeln sich immer wieder von selbst – eine Binsenweisheit, die ich immer wieder dankbar akzeptiert habe. Besonders kritisch empfand ich immer die Schulferien: 13 Wochen zuzüglich zahlreicher Feiertage waren jedes Jahr ein Feuerwerk an Improvisation, Hilfsangebote der Großmütter auf Grund der räumlichen Entfernung eher begrenzt. Allerdings haben wir eisern auf insgesamt 5–6 Wochen Ferien Wert gelegt, Weihnachten, Energieferien und drei Wochen im Sommer wurden strikt eingehalten. Das war in Zeiten der noch in den Kinderschuhen steckenden E-Kommunikation gar nicht immer einfach und brachte meinen Mann zu der Behauptung, ich würde Urlaub am liebsten in einem Zelt machen, das ich vor der Kanzlei aufschlage. (Was wir natürlich nie gemacht haben, aber ganz unrecht hatte er nicht.) Wir haben uns immer bemüht, die spärliche Freizeit intensiv mit den Kindern zu verbringen, um Anfälle von schlechtem Gewissen – die es oft gab – zu neutralisieren.

Ich habe nie Akten nach Hause mitgenommen, nach einem ersten kläglich gescheiterten Versuch. So konnte ich einen halbwegs brauchbaren Trennungsstrich ziehen, allerdings mit dem Nachteil, dass ich natürlich auch am Wochenende in der Kanzlei arbeitete.

Die Unterstützung meiner gesamten Familie war für mich ein überlebenswichtiger Faktor. Mein Mann und auch meine Söhne haben mir meine beruflichen Ambitionen nie übelgenommen und sehr oft geduldig „Planänderungen“ mitgetragen.

Ein weiterer wesentlicher Faktor war (und ist) wohl ein gut funktionierendes Netzwerk in erster Linie für die Betreuung der Kinder und des Haushalts, aber auch für die immer wieder erforderliche Vertretung in der Kanzlei. Ein gut eingespieltes Substitutionsteam spart viel Energie, vor allem im Urlaub. Dazu gehört aber auch ein hervorragendes Kanzleipersonal, das mir immer hilfreich zur Seite stand, ein Glücksfall!

Der nächste wichtige Faktor ist die zeitliche Planung; allerdings bleibt das Lavieren zwischen der eigenen exakten Zeitvorgabe, der Zeitvorgabe von Dritten und den zahllosen, unvorhersehbaren „Zwischenfällen“ eine Kunst, die ich nie erlernt habe, genauso wenig wie das Delegieren ...

Schließlich ist aber der entscheidende Faktor auch eine Portion Glück – eine ausgefallene Verhandlung oder ein abgesagter Besprechungstermin und schon ist das Kollisionschaos entwirrt. Dass dieses nur aufgeschoben, aber nicht aufgehoben ist, das steht auf einem anderen Blatt.

Und da ist dann auch noch die Frage nach den Prioritäten – sie ist unlösbar. Wenn ich mich auch bemüht habe, die Familie im Vordergrund zu sehen, das schlechte Gewissen plagt mich sogar heute noch. Da tröstet es schon, wenn der ältere Sohn mich beruhigt: „Weißt du, es war gar nicht so schlecht, dass du immer berufstätig warst, auf diese Art warst du nie lästig!“ Ich werte das als durchaus positives Resümee – schließlich ist auch er Rechtsanwalt geworden.

Effizient, flexibel, innovativ – neue Arbeitsansätze für Rechtsanwälte

Von RA Dr. Bettina Stomper-Rosam, Wien. Die Autorin ist selbständige Rechtsanwältin und Mitinitiatorin von Northcote.Recht.¹⁾

Top-Leute verlangen nach Innovation. „Employer Branding“ ist ein viel zitiertes Schlagwort, ebenso wie „Work-Life-Balance“ – Tatsache ist, dass sich die besten Köpfe auf Dauer aber nicht von Marketingparolen blenden lassen. Worten müssen auch Taten folgen, will man gute Leute halten und begeistern.



2013, 127

I. (K)ein Frauenthema

Die Statistik ist bekannt: Während es bei Rechtsanwaltsanwärtinnen österreichweit eine Frauenquote von 47,52 Prozent im Jahr 2012 gab, sinkt dieser Frauen-Anteil bei Rechtsanwältinnen auf 19,27²⁾ Prozent. Im Grunde heißt das nichts anderes, als dass dem Berufsstand ein erhebliches Potenzial an gut ausgebildeten Juristinnen verloren geht. Fragt man Rechtsanwaltsanwärtinnen nach den Gründen für ihre Entscheidung, in andere Sparten abzuwandern, so stehen eine Präsenzkultur mit ausufernden Arbeitszeiten und eine schlechte Vereinbarkeit mit persönlichen Interessen bei den Ausstiegsgründen an vorderster Stelle.

Fakt ist, dass dieses vermeintliche Frauenthema zunehmend Thema für einen erheblichen Teil des Nachwuchses im Berufsstand wird, steht doch bei der vielzitierten „Generation Y“ das Thema der Einbettung des beruflichen Engagements in ein rundes Lebenskonzept³⁾ ebenso im Zentrum wie das Hinterfragen von bestehenden Strukturen und Hierarchien.⁴⁾ Ein sehr großes Bedürfnis ist die Entscheidungsfreiheit über die persönliche Zeiteinteilung und ein Spielraum, sein Leben nach den eigenen Vorstellungen gestalten zu können. Beziehungen, Familie, private Interessen, all das steht gleichwertig neben beruflichen Ambitionen. Die Bereitschaft, dem beruflichen Erfolg alle anderen Lebensbelange unterzuordnen, ist deutlich geringer geworden, und das ist gut so.

Nicht zuletzt spielt schließlich auch das Thema Burnout und die Frage nach den Grenzen der persönlichen Leistungsfähigkeit in unserer Arbeitswelt (in- und außerhalb des Rechtsanwalts-Berufsstandes) eine zunehmende Rolle. Laut einer Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) und der Donauuniversität Krems entstehen dem Staat und den Unternehmen in Österreich durch psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz jährliche Kosten von 3,3 Milliarden Euro, eine Studie von Gallup *Karmasin* spricht sogar von 7 Milliarden Euro.⁵⁾ Unabhängig von diesem volkswirtschaftlichen Schaden und dessen konkreter Höhe stellt das Burnout für den Betroffenen in den meisten Fällen das berufliche Aus dar, womit großer Schaden für den Einzelnen entsteht, aber auch dem Berufsstand erhebliches Know-How verloren geht.

Somit stellt sich die Frage, welche Innovationen erforderlich sind, um künftig die besten Köpfe anzusprechen und deren hohe Leistungsfähigkeit und -bereitschaft auch langfristig zu erhalten.

II. Flexibilität: zeitlich und örtlich

Eine Patentlösung gibt es freilich nicht, und schließlich führen viele Wege zum Ziel. Wesentlich wird es aber sein, mit bedeutend mehr Flexibilität, sowohl in zeitlicher, aber auch in örtlicher Hinsicht, aufzutreten als bisher.

Dank der technischen Entwicklungen der vergangenen Jahr(zehnt)e haben wir die Infrastruktur, um die Arbeit als Rechtsanwalt in vielen Belangen ortsunabhängig zu machen. Dank Internet, VPN-Tunnels, Smartphone & Co sind wir gut erreichbar und können auf einen idealerweise vollständigen elektronischen Akt auch außerhalb der Kanzleiräumlichkeiten zugreifen.

Im Rahmen der unbedingt einzuhaltenden Fristen und Termine ergibt sich auch ein erheblicher Spielraum für zeitliche Flexibilität. Aus Sicht des Klienten ist es nicht wesentlich, ob sein Rechtsanwalt in klassischen Kernarbeitszeiten seinen Akt bearbeitet. Einzig ausschlaggebend ist, dass die Qualität und Geschwindigkeit der Beratung den Vorstellungen des Mandanten

1) Bei Northcote.Recht arbeiten selbständige Rechtsanwälte in Kooperation; auf eine Vergesellschaftung wurde bewusst verzichtet, um die Flexibilität jedes Rechtsanwalts zu erhalten. Nähere Infos: www.northcote.at

2) Vgl die Statistik auf www.rakwien.at/?seite=statistik

3) Gewollt ist also eigentlich ein „balanced work-life“ im Gegensatz zu einer „work-life-balance“, bei der stetig die Balance zwischen Arbeit und Leben gesucht wird, geradezu so, als wäre Arbeit nicht Teil des Lebens.

4) Interessant dazu auch der Artikel www.spiegel.de/karriere/berufstart/generation-y-die-gewinner-des-arbeitsmarkts-a-766883.html. Zur Problematik ausufernder Arbeitszeiten: *Schiltz*, On Being a Happy, Healthy, and Ethical Member of an Unhappy, Unhealthy, an Unethical Profession, 52 *Vanderbilt Law Review* 871 (890).

5) http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/1290645/burnout-im-job_wo-gibt-es-hilfe; <http://wirtschaftsblatt.at/home/nachrichten/1314956/Burnout-kostet-Oesterreich-sieben-Milliarden-im-Jahr>. Siehe dazu auch *WIFO/Donauuniversität Krems*, Psychische Belastungen der Arbeit und ihre Folgen, www.arbeiterkammer.at/bilder/d170/Psychische_Belastungen_der_Arbeit_2012.pdf

entspricht, und da besteht ein großer Gestaltungsspielraum für den Rechtsanwalt.

Unbedingt erforderlich wird aber sein, dass der Rechtsanwalt auch das entsprechende unternehmerische Umfeld für diese Flexibilität in seiner Kanzlei vorfindet. Bei Northcote.Recht etwa verfügen alle Rechtsanwälte über die technischen Möglichkeiten, von außerhalb der Kanzleiräumlichkeiten auf ihren elektronischen Akt jederzeit zuzugreifen. Anwesenheitszeiten richten sich nach den jeweiligen Bedürfnissen der Rechtsanwälte, zu einem erheblichen Teil erledigen die Anwälte ihre Arbeit in ihrem virtual office. Jeder Rechtsanwalt arbeitet dabei selbständig, kann aber bei Bedarf mit seinen Kollegen kooperieren. Ein gesonderetes Kanzleimanagement-Unternehmen übernimmt für die Rechtsanwälte alle Infrastruktur-Belange, von der Büroausstattung über IT-Infrastruktur bis hin zu klassischen Office-Dienstleistungen und spielt die Rechtsanwälte damit für ihre anwaltlichen Tätigkeiten frei. Zielsetzung ist es, ein schlankes und wendiges Kanzleiumfeld zu schaffen, das Rechtsanwälten maximale Flexibilität für ihre Berufsausübung ermöglicht.

III. Effizienz als Schlüsselfaktor

Die so gewonnene Flexibilität ermöglicht eine Einbettung des Rechtsanwaltsberufs in ein Lebensgesamtkonzept. Effizienz ist dabei der Schlüsselmechanismus.

Der britische Soziologe *Cyril N. Parkinson* hat schon 1955 in seinem 1. Parkinsonschen Gesetz dargelegt, dass sich Arbeit in dem Maß ausdehnt, wie Zeit zu ihrer Erledigung zur Verfügung steht.⁶⁾ Richtet sich demnach der Zeitumfang für die Erledigung einer Aufgabe nach der Erwartung von Kollegen, Vorgesetzten und Partnern an die abzuleistende Kanzleianwesenheit, ist mit dem Parkinsonschen Gesetz davon auszugehen, dass die Erledigung erheblich mehr Zeit in Anspruch nehmen wird als bei einer natürlichen Begrenzung der Arbeitszeit durch andere Belange.

Hinzu kommt, dass gerade im Hinblick auf eine Burnout-Prävention ein Ausgleich zwischen hocheffizienten Arbeitszeiten und Zeiten für Entspannung und andere Interessen langfristig die hohe Leistungsfähigkeit von Rechtsanwälten sichert.

Natürlich stellen diese Überlegungen auch das Modell der billable hours, wie es derzeit in vielen Kanzleien praktiziert wird, in Frage. Ende der 70er-Jahre etablierte sich in den USA die Abrechnung von anwaltlichen Beratungsleistungen nach Stunden.⁷⁾ Was zuerst als geradliniger Verrechnungsweg gedacht war, hat sich schnell zu einem Instrument entwickelt, das bei weitem nicht mehr nur Abrechnungszwecken dient, sondern gleichzeitig auch zur Evaluierung von Mitarbeitern, Kollegen und Partnern herangezogen wird – eine gefährliche Zweigleisigkeit. Bei gleichzeitiger Vorgabe

von erwarteten Arbeitszeiten und deren Verhältnis zu abrechenbaren Stunden hat sich daraus in vielen Fällen ein System entwickelt, das eine effiziente, schnelle Erledigung von Aufgaben regelrecht pönalisieren kann.⁸⁾

Aus Mandantensicht aber ist gerade die effiziente Erledigung seiner Agenden ausschlaggebend, bezahlt er doch letztlich nicht für Stunden, sondern für gute Lösungen. Und das formulieren Mandanten auch schon:

„Es ist unakzeptabel, für 20 Seiten zu bezahlen, statt für den gewünschten 2-Seiter.“⁹⁾

„Wir wollen innovative Honorarmodelle ...“¹⁰⁾

Die Stunden sind bei der Leistungsabrechnung nur ein mögliches Maßinstrument, dem in den vergangenen Jahren möglicherweise zu viel, vielleicht aber auch einfach in falscher Weise Bedeutung beigemessen wurde.

Klar ist, dass es das perfekte, auf jede Beratungssituation passende Honorarmodell nicht gibt. In den vergangenen Jahren wurde aber die billable hour vielfach vor die Budgetierbarkeit von Honoraren gestellt, und es ist davon auszugehen, dass Mandanten das in den kommenden Jahren zunehmend hinterfragen werden.

Klar ist auch, dass bei der Einschätzung von Partnern und Mitarbeitern bei flexibler Berufsausübung Stundenlisten und Anwesenheit nur mehr eine untergeordnete Rolle spielen können. Maßstab muss vielmehr der qualitative Output sein, die inhaltlich hochwertige und entsprechend schnelle Erledigung der übertragenen Agenden.

IV. Zusammenfassung

Der Berufsstand der Rechtsanwälte steht in der aktuellen Wirtschaftssituation vor einer Reihe von Herausforderungen:

Mandanten, die Leistungsumfang und Honorarabrechnungen kritischer hinterfragen als zuvor; Mitarbeiter, denen eine qualitativ hochwertige Berufsausübung ebenso wichtig ist wie eine hohe Lebensqualität, aus der letztlich wiederum die Erhaltung ihrer Leistungsfähigkeit resultiert. Die Strukturen der 80er-Jahre bedürfen sowohl in personeller Sicht als auch im Hinblick auf die Bedürfnisse von Mandanten einer dringenden Überprüfung.

6) *Parkinson*, Parkinson's law, and other studies in administration; auch veröffentlicht in *The Economist* 1955, Nov 19th.

7) *Brown/Mendoza*, Ending the Tyranny of the Billable Hour, *New Hampshire Bar Journal*, 2010, 66 (67).

8) *Brown/Mendoza*, Ending the Tyranny of the Billable Hour, *New Hampshire Bar Journal*, 2010, 67. *University of Nevada, William S. Boyd School of Law*, 2007, Keeping an Eye on the Clock: The Truth About Billable Hours. Die NALP The Association for Legal Career Professionals publiziert auf ihrer Website Erhebungen zu den von amerikanischen Law Firms erwarteten billable hours: www.nalp.org/2006maybillablehours?s=billable%20hours

9) *Hodges*, Ängstlich sein kann ich auch allein, *JUVE Rechtsmarkt* 2/2010, 61.

10) *Hodges*, *JUVE Rechtsmarkt* 2/2010, 61.

Rechtsanwältin – (m)ein Traumberuf!

Von RA Hon.-Prof. Dr. Irene Welser, Wien. Die Autorin ist Partnerin bei CHSH Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati.

Es ist nicht erforderlich, Kompromisse zu schließen, um als Frau in der Rechtsanwaltschaft erfolgreich zu sein.

I. Meine „Berufung“ zum Rechtsanwalt

In meiner Familie war vor mir niemand Rechtsanwalt. Allerdings hatte ich einen weitschichtig verwandten Onkel, der als Oberlandesgerichtsrat im heutigen Maria Theresien-Park, wo ich als Kind spielte, gelegentlich während seiner Mittagspause sein Marmeladebrot auf einer Parkbank aß. Das war mein erster Kontakt zu Juristen. Ich begann mit dem Jusstudium also nicht etwa, weil mir meine Bestimmung als Anwalt schon damals bewusst gewesen wäre, sondern weil ich ursprünglich Diplomat werden wollte. Daher war es zunächst mein Plan, Jus und Dolmetsch parallel zu studieren. Bei der Erstsemestrigenberatung fragte mich ein ÖH-Vertreter – er ist heute Direktor einer angesehenen Versicherung – ob ich „nur ein bisserl studieren oder aber ordentlich etwas weiterbringen wolle“. Mit den Lehrveranstaltungen, die er mir daraufhin empfahl, erwies sich ein Doppelstudium Jus/Dolmetsch als nicht realisierbar. Ich überlegte mir daher, ob es wichtiger ist zu wissen, *was* man sagt, oder *in welcher Sprache* man es sagt. Da ich mich für Ersteres entschied, studierte ich also Rechtswissenschaften und schloss das Magisterstudium in sieben Semestern ab. Die erforderlichen Sprachkenntnisse, insbesondere ein in unserem Beruf heutzutage vollkommen unerlässliches perfektes Englisch, habe ich mir auch ohne Sprachstudium angeeignet.

Bereits während des Studiums hatte ich aber Feuer für einen „klassischen“ juristischen Beruf gefangen, sodass ich frühere Überlegungen, allenfalls die Diplomatika Akademie zu absolvieren, nicht weiterverfolgte. Meine Dissertation über die Gewährleistung beim Werkvertrag führte mich ebenfalls direkt in die Praxis und hat mir – als seriöses juristisches „Kernthema“ – auch den späteren Weg in die Anwaltschaft sehr erleichtert, doch begann ich das Gerichtsjahr eigentlich mit dem Wunsch, Richter zu werden. Es war Ende der Achtzigerjahre, die Zeit, in der Richter für bessere Arbeitsbedingungen Streiks und Demonstrationen abhielten. Ich war voll auf ihrer Seite und empfand den Arbeitseinsatz, den einige meiner Ausbildungsrichter an den Tag legten, als vorbildlich und bewundernswert. In weiterer Folge allerdings, während meiner Sommerzuteilung am Landesgericht für Zivilrechtssachen, erkannte ich doch auch einige Schattenseiten des Richterberufes. Insbesondere der nie abbreißende, gleichförmig eintrudelnde Posteinlauf und das hohe Ausmaß an – damals mit Worten wie „Bewilligungsstampiglie

grün“ zu erledigenden – Routinesachen ließen mich zweifeln, ob ich wirklich bei Gericht bleiben sollte. Dazu kam eine gewisse räumliche Beengtheit in den Richterzimmern, die oft mit Praktikanten und Schreibkräften geteilt werden mussten, und mein Wunsch, Rechtsfragen „advokatorischer“ anzugehen.

Schon damals waren die Vorteile des Richterberufes im Hinblick auf eine möglicherweise bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie offensichtlich. Dennoch entschied ich mich nach der damaligen Mindestzeit von neun Monaten, das Gerichtsjahr zu unterbrechen, und mich um eine Konzipientenstelle umzuschauen. Da ich auf zwölf Monate zugelassen und als Übernahmewerber gemeldet war, dachte ich mir, bei Bedarf jederzeit zurückkehren zu können. Mit einem – für das Jahr 1988 sehr, sehr guten – Einstiegsgehalt von S 14.000,- startete ich in die Anwaltschaft. Ich habe es nie bereut, und meine Rückkehroption in die Justiz blieb ungenützt.

II. Als Frau in der Anwaltschaft

Ich war nie eine Kämpferin für Frauenrechte; aus meiner Sicht war das auch gar nicht erforderlich. Ich habe niemals gedacht oder gefühlt, dass ich als Frau im Anwaltsberuf schlechtere Chancen hätte. Erst heute ist mir bewusst, wie drastisch sich die Zahl der Anwältinnen in jüngerer Zeit erhöht hat. In einem vom Bundesministerium für Justiz im Oktober 1990 herausgegebenen Tagungsband „Die Juristin im österreichischen Rechtsleben“, der mir vor kurzem durch Zufall in die Hände fiel, ist zu lesen, dass die erste Frau als Rechtsanwältin 1928 eingetragen wurde. Noch erstaunlicher ist es, dass selbst im Jahr 1968, also vor weniger als 50 Jahren, nur 58 Frauen als Rechtsanwältin tätig waren. Das alles kann man sich heute kaum mehr vorstellen, in Zeiten, in denen – jedenfalls bei den Konzipienten in unserer Kanzlei – absolute Ausgewogenheit zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern herrscht. Auch im Mandatsverhältnis oder vor Gericht glaube ich nicht, dass Frauen benachteiligt sind. Selbst jene Kollegen, die den Anwaltsberuf als männliche Domäne ansehen, werden immer weniger. Das war nicht immer so: Als ich im Jahr 1992, frisch als Anwalt eingetragen, zu einer mündlichen Berufungsverhandlung vor dem Oberlandesgericht Wien erschien, begrüßte mich mein Verhandlungsgegner mit den Worten „Na, Frau Kollegin, hat man Sie geschickt?“. Ich fand das nicht nett und antwortete: „Nein, ich bin gekommen.“



2013, 129

Eine der Herausforderungen für Frauen als Anwältinnen ist sicherlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass das möglich ist. Die Modelle, dies zu bewerkstelligen, können durchaus verschieden sein. So habe ich Freundinnen, die als Einzelanwältinnen in kleiner Struktur ihre Kinder täglich mit in der Kanzlei haben. Andere sind in einem Familienunternehmen mit Mann oder Verwandten tätig. Als Partnerin in einer Großkanzlei ist die Situation natürlich wieder anders. Gerade hier werden heute aber auch sehr flexible Modelle angeboten, die von befristeten „pauschalen“ Teilzeitlösungen bis hin zu einer für beide Seiten fairen Entlohnung auf Stundensatzbasis gehen können.

Ein Vorteil war es für mich persönlich sicher, dass ich „jung gestartet“ bin, und mit 28 Jahren bereits als Anwältin eingetragen war. Der frühere Seniorpartner der Sozietät, der ich seither angehöre, war mein Prüfer bei der Rechtsanwaltsprüfung und engagierte mich danach „vom Fleck weg“. So kam ich als junger Anwältin in eine „neue“ Kanzlei, in der ich nur ein Jahr später auch schon Partnerin war. So hatte ich, als meine Tochter geboren wurde, keinen „Karriereknick“ zu befürchten und andererseits auch den festen Willen, meiner Stellung als Partnerin weiterhin gerecht zu werden. Ich war daher auch bis zum letzten Tag vor der Geburt meiner Tochter in der Kanzlei, und auch danach habe ich sehr bald wieder – nachmittags teilweise von daheim aus – meine Causen betreut. Als „Kompromiss“ war ich dann eine gewisse Zeit „nur“ zu zwei Dritteln tätig, wobei sich sehr bald die Frage gestellt hat, wie viel zwei Drittel von unendlich eigentlich sind. Ich persönlich halte sehr viel von einer solchen Flexibilität, welche es ermöglicht, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Dabei war es für mich immer wichtig, doch täglich in der Kanzlei anwesend zu sein, weil ich so mit Hilfe eines getreuen Konzipienten – er ist nunmehr schon lange ebenfalls Partner in unserer Kanzlei – die Termine geschickt so legen konnte, dass keiner unserer Mandanten das Gefühl hatte, ich sei überhaupt ortsabwesend. Dies zu einer Zeit, zu der es noch kein E-Mail, kein Internet und keinen Zugriff auf Kanzleiakten von außen gab. Ich hatte aber immerhin ein Diktaphon für Diktate von daheim aus, die ich mit einem Taxiboten in die Kanzlei zum Schreiben schickte, und ein Fax mit einer Thermopapier-Rolle, auf das mir die Kanzlei die geschriebenen Texte sandte. Nur die Korrektur durch handschriftliche Verbesserung und Rückfaxen der sich stets einrollenden Ausdrucke war etwas mühsam. Jenen Kolleginnen, die – auch im Rahmen unserer Kanzlei – heute „mein“ Modell aufgegriffen oder abgewandelt haben, geht es da – technisch betrachtet – doch um einiges besser.

Irgendwann kam dann aber doch recht bald die Zeit, wieder „full time“ in die Kanzlei zurückzukehren. Gerade in der Stellung eines Partners ist dies unerlässlich.

Neben der unmittelbaren juristischen Arbeit mit dem Mandanten warten in der Kanzlei ja auch „sonstige“ Aufgaben, wie zB Marketing, internationale Vorträge und Auftritte, aber auch Managementtätigkeiten, wie ich sie etwa in den letzten drei Jahren als Managing Partner unserer Kanzlei ausgeübt habe. Weiters wurde ich im Jahr 2003 zur damals jüngsten Honorarprofessorin der Universität Wien bestellt, wo ich seither jedes Semester zusätzlich zu meiner Anwältentätigkeit Lehrveranstaltungen abhalte. Ein besonderes Anliegen ist es mir dabei, den Studenten ein Gefühl dafür zu geben, welche Probleme sich in der Praxis eines Rechtsanwalts wirklich stellen.

III. Der Reiz des Anwaltsberufes

Ich könnte mir keinen schöneren Beruf als den des Anwalts vorstellen. Besonders schätze ich das Advokatorische, die Möglichkeit, auch scheinbar wenig erfolgversprechende Fälle durch geschickte Argumente zu gewinnen. Vor kurzem hatte ich eine Konzipientin, die unsere Kanzlei nach dem Probemonat mit dem Argument verließ, sie wolle doch lieber ganz die Universitätslaufbahn einschlagen, weil sie es sich nicht vorstellen könne, in einer Causa jemals mit solchem Feuer und Engagement zu argumentieren, wie sie dies bei mir und den anderen Partnern sowie Mitgliedern meines Teams sehe. Das ist es auch, was wirklich wichtig ist: Solide Rechtskenntnisse sind nur die Basis, aber es geht darum, sie wirklich geschickt anzuwenden und zum Wohle des Mandanten in die Praxis umzusetzen. Was noch nicht heißt, dass jeder Fall dadurch gewonnen werden kann. Ein erfahrener Kollege sagte mir einmal: „Wenn Du jeden Fall gewonnen hast, hast Du nicht genug Fälle probiert.“ Das trifft die Realität, glaube ich, ziemlich gut.

Der Anwaltsberuf ist einer, der sehr frei gestaltet werden kann. Er lässt unglaublich viele Betätigungsfelder offen, sei es bei der Vertragsgestaltung, bei der Vertretung vor Gericht oder bei der strategischen Beratung in schwierigen Situationen. Auch die Fachgebiete, in die man sich – auch erst nach und nach – vertiefen kann, sind nahezu grenzenlos. Dementsprechend ist es möglich, seine eigenen persönlichen Stärken weit besser zu nutzen, als dies etwa bei einem klar definierten Planstellenjob in der Verwaltung möglich wäre. Ein anderer wichtiger Aspekt ist der ehrliche und aufrichtige Umgang mit dem Mandanten. Es gehört zu meinem Credo, ihn – soweit möglich – vorweg über Chancen und Risiken ausgewogen zu informieren. Kein Mandant hört gerne, warum etwas „nicht geht“, und gerade im heutigen Wettbewerb kann ein Zuviel an Warnung den Mandanten womöglich sogar abschrecken. Daher gilt es, das richtige Maß zu finden, und ich glaube, dass Frauen darin ganz gut sein können.

Sind Frauen nun die besseren Anwälte? In dem von mir oben angeführten, nun mehr als 30 Jahre alten Büchlein über die Juristin im österreichischen Rechtsleben wurde viel Raum darauf verwendet, die Unterschiede zum männlichen Selbstbewusstsein, aber auch die Vorzüge von Frauen in juristischen Berufen darzustellen. So heißt es dort etwa: „Unseren männlichen Kollegen sei angeraten, ihre ‚anima‘ zu stärken und da-

mit ihre Menschlichkeit zu fördern, um so einer modernen Rechtsprechung künftig noch besser dienen zu können.“ Ich glaube, dass diese Zeit überwunden ist. Frauen sind nicht die besseren Anwälte, aber sie sind gleich gut wie ihre männlichen Kollegen, und so verschieden wie die einzelnen Typen männlicher Anwälte sind auch die weiblichen.



P. Bydlinski · Lurger (Hrsg)

Die Richtlinie über die Rechte der Verbraucher

2012. XIV, 190 Seiten.
Br. EUR 42,-
ISBN 978-3-214-02069-9

Die Verbraucherrechterichtlinie umfasst die Haustürgeschäfte sowie den Fernabsatz und sieht allgemeine Informationspflichten für alle Verbraucherverträge vor. Daneben finden sich aber auch einige Vorgaben für den Bereich des allgemeinen Verbrauchervertragsrechts.

Die Themen im Detail:

- Grundsätzliches zur Verbraucherrechte-Richtlinie: Entstehung, Anwendungsbereich, Zentralbegriffe, Harmonisierungsgrad
- Informationspflichten
- Widerrufsrechte
- Allgemeines Verbrauchervertragsrecht
- Zur Umsetzung der Verbraucherrechte-Richtlinie in Österreich

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at

MANZ 



2013, 132

Der Gender Code

Auf dem Weg zu einer Kultur der Selbstverständlichkeit

Von Dr. Birgit Spießhofer, M.C.J. (New York), Berlin. Die Autorin war 15 Jahre Partnerin bei Hengeler Mueller, Berlin; sie ist Chair des CSR-Committees des CCBE, Co-Chair des CSR-Committees der IBA und Of Counsel bei Salans LLP, Berlin.

Der Rechtsanwältin *Elisabeth Selbert*, einer von vier kämpferischen Frauen im Parlamentarischen Rat, der verfassungsgebenden Versammlung der Bundesrepublik Deutschland, verdanken wir Art 3 Abs 2 Satz 1 Grundgesetz: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, ausgefertigt am 23. 5. 1949. Sie wird Jahre später sagen, für sie sei es ein „ganz schreckliches Kapitel, dass die Frauen in den Parlamenten so unterrepräsentiert sind. Sie haben doch, ganz anders als früher, alle Rechte. Sie können sich darauf berufen. Sie müssen sich durchsetzen! Es ist mir ganz und gar unbegreiflich, warum sie es nicht tun. Doppelbelastung hin oder her.“¹⁾

I. Einführung

Warum haben wir denn heute, über 60 Jahre nach dem Inkrafttreten des Grundgesetzes, immer noch das Lamento (und den objektiven Befund), dass es kaum Frauen in Führungsgremien, insb der Wirtschaft, gibt? Liegt es wirklich (allein) an der „Feigheit der Frauen“, wie die Publizistin *Bascha Mika* in ihrer 2011 erschienenen Streitschrift meint? Oder ist das Thema sehr viel vielschichtiger, subtiler, komplexer als die einfache Formel Recht + Durchsetzung? Sind die rechtlichen Schwerter möglicherweise stumpf? Ein Bumerang? Nicht ausreichend? Das falsche Instrument? Geht es primär um die Durchsetzung von Rechten – oder um die Veränderung von gesellschaftlicher, und damit im Austausch stehender, Unternehmenskultur?

II. Der Ehrenkodex

Der Philosoph *Kwame Anthony Appiah* hat in seiner 2011 veröffentlichten Schrift „Eine Frage der Ehre. Wie es zu moralischen Revolutionen kommt“ einige Beobachtungen angestellt, die auch für das vorliegende Thema von Interesse sind. Er untersuchte die Mechanismen, die ua zum Aussterben des Duells, zur Befreiung der chinesischen Frauenfüße und zur Abschaffung der atlantischen Sklaverei führten und kam dabei zu einigen, für ihn überraschenden, Erkenntnissen: Obwohl die Argumente gegen diese Praktiken schon lange vor deren Aufgabe oder Abschaffung weithin bekannt waren und in aller Deutlichkeit vorgebracht wurden, die Tötung im Rahmen eines Duells durch das einschlägige Strafrecht sogar als Verbrechen sanktioniert, die Sklaverei als die Menschenwürde verletzend gebrandmarkt war, konnten sie sich über Jahrzehnte nicht durchsetzen. Vielmehr konstatiert *Appiah*, dass den moralischen und Vernunftargumenten, selbst soweit sie in Recht gegossen waren, ein „Ehrenkodex“ entgegenstand, der dazu führte, dass sie kein Gehör fanden, sogar geltendes Recht unterlaufen wurde. Duellanten wurden allein deshalb nicht verurteilt, weil die offizielle Rechtsnorm

im Widerspruch zum gesellschaftlichen Konsens innerhalb der britischen Elite stand.²⁾ Die chinesischen Frauenfüße wurden eingebunden, um die Keuschheit der Frauen, ihre Ehre, durch Einschränkung ihrer Fortbewegungsfreiheit zu sichern, obwohl die damit verbundenen Schmerzen und gesundheitlichen Schädigungen hinlänglich bekannt waren.³⁾

Was führte nun zu den nachhaltigen Veränderungen im Verhalten der jeweiligen gesellschaftlichen Gruppen und Subkulturen, zur Aufgabe ihrer jeweiligen Ehren- und Verhaltenskodizes? Neue Sachargumente können es kaum gewesen sein, sie lagen seit langem auf dem Tisch.⁴⁾ *Appiah* fand, dass es eine durch eine Vielzahl von Faktoren und gesellschaftlichen und politischen Prozessen bewirkte Zersetzung des jeweiligen Ehren- und Verhaltenskodex war, der diesen irgendwann als nicht mehr zeitgemäß, ja sogar lächerlich erscheinen ließ, Scham auslöste.⁵⁾

In allen Fällen gab es intensive, kontrovers geführte öffentliche Diskussionen über das Thema.⁶⁾ Daneben waren einzelne herausragende Initiativen von erheblichem Einfluss wie zB die Denkschrift über das Fußbinden eines hohen kaiserlichen Beamten Ende des 19. Jahrhunderts. Er sah eine Veränderung der Stellung der Frauen als äußerst wichtig an für die Reformen in China, nicht nur weil China nun mit Europäern und Amerikanern konkurrieren müsse und diese stärker und kräftiger seien, weil ihre Mütter nicht die Füße binden und daher gesunden Nachwuchs haben. Vielmehr ging es ihm auch um den Schaden, den das Fußbinden dem

1) Zitiert nach *B. Bierach*, Das dämliche Geschlecht (2002) 45.

2) *Appiah*, Eine Frage der Ehre. Wie es zu moralischen Revolutionen kommt (2011) 44f. Der englische Originaltitel „The Honour Code. How Moral Revolutions Happen“ bezeichnet das Thema präziser als die deutsche Übersetzung.

3) *Appiah*, 80ff.

4) *Appiah*, 87.

5) Vgl dazu auch die Untersuchung von *Lotter*, Scham, Schuld, Verantwortung. Über die kulturellen Grundlagen der Moral (2012).

6) *Appiah*, 44ff zum Duell, zum Fußbinden 96ff, zur Sklaverei 120ff.

Ansehen Chinas zufügte, dass es China zum Gegenstand von Gespött mache.⁷⁾ Er gründete mithin sein Vorbringen auf ökonomische Überlegungen wie auch Gesichtspunkte des Ansehens in der, nunmehr als relevant erachteten, (westlichen) Welt. Er regte an, dass der Thron den Anfang mit einem Verbot des Fußbindens machen solle, modern formuliert: „Top-down-approach“.

Auch wenn dieser Denkschrift kein durchschlagender Erfolg beschieden war, sondern diese Praxis erst Jahre später durch kaiserliches Dekret verboten wurde, hatten doch seine Argumente nachhaltige Wirkung. Sie waren getragen von einer seit Mitte des 19. Jahrhunderts zunehmenden Bewegung, die maßgeblich von westlichen Missionaren und insb Missionarinnen, aber auch von wohlhabenden Ehefrauen von Geschäftsleuten und Beamten in den Hafenstädten gefördert wurde. Sie äußerte sich in unzähligen Vereinen und Zeitschriftenartikeln gegen das Fußbinden. Von erheblicher Bedeutung waren aber auch junge Chinesen und Chinesinnen aus der Oberschicht, die von einem Studium im Ausland zurückkehrten und andere Werte und Sichtweisen mitbrachten.⁸⁾ Hinzu kamen innen- und außenpolitische Verwerfungen, die die alten Gesellschaftsstrukturen aufbrachen und in Frage stellten. Satirische Darstellungen taten ein Übriges, wie die von *Li Rhuzen*, der in seinem Anfang des 19. Jahrhunderts erschienenen Roman *Im Land der Frauen* voller Mitgefühl die Leiden des Kaufmanns *Lin* beschreibt. *Lin* wurde zum Favoriten der Königin erwählt und musste die Schmerzen und Demütigungen des Fußbindens über sich ergehen lassen. Nach wenigen Tagen der Pein reißt er sich schreiend die blumenbestickten Schühchen vom Leib und wirft sie der Königin vor die Füße⁹⁾ – eine offensichtlich höchst effektive Methode der Vermittlung von Bewusstsein.

Die jahrtausendealte Praxis des Fußbindens verschwand weitgehend innerhalb einer einzigen Generation. Die gesellschaftliche Bewertung hatte sich gewandelt, eingebundene Füße galten nun als rückständig, hatten auf dem Markt arrangierter Heiraten keinen positiven Wert mehr, im Gegenteil. Die Mitglieder der gehobenen Schichten verabschiedeten sich von diesem Brauch als erstes, die niederen Schichten zogen nach.¹⁰⁾

Zur Aufgabe des Duellierens trugen neben den Gedanken der Aufklärung auch die entstehenden Massenmedien bei, die in Kommentaren und Karikaturen den Wandel der Ansichten über Duelle reflektierten und ihn verstärkten.¹¹⁾ Hinzu kam, dass der Niedergang des Adels und der damit verbundene Verlust seines elitären Status Ausnahmen von der Anwendung des allgemein geltenden Strafrechts immer weniger gerechtfertigt erscheinen ließ, zumal auch durch Geschäfte zu Geld gekommene Bürger anfangen, sich zu duellieren. Damit verlor das Duell die Eigenschaft, eine herausragende Stellung zu signalisieren, war nicht mehr „Mar-

kenzeichen“ des Adels und einer Elite.¹²⁾ Es ist daher nicht überraschend, wenn der Held eines im Zweiten Weltkrieg spielenden Romans, gefragt, was er täte, wenn ihn jemand zum Duell fordern würde, lakonisch antwortet: „lachen“.¹³⁾

III. Auf dem Weg zu einer Kultur der Selbstverständlichkeit

Kwame Anthony Appiah beantwortet *Elisabeth Selberts* Frage, warum sich die Frauen nicht bereits seit langem auf breiter Front durchgesetzt haben. Er zeigt, dass es nicht nur um die Durchsetzung individueller Rechte geht, es den „Blattschuss“, das „Patentrezept“ nicht gibt. Vielmehr scheint eine Vielzahl von Initiativen, Diskussionen, Ereignissen und faktischen Veränderungen notwendig, aber auch erfolgversprechend, die über einen längeren Zeitraum dazu beitragen, dass sich das Gesamtgewebe der Gesellschaft und ihrer Subkulturen verändert. Bestimmte Haltungen, (bewusste und vor allem unbewusste) Überzeugungen und darauf fußende Verhaltensweisen, die, teilweise vom geltenden Recht losgelöst oder ihm sogar widersprechend, einen eigenen Wertungs- und Verhaltenskanon speisen, müssen offen gelegt, in Frage gestellt, als ökonomisch nachteilig und moralisch rückständig bewertet und schließlich aufgegeben werden.

Hinsichtlich der Frauenthematik gibt es eindeutige verfassungsrechtliche und einfachgesetzliche Vorgaben, Frauen und Männer sollen gleichberechtigt sein, aber einen davon abweichenden faktischen Befund. Es geht daher bei dem Thema Diversity/Frauen, bei Lichte betrachtet, nicht nur um „freiwillige Maßnahmen“ iS der alten CSR-Definition, sondern um Compliance hinsichtlich des „Ob“, und Wahlmöglichkeiten hinsichtlich des „Wie“.

Das maßgebliche, nicht auf die Frauenthematik beschränkte Phänomen ist, dass es innerhalb des äußeren Rahmens der Rechtsordnung Subsysteme gibt, die nach eigenen Spielregeln funktionieren und von mit der Rechtsordnung teilweise nicht übereinstimmenden Wertvorstellungen und Üblichkeiten getragen werden. Dies wurde bspw im Fall *Siemens* offensichtlich: Bestechungsgelder waren früher nicht nur üblich, sondern auch von der Steuer absetzbar. Die rechtliche Bewer-

7) *Appiah*, 74 f (108).

8) *Appiah*, 96 ff.

9) Vgl *Appiah*, 97 mwN; in „Città delle Donne“ (1980) greift *Federico Fellini* diesen Ansatz auf, verarbeitet ihn allerdings in lustvollerer Weise.

10) *Appiah*, 114 ff.

11) *Appiah*, 54 f.

12) *Appiah*, 63 ff.

13) *Appiah*, 68, aus dem Roman *Evelyn Waugh's, Officers and Gentlemen*.

tung änderte sich, Bestechung wurde strafbar, die Usancen liefen weiter. Der Anpassungsprozess, der die Unternehmenskultur wieder mit der äußeren Rechtsordnung in Einklang brachte, war kostspielig und schmerzhaft. Ähnliches läuft derzeit in vielfältiger Weise im Rahmen der Aufarbeitung der Finanzkrise ab, wobei die mit markigen Strafen unterlegten Bewertungen US-amerikanischer Behörden aufgrund der Globalität des Wirtschaftens und der Unternehmen deren interne Verhaltenskodizes weltweit umsteuern.

1. Rechtsdurchsetzung mit Hilfe der Gerichte

Betrachtet man die realen Erfahrungen der letzten zwei Dekaden, so ist zu konstatieren, dass sich das rechtliche Instrumentarium, jedenfalls des deutschen Rechts, als stumpfes Schwert, wenn nicht sogar als Bumerang erwiesen hat. Während in den USA Diskriminierungsklagen aufgrund der Möglichkeit von Sammelklagen (class actions), Schadenersatzforderungen in Millionenhöhe und Beweislastentlastungen ein hohes Maß an Durchsetzungseffizienz bewiesen haben und dadurch deutliche Veränderungen in der gesamtgesellschaftlichen Haltung wie auch in den Unternehmenskulturen bewirkt haben, ist die Bilanz in Deutschland ernüchternd. Die Zahl der auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹⁴⁾ und seiner Vorläuferregelung gestützten Klagen ist übersichtlich, die Konsequenzen sind marginal. In einem nach sechs Jahren vom Landesarbeitsgericht Brandenburg entschiedenen Fall einer bei einer Beförderung übergangenen Frau wurde dieser eine Entschädigung in Höhe von ca. € 17.000,- zuerkannt, was etwas weniger als das 1,5-fache des Bruttomonatsentgelts der Stelle war, auf die sie sich beworben hatte.¹⁵⁾ Das Gericht führt dabei aus, dass die Entschädigung in angemessenem Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen müsse und abschreckende Wirkung entfalten solle, dh den Arbeitgeber von künftigen Diskriminierungen abhalten solle.¹⁶⁾ Es ist kaum anzunehmen, dass eine derart lächerliche Summe, nach einem sechsjährigen Prozess zugesprochen, für einen Weltkonzern (wie im entschiedenen Fall) abschreckende Wirkung entfaltet.

Abschreckend ist dies jedoch für klagewillige Frauen. Sie müssen damit rechnen, in ihrer weiteren Karriere über einen langen Zeitraum blockiert zu sein, letztlich keinen echten materiellen Ausgleich für die entgangene Position zu erhalten, zudem nicht unerheblichen Zusatzbelastungen ausgesetzt, möglicherweise stigmatisiert und in ihrer beruflichen Reputation geschädigt zu sein. Sie müssen damit rechnen, dass die Klage zum Bumerang wird.¹⁷⁾

Hinzu kommt, dass eine Diskriminierung im Regelfall schwer nachzuweisen ist. Die Rsp anerkennt zwar, dass verschiedene Indizien eine „Benachteiligungskultur“ im Unternehmen belegen können.¹⁸⁾ Allerdings

sei die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen allein kein Indiz für eine „gläserne Decke“, auch lasse sie kein generell frauenfeindliches Klima vermuten.¹⁹⁾ Explizit diskriminierende Aussagen werden jedoch selten sein, und wenn sie vorkommen, was durchaus der Fall ist, geschieht dies mündlich unter vier Augen, so dass es nicht nachweisbar ist.

Frauen werden sich daher gut überlegen, ob sie wirklich dies alles in Kauf nehmen wollen, um ihr Recht durchzusetzen. Damit läuft die gesetzliche Regelung jedoch, wie die geringe Anzahl an Klagen belegt, letztlich leer, sie kann gesellschaftspolitisch kaum Veränderungskraft entfalten.

In den Partnerschaftsverträgen vieler Kanzleien ist zudem der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten ausgeschlossen und durch Schiedsvereinbarungen ersetzt, die eine Entscheidung durch ein von den Parteien benanntes Schiedsgericht unter Ausschluss der Öffentlichkeit vorsehen. Beschreitet eine Partnerin diesen Weg, ist sie nicht nur für die Dauer des Verfahrens im Wesentlichen absorbiert und blockiert, sie hat auch hohe Kosten zu gewärtigen und mit den oben dargestellten Problemen zu kämpfen. Ein effizienter Schutz oder gar in das Unternehmen und die Gesellschaft hineinwirkende Veränderungsimpulse sind davon nicht zu erwarten.

Eine deutlich größere Durchschlagskraft entfaltete dagegen bspw. die 1994 in den USA gegen *Baker & McKenzie* gerichtete Klage wegen „sexual harassment“ einer Mitarbeiterin, die nicht nur zum Ausscheiden des beklagten Partners, sondern auch dazu führte, dass die Kanzlei und ihre Partner zur Zahlung von 6,9 Mio. \$ Strafschadenersatz („punitive damages“) herangezogen wurden und über Wochen in den Schlagzeilen waren.²⁰⁾ Weit über diesen Fall und das Thema „sexual harassment“ hinaus bedeutsam sind die Mechanismen, die dazu führten, dass das Fehlverhalten eines Partners als ein Problem der Kanzlei und der übrigen Partner angesehen wurde.²¹⁾ Entscheidend war, dass das Verhalten dieses Partners seit geraumer Zeit in der Kanzlei bekannt war, aber niemand effektiv dagegen vorging, er sich vielmehr offensichtlich darauf verlassen konnte, dass ihm nichts passiert. *Jane Gross* suchte nach Gründen hierfür.²²⁾ Eine Erklärung, auf die sie stieß, war,

14) In Kraft getreten am 18. 8. 2006 (BGBl I S 1897).

15) LAG Brandenburg 28. 6. 2011, 3 Sa 917/11.

16) Vgl. BAG 18. 3. 2010, 8 AZR 1044/08 RN 41.

17) Siehe auch Spiegelonline v. 10. 1. 2013, „Ich halte Millionen-Entschädigungen für möglich“, über die Schadenersatzklage eines Mobbingopfers über € 900.000,- vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

18) Vgl. BAG 27. 1. 2011, 8 AZR 483/09 Rn 38 f.

19) Vgl. BAG (FN 18) Rn 29 ff.

20) Vgl. *J. Gross*, When the Biggest Firm Faces Sexual Harassment Suit, *New York Times* v. 29. 7. 1994.

21) Vgl. *Gross*.

22) Vgl. *Gross*.

dass es aufgrund der Gleichrangigkeit der Partner schwieriger als in hierarchischen Strukturen ist, derartige Themen anzusprechen, insb, wenn der betreffende Partner als „Rainmaker“, dh als umsatzstark gilt, und die anderen über die Gewinnverteilung davon profitieren. Es sei nicht nur, aber insb dann eine Tendenz feststellbar, Dominanz und „Eigenheiten“ zu tolerieren, selbst deutliche Grenzverletzungen unter den Teppich zu kehren, nach dem Motto: So ist er eben.²³⁾ Die betroffene Frau wurde als überempfindlich dargestellt. Obwohl die Kanzlei bereits 1990 eine Sexual Harrassment Policy eingeführt hatte, griff sie erst durch, als weitere Frauen Ähnliches berichteten und damit die Grenze der Rechtsverletzung eindeutig und nachweisbar überschritten war.²⁴⁾

Die Tatsache, dass jeder Partner einen Teil des Strafschadenersatzes bezahlen musste, führte zu einer grundlegenden Veränderung ihrer Haltung gegenüber dem betreffenden Kollegen und derartigem Verhalten (zero tolerance). Die Dynamik veränderte sich entscheidend: In der Ausgangssituation stand die Frau relativ machtlos dem betreffenden Partner gegenüber, da diejenigen, die die Macht gehabt hätten, ihn nicht in die Schranken wiesen, vielmehr sie noch abqualifizierten. Sie konnte eigentlich nur gehen. Durch das Urteil wurden diejenigen in die Pflicht genommen, die Veränderungsmacht hatten. Ihnen wurde ins Stammbuch geschrieben, dass sie die Verpflichtung haben, für die Einhaltung der Grenzen zu sorgen, damit die Frau ungestört arbeiten kann. Durchsetzungsmacht und Verantwortung wurden zur Deckung gebracht.

Diese Thematik spielt gerade für Frauen in Führungspositionen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Viele leistungsstarke und engagierte Frauen scheiden aus, weil die dauernden mehr oder weniger subtilen Grenzverletzungen (zu) viel Kraft und Zeit kosten und sie zermürben, ihnen die Freude an der Arbeit nehmen. Solange sie damit allein stehen, es weder Mechanismus noch Instanz gibt, um (von manchen durchaus nachhaltig und strategisch eingesetzte) Grenzverletzungen zuverlässig zu beenden, werden wir weiter vor jungen, hoch qualifizierten Frauen stehen, die mit der Ansage: „Das tue ich mir nicht an“ entweder die Tätigkeit ganz beenden, oder ihr Potenzial nicht ausschöpfen. Es bedarf insoweit nicht nur einer konsequenten Ansage und glaubwürdigen Haltung „top-down“. Es bedarf auch einer effizienten Durchsetzung und einer Einführung geeigneter Mechanismen, um die Unternehmenskultur nachhaltig zu ändern.

2. Gesetzliche Veränderungen

Neben dem AGG gab es in den letzten Jahren eine Reihe von Gesetzen, die eine Veränderung der gesellschaftlichen Position der Frauen zum Gegenstand hatten. Erwähnt sei hier nur die 2008 in Kraft getretene

Neuregelung des nahehelichen Unterhaltsrechts, wonach nunmehr der Grundsatz der Eigenverantwortung gelten soll, dh jeder Ehegatte muss nach der Scheidung grundsätzlich selbst für seinen Unterhalt sorgen.²⁵⁾ Dieser Paradigmenwechsel zum Standard der berufstätigen Frau, die nicht nur das Recht, sondern die Pflicht zur Eigenverantwortung hat, kann in Anbetracht der jahrzehntelang vorherrschenden klassischen Rollenverteilung nicht schlagartig vollzogen werden. Es gibt in Deutschland einen eklatanten Mangel an Ganztagskindergärten und -schulen²⁶⁾ und, anders als in Frankreich oder Belgien, sind Kinderkrippen nicht selbstverständlich. Für Althehen, in denen Frauen im Vertrauen auf eine Absicherung im Scheidungsfall zugunsten Ehe und Familie auf eine berufliche Entwicklung verzichtet haben, bedeutet daher eine abrupte Umstellung in vielen Fällen eine unbillige Härte.²⁷⁾

Diese Regelung hat jedoch Auswirkungen auf das Verhalten und die Rollenverteilung junger Paare, lässt sie doch den Weg in die Hausfrauenehe unter Aufgabe einer eigenen beruflichen Entwicklung als riskant erscheinen. Die Veränderung des Rollenverständnisses im Privaten, die die gesetzliche Regelung aufgreift und weiter verstärkt, hat jedoch nicht zu unterschätzende Auswirkungen auf die berufliche Sphäre.

Für die sog „Generation Y“, die jetzt an den Berufsstart geht, sind Status und hohes Einkommen nicht mehr alles. Galt es in den 90er-Jahren noch als „cool“, in einer Wirtschaftskanzlei tätig zu sein, ist es heute „uncool“, dh nicht mehr unbedingt erstrebenswert. Die heutige Generation junger Anwältinnen und Anwälte handelt in weit stärkerem Maße die Rollen aus. Die Paare suchen eine gerechtere Verteilung der beruflichen und familiären Verantwortung, junge Männer gehen in Elternzeit und Teilzeit, junge Frauen fordern ihre familiäre Präsenz und die Übernahme häuslicher Pflichten ein. Sie bestehen auf einer eigenständigen beruflichen Entwicklung bis hin zum Rollentausch. Damit werden die Rollen durchlässiger. Die seither zumindest in konservativen Wirtschaftskanzleien weitgehend anzutreffenden Rollenabgrenzungen (Mann Karriere, Ehegattin nicht berufstätig oder Teilzeit) trugen nicht unerheblich dazu bei, dass weibliche Partner mit Familienwunsch auf wenig Verständnis stießen, bis hin zu der expliziten Ansage: „Es ist für uns nicht vorstellbar, dass eine Frau Partnerin in unserer Sozietät ist

23) P. Salvatore in Gross.

24) K. C. Wagner, Cornell University, in Gross: law firms are the least likely to intervene unless behavior „clearly reaches the legal threshold“.

25) § 1569 Bürgerliches Gesetzbuch.

26) Ab August 2013 soll der gesetzliche Anspruch jedes Kindes auf einen Kindertagesstättenplatz greifen, es fehlen aber rund 150.000 Plätze, vgl FAZ v 5. 1. 2013, 11.

27) Daher soll nunmehr die Dauer der Ehe wieder stärker berücksichtigt werden.

und Familie hat“. Dieses Vorstellungsvermögen wird sich bei dem zu erwartenden Training in heimischen Gefilden hoffentlich entwickeln.

Unabhängig davon würde heute wohl kaum ein Partner mehr eine derartige Ansage machen, nicht nur aus Sorge vor Diskriminierungsklagen, sondern auch, weil diese Sicht nicht mehr zeitgemäß ist, mittlerweile als rückständig, beschämend gilt. Hinzu kommen handfeste ökonomische Gründe: Wollen insb Wirtschaftskanzleien ihr Qualitätsniveau halten und sich weiter entwickeln, müssen sie sich um weibliche Anwältinnen bemühen und ihnen Lebensperspektiven aufzeigen. Es wird in absehbarer Zeit schlicht nicht genügend junge hoch qualifizierte Männer geben,²⁸⁾ und die, die es gibt, verlangen häufig flexiblere Arbeitszeiten, um ihren familiären Verpflichtungen nachkommen zu können. Die Kanzleien müssen nicht nur darauf eingehen, sondern auch eine Anzahl weiblicher Partner, möglichst mit Familien, vorweisen können, sonst sind sie nicht glaubwürdig und verlieren langfristig im „war for talents“. Es steht zu erwarten, dass diese ökonomischen Überlegungen, die an das Unternehmensfundament „Human Capital“ gehen, zu einem erheblichen Wandel der Geisteshaltung und des Verhaltenskodex beitragen werden und die bislang relativ starren Rollen flexibilisieren werden. Die moderne Informationstechnologie tut ein Übriges, erfordert sie doch nur noch begrenzt physische Anwesenheit im Büro. Sie trägt damit erheblich zur Flexibilisierung bei und kommt familiären Bedürfnissen entgegen.

3. Unternehmensinterne Maßnahmen

Unternehmen wie Kanzleien realisieren zunehmend, dass sich gesamtgesellschaftlich in den letzten Jahrzehnten ein erheblicher Wandel vollzogen hat, was die Rolle der Frau und ihre Präsenz im öffentlichen Leben anbelangt. Den Medien kommt dabei eine maßgebliche Funktion zu. Waren anfangs noch fast alle Nachrichtensprecher, Moderatoren und Reporter männlich, ist das Verhältnis heute ausgewogen. In die heimischen Wohnzimmer flimmern regelmäßig Bundeskanzlerin, Ministerinnen und EU-Kommissarinnen und prägen das Bild einer neuen gesellschaftlichen „Normalität“. An den Universitäten ist das Verhältnis zwar nicht in allen Fächern, aber im Durchschnitt ausgewogen, oft graduieren die jungen Frauen mit besseren Noten.

In der Wirtschaft und den wirtschaftsnahen Kanzleien wird zunehmend die Diskrepanz zwischen dem Umfeld und der eigenen Binnensituation wahrgenommen. Sie wird als nicht mehr zeitgemäß erachtet, wozu nicht zuletzt die intensive öffentliche Diskussion um die Quote und zahlreiche Frauen- und CSR²⁹⁾-Initiativen maßgeblich beigetragen haben. Von entscheidender Bedeutung sind jedoch auch ökonomische Faktoren:

Hoch qualifizierte Frauen werden als Arbeitskraft benötigt.

Zu den proaktiven Maßnahmen für die Veränderung der Situation, insb für mehr Frauen in Führungsetagen, zählen insb Frauenförderungsprogramme, Coaching, Quoten und Ombudspersonen.

Bei Frauenförderungsprogrammen und Coaching fällt auf, dass sie häufig das Thema nur als „Problem“ der Frau angehen, nicht jedoch als eine Frage der Unternehmenskultur. Viele Frauen verstehen jedoch sehr genau die Spielregeln und es fehlt ihnen auch nicht die Kapazität, sie zu spielen. Sie halten die männlichen Rituale und Verhaltensweisen nur teilweise für nicht sinnvoll, lächerlich oder kontraproduktiv und sehen keine Möglichkeit, ihre Sicht der Dinge zu vermitteln oder gar zu leben. Eine junge Anwältin hat dies einmal so ausgedrückt: „Es ist take it or leave it, – and I leave it“. Das Thema wird primär als „upgrading“ der Frauen konzipiert. Ein Dialog mit den männlichen Kollegen, eine Hinterfragung und Diskussion der Spielregeln, der Verhaltensweisen und der ihnen zugrunde liegenden, oft unbewussten Haltungen findet, jedenfalls in deutschen Kanzleien, kaum statt. Viele männliche Kollegen lehnen Coaching oder Mediation zudem als „unter ihrer Würde“ ab, sind zu mehr als kosmetischen Änderungen nicht bereit. Dabei können Rollentauschanordnungen, nicht nur bei Kaufmann *Lin* und dem Einbinden der Füße, erhebliche Erkenntnisprozesse in Gang setzen. Bei Partnern mit beruflich engagierten Frauen, aber auch bei älteren Partnern mit berufstätigen Töchtern zeigt sich dies in einer deutlich offeneren Geisteshaltung.

Teilweise gibt es jedoch auch Ansätze, das Unternehmen insgesamt bzw alle Beteiligten zu coachen, Diskussions- und Veränderungsprozesse in Gang zu setzen, Strukturen und Verhaltensmuster aufzubrechen und zu analysieren, zu hinterfragen und einen neuen, der rechtlichen Vorgabe der Gleichberechtigung, aber auch den Bedürfnissen modernen Wirtschaftens besser entsprechenden Comment zu entwickeln. Dieser Ansatz ist sehr viel effizienter und realitätsgerechter, da er die Thematik als das adressiert, was sie ist: eine komplexe Frage der gesellschaftlichen und Unternehmenskultur.

Unabhängig wie man zur Frage einer gesetzlich vorgeschriebenen Quote steht, adressiert die Diskussion darüber einen wichtigen Aspekt: „Normalität“ und damit Selbstverständlichkeit hat eine quantitative Dimension. Eine Veränderung der Strukturen, Haltungen und Normen erfordert ein quantitativ relevantes „Einsickern“ von Frauen in Führungspositionen. Eine wie auch immer gesetzte Zielquote veranlasst bei der Beset-

28) Vgl Der Spiegel 1/2013, 99 („Männerdämmerung“). *Budras*, Nicht unter 100.000 EUR, FAZ v 12./13. 1. 2013.

29) Corporate Social Responsibility.

zung von Positionen dazu, nicht immer nach dem eingefahrenen Muster „bekannt und bewährt“ zu verfahren, sondern aktiv nach kompetenten Frauen zu suchen und ihnen eine Chance zur Profilierung und zum Hineinwachsen in Positionen zu geben. Bei der Besetzung der CSR-Committees des CCBE³⁰⁾ wie der IBA³¹⁾ haben wir damit sehr gute Erfahrungen gemacht.

Mit Autorität und Unabhängigkeit ausgestattete Ombudspersonen können eine zeitnahe, informelle und schnelle Konfliktlösung bewirken, insb vor dem Hintergrund des ineffektiven Rechtsschutzes. Sie können Anlaufstelle für Beschwerden sein, Grenzverletzungen adressieren, in einem frühen Stadium Probleme erkennen und Prozesse steuern und damit zum „Change Management“ erheblich beitragen. Sie sind ein klares Signal, dass es nicht nur „take it or leave it“ gibt, sondern die Möglichkeit der Gegenwehr und der Konfliktaustragung besteht. Dies macht den einen Mut zu bleiben, den anderen signalisiert es, dass sie sich an Spielregeln zu halten haben und (permanente) Grenzverletzungen nicht toleriert werden.

4. Naming and shaming

Reputation ist in der Mediengesellschaft ein hohes Gut. Es hat daher durchaus nachhaltige Wirkung, wenn mutige Frauen in aller Öffentlichkeit den Vertretern einer Kanzlei, eines Unternehmens oder einer Organisation die Frage stellen, warum sie in ihren Führungsgremien keine oder kaum Frauen haben.³²⁾ Sie formulieren damit deutlich, was die gesellschaftliche Erwartung ist, und dass die so Angesprochenen dieser „Norm“ nicht entsprechen. Die Reaktion ist Scham bei den Vorgeführten, ein Gefühl der Bestätigung und Auszeichnung bei den anderen. Die von *Kwame Appiah* analysierte Veränderungsmacht der Scham ist auch hier zu beobachten: Kanzleien versuchen zunächst in verschiedenen Bereichen der Außendarstellung durch Rückgriff auf die zweite Reihe, in der Frauen im Regelfall deutlich zahlreicher vertreten sind, die Optik zu retuschieren. Allerdings lassen sich kompetente Anwältinnen und Anwälte dadurch nicht blenden. Sie wissen, dass Anwälte in der zweiten Reihe häufig nur einen kleinen Bruchteil eines Partnereinkommens verdienen und wenig Mitspracherechte haben, es deshalb leichter ist, bis dorthin vorzudringen. Eine substantielle Veränderung, insb ein Aufstieg von Frauen in die erste Reihe, dauert

sehr viel länger und bedarf einer nachhaltigen Veränderung der Haltungen und Strukturen.

IV. Rück- und Ausblick

Bei meinem ersten Vorstellungsgespräch 1988 wurde ich, mit erstklassigen Zeugnissen und der selbstverständlichen Erwartung ausgestattet, dass mir damit die Welt offen stehen müsste, vom Seniorpartner einer Frankfurter Wirtschaftskanzlei mit den Worten empfangen: „Guten Tag, ich halte nichts von Frauen in meiner Kanzlei.“ Damals überlegte ich, ob ich auf dem Absatz kehrt machen oder mich setzen sollte mit der inneren Ansage: Daran wirst du dich gewöhnen müssen. Ich setzte mich. Und behielt Recht. Allerdings hatte ich damals keine Vorstellung davon, wie lange es dauern und wie mühsam es sein würde. Gleichwohl erkennt man im Rückblick den Weg, der bereits zurückgelegt wurde. Derartig charmante Empfänge sind heute nicht mehr vorstellbar. Junge, selbstbewusste und gut qualifizierte Frauen drängen in großer Zahl in alle Wirtschaftsbereiche und steigen nach oben, fordern andere Rollenverteilungen ein. Junge Männer sind aufgeschlossener für die Berufstätigkeit ihrer Partnerinnen und Kolleginnen, Karriere und Status sind nicht mehr die einzigen Werte der „Generation Y“. Globalisierung und Finanzkrise haben dazu beigetragen, dass (nationale und bislang homogene) Strukturen aufbrechen, die Probleme selbstreferentieller Monokulturen erkannt und adressiert werden. Angelsächsische Denkungsart, die hinsichtlich der Berufstätigkeit von Frauen eine deutlich selbstverständlichere Haltung einnimmt, fließt auch in Deutschland ein. Deutsche Kanzleien müssen sich im Wettbewerb damit auseinandersetzen.

Auch wenn die Zeit sicher vieles bringen wird, dauert es lange, bis sich traditionelle Haltungen und Verhaltensweisen verändern. Dies gilt für Männer wie Frauen. Die Entwicklung ist nicht linear, verläuft eher wie eine Echternacher Springprozession (zwei Schritt vor, einer zurück). Frauen müssen bereit sein, Verantwortung zu übernehmen und einzufordern. Allerdings bedarf es

30) Council of Bars and Law Societies of Europe.

31) International Bar Association.

32) So geschehen durch die Moderatorin *Judith Rakers* bei der letzten Juve-Preisverleihung.

JUSLINE web ERV

Weil Rechtsanwälte(innen) rechnen können: **JUSLINE webERV**

SICHER PREISGÜNSTIG

www.jusline.at/weberv

- keine Anmeldegebühr
- kein Wartungsvertrag
- web-Client - mobil nutzbar

auch aktiv unterstützender Maßnahmen, um eine nachhaltige Veränderung von dysfunktionalen Haltungen und Verhaltensweisen und damit einen Kulturwandel herbeizuführen. Die Führungsebene muss sich ihrer Verantwortung bewusst werden und sie konsequent wahrnehmen. Im Rahmen der CSR-Überlegungen der Kanzleien wäre es in Anbetracht der unzureichenden Infrastruktur für Kinderbetreuung in Deutschland im Übrigen sinnvoll, eventuell in Kooperation mit anderen Kanzleien oder Unternehmen über die Einrichtung von qualitativ hochwertigen *Daycare*-Centern nachzudenken, die lange Öffnungszeiten haben.³³⁾ Damit würde die Notwendigkeit fixer Teilzeitarrangements reduziert, die ein organisches Hineinwachsen in die eigenverantwortliche Mandatsbetreuung erschweren und zu einer Auffangzuständigkeit der Partnerin oder des Partners führen, wenn kurzfristig Aufgaben erledigt werden müssen. Mit der Anwaltstätigkeit deutlich besser kompatibel sind Teilzeitmodelle, die

quantitativ bei der zu bearbeitenden Anzahl der Mandate ansetzen, statt feste Arbeitszeiten vorzusehen.

Das Ziel kann nicht eine neue normative Rollenzuschreibung sein, vielmehr muss das Ziel die möglichst freie Entfaltung der individuellen Talente und Neigungen sein, die Einnahme einer dadurch bestimmten Funktion und Rolle. Es sollte zur Selbstverständlichkeit werden, dass in Beziehungen die Rollen ausgehandelt werden. Nur dieses Verständnis entspricht auch dem verfassungsrechtlichen Leitbild der Menschenwürde und der damit verbundenen freien Entfaltung der Persönlichkeit.³⁴⁾

33) *C. Chance* hat bspw einen eigenen Kindergarten, Baker & McKenzie kooperiert mit einer privaten Einrichtung (s *Budras*, aaO).

34) Art 1 Abs 1 iVm Art 2 Abs 1 Grundgesetz.



Schauer · Scheuba (Hrsg)

Europäische Erbrechtsverordnung

2012. X, 146 Seiten.
Br. EUR 32,-
ISBN 978-3-214-01992-1

Die **neue EU-Erbrechtsverordnung** umfasst das Internationale Erbrecht und die Internationale Zuständigkeit und eröffnet vor allem mit der für das Erbrecht neuen – **bereits jetzt schon möglichen – Rechtswahl** künftigen Erblassern einen neuen Gestaltungsspielraum.

Die Verordnung ist ab dem **Jahre 2015** anwendbar und behandelt folgende Schwerpunktthemen: **Anmerkungen zur Entstehungsgeschichte, Anwendungsbereich, Internationale Zuständigkeit und anwendbares Recht in Erbsachen, Anwendbares Recht, Anerkennung und Vollstreckung und Europäisches Nachlasszeugnis.**

Die Autorinnen und Autoren: **Ena-Marlis Bajons**, Universität Wien/Trient, **Constanze Fischer-Czermak**, Universität Wien, **Robert Fucik**, Bundesministerium für Justiz, **Martin Schauer**, Universität Wien, **Elisabeth Scheuba**, Rechtsanwältin in Wien

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at

MANZ

Anwältinnen in Deutschland

Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im Deutschen Anwaltverein – Erfahrungen und Ziele zur Förderung von Rechtsanwältinnen

Von RA Silvia C. Groppler, Berlin. Die Autorin ist Fachanwältin für Familienrecht und Fachanwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht.

Im Jahr 2004 wurde die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im Deutschen Anwaltverein auf dem Deutschen Anwaltstag gegründet und zählt heute ca 300 Mitglieder. Die Arbeitsgemeinschaft nimmt sich der besonderen Belange von Rechtsanwältinnen an. Dabei steht die Förderung der wirtschaftlichen und beruflichen Interessen im Vordergrund, insbesondere vor dem Hintergrund der familiären Situation.



2013, 139

I. Hintergründe und Entwicklung

Der Gründung der Arbeitsgemeinschaft vorausgegangen war eine Studie von Professor *Hommerich* aus dem Jahre 2001,¹⁾ der ua feststellte, dass Anwältinnen bei gleicher Arbeitszeit im gleichen Kanzleityp deutlich weniger Einkommen erzielten als ihre Kollegen, vorrangig ihre Tätigkeit im Sozial- und Familienrecht ausübten und nahezu in allen Vereinsorganen und Verbänden unterrepräsentiert waren. Die daraus resultierende Umfrage des Deutschen Anwaltvereins ergab, dass eine große Mehrheit der Anwältinnen ihren Beruf als familienfeindlich erlebte und dringenden Handlungsbedarf hinsichtlich der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation und der Besetzung von Führungspositionen durch Frauen in den vielfältigen Gremien sah.

Der Anwaltsmarkt und die anwaltliche Berufsausübung in Deutschland haben sich durch die kontinuierliche Zunahme des Anteils an Anwältinnen bedeutend verändert. Am 1. 1. 2012 waren in Deutschland 51.585 Anwältinnen zugelassen, was 32,56% der gesamten Anwaltschaft (158.426) ausmachte. Zum Vergleich: 1970 betrug der Anteil der Anwältinnen 4,52% (1.035 Anwältinnen) und 1990 15,07% (8.537 Anwältinnen). Rechtsanwältinnen in Deutschland verdienen allerdings noch heute im Schnitt 18% weniger als ihre männlichen Kollegen bei gleicher Arbeitszeit.²⁾ Die Faktoren hierfür sind zahlreich. Neben der Tatsache, dass je nach Rechtsgebiet eine unterschiedlich hohe Vergütung realisiert werden kann, spielt ua auch der Titel einer Fachanwaltschaft häufig eine Rolle, höhere Einkünfte zu erzielen. Mit 26,8% in 2011 ist der Anteil an Fachanwältinnen verhältnismäßig gering.³⁾ Anwältinnen sind außerdem als Partnerinnen – vor allem in Großkanzleien – unterrepräsentiert, attraktive Teilzeitangebote sind nur unzureichend vorhanden und die Kinderbetreuung wird noch nicht hinreichend als gemeinsame Aufgabe erfasst.

II. Netzwerk, Ämter und Öffentlichkeit

Mit der Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen in Deutschland wurde erstmals ein bundesweites Netzwerk für An-

wältinnen gegründet, um die Situation und die Berufsausübung der Anwältinnen insgesamt zu analysieren und zu verbessern. Das frühere Fehlen eines solchen Netzwerkes trug wesentlich dazu bei, dass Anwältinnen keine hinreichende Lobby für ihre Anliegen hatten und bis heute in Führungspositionen (noch) unterrepräsentiert sind. Die Unterrepräsentanz liegt zum Teil auch in der eigenen Zurückhaltung von Anwältinnen und Bedenken, sich die Übernahme von Ämtern inhaltlich oder zeitlich zuzutrauen. Inzwischen verbessert sich die Situation auch dank einer gezielten Förderung und Unterstützung. Innerhalb des Deutschen Anwaltvereins hat die Anzahl von Kolleginnen im Präsidium, Vorstand und in den Ausschüssen erheblich zugenommen; eine positive Entwicklung gibt es auch bei den Kammern, den Versorgungswerken und in der Satzungsversammlung. In den anwaltlichen Spitzenpositionen finden sich allerdings nahezu keine Frauen.

Ferner bietet das Netzwerk eine Plattform zum inhaltlichen Austausch, zur beruflichen Kooperation und zur gegenseitigen Unterstützung, zB auch bei Mandatsempfehlungen und Übernahme von Mandaten. Hierbei ist die Anwältinnensuche auf der Internetseite der Arbeitsgemeinschaft unter www.dav-anwaeltinnen.de hilfreich, die es ermöglicht, Kolleginnen ua nach Rechtsgebiet, Fachanwaltschaft oder Tätigkeitsort für eine mögliche Zusammenarbeit zu finden. Die zunehmende mediale Präsenz hat die Wahrnehmung und das Selbstverständnis der Anwältin erheblich verbessert. Kennzeichnend ist hierfür auch der Maria-Otto-Preis,⁴⁾ mit dem der Deutsche Anwaltverein – in diesem Jahr zum dritten Mal – herausragende Rechtsanwältinnen auszeichnet, die sich um die Belange von Frauen verdient gemacht haben oder eine besondere Vorbildfunktion für Anwältinnen und Anwälte innehaben. Der Preis kann auch an Personen und Organisati-

1) *Hommerich*, Der Einstieg in den Anwaltsberuf, Deutscher Anwaltverlag 2001.

2) *Regenfuß*, dAnwBl 2012, 752.

3) BRAK Mitgliederstatistik und Fachanwaltsstatistik.

4) *Maria Otto* war die erste zugelassene Rechtsanwältin in Deutschland (1922).

onen verliehen werden, die sich im besonderen Maße um die Belange der Anwältinnen verdient gemacht haben.

III. Qualifikation und Veranstaltungen

Für die Verbesserung der Situation der Anwältinnen ist die Förderung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen sowie der Spezialisierung in wirtschaftlich bedeutsamen Rechtsgebieten wichtig. Vor allem im Rahmen der regelmäßigen bundesweiten „Anwältinnenkonferenzen“ sowie der regionalen Veranstaltungen wird durch die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen ein abwechslungsreiches Fachprogramm für Anwältinnen geboten, ferner Workshops zur Verbesserung der Soft Skills (Fähigkeiten der sozialen Kompetenz) – zB in Bereichen der Konfliktfähigkeit, Sprachkompetenz, Personalführung, Kommunikation, Stressbewältigung – und zur Work-Life-Balance, ferner zu Themen, die die Bewältigung des Berufsalltags betreffen (IT, Altersversorgung, Formen des Zusammenschlusses, Steuerfragen etc). Der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Rechtsanwältinnen dienen Veranstaltungen zum Gebührenrecht und zur Honorarverhandlung. Die diesjährige Anwältinnenkonferenz Anfang März trägt den Titel „Wir sind die Anwältinnen! – Leipzig 2013 – Steuern Sie Ihren Erfolg!“ und hat einen Schwerpunkt im Steuerrecht.

IV. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein besonders wichtiges Projekt ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierbei handelt es sich um eine der größten gesellschaftspolitischen Herausforderungen dieser Zeit und ist in hohem Maße bedeutend für die Beschäftigungs- und Sozialpolitik in Europa, für die positive Entwicklung einer ausgewogenen Familienkultur, aber auch für das Wirtschaftswachstum und die (internationale) Wettbewerbsfähigkeit. Anwältinnen wollen in ihrem Beruf erfolgreich sein und die Möglichkeit haben, Karriere zu machen, ohne dabei auf Kinder bzw Familie zu verzichten. Im Jahr 2012 veröffentlichte die Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen nach einer Umfrage unter Rechtsanwältinnen die informative Broschüre „Anwältin und Mutter – Klar geht das!“⁵⁾ Darin werden ua Erfahrungsberichte, Best-Practice-Beispiele und individuelle Tipps geschildert, Arbeitszeitmodelle vorgestellt, aber auch Forderungen an die Gesellschaft, an die Anwaltschaft und an den Gesetzgeber formuliert, um die dringend notwendige Verbesserung der Rahmenbedingungen, zB bei der Kinderbetreuung, bei

der Teilzeitpartnerschaft, bei Elternzeit- und Lohnersatzregelungen und bei Vertretungsregelungen, zu erreichen. Hierbei gibt es weiterhin noch sehr viel zu tun. Die Broschüre und das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf findet nicht nur bei den Kolleginnen hohe Resonanz, sondern auch bei sehr vielen Kollegen, was die gemeinsame Verantwortung und die Notwendigkeit, sich den erforderlichen gesellschaftspolitischen und rechtlichen Anforderungen für ein modernes Berufs- und Familienbild gemeinsam zu widmen, hervorhebt.

V. Das Mentoring-Projekt

Ein weiteres wesentliches Projekt der Arbeitsgemeinschaft ist das Mentoring-Projekt. Das Mentoring-Projekt fördert die Teilhabe von Anwältinnen an politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungsprozessen durch eine individuelle Berufs- und Karriereberatung. Erfahrene Anwältinnen fungieren als Mentorinnen. Mentees sind Anwältinnen, die aktiv Unterstützung beim Einstieg in den Anwältinnenberuf, bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung und Karriereplanung suchen und annehmen. Mentees lernen durch das Mentoring, ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen, zu entwickeln und umzusetzen. Jede Anwältin, die sich Ziele setzt, kann durch das Mentoring bei der Zielerreichung profitieren. Mentoring ist ein Prozess, an dem Mentorin und Mentee gleichermaßen teilhaben und sich einbringen. Für die Teilnahme am Mentoring-Projekt geben Mentorinnen an, welche besonderen Kenntnisse und Erfahrungen sie haben und in welchem Rahmen sie Mentees fördern wollen und können. Die Mentees stellen vor der Vermittlung ihre bisherige berufliche Tätigkeit und Erfahrung sowie ihre Zielsetzungen und Erwartungen an das Mentoring-Projekt bzw an die Mentorin dar. Beim Matching (Prozess des Zusammenpassens und der Abstimmung) durch die Projektkoordinatorin werden dann der berufliche Hintergrund, die Erfahrungen und Erwartungen, die geografischen Bedingungen und die Persönlichkeiten der Mentorinnen und Mentees berücksichtigt und das Mentoring-Tandem für ein Jahr festgelegt. Die Mentee teilt der Mentorin ihre Zielsetzung mit und beide Anwältinnen legen den inhaltlichen, strukturellen und zeitlichen Rahmen für das Mentoring fest. – Seit Bestehen der Arbeitsgemeinschaft ist eine Vielzahl von Mentoring-Tandems vermittelt worden. Für die Mentee-Anwältinnen stehen häufig die Karriereplanung und eine beratende Unterstützung bei ihrer fachlichen und persönlichen Positionierung neben der Vereinbarkeit von Familie und Be-

5) Die Broschüre wird kostenfrei zur Verfügung gestellt. Bestellformular und Download unter www.dav-anwaeltinnen.de

ruf im Vordergrund. Vielfach wird auch Unterstützung für und nach dem Einstieg in die Selbständigkeit gesucht. Für viele Mentorinnen kann das Projekt ebenfalls positive Erfahrungen bringen: Reflexion der eigenen Arbeitssituation, Verbesserung von Führungs- und Coachingkompetenzen, methodische und inhaltliche Impulse für die eigene Arbeit, Freude am Weitergeben von Wissen, Einblick in andere Arbeitsbereiche und ggf

Generation, berufliche Zusammenarbeit und Networking.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Anwältinnen jederorts eine Aufgabe für die gesamte Anwaltschaft ist und ihr auch zugutekommt. Daher ist es wichtig, dass Anwältinnen und Anwälte entsprechende Projekte initiieren und unterstützen.



Angst · Jakusch · Mohr

Exekutionsordnung – EO 15. Auflage

15. Auflage 2012. XXXVIII, 1762 Seiten.
Ln. EUR 268,-
ISBN 978-3-214-01078-2

1500 neue Leitsätze – der Komplettüberblick über die Judikatur in Exekutionssachen!

Die 15. Auflage enthält:

- die EO sowie alle einschlägigen Nebengesetze und EU-Verordnungen auf aktuellem Stand
- die relevante Judikatur, aufbereitet in rund 11.500 Leitsätzen
- erläuternde und verweisende Anmerkungen
- eine Übersicht über das einschlägige Schrifttum

Neu aufgenommen wurden Auszüge aus den relevanten europäischen VO: EuBagatellVO, EuGVVO, EuMahnVO, EuUVO und EuVTVO.

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at

MANZ 



2013, 142

Towards a flourishing future

By **Béatrice Weiss-Gout**, lawyer at the Paris Bar. With the participation of *Isabelle Rein-Lescatereyres*, Lawyer at the Paris Bar and partner at BWG Associés, *Aurore Cressent*, lawyer at the Paris Bar, and *Graciane Païtard*, student lawyer at the Paris Bar, who helped me with their younger point of view to have a global vision of our profession.

The emergence of women in the legal field promises to go towards a flourishing future. Numbers talk for themselves. In 2009, for the first time, the number of women registered to the Paris Bar (10.286) equaled the number of men (10.280). Every year twice more women than men register to the Paris Bar. On January 2012 the Paris Bar registered 11.892 women against 11.089 men, that is to say 7% more women. Moreover, the number of women keeps growing at the Paris Bar council with 13 women for 29 men, which is a huge progress.

Understanding how women get along with advocacy is important because even if there are difficulties, they do not make a really good career impossible.

We will start by explaining the sociological differences that exist in the profession in order to show how those differences can be considered as springboards towards a promising future.

I. The sociological context of female lawyers

Challenges faced by women in the advocacy apply to lawyers at all levels. Women in the legal field face some issues that men do not have to deal with to the same extent.

Regarding the family/work balance, we are very lucky in France to have maternity benefits and family allowances which help women during and after they give birth. There are also a lot of associations that are being developed to help women lawyers. For instance some movements in France are being developed in order to facilitate the integration of women in a profession that used to be masculine. They promote new policies on flexible work hours, that are obviously also available for men.

Other associations are just trying to make mentalities evolve and help women express themselves, be more assertive and be listened to.

Since our presence is a fact, some changes have had to be made. Now that women represent more than 52% of the number of lawyers at the Paris Bar last year, we started to celebrate “the international day of women” on the 8 of March 2012, as a symbol of the real integration of women in the profession. The main theme of the day was “women and power”.

The issue of juggling family and work is not limited to the legal field. It exists in every profession. It is in fact a generational issue which can be resolved by a new perception of women as a whole. Women lawyers are simply a reflection of French women today. They all have to face the same problems: disparity in salaries, difficulties to access leadership roles and equity partnerships, or accessing representative bodies.

But nothing being impossible, more and more women notably access responsibility jobs, but also play a part in our decision making process. This is particularly

true in the legal field, with remarkable examples such as *Christine Lagarde*, who became the French finance minister, *Dominique de la Garanderie*, the first woman to be elected at the presidency of the Paris Bar in 1996, or today *Christiane Féral-Schubel*, the second woman to be President of the Paris Bar. There are also a lot of women President of the Bar in several cities in France. Let's not forget either that 58,8% of judges who are women and that we have 24 women for 56 men at the National Bar Council.

II. A springboard towards the future

Many believe that being a woman in our profession is not always easy. That is not entirely our point of view. Of course being a woman implies overcoming some obstacles but they are not impossible to overcome. It may even be that those barriers are what allows us to have custom careers.

A lot of women believe that the very same doors which can seem closed by, for instance, maternity, are also springboards to a new life. Adjusting the family/work balance can make us much more organized and structured.

To be a lawyer is one profession but many jobs. It is up to women to choose the career they want to have among these jobs. This is what makes advocacy very much adapted for women. They only have to choose what exactly they want to do and how they want to evolve.

A lawyer in France is usually self employed (“profession libérale”) which gives more freedom in adjusting one's planning. That is why, nowadays, a lot of women start creating their own firm, managing to be a partner or gathering between them to create feminine firms. Numbers show that there are more and more women partners. In 2005, 12,6% of partners were women. They are around 16% today.

This is also because women are wanted in some specialties like family law or labor law. Especially in family law a lot of clients will choose a woman lawyer for the way they guide the client through the crisis which is important for a client who is having a really hard time in his life. A lot of men will attest that having a woman lawyer especially for personal cases is really comforting and reassuring.

Women are also very present in nationality law, educative assistance, disability law and inheritance law. We believe this is because women have a capacity to get involved in legal cases as much on a human level as regarding the highly technical complexities. Women have a global vision of the human and technical aspects which is not always the case with male lawyers, who often appear more reluctant to deal with the client's emotions.

Even if women are very present in some specialties like family law, they are also present in business firms especially in commercial law, company law or tax law. They remain a minority but the numbers keep growing.

This representation of women in the legal field is very much supported by the current President of the Paris Bar. She urges every woman to mobilize in order to ensure that the principle of parity will be respected in the allocation of responsibilities and salaries, make sure that maternity will not make it more difficult to exercise the profession, and that young men and women of the bar be inspired to conciliate naturally family and work. This mobilization is permitted thanks to some legal tools that the President of the bar is trying to establish.

It may seem a paradox but the fact that advocacy is a self employed job was never a deterrent for women. In former times, when the "husbands" were almost always the main providers, the "wives" were free to choose a profession with flexible hours and no financial security.

We believe it to be even truer nowadays that women are also expected to be self supportive. Indeed at a time of financial crises, it may be safer to be one's own boss than to depend on somebody else.



2013, 144

Women in law – the untapped resource

By Lucy Scott-Moncrieff, London. The author is the President of the Law Society of England and Wales.

When the first legal practices were founded, the law was a man's world. Firms were developed and designed by men, for men and the way men work, mainly because the partnerships were set up by men. Slowly but steadily, times have changed.

In my home jurisdiction, England and Wales, women gained the right to be admitted as solicitors in 1919, and 1920 saw the first four women pass the Law Society examinations, which opened the door to a career in law. Women are now entering the profession in record numbers, with over 60 percent of new traineeships going to women. Women account for nearly half of solicitors in practice. Although the whole profession has grown, the number of women in practice has soared far beyond that of men. Compared to 2001, their number has increased by nearly 80 percent.

Women are also making their way into higher ranks of the legal profession. In the in-house sector, in particular, women are landing highly coveted top jobs.

Despite significant progress, there remains some way to go. Women are not getting to the top, to senior roles, to positions of power, in the numbers that they should be. In England and Wales, men still account for nearly 75 percent of law firm partners.

If we accept, as I hope we all do, that strategic, governance and managerial talent as well as raw legal talent is distributed evenly across the profession, that legal talent is not something inherent in only men but exhibited by men and women alike, it becomes clear that more women should be getting to the top. So if women are talented enough, why are they not getting top jobs?

Truth is that in many law firms the ways in which people are recognised or given opportunities are not sophisticated enough to make sure that talented women are getting the same chances as talented men.

It is clear that the definition of merit needs to be changed. All too often, self-declared meritocracies define commitment and merit as how hard you work and how many hours you spend in the office. This means that the women (or men) who work flexibly or remotely lose out, as do the firms that lose them; many women lawyers have left and will continue to leave top firms for other jobs that allow them to strike a better balance between high-flying work and family life.

As women drain away, their departure blunts the edge of firms operating, both in the UK and elsewhere, in intensely challenging and competitive environments.

An increasing number of law firms have understood that there are clear business benefits arising from the recruitment, retention and development of female talent.

Top firms including *Ashurst*, *Eversheds*, *Linklaters* and *Hogan Lovells* have introduced targets for the number of women in high-level positions and are taking resolute action to rid themselves of any unconscious bias that may be hindering women's career progression. The firms that have genuinely embraced and adopted

modern flexible working practices are attracting more talented women and men with boardroom potential.

Recruiting, retaining and developing top talent is not the only driver of change. Law firms work with global businesses, many of which have their own equality and diversity policies. These clients want to know that the people they are doing business with are also being effective in terms of equality and diversity, creating a client-driven demand for promoting women.

Tools such as the Law Society's Diversity Charter are making it easier for firms to be diverse. The flagship initiative helps law firms develop and implement best practice in equality, diversity and inclusion by requiring them to report on the make-up of their firm and to be transparent about their diversity to clients.

The procurement protocol, a parallel commitment by corporate clients of law firms, is an integral part of the Charter. It is a practical means for purchasers of legal services to use their influence to positively drive change through the legal profession.

Whilst some firms have been more successful than others in promoting women's career progression, it is clear that the legal profession wants to get this right.

The Law Society of England and Wales has been working hard to speed up the process.

Our Women Lawyers Division champions issues of interest to women as well as providing them with a powerful voice inside and outside the Society. We've also instigated a series of initiatives to show firms the value of investing in women and, more broadly speaking, diversity.

Last year, we commissioned a major global survey of leading lawyers, which aimed to establish the main reasons for few women making partner and even fewer reaching management boards despite soaring numbers of women entering the profession. Drawing on the findings of the survey, the high-level international summit *International Women in Law 2012*, attended by lead-

ing lawyers from around the world, produced an extensive report outlining how the legal sector can help women get to the top.

The solution is straightforward: firms must introduce gender targets, invest in flexible working practices and share best practice on diversity. These evidence-based recommendations mean that law firms will not have to re-invent the wheel. Firms around the world can

adopt the measures, adding equality and diversity to the underpinnings of their success.

I am proud to be doing my bit to support law firms in promoting women, and will be writing to my counterparts in law societies and Bar Associations across the globe to encourage them to sign up to the recommendations of the *International Women in Law* legacy report.



immolex – Zeitschrift für Miet- und Wohnrecht

Jährlich 11 Hefte (monatlich außer August). Erscheint 2013 im 17. Jahrgang.
Jahresabonnement 2013 EUR 225,- inkl. Versand (in Österreich)
Kennenlern-Abonnement 2013: 3 Hefte EUR 15,- inkl. Versand (in Österreich)

Schwerpunkt: Immobilie und Steuern

Besteuerung von Immobilienvermögen durch das 1. Stabilitätsgesetz und die am 1.1.2013 in Kraft getretene Grundbuchsgebührennovelle:

- Änderungen durch das Abgabenänderungsgesetz (Fuhrmann/Lang)
- Praxishinweise zur neuen Immobilienbesteuerung mit Tipps und Beispielen (Stingl)
- Neuerungen durch die Grundbuchsgebührennovelle (Wais/Dokalik)

Jetzt in der immolex 01/2013
Einzelheft EUR 24,90 bestellen unter 01/531 61-100

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at

MANZ



2013, 146

Equity for women in the legal profession benefits us all

By Laurel G. Bellows, Chicago. President, American Bar Association

When I started law school there were only a handful of women in my class. But the next year, one third of my classmates were women. This transformation was due to the introduction of Title IX of the Education Amendments in 1972 that prohibited sex discrimination in all university student services and academic programs. Still, when I started to look for a job as a trial lawyer, none of the large or medium-size firms would hire me. As a woman – and in particular as a small blonde woman – I did not fit the stereotype of a tall, silver-haired trial attorney. My good fortune was that *Joel Bellows* recognized the skill women had in building relationships and that this skill translated into building instant rapport with a jury. So, I was hired and trained to try business cases. Much has changed since then. Women of my generation recall being placed in jobs with limited client contact, being informed that firms would not promote us, and being fired when we had children. Thanks to the trailblazing work of women attorneys over the past half century, such overt discrimination generally does not occur as often in the U.S. and many other countries.

However, while the prospects for women attorneys have improved over the past 40 years, barriers still persist. Women remain underrepresented in positions of power and leadership in the law profession and in society at large.

For example, in the U.S., women hold 70 percent of staff lawyer positions but only 15 percent of equity partner positions. The percentage of women equity partners in the nation's 200 largest law firms has remained largely unchanged – at 15 percent – since the National Association of Women Lawyers (NAWL) began its survey in 2006. Women hold only 20 percent of positions on firms, highest governance committees. Only 4 percent of firms have a firm-wide female managing partner.¹⁾

In the U.K., women comprise less than 20 percent of the partnerships in the top 30 U.K. practices and less than 16 percent of the partnerships for the leading firms.²⁾

In 1979, Austria ratified the Act on Equal Treatment on Men and Women, which has been amended and strengthened over the intervening years. However, the gender leadership gap remains. Women make up only 17 percent of Austria's lawyers.

The gender leadership gap goes far beyond law firm offices. In the U.S., roughly 30 percent of all federal and district court judges are women – and for the first time in history three of nine Supreme Court Justices are women. Of the 112 people to serve on the high court since its inception, only four have been women.³⁾ Currently, only 31 percent of tenured law school faculties in the U.S. are women.

In the political arena, following the 2012 election, 20 of the 100 U.S. senators are women. And 78 of 435 U.S. House of Representatives seats are held by women. The percentage of voting female representation in the U.S. Congress is 18,3 percent.⁴⁾

Women represent 20,3 percent of national legislative seats around the world. In 31 countries, women make up 30 percent or more of national parliaments. That percentage is up from 20 countries in 2006 and 5 in 1995. The Nordic countries (Sweden, Iceland, Finland, Denmark and Norway) lead the world regionally with 42 percent female representation in national legislatures – twice proportionally to that in the U.S. Rwanda is the only national legislature in the world with a majority of women holding seats at 56,3 percent female representation.⁵⁾ Almost all of the countries with women's representation at 30 percent or above have utilized some form of electoral quotas.⁶⁾ Nearly 100 nations currently have some form of electoral gender quotas in place. The U.S. does not apply electoral quotas.

Women are currently heads of government or state in 17 of the world's 195 sovereign nations.⁷⁾ 5,3 percent of heads of state and 7,3 percent of heads of government are women.⁸⁾ The U.S. has yet to elect a woman

1) *The NAWL Foundation and the National Association of Women Lawyers (NAWL)*, Report of the Seventh Annual National Survey on Retention and Promotion of Women in Law Firms (October 2012).

2) *Women's Resource Centre Briefing*, Statistics about women in the UK (October 2010).

3) *National Women's Law Center*, Women in the Federal Judiciary: Still A Long Way to Go (December 13, 2012).

4) Congressional Research Service, Women in the United States Congress: 1917–2012 (November 26, 2012).

5) *Inter-Parliamentary Union*, Women in Parliaments online data www.ipu.org/wmn-e/world.htm data updated as of October 31, 2012 (Accessed December 28, 2012).

6) Global Database on Quotas for Women www.quotaproject.org/index.cfm (Accessed December 28, 2012).

7) Sovereign nations are noted as 193 UN member states plus the 2 UN observer states.

8) *Inter-Parliamentary Union*, Women in Parliaments online data www.ipu.org/wmn-e/world.htm data updated as of October 31, 2012 (Accessed December 28, 2012).

president – or have a woman lead the presidential ticket for a major party.

The leadership gap does not exist solely in the areas of law and politics. It is also very evident in boardrooms and executive offices in the corporate world. Despite progress in parity of work force participation and education between women and men, a critical mass of women has yet to make it to corporate boardrooms. In the U.S., women make up fewer than 15 percent of all Fortune 1.000 directors.⁹⁾ The situation is similar in the EU as a whole, with notable exceptions in nations with corporate board gender quotas. Throughout the EU, 86,3 percent of board members are men – women represent just 13,7 percent (15 percent among non-executive directors). 96,8 percent of the chairpersons are men and only 3,2 percent are women.¹⁰⁾

In November 2012, the European Commission proposed a goal of 40 percent women's representation in non-executive board member positions in publicly listed companies by 2020, with an exception for small- and medium-sized companies. To help support this proposal, in December 2012 the European Business Schools Women on Boards Initiative migrated their "Global Board Ready Women" list of 8,000 women's names and backgrounds into an online database. The women on this list all meet criteria for corporate governance as defined by publicly listed companies and are well-qualified and ready to serve on boards.

Norway is a leader in the area of gender equity in board representation. In 2004, Norway set a target of January 1, 2008, for all major Norwegian companies to have a minimum representation of 40 percent women on corporate boards. Men must also have a minimum of 40 percent representation. Four out of five Norwegian companies met that 2008 goal.¹¹⁾ The others faced penalties. Early critics said that companies would be forced to appoint less-qualified people as board members to meet the gender quota. They also predicted a negative atmosphere due to resentment by men and company leadership. However, subsequent research has shown neither concern to be borne out.¹²⁾ The researchers also argue that without both mandatory quotas and sanctions for noncompliance, it would be nearly impossible to significantly increase the proportion of female board members within a reasonable timeframe.

Women represent 11,2 percent of the board members of the largest publicly listed companies in Austria (AEX Index). There are no women board chairs or women CEOs in the companies covered.¹³⁾ In Austria, corporate board quotas have been proposed but not implemented as policy. However, beginning this year, there is a recommendation that all corporations majority-owned by the Austrian state should voluntarily fill 25 percent of their boards with women.

In addition to the leadership gap, women on the whole lag in pay equity in most professions in the U.S. and throughout the world. Across industrialized countries, men's median, full-time earnings were 16 percent higher than women's, according to a 2012 report by the Organization for Economic Co-operation and Development.¹⁴⁾

In the U.S. legal profession, women equity partners in the 200 largest firms earned 89 percent of what their male peers earned, according to a 2012 report. This difference in earnings cannot be factored out by differences in billable hours, total hours or books of business, according to NAWL. In addition, although nearly 50 percent of all associates are women, they receive only 40 percent of bonuses.¹⁵⁾ In 2010, U.S. women overall made 81 cents (unadjusted) for every dollar men earn.¹⁶⁾

In the U.K., there was a 23,6 percent pay gap between full-time female and male legal professionals in 2010.¹⁷⁾

Austria has taken steps to close the gender pay gap in the workplace. A recent amendment to Austria's 1979 Act on Equal Treatment on Men and Women, made in 2007, is aimed at minimizing the gap through increased transparency and stronger enforcement of new and existing laws. Requirements that took effect in 2012 include a stipulation that all job advertisements must contain information on minimum wages or salaries according to statutory law or the applicable collective bargaining agreement. In addition, any payment exceeding the minimum wage or salary established by law or bargaining agreement must also be clearly stated in the advertisement. The Austrian government has also set up an online tool that enables employees

- 9) Corporate Boards: Shifting From Aging Men To New Generation of Women? Forbes Online, *Sylvia Ann Hewlett* (January 6, 2012).
- 10) *Communication from The Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee Of The Regions, Gender balance in business leadership: a contribution to smart, sustainable and inclusive growth* (June 15, 2012).
- 11) Fafo Institute for Applied Social Science, Norway Most companies fulfill female board representation quota, *Kristine Nergaard* (October 3, 2008).
- 12) *Friedrich Ebert Stiftung, International Policy Analysis Women on Board The Norwegian Experience Aagoth Storvik and Mari Teigen* (June 2010).
- 13) *European Commission, Justice Section online fact sheet* http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm
- 14) *Organization for Economic Cooperation and Development, Gender Forum – Closing the Gender Gap: Act Now* (December 17, 2012).
- 15) *The NAWL Foundation and the National Association of Women Lawyers (NAWL), Report of the Seventh Annual National Survey on Retention and Promotion of Women in Law Firms* (October 2012).
- 16) *United States Government Accountability Office, Report to Congressional Requesters GAO-12 – 10, Progress Made, but Women Remain Overrepresented among Low-Wage Workers* (October 2011).
- 17) *Office for National Statistics, U.K. annual survey of hours and earnings – ASHE* (March 21, 2012).

to calculate the average income of an employee in a position comparable to theirs. By using this tool, women can realistically assess their potential income and use this information in wage or salary negotiations. It is too early to know whether the new regulations will be effective in closing the gender pay gap.

I. Why should everyone be concerned about this inequality?

Gender equity is about basic fairness. The rule of law asks us, as officers of the court, to fight for justice and equality for all, empowering men and women alike to fulfill their true self-determination.

Women and men should have the same opportunities and be given the same possibilities to take leadership positions as a matter of fairness, of course. But it is not only a case for justice; a clear economic and business case also exists for increasing the presence of women in business leadership positions. Numerous studies have shown a positive correlation exists between gender diversity at top-level management and a company's financial performance and profitability.

Women bring balance and broad perspective to leadership in law – and in society in general – and studies have shown a correlation between women in leadership and positive business performance. A *McKinsey & Company* report released in 2007 demonstrated a link between a company's financial performance and the proportion of women serving in its governing body. The *McKinsey* study also found that companies at which at least 30 percent of the senior management team were women had financial performances that were significantly higher than those with a lower proportion of women on measures of organizational effectiveness.¹⁸⁾ A subsequent *McKinsey* report identified the reasons for this performance effect by examining the leadership styles that women leaders are more likely than men to adopt that improve company performance.¹⁹⁾

The *McKinsey* reports indicate that when corporate boards have more women, certain institutional capacities are increased, particularly those related to organization.²⁰⁾ The presence of more women on corporate boards has been shown to improve intra-board communication and overall management style. Additionally, a study focusing on British corporate boards confirmed that where women have a greater presence, the boards tend to have better educated members,²¹⁾ which echoes findings in Norway.²²⁾

The 2007 *McKinsey* study indicated that greater organizational capacities were associated with significant increases in market capitalization and operating margins and that those companies demonstrating organizational excellence had high numbers of women in their upper management.²³⁾ Surveys in the U.S. and Canada show that the number of women board members

correlated positively with the number of women in management so that it is likely that having more female board members results in more female managers.²⁴⁾ Companies with leadership that have better organization and awareness of their operations may be more likely to identify a lack of diversity and promote women accordingly. Gender diversity can also improve corporate brand image as well as improve employee motivation and customer satisfaction. Investors have increased their attention to gender diversity and a growing number include gender equality ratings as part of their investment criteria.²⁵⁾

Now consider that the proportion of women entering big law firms is decreasing in the U.S. and a high rate of attrition exists among the women who do enter.²⁶⁾ We are not benefiting from the talents of the women who opt out of a career in law. Keen legal minds are being underused and overlooked. As a result, law firms and society at large are being deprived of gifted leaders.

The lack of female executive leadership impacts our global society. The World Economic Forum reports that across 134 countries, greater gender equality correlates positively with per capita gross national product. Innovation stagnates when the ideas of half a nation's population are ignored – when half a nation's population is not at the table. Women's participation in governance has been shown to lead to greater investment in human capital, which is critical in our information-based economy; women in positions of political leadership tend to give greater priority than men to investing in health care, social safety nets and programs that benefit children. Women invest a greater share of their incomes in their children's health than men do.²⁷⁾ Making full use of what women bring to the table improves re-

18) *McKinsey & Company*, Women Matter, Gender diversity, a corporate performance driver (2007).

19) *McKinsey & Company*, Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future (2008).

20) *McKinsey & Company*, Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver (2007).

21) *Friedrich Ebert Stiftung*, International Policy Analysis Women on Board The Norwegian Experience *Aagoth Storvik/Mari Teigen* (June 2010).

22) *World Economic Forum Report*, The Global Gender Gap (2012).

23) *McKinsey & Company*, Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver (2007).

24) *Friedrich Ebert Stiftung*, International Policy Analysis Women on Board The Norwegian Experience *Aagoth Storvik and Mari Teigen* (June 2010).

25) *McKinsey & Company*, Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver (2007).

26) *The NAWL Foundation and the National Association of Women Lawyers (NAWL)*, Report of the Seventh Annual National Survey on Retention and Promotion of Women in Law Firms (October 2012).

27) *UN*, Women The Gender Dividend: A business case for gender equality (2011).

turn on education investment for both individuals and society as a whole.

II. Women lawyers are still in need of change and equality in the profession

Discrimination against women is insidious and persistent. To combat this leadership and pay gap between men and women in the U.S., I have made gender equity one of my priorities during my term as the American Bar Association President.

Together, the ABA's Task Force on Gender Equity and the ABA's Commission on Women in the Profession are spearheading a number of projects to help women address the pernicious gender inequities of the legal profession. I established the Task Force on Gender Equity to help break down barriers and bias in the legal profession. This task force is focused on multiple projects.

The Model Compensation Policy Project is developing a pay-gap toolkit to inspire a dialogue about the issue at law firms and bar associations across the country that will educate their members. This toolkit will be followed by extensive information on model compensation policies as well as advice for women on how to negotiate for themselves and tactics for general counsel looking to eliminate the pay gap in their firms.

Our Young Lawyers Division has led the way in addressing issues related to gender equity through an energetic social media campaign. These young lawyers and law students are inspiring a conversation among the next generation of lawyers, men and women, about how to eliminate gender discrimination.

Mentoring is critical to giving women an equal opportunity at leadership positions in law firms. The ABA is also advocating for firm leadership to mentor women associates so that they acquire the knowledge, skills and tools they need to be successful. Numerous leadership programs are available, including the ongoing Women in Law Leadership (WILL) Academy, presented by the ABA Commission on Women in the Profession.

Additionally, the ABA supports firms appointing more women to serve on firm-governing committees. Almost half of the 200 largest firms have either no women or just one woman on their management committees.²⁸⁾

The ABA is reaching out to influential women in our profession across the globe. We need to learn from other nations' successes and work together to combat the lingering discrimination holding women back. With this goal in mind, the ABA held our first two international women-to-women business networking events in London and in Dresden last fall. Further

networking events are planned in the U.S. and overseas. We will also hold a Women General Counsel Summit in March 2013 in Chicago to inspire a dialogue among women general counsel and senior in-house counsel.

Beyond the legal profession, the ABA has promoted gender equity in the workforce for all women in the U.S. through its support of the Lilly Ledbetter Fair Pay Act. This act, signed into law in 2009, amends the Civil Rights Act of 1964 and extends the statute of limitations for filing equal pay lawsuits.

The ABA has also supported the Paycheck Fairness Act that has been twice introduced and twice rejected in U.S. Congress. The Paycheck Fairness Act is legislation to expand the scope of the Equal Pay Act of 1963 and the Fair Labor Standards Act as part of an effort to address the gender pay gap in the United States. While there are multiple factors in play in the gender pay gap, the Paycheck Fairness Act would make it easier for targets of wage discrimination to find justice.

III. We have come a long way: we can't stop now

The ABA has long been committed to equality, and I am proud of the work we are doing to ensure that women and men in our profession someday share the same opportunities and rewards.

We have come a long way. But we cannot stop now – in any country. Worldwide, we have much more to do before our law firms operate at full capacity by reaping the benefits that each of us can contribute – regardless of gender.

Women and men must first acknowledge that gender discrimination still exists. We need to start talking about the problem to increase awareness and generate solutions. Right now gender discrimination is seen as a relic of the past.

And we must unite and advocate for the passage of comprehensive equal pay legislation and push for enforcement of the laws when they are passed. Such efforts work. For example, last year the Australian national labor relations tribunal, Fair Work, found that 150,000 workers in the community sector were underpaid because they were in an industry dominated by women. Fair Work Australia has ordered that the wages of these community sector workers should increase by between 19 and 41 percent over the next eight years.

We also need to promote common sense, family-friendly policies that benefit both women – and men. As we well know, family issues affect women's career advancement in the law profession and throughout the workforce. According to a recent McKinsey report: "Managers – male and female – continue to take viable female candidates out of the running often on the

28) *Ibid.*

assumption that women can't handle certain jobs and also discharge family obligations."²⁹⁾ We in the legal profession need to consider the costs in talent as more women – and men – opt out of a career in law for a career that allows for more family time.

Additionally, we need to challenge ourselves to help a woman every day. Women can refer business to each other. We can guide young women to success and encourage them to be strong and powerful as well as nurturing. One way to boost young women into leadership roles is through mentoring them. Give them the support we received from trailblazing women, or offer the support we wish we had received! Take them to a professional meeting or networking event.

In addition to mentoring, partners can sponsor women associates in their interactions with clients so that the associates can build relationships with existing business and establish new business. To advance, women must be credited as employees who have proven they can significantly increase business for their firm. As baby boomer men in positions of leadership continue to retire, it will be critical for women to inherit an equitable portion of the retiring men's client relationships. These relationships need to be cultivated now. At the typical top 200 largest firms, women partners constitute only 16 percent of those partners who received credit for at least \$ 500,000 of business.³⁰⁾

When we act collectively as leaders, we can possess the power to make change on behalf of ourselves and other women. Through networking together locally, nationally and internationally we can form a global support system to push for the changes that will bring about equal treatment, pay and opportunities for women – true benefits not just for women working in the legal field but for all women and all of society. As a collective force, we can also build credibility and change social policy on issues like domestic violence, access to justice and eradicating the human trafficking of girls and women in our nations.

U.S. Anthropologist *Margaret Mead* reminds us to "Never doubt that a small group of thoughtful committed citizens can change the world. Indeed, it's the only thing that ever has." Let's make history!

Many thanks to Susan Burns, a member of the ABA's Section of Litigation Woman Advocate Committee, for her invaluable assistance in preparing this article.

29) *McKinsey & Company*, Unlocking the full potential of women in the U.S. Economy (2011).

30) *The NAWL Foundation and the National Association of Women Lawyers (NAWL)*, Report of the Sixth Annual National Survey on Retention and Promotion of Women in Law Firms (October 2011).



Life Balance for Women, a view from Latin America

By Beatriz Martorello, Chicago. The author is Argentine and Peruvian Lawyer, Mediator, Former President of the Inter-American Bar Association – Federación Interamericana de Abogados (2010–2011), IABA/FIA, Washington DC, USA), Member of the Governing Board of the Union Internationale des Avocats (UIA, Paris, France) and Co-President of WEN – Women Empowerment Now Foundation (www.womenempowermentnow.org), Chicago, USA – Buenos Aires, Argentina.

let's say you won the race
and the prize

was another race ...

... and your shadow

your own shadow

was your only

and unloyal competitor

(*Blanca Varela*, Curriculum Vitae, in „Canto Villano“, page 92 [Mexico, 1996])

The last decade has brought me face-to-face with the challenge we women have to confront in our efforts to achieve a balance between our professional and personal lives. The question that comes up constantly is whether this is possible and whether, at the end of the road, professional women and mothers will be able to feel satisfied and fulfilled. I have often asked myself what was “the race I wanted to win”, what price I was

willing to pay and, additionally, whether my shadow was my ally or my enemy. These lines are a brief reflection on the vicissitudes women, at least in South America, are exposed to.

During the past years I have given thought to these topics because I myself have had to face challenges that were completely new to me. I was faced with the need to define my choices in terms of time (quantity and qua-

2013, 150

lity), energy, dedication and commitment to my professional, family and motherly roles. To develop a professional career while at the same time coping with the demands of being a mother of young children requires an enormous amount of sacrifice, balance, clarity of aims and self-expectations, and this requires reflection, renewing our potential and a large degree of commitment in terms of who we are and who we wish to become. To raise this issue amongst women and with the men who surround us – husbands, bosses, colleagues, employees – should not be viewed as something that detracts from our professional work but rather as a fresh look regarding the needs shared by men and women alike to satisfy, and that requires help, understanding and a readjustment of daily routines.

How sorry I feel when I see women attempting to conceal their motherhood and the duties that this responsibility entails because they cannot find the way of broaching the subject with their bosses (whether women or men) or colleagues and expressing their need for a measure of adjustment or flexibility in their timetables or duties. Can men and women compete on an equal footing in the current labor market? In my country the answer seems to be “no”, except for a few exceptions.

And how angry I feel when colleagues and bosses (whether men or women) seem ill disposed to understand the challenges faced by women who are both professionals and mothers in the name of a “productivity” that frequently alienates us as human beings with the potential to flourish in every sphere.

Over the past fifteen years I have often asked myself who I was and what success represented for me.

I was born and grew up in an Argentine-Italian family/culture in which women were ascribed a domestic role, while their professional development was considered a mutilation of a woman’s true essence, meaning that a woman could only be respected as a woman if she limited her role to that of being a wife and mother.

I intend to write these lines from my Latin American standpoint and experience in the hope that they will serve as food for thought for women (and men) from other regions with other life experiences and with fewer challenges to face, at least in this field.

Male chauvinism has not only thwarted the careers of many women with great potential but has also damaged and continues to damage the happiness, integrity and dignity of a large number of women.

To achieve an understanding of the mechanisms of control, subordination and alienation to which many women are still subject is one of the means of addressing the widespread problem of sexism and its different consequences with gender violence, so widespread in Latin America, amongst its worst expressions.

In the past, women in this part of the world were not faced with the need to strike a balance between their

domestic and professional lives. The problem arose in recent times and has posed the need for women to join efforts in searching for tools to tackle the problem and in sharing solutions.

One of the objectives pursued by present day women involves not only achieving their aims but the means they employ to meet these aims with a view to ensuring that they, their families or their emotional balance are not torn to shreds in the process.

Though it is true that there is a growing number of women in key positions, it is worrying that once in power these women adopt a male style of leadership.

We need more women in key positions so that they can contribute their sensitivity, their different viewpoint, their empathy and their desire for consensus.

We do not need male leaders in heels and skirts. Diversity is a contribution in itself: the more we respect our female identity and our organizational instincts when we hold a leadership position, the greater our chances of success.

Undoubtedly, women in Latin America face challenges that women in other parts of the world have already overcome. The obstacles to be overcome depend to a large extent on the social, economic and cultural environment in which we live. In certain sectors or families (such as the one in which I was reared) sexist stereotypes allow virtually no possibilities for women to grow and flourish. On the other hand, there are certain sectors that encourage their children, both boys and girls alike, to study. However, sooner or later the prevailing sexist culture in these latitudes that affects both genres alike puts us to the test. It is at this point that female networks with their capacity for support and understanding can help us to wage the battles (both internal and external) that will help us to achieve a fuller life in terms of developing our potential.

During the past decades women have had to strive to pay the lowest price possible in their struggle to achieve professional development (I am referring to the things they had to give up on the way). Nowadays, though Latin American women have made it to the top and occupy positions of power and leadership – several Latin American countries have women Presidents – they now face the challenge of combining the needs of their two worlds (domestic and public, family and professional) without refraining from being their authentic selves and without jeopardizing their health or emotional balance in the process. We must discover both in our inner and outer selves the best version of ourselves that will enable us to develop our femininity without promoting stereotypes. We must establish a close connection with our emotional world, with our affections, and with our choices at the family level while at the same time performing effectively, keeping abreast and progressing in our professional worlds. This requires a delicate and complex balance that, at least in my opinion,

is a challenge that can be put off no longer and must be addressed on a daily basis.

In my experience, I have seen women who achieved a high degree of development in their professional careers but failed to set up a family or become mothers – not only as a matter of choice but rather as a result of the demands their jobs imposed on them and the cultural stereotypes they were unable to overcome.

And, on the other extreme, there are women with a strong connection to family life and maternity who feel utterly frustrated on account of their failure to pursue a professional career. It is, therefore, our duty to “repair” this incomplete, neglected, mutilated woman present in each of us by reflecting on the healthy balance we should all strive to achieve (this balance point will undoubtedly be different for each one of us).

Therefore, the time has come for us to try to become successful women! And success, obviously, has different meanings for each of us. Each one of us can define what success means for her individual life. The key aspect is that we are able to arrive at this synthesis based on arguments that are beyond the roles imposed on us by the society or culture in which we live. We should strive to enrich our lives with the experiences of others, imagine other forms of interaction other than those we are acquainted with and search in our inner selves until we find the answers to questions such as “What do I want for myself?”; “What sort of life do I want to live?” and “What do I wish to hand down to the following generations of women?”.

In my opinion, the key to success lies not in being a professional or a mother but rather in being authentic, and this requires self-knowledge and self-acceptance.

Undoubtedly, there is yet a long way to go in order to achieve gender equality and we women are still at a great disadvantage.¹⁾

If we dedicate our life to our family and motherhood and are not productive, a voice will talk to us about the lack of economic independence and the resulting lack of freedom. On the other hand, if we embark on a professional career and strive to succeed another voice will tell us that we are neglecting our children or are directly

denying the gift of womanhood if we decide against having them.

We need courage – and there is nobody better than ourselves to instill courage in us once we know where we stand – to uphold the notion of success each one of us has developed by defining the allocation of the appropriate personal percentages required to achieve a „balance between our personal and professional lives“.

A conscious effort directed at achieving self-acceptance, self-knowledge and authenticity will ensure that the sad warning contained in the lines of the poem by the lucid Peruvian poet that I included at the beginning of my article do not come true.

1) Less than 19% of legislators in the world today are women. Similarly, in the corporate sphere, female representation falls with seniority. In Europe, despite a labor force that is 45% female, women only average 11.9% membership when it comes to companies' boards of directors. The percentage is 9.9% in the Americas. (Source: *World Bank funded Gender Quotas and Female Leadership, A Review, Background Paper for the World Development Report on Gender, Rohini Pande/Deanna Ford, April 7, 2011*). See too *Women, Business and the Law 2010 – The World Bank: “(...) in many economies finding a job or starting a business can be difficult for women, and their chances of success somewhat constrained. There are fewer women than men in the global labor market, and women in every economy are paid less for their work than men – with the wage gap averaging 17% in 2008. In Latin America and the Caribbean, men's labor force participation is about 30 percentage points higher than women's at age 24 (...) women also own fewer businesses – only one-third of firms in 118 economies surveyed by the World Bank have female participation in ownership – and businesses owned by women tend to have fewer employees and lower sales and invested capital.”*, (page 5, *Women, Business and the Law 2010 – The World Bank*). According to an article published in the Argentine newspaper *La Nación* on 12-31-2012, page 13, a report drawn up by the Inter-American Development Bank (IDB) states that: “(...) in countries like Ecuador, Colombia, Panama, Argentina, El Salvador, Costa Rica and Peru the confinement of women in less desirable segments is more marked” in the labor field. Moreover, the article also mentions the conclusion arrived at in the report prepared by the International Trade Union Confederation (ITUC) in the sense that the salary gap between men and women amounts to 30% to the detriment of women. (*La Nación*, 12-31-2012, 13).

Die Situation von Rechtsanwältinnen in Japan

Aus dem Blickwinkel der dritten weiblichen Vizepräsidentin seit Bestehen der JFBA

Von Kyoko Ogawa, Otsu, Japan. Die Autorin ist Vizepräsidentin der JFBA (Japan Federation of Bar Associations).



2013, 153

I. Meine Rechtsanwaltskanzlei

Ich bin Rechtsanwältin und betreibe eine kleine Kanzlei in Otsu, einer Provinzstadt mit ca. 340.000 Einwohnern, etwa zehn Bahn-Minuten entfernt von Japans weltbekanntester ehemaliger Hauptstadt Kyoto. In meiner 7-köpfigen Kanzlei arbeiten ausschließlich Frauen; vier Rechtsanwältinnen und drei Sekretärinnen.

Ich selbst bin in der Region geboren und aufgewachsen und habe mich in der regionalen Rechtsanwaltskammer Shiga 30 Jahre lang mit Fällen unterschiedlichster Art beschäftigt, hauptsächlich mit Verbraucher- und Frauenfragen, aber auch mit diversen Fällen in den Bereichen Steuerwesen, medizinische Versorgung, Arbeit, Verfassungsfragen etc. Die Rechtsanwaltskammer Shiga, der ich angehöre, hat ihre Basis in der Präfektur Shiga mit einer Bevölkerung von ca. 1,4 Mio. Einwohnern und zählt mit ca. 133 Mitgliedern zu den kleineren Rechtsanwaltskammern. Mit 28 weiblichen Mitgliedern gilt sie derzeit als die Rechtsanwaltskammer mit dem höchsten Frauenanteil in Japan. Als ich mich vor 30 Jahren als Rechtsanwältin registrieren ließ, waren es 24 Rechtsanwälte, darunter jedoch keine einzige Frau.

Die drei Rechtsanwaltskolleginnen in meiner Kanzlei sind alle wesentlich jünger als ich. Die stellvertretende Leiterin der Kanzlei hat sich während ihres Postgraduiertenstudiums auf das Eherecht spezialisiert und besitzt einen Magister der Rechte. Sie hat sechs Jahre Berufserfahrung und ihre Stärke liegt im Familienrecht. Die zweite Kollegin verfügt über drei Jahre Berufserfahrung; sie hat eine pädagogische Hochschule absolviert und besitzt eine Lehrerqualifikation. Ihre Stärken liegen in den Bereichen Jugend- und Strafrecht. Die dritte Kollegin interessiert sich für Fragen der Armut, wie z.B. Probleme der Obdachlosen etc., und hat ein Jahr Berufserfahrung.

Derzeit bekleide ich das Amt der Vizepräsidentin der JFBA und wohne während meiner einjährigen Amtszeit seit April letzten Jahres in Tokyo. In der Zwischenzeit führen meine Kolleginnen die Kanzlei weiter.

II. Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf bei Rechtsanwältinnen

Während meines Aufenthalts in Tokyo hat die Kollegin mit drei Jahren Berufserfahrung ihr zweites Kind zur Welt gebracht. Einen Monat vor bis zwei Monate nach der Geburt hat sie Urlaub genommen, danach ist sie mehrmals in der Woche mit ihrem Kind und einem tragbaren Kinderbett in die Kanzlei gekommen und hat dort in einer häuslichen Atmosphäre gearbeitet; wenn das Baby bspw. anfing zu schreien, konnte sie es gleich stillen.

Als das Kind fünf Monate alt wurde, hat sie wieder begonnen, Vollzeit zu arbeiten und wollte ihr Kind in einer Kindertagesstätte unterbringen. Da die Kita jedoch überfüllt war, hat letztendlich die Mutter der Kollegin ihre Arbeit aufgegeben und kümmert sich nun bis zur voraussichtlichen Aufnahme in die Kita im April zu Hause um das Kind.

Dieses Beispiel zeigt, dass das Angebot an Kinderbetreuungsstätten in Japan unzureichend ist, was gleichzeitig ein großes Hindernis für die Partizipation der Frauen in der Gesellschaft, spricht: der Berufstätigkeit dargestellt.

In der Zeit um die Geburt des Kindes und der anschließenden Kindererziehungsphase konnte meine Kollegin etwa sechs Monate lang nicht voll arbeiten. Dennoch zahlte meine Kanzlei das volle Gehalt weiter. Dies war nur dank des Verständnisses und der Mithilfe

JUSLINE web ERV

Weil Rechtsanwälte(innen) rechnen können: **JUSLINE webERV**

SICHER PREISGÜNSTIG

www.jusline.at/weberv

- keine Anmeldegebühr
- kein Wartungsvertrag
- web-Client - mobil nutzbar

aller Kanzleimitarbeiter möglich, denn Rechtsanwälte werden in Japan als Freiberufler eingestuft, daher gab es von keiner Stelle Unterstützung für die Kanzlei.

Es gibt nicht besonders viele Anwaltskanzleien in Japan, die ihren Mitarbeiterinnen entsprechende Leistungen anbieten. Hinzu kommt, dass es im Allgemeinen schwierig ist, Urlaub zu nehmen, so dass viele Frauen bei Schwangerschaft bzw Kindesgeburt ihre Arbeit aufgeben oder – wenn überhaupt möglich – unbezahlten Urlaub nehmen. In diesem Bereich besteht noch viel Handlungsbedarf.

Aus diesem Grund haben die Rechtsanwaltskammern einschließlich der JFBA ein System eingerichtet, das die weiblichen Mitglieder vor und nach der Geburt für insgesamt vier Monate von den Beiträgen befreit. Die Zahlung der Mitgliedsgebühren stellt ein dringliches Problem dar, denn bspw im Fall der Rechtsanwaltskammer Shiga, der ich selbst angehöre, zahlt der Rechtsanwalt einschließlich der JFBA-Mitgliedsgebühren in Höhe von ca Yen 20.000,- monatlich insgesamt Yen 72.000,- (ca € 600,-). Landesweit befreien daher ca ein Drittel der Rechtsanwaltskammern männliche und weibliche Mitglieder, die sich nach der Geburt um ihre Kinder kümmern, für einige Monate von der Beitragspflicht und unterstützen so die Kindererziehung von der finanziellen Seite. Auch die JFBA erwägt die Einführung eines entsprechenden Systems in diesem Jahr.

III. Eine Kanzlei für weibliche Mandanten und weibliche Rechtsanwälte

Ein wesentlicher Beweggrund für die Gründung meiner ausschließlich von Frauen geführten Kanzlei „Woman's Law Office: Pearl“ war der Wunsch, eine „frauenfreundliche“ Kanzlei zu verwirklichen. In der Kanzlei, in der ich zuvor gearbeitet habe, gab es insgesamt sechs Rechtsanwälte, ich war jedoch die einzige Frau. So kam es häufig vor, dass Personen, die den Rat einer weiblichen Anwältin suchten – hauptsächlich waren dies Frauen –, telefonisch um Termine mit mir baten. In vielen Fällen fehlt es Frauen, die Rechtsberatung suchen, jedoch an den entsprechenden finanziellen Möglichkeiten. Daher waren diese Anfragen in der Kanzlei nicht besonders gern gesehen, denn sie wurden zT über die Rechtsbeihilfe finanziert und brachten daher keinen Gewinn für die Kanzlei.

Daraufhin habe ich eine neue Kanzlei gegründet, da ich der Meinung war, dass es einer Anlaufstelle bedürfe, bei der Frauen, die keinen Zugang zu rechtlichem Wissen haben, sich – egal in was für einer Angelegenheit – zu Rechtsfragen beraten lassen können und in der es Spielzeug und eine Wickelecke für die Kinder der Rat-suchenden gibt.

Gleichzeitig wollte ich mit meiner Kanzlei jungen Rechtsanwältinnen die Möglichkeit geben, zu erproben, wie eine optimale Work-Life-Balance gestaltet sein könnte, die den Frauen einerseits Schwangerschaft, Geburt und die Erfüllung anderer familiärer Verpflichtungen ermöglicht und ihnen gleichzeitig noch Zeit für ihre persönliche Entwicklung lässt. Ich werde die mutigen Experimente der Rechtsanwältinnen auch in Zukunft weiter aktiv unterstützen.

IV. Situation der Rechtsanwältinnen in Japan und Maßnahmen der Regierung

Die Anfänge der Geschichte der Rechtsanwältinnen in Japan gehen ins Jahr 1940 zurück, als die ersten drei Frauen eine Rechtsanwaltszulassung erwarben. In dieser Zeit existierten in Japan noch zahlreiche Universitäten, die keine Frauen zum Studium zuließen. Im Januar dieses Jahres hat die Zahl der Rechtsanwältinnen in Japan 5.923 erreicht, das entspricht einem Anteil von 17,68% an der Gesamtzahl der Rechtsanwälte (ca 33.500). (Laut JFBA-Statistik per Stand April 2012 lag der Frauenanteil bei Richtern bei 21,9%, bei Staatsanwälten bei 19,8% und bei Rechtsanwälten bei 17,4%.) 1982, in dem Jahr, in dem ich als Rechtsanwältin zugelassen wurde, überschritt die Zahl der Rechtsanwältinnen zum ersten Mal die 500er-Marke. Im Zuge der Reform des juristischen Staatsexamens nahm die Zahl der Rechtsanwälte in den letzten Jahren jährlich um ca 2.000 zu, darunter auch ca 500 Rechtsanwältinnen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit von Maßnahmen, um die Rechtsanwältinnen bei der Arbeitssuche zu unterstützen.

Die Geschlechtergleichstellung ist in Japan in der japanischen Verfassung von 1946 geregelt, die eine Bestimmung über die Gleichstellung von Mann und Frau enthält. Ferner ist Japan Unterzeichnerstaat der „UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“. Nichtsdestotrotz ging die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in der gesellschaftlichen Realität Japans lange Zeit nur schleppend voran. Aus diesem Grunde wurde 1999 das „Rahmengesetz für eine Gesellschaft gemeinsamer Partizipation von Mann und Frau (Basic Act for Gender-Equal Society)“ erlassen, um die Gleichstellung von Mann und Frau in Japan zu verankern. Dieses Gesetz definiert die Verwirklichung einer geschlechter-gleichberechtigten Gesellschaft, dh einer Gesellschaft, in der Mann und Frau unabhängig vom Geschlecht ihre Persönlichkeit und ihre Fähigkeiten in ausreichendem Maße entfalten können, als eine der wichtigsten Aufgaben für das 21. Jahrhundert. Ferner sieht das Gesetz die Förderung von Maßnahmen zur Gestaltung einer gleichberechtigten Gesellschaft in allen gesellschaftlichen Bereichen vor.

Die Regierung erarbeitet in diesem Zusammenhang alle fünf Jahre ein „Rahmenprogramm für die Gleichstellung der Geschlechter (Basic Plan for Gender Equality)“ als Aktionsplan. Besonderes Merkmal des im Dezember 2010 veröffentlichten dritten Programms ist die große Bedeutung, die der Stärkung der Teilhabe der Frauen im Bereich der Justiz beigemessen wird. Diesem Thema wurde ein eigener Programmpunkt gewidmet.

Gefordert wird eine Stärkung der Partizipation von Frauen, die Entwicklung von Rollenmodellen für Frauen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance). Insbesondere wird bis 2020 ein Frauenanteil von 30% in allen Rechtsberufen (Richterschaft, Staatsanwaltschaft, Rechtsanwaltschaft) angestrebt.

Parallel dazu sind die Rechtsanwaltskammern aufgefordert, Maßnahmen zu erarbeiten, um vor allem die Zahl der Regionen, in denen es keine Rechtsanwältin gibt, abzubauen.

Der Frauenanteil liegt bei den Rechtsanwälten zwischen 20 und 49 Jahren bereits heute über 25%, und auch an den juristischen Fakultäten sind mehr als 30% der Studenten Frauen, so dass das Ziel eines Frauenanteils von 30% bis 2020 erreichbar sein dürfte. Um die Entwicklung jedoch weiter voranzutreiben, wird derzeit erwogen, auch im Rahmen der berufsbezogenen Bildung an den Grund-, Mittel- und Oberschulen anzusetzen und in die Schulen hineinzugehen, um dort Informationsveranstaltungen anzubieten und dadurch das Interesse der Mädchen für den Beruf der Rechtsanwältin zu wecken.

Betrachtet man allerdings die Situation in den Altersstufen, in denen Rechtsanwälte wichtige Ämter erlangen, die Einfluss auf die Entscheidungsfindung der Rechtsanwaltskammern haben, so sind die Frauen in der Altersgruppe der 50–59-Jährigen mit 11% bzw mit 7% bei den 60–69-Jährigen unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen in wichtigen Positionen liegt sogar noch darunter. So gab es bisher noch nie ein Jahr, in dem mehr als fünf Frauen (7%) im Entscheidungsgremium der JFBA, dem 71-köpfigen Präsidium, vertreten waren, da diese Funktionen in der Regel von den Präsidenten der landesweiten Rechtsanwaltskammern bekleidet werden.

Die JFBA kann max 13 Vizepräsidenten bestellen, bisher kam es jedoch nur zweimal vor, dass eine Frau darunter war. In diesem Geschäftsjahr bekleiden zum ersten Mal in der Geschichte der JFBA gleichzeitig zwei Frauen das Amt eines Vizepräsidenten, eine davon bin ich. Eine Präsidentin gab es noch nie.

Auch in Rechtsanwaltskreisen ist bei den männlichen Mitgliedern das Bewusstsein immer noch tief verwurzelt, dass das Justizwesen eine Männerdomäne sei. Die Bemühungen, Stereotypen, Vorurteile und die Vorstellung von Arbeitsteilung nach Geschlechterrollen zu eliminieren sowie eine verstärkte Partizipation

der weiblichen Mitglieder an den Entscheidungsprozessen über Maßnahmen und Richtlinien zu verwirklichen, gehen nur langsam voran.

V. Ansätze der JFBA zur Verwirklichung der Gleichstellung

Als Organisation mit einer Pflichtmitgliedschaft für alle Rechtsanwälte kommt der JFBA eine tragende Rolle in Justizkreisen zu, daher sollte sie als Vorbild für die Gesellschaft dienen. Um die Rechtsstaatlichkeit (Rule of Law) – angefangen bei der Gleichstellung von Mann und Frau – in Japan durchzusetzen, sollte folglich zunächst damit begonnen werden, innerhalb der Rechtsanwaltskammern die Gleichstellung von Mann und Frau umzusetzen und ein Umdenken bei den Mitgliedern anzustoßen. Ohne die Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau in den Rechtsanwaltskammern – den Trägern der Rechtsstaatlichkeit (Rule of Law) – dürfte sich die Umsetzung der Gleichstellung in der Gesellschaft insgesamt schwierig gestalten.

Die JFBA hat zu diesem Zweck 2007 das „JFBA-Rahmenprogramm für die Geschlechtergleichstellung in der JFBA (Framework for Gender-Equality in the JFBA)“ erstellt und darin grundlegende Maßnahmen zur Gleichstellung formuliert. Als Organisation zur Förderung der Maßnahmen wurde eine „Zentrale zur Förderung der Gleichstellung“ unter Leitung des Präsidenten der JFBA eingerichtet. 2008 wurde ein Aktionsplan mit dem Titel „Rahmenplan zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau (JFBA Basic Plan for Gender Equality Promotion)“ beschlossen. Daraufhin wurden in den letzten fünf Jahren diverse Maßnahmen eingeleitet, die bereits gewisse Ergebnisse hervorgebracht haben: So wird in den Rechtsanwaltsstatistiken inzwischen die Zahl der Frauen ausgewiesen, um die Situation der Rechtsanwältinnen zu erfassen. Weiter wurden in die Studien der Rechtsanwaltskammern über die Tätigkeit des Rechtsanwalts einige Punkte aufgenommen, die sich auf Rechtsanwältinnen beziehen und es ermöglichen, Untersuchungen und Analysen über Besonderheiten der Tätigkeit und des Einkommens von Rechtsanwältinnen durchzuführen. Darüber hinaus wurden Regelungen eingeführt, die sexuelle Belästigung (sexual harassment) und Diskriminierung verbieten, wodurch Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds sowie Maßnahmen gegen Diskriminierung bei der Einstellung ergriffen werden können. Als weitere Ergebnisse sind die og Beratungen über die Freistellung von Beitragszahlungen während der Geburts-/Kindererziehungsphase und der erhöhte Frauenanteil an den Vorsitzenden und Stellvertretenden Vorsitzenden in verschiedenen Komitees auf über 10% zu nennen.

Dennoch ist die Zahl der Frauen, die Mitglieder in wichtigen Ausschüssen sind oder wichtige Positionen bekleiden, nicht wesentlich angestiegen. Die Einführung von starken Korrekturmaßnahmen, bspw in Form einer Quotenregelung, würde jedoch vermutlich auf den Widerstand der männlichen Rechtsanwälte stoßen, mit der Begründung, dies führe zu einer „umgekehrten Diskriminierung“.

Hinzu kommt, dass viele fähige Rechtsanwältinnen – in der Annahme, dass sie keine Führungspositionen erlangen werden – sich inzwischen entsprechend eingerichtet und ihren eigenen Lebensstil gefunden haben. Daher ist fraglich, inwieweit diese Frauen, wenn man sie nun bitten würde, führende Funktionen in der Kammer zu übernehmen, dieser Bitte überhaupt nachkommen würden. Ein weiteres Problem ergibt sich aus der familiären Situation: Da das Alter, in dem man entsprechende Funktionen in der Kammer erlangt, in die Lebensphase fällt, in der viele Frauen in Japan ältere Familienangehörige pflegen müssen, bleibt den Frauen oft keine Wahl, als der Familie Vorrang zu geben. Ich selbst kann meine Aufgabe als Vizepräsidentin wahrnehmen, weil meine 92-jährige Mutter noch gesund und munter ist.

VI. Ansätze der JFBA zum Abbau des „Rechtsanwältinnen-Mangels“

Die JFBA betrachtet die „Gewährleistung des Zugangs des Bürgers zum Recht“ als materielle Sicherheit des Rechts auf Gerichtsverfahren und versteht ihre Rolle als die desjenigen, der der Stimme der Bürger in der Justiz Gehör verschafft. Daraus leitet sich die Forderung an die JFBA ab, sich ihrer großen Verantwortung für den Zugang der Frauen zum Recht bewusst zu werden und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Obwohl die Frauen 50% der Bevölkerung ausmachen, wurde der Zugang der Frauen zum Recht in der Vergangenheit nicht bewusst verfolgt.

In diesem Zusammenhang hat die JFBA Maßnahmen zur Lösung des Problems des Rechtsanwältinnen-Mangels in ihren Rahmenplan zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau aufgenommen. Dabei geht es einmal – wie bereits erwähnt – darum, die Zahl der Frauen, die den Beruf des Rechtsanwalts anstreben, zu erhöhen. Darüber hinaus soll dafür gesorgt werden, dass Frauen nach Erwerb der Rechtsanwaltsqualifikation auch in Regionen eingesetzt werden, in denen Rechtsanwältinnen benötigt werden.

Mit dem Ziel, in Japan eine flächendeckende Rechtsstaatlichkeit (Rule of Law) zu verwirklichen, die jeder-

mann den Zugang zu einem Rechtsanwalt ermöglicht, unterstützt die JFBA seit 2000 Rechtsanwälte, die sich in Regionen niederlassen, in denen bisher keine Rechtsanwälte ansässig waren, indem sie die Kosten für die Eröffnung einer Kanzlei trägt und finanzielle Unterstützung leistet. In diesem Zusammenhang wurden im letzten Jahr anlässlich der Formulierung des „10-Jahres-Aktionsplans für Maßnahmen gegen den Rechtsanwaltsmangel und die ungleiche regionale Verteilung der Rechtsanwälte“ einige Maßnahmen in den Aktionsplan aufgenommen, die darauf abzielen, in Übereinstimmung mit dem Rahmenplan zur Förderung der Gleichstellung den Rechtszugang der Frauen, die 50% der Bevölkerung ausmachen, zu gewährleisten. Unter anderem soll eine Reduzierung der Regionen ohne Rechtsanwältinnen und letztendlich der vollständige Abbau solcher Gebiete angestrebt werden.

Im Zusammenhang mit den Maßnahmen gegen den Rechtsanwältinnenmangel wurde bereits eine Informationsbroschüre für Rechtsanwältinnen erstellt, die sich in ländlichen Gebieten niederlassen wollen. Für die Zukunft gilt es nun, diese Anwältinnen im Alltagsleben und bei ihrer Arbeit in den Regionen zu unterstützen, da sich diese Frauen vom Alter her meist in der Heirats- bzw Kindererziehungsphase befinden, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert, wenn man allein in Regionen übersiedelt, in denen es keine oder nur wenige Rechtsanwälte gibt.

VII. Abschließend

Ogleich die Geschichte der Maßnahmen der JFBA zur Gleichstellung von Mann und Frau noch jung ist, veranschaulichen die obigen Ausführungen, dass bereits diverse Maßnahmen angestoßen wurden. In diesem Jahr wird der „Zweite Rahmenplan zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau“ erarbeitet, der die Aktionen der JFBA im Hinblick auf die geschilderten Aufgaben für die nächsten fünf Jahre definiert.

Wir sind sehr daran interessiert zu erfahren, wie es in Österreich und anderen europäischen Ländern gelungen ist, zahlreiche Rechtsanwältinnen und viele Frauen in den Präsidia der Rechtsanwaltskammern hervorzu- bringen. Wenn es ein Erfolgsrezept hierfür geben sollte, möchten wir dies gerne kennenlernen. Der Informationsaustausch zum Thema Gleichstellung von Mann und Frau im Rahmen des internationalen Austauschs gehört zu den Schwerpunktzielen, die wir uns für die Zukunft gesetzt haben. In diesem Sinne hoffen wir auf Ihre freundliche Unterstützung.

Die Frau in der Rechtsanwaltschaft – Rechtsanwältinnen in Kärnten

In Kärnten existieren 270 eingetragene Rechtsanwältinnen, davon 45 Frauen. Dies entspricht einem Prozentsatz von lediglich etwas über 16%. Die „Frauenquote“ ist daher, zumindest in Kärnten, keinesfalls erfüllt. Woran mag das liegen? Vielleicht an dem eventuell noch verbreiteten „traditionellen Rollenbild“ der Frau, welches mit dem Beruf einer Rechtsanwältin nicht in Einklang zu bringen scheint. Abschreckende Wirkung zeigen etwa intensive Arbeitszeiten, mangelnde Flexibilität bei der Urlaubsgestaltung infolge der von den Gerichten vorgegebenen Termine, sowie die aufgrund des Grundsatzes „selbst“ und „ständig“ schwer zu bewerkstellende Vereinbarkeit von Beruf mit Familie.

Natürlich ist man als weibliche Rechtsanwältin auf die Unterstützung innerhalb der Familie, insbesondere bei der Kinderbetreuung, angewiesen. Ich habe persönlich den Schritt, mich als Anwältin in die Selbständigkeit zu begeben, nie bereut. Der Umgang mit den vorwiegend männlichen Kollegen ist – zumindest in Kärnten – als äußerst freundschaftlich und angenehm zu be-

zeichnen. Der Beruf ist spannend, abwechslungsreich und herausfordernd. Dass es als Frau schwerer sein sollte, sich im Anwaltsberuf zu etablieren, kann ebenfalls nicht bestätigt werden. Es erweist sich vielmehr die weibliche Diplomatie bzw. Strategie in gewissen Situationen, vor allem im Umgang mit Klienten oder auch Kollegen, als vorteilhaft. Überdies kommt eine Frau, speziell als Mutter, die schon zu Hause eine gute Managerin sein muss, schneller zum Punkt.

Es liegt in der Natur des weiblichen Wesens, sich immer beweisen zu müssen. Insbesondere in diesem eher männlich dominierten Berufsfeld strengt man sich als Frau wahrscheinlich doppelt an, um das vermeintliche „Manko Frau“ zu kompensieren. Daran mag es vielleicht auch liegen, dass das Klima im Verhandlungsraum (wie persönlich von Richtern bestätigt) um einiges angespannter ist, wenn sich zwei weibliche Kolleginnen gegenüber sitzen.

*RA Dr. Silvia Anderwald, Spittal an der Drau,
Mitglied des Ausschusses der Rechtsanwaltskammer
für Kärnten, zwei Kinder*

Rechtsanwältinnen in Oberösterreich

Lange Zeit war es unvorstellbar, dass eine Frau Rechtsanwältin werden könnte. In Oberösterreich dauerte es bis zum Jahr 1946, bis die erste Rechtsanwältin in die Liste eingetragen wurde. Die Entwicklung der Frauenquote in der Rechtsanwaltschaft stieg stetig an, allein in den letzten zehn Jahren hat sich die Anzahl der eingetragenen Rechtsanwältinnen in Oberösterreich mehr als verdoppelt, heute sind es 94.

Bis zur ersten Wahl einer Rechtsanwältin in den Ausschuss der OÖ Rechtsanwaltskammer 1998 verging mehr als ein halbes Jahrhundert, heute ist ein Fünftel der Mitglieder des Ausschusses weiblich.

Bereits im Jahr 2000 wurden vom Ausschuss der OÖ Rechtsanwaltskammer zwei Grundsatzbeschlüsse gefasst, die Rechtsanwältinnen bei der Vereinbarung von Beruf und Familie unterstützen sollen: Zum einen haben Rechtsanwältinnen die Möglichkeit, sich für ei-

nen Zeitraum von einem Jahr und acht Wochen vor oder ab der Geburt des Kindes in der Verfahrenshilfe befreien zu lassen. Zum anderen können Rechtsanwältinnen, die ein Kind geboren haben, um Refundierung von bis zu 50% der Pensionsbeiträge auf die Dauer von zwei Jahren ab Geburt eines Kindes aus dem Unterstützungsfonds ersuchen. Voraussetzung dafür ist, dass durch die Pflege und Betreuung des Kindes die Erwerbsmöglichkeiten in der Kanzlei tatsächlich erheblich gesunken sind und nicht aus anderen Erwerbsquellen (zu denen auch der Unterhaltsanspruch der Rechtsanwältin gegenüber ihrem Ehemann zählt) finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, die die Weiterbezahlung der vollen Pensionsbeiträge ermöglichen, ohne dass es zu sozialen Härten kommt.

Mag. Claudia Schauer/RA Mag. Doris Prossliner

Selbstverwaltung!

In der Rechtsanwaltschaft gibt es Frauen in unterschiedlichsten Lebenssituationen, die den Rechtsanwaltsberuf engagiert, kompetent und erfolgreich ausüben.

Es gibt keine Veranlassung, sie

- hervorzuheben
- zu bewundern
- zu bedauern
- zu pauschalisieren
- zu kommentieren.

Sie sind einfach nur

- zu respektieren.

Eine öffentlich geführte Diskussion vermeintlicher Frauenthemen ist gerade angesichts der Selbstverwaltung der Rechtsanwaltschaft entbehrlich. Die Verantwortung liegt ohnehin beim Stand.

Für den Themenschwerpunkt „Mann in der Rechtsanwaltschaft“ (fällig am internationalen Männertag im November) können diese Zeilen – selbstverständlich korrekt gegendert – neuerlich verwendet werden.

*RA Mag. rer. soc. oec. Dr. iur. Gabriele Krenn,
M.B.L.-HSG*

(Präsidentin der Steiermärkischen Rechtsanwaltskammer)

Meine Rollen als Rechtsanwältin und Mutter – oder doch ein Thema der Gleichstellungsdiskussion?

Sind meine Rollen als Rechtsanwältin und Mutter etwas Besonderes im Vergleich zu anderen berufstätigen Müttern?

Sie sind insofern etwas Besonderes, als der Beruf der Rechtsanwältin einer der Berufe ist, der aufgrund der Notwendigkeit der Kontinuität und persönlichen Mandantenbindung selbst einen kurzen Abschied aus der Arbeitswelt schwer zulässt. Frau kann sich organisieren wie sie will, in der Zeit um die Geburt ist die Arbeitsfähigkeit dennoch sehr stark eingeschränkt.

Umso erfreuter war ich Anfang dieses Jahres, von dem Projekt „Anwältin und Mutter“ der Tiroler Rechtsanwaltskammer zu erfahren. Dabei werden Kollegen gebeten, für Kolleginnen unentgeltlich Substitutionen in den ersten sechs Monaten nach der Geburt zu übernehmen.

Diese Geste der – wohlgemerkt freiwilligen – kollegialen Unterstützung in einer überschaubaren, gleichzeitig aber äußerst beanspruchenden Zeit stößt allerdings nicht bei allen Kollegen auf Zustimmung. Es fallen Bemerkungen wie: Weshalb denn eine Frau eine Rechtsanwaltskanzlei eröffnet, wenn sie doch auch einen Kinderwunsch hat.

Auch hier katapultiert uns das Thema der Mutterschaft direkt in fundamentale Fragen der Gleichstellungsdiskussion. Sollen wir akzeptieren, dass aufgrund der zeitlich und inhaltlich beanspruchenden Tätigkeit des Rechtsanwaltsberufes diese Tätigkeit einer Frau wegen ihres Kinderwunsches verschlossen bleibt?

Warum soll nicht auch der männliche Kollege unterstützt werden, dessen Arbeitsfähigkeit wegen eines Skiunfalls beeinträchtigt ist? Gegen eine derartige Ausweitung des Projekts wäre im Sinne einer „gelebten“ Kollegialität ja auch nichts einzuwenden. Allerdings wird die Gesellschaft durch die Geburt eines Kindes doch erfreulicherweise angereichert, wohingegen nach Heilung des Beinbruchs lediglich der status quo ante hergestellt ist.

Als die Menschen noch vom Jagen und Sammeln lebten und es kein Eigentum gab, soll das Matriarchat vorgeherrscht haben. Mit dem Ackerbau mussten die Männer Grund und Boden verteidigen und übernahmen die Stellung als schützendes Haupt der Familie. Irgendwann kam dann doch die Gleichberechtigung und bald schütteln wir den Kopf darüber, wie früher abwechselnd das eine über das andere Geschlecht waltete. In ein paar Jahren schütteln wir hoffentlich auch darüber die Köpfe, dass einmal Kinder als Karrierehindernisse angesehen wurden, und genauso darüber, dass stets nur die Karrieren der Frauen als gefährdet eingestuft wurden, nicht auch die der Väter.

Die oben angesprochenen kritisierenden Kollegen werden lernen, dass sich Gesellschaftsbilder im Wandel befinden, die sie mit ihrer ablehnenden Einstellung nicht aufhalten können. In diesem Sinne haben sich seit Anfang dieses Jahres für das oben erwähnte Projekt der Tiroler Rechtsanwaltskammer bereits 44 Kolleginnen und Kollegen zur Übernahme von insgesamt 85 Substitutionen gemeldet.¹⁾

Schließlich wirft die Frage nach meinen Rollen als Rechtsanwältin und Mutter unweigerlich die Frage nach den Rollen meines Ehepartners auf. Auch wir mussten nach der Geburt unseres Sohnes unsere Aufgabenverteilung neu verhandeln. Es lässt sich abschließend klar sagen, dass die Unterstützung des Partners entscheidend ist.

RA Mag. Amelie Kumczicky

1) Die dazugehörige Liste ist im internen Bereich im Formulareserver der Tiroler Rechtsanwaltskammer unter dem Stichwort „Anwältin und Mutter“ für alle Tiroler Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte abrufbar. Mittels angegebener Telefonnummer können sich „Betroffene“ direkt bei diesen Kolleginnen und Kollegen zwecks einer Übernahme melden.

Der Europäische Haftbefehl und das Recht auf vorhergehende Anhörung

Kann ein Staat die Vollstreckung eines Europäischen Haftbefehls ablehnen mit der Begründung, dass die gesuchte Person vor der Anordnung des Befehls im Ausstellungsstaat nicht angehört wurde? Nein, sagt der Europäische Gerichtshof in seinem Urteil v. 29. 1. 2013 in der Rs C-396/11 und beantwortet damit die entsprechenden Vorlagefragen des rumänischen Berufungsgerichts Constanta.

Im Ausgangsfall wurde Rumänien von den deutschen Behörden mit der Vollstreckung vier Europäischer Haftbefehle gegen *Ciprian Vasile Radu*, einen rumänischen Staatsangehörigen, betraut. Dieser wurde wegen mehrerer in Deutschland verübter Raubüberfälle gesucht. *Radu* wandte sich in einem Verfahren vor dem rumänischen Berufungsgericht gegen die Vollstreckung der Europäischen Haftbefehle und weckte beim Berufungsgericht Zweifel, die es mit einem Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH auszuräumen beabsichtigte: Zum einen bemängelte *Radu*, dass Rumänien die Europäischen Haftbefehle vollstrecken und ihn nach Deutschland ausliefern wollte, ohne dass er von den ausstellenden deutschen Justizbehörden angehört worden wäre, was einen Verstoß darstelle gegen seine in den Art 47 und 48 der Grundrechte-Charta der EU sowie in Art 6 der EMRK verankerten Rechte auf Freiheit, die Unschuldsvermutung, einen wirksamen Rechtsbehelf und ein ordnungsgemäßes Verfahren. Zum anderen hätten die rumänischen Justizbehörden seiner Ansicht nach überprüfen sollen, ob seine durch die Charta und die EMRK gewährten Grundrechte in Deutschland als Ausstellungsstaat der Haftbefehle gewahrt wurden, und – da dies nicht der Fall gewesen sei – die Vollstreckung der Europäischen Haftbefehle ablehnen müssen, selbst wenn dieser Grund für eine Ablehnung der Vollstreckung im Rahmenbeschluss 2002/584/JI über den Europäischen Haftbefehl nicht ausdrücklich vorgesehen ist.

Nach den Art 3, 4 und 4a des Rahmenbeschlusses können die Mitgliedstaaten die Vollstreckung eines Europäischen Haftbefehls nur in den dort aufgezählten Fällen ablehnen. Eine nicht erfolgte Anhörung des per Haftbefehl Gesuchten durch die ausstellenden Justizbehörden stellt keinen der im Rahmenbeschluss vorgesehenen Gründe dar, aufgrund derer die Vollstreckung des Befehls abgelehnt werden kann oder muss. Nach Ansicht des EuGH würde eine Verpflichtung

der Justizbehörden im Ausstellungsstaat, die gesuchte Person vor Ausstellung eines Europäischen Haftbefehls anzuhören, das im Rahmenbeschluss vorgesehene Übergabesystem unweigerlich zum Scheitern bringen, da dem Haftbefehl ein gewisser Überraschungseffekt zukommen müsse. Der EuGH kommt daher zum Schluss, dass die rumänischen Justizbehörden die Exekution der zur Strafverfolgung ausgestellten Europäischen Haftbefehle nicht mit der Begründung ablehnen dürfen, dass *Radu* vor der Ausstellung des Befehls nicht durch die deutschen Behörden angehört worden war. In der Urteilsbegründung verweist der EuGH darauf, dass der europäische Gesetzgeber den Anspruch der gesuchten Person auf rechtliches Gehör dergestalt gewahrt habe, dass die vollstreckende Behörde gem Art 8 und 15 des Rahmenbeschlusses eine „gewisse Kontrolle über den Europäischen Haftbefehl“ ausüben muss, bevor sie die Übergabe der gesuchten Person beschließt, und die gesuchte Person bzw ihren Rechtsbeistand nach den in den Art 13, 14, und 19 festgelegten Modalitäten anhören muss. Der Anspruch auf rechtliches Gehör sei somit zweckdienlich, aber auch ausreichend im Vollstreckungsstaat gewährleistet.

In seinem Urteil konzentriert sich der EuGH ausschließlich auf die Frage, ob die Exekution eines Europäischen Haftbefehls ohne eine vorhergehende Anhörung der gesuchten Person durch die ausstellenden Behörden eine Verletzung der europäischen Grundrechte darstellt. Er lässt die grundlegende Frage unbeantwortet, was bei einer möglichen Verletzung der Grundrechte der gesuchten Person im Ausstellungsstaat zu geschehen hat. Müssen die Justizbehörden des Vollstreckungsstaats prüfen, ob die Grundrechte der gesuchten Person im Ausstellungsstaat gewahrt wurden? Was passiert, wenn sie feststellen, dass dies nicht der Fall war? Kann die Vollstreckung des Europäischen Haftbefehls in diesem Fall verweigert werden, obwohl der Rahmenbeschluss dazu nichts vorsieht? Das Urteil lässt mehr Fragen offen, als es beantwortet. Der Ball ist somit beim europäischen Gesetzgeber, der den Schutz der Grundrechte durch eine Überarbeitung des Rahmenbeschlusses in angemessener Weise sicherstellen sollte.

*RA Benedict Saupe/Mag. Philipp Winkler,
ORAK Büro Brüssel*

Anwaltsakademie

Terminübersicht März 2013 bis Mai 2013

März 2013

5. 3. WIEN
Seminarreihe Steuerrecht:
3. Internationales Steuerrecht
Seminarnummer: 20130305/8

7. und 8. 3. LINZ
Special
Schriftsätze im Zivilprozess
Seminarnummer: 20130307/3

8. 3. WIEN
Workshop
Insolvenzrecht spezial –
Workshop für Insolvenzverwalter
Seminarnummer: 20130308B/8

8. und 9. 3. GRAZ
Basic
Gesellschaftsrecht I
Seminarnummer: 20130308/5

8. und 9. 3. INNSBRUCK
Basic
Steuer- und Abgabenrecht
Seminarnummer: 20130308/6

8. und 9. 3. WIEN
Basic
Strafprozess interaktiv
Seminarnummer: 20130308A/8

8. und 9. 3. WIEN
Key qualifications
Außergerichtliche Streitbeilegung:
Mediation und Kommunikation
Seminarnummer: 20130308/8

13. 3. WIEN
Extra
Workshop Legal Writing:
Mastering the Mechanics
Seminarnummer: 20130313/8

14. und 15. 3. WIEN
Special
Einführung in das Umgründungsrecht
Seminarnummer: 20130314A/8

14. bis 16. 3. WIEN
Basic
Europäisches Wirtschaftsrecht
Seminarnummer: 20130314/8

15. 3. WIEN
Update
Zivilprozess (mit Lugano-Abkommen/Brüssel-Verordnungen), Exekution und Insolvenz
Seminarnummer: 20130315/8

15. und 16. 3. BREGENZ
Special
Konsumentenschutzrecht
Seminarnummer: 20130315/7

15. und 16. 3. ATTERSEE
Basic
Abgabenrecht
Seminarnummer: 20130315/3

20. 3. WIEN
Update
Rechtsentwicklung im Recht der Kapitalgesellschaften
Seminarnummer: 20130320/8

21. bis 23. 3. BRUNN AM GEBIRGE
Basic
Zivilverfahren
Seminarnummer: 20130321/2

22. und 23. 3. WIEN
Special
Verwaltungsverfahren Teil III:
Die VfGH- und VwGH-Beschwerde
Seminarnummer: 20130322/8

April 2013

4. bis 6. 4. IGLS
Basic
Zivilverfahren
Seminarnummer: 20130404/6

5. und 6. 4. HINTERBRÜHL
Extra
Akquisition
Seminarnummer: 20130405/2

5. und 6. 4. ST. GEORGEN I.A.
Basic
Die Ehescheidung und ihre Folgen
Seminarnummer: 20130405/3

5. und 6. 4. WIEN
Special
Kapitalmarktrecht
Seminarnummer: 20130405A/8

5. und 12. 4. Special Insolvenzrecht Seminarnummer: 20130405/8	WIEN	26. und 27. 4. Key qualifications Außergerichtliche Streitbeilegung: Vom Konflikt zum Konsens Seminarnummer: 20130426/5	GRAZ
10. und 24. 4. Extra Professional Legal Writing in English: The Five-Step Edit Seminarnummer: 20130410/8	WIEN	26. und 27. 4. Basic Familienrecht: Ehe/Eingetragene Partnerschaft & die Folgen ihrer Auflösung – unter besonderer Berücksichtigung der Familienrechtsreform 2013 (KindNamRAG 2013) Seminarnummer: 20130426/6	INNSBRUCK
12. und 13. 4. Basic Die Ehescheidung und ihre Folgen Seminarnummer: 20130412/5	GRAZ	26. und 27. 4. Basic Verkehrsunfall I Seminarnummer: 20130426/3	LINZ
12. und 13. 4. Special Firmenbuch und Grundbuch Seminarnummer: 20130412/7	RANKWEIL	26. und 27. 4. Basic Standesrecht Seminarnummer: 20130426B/8	WIEN
12. und 13. 4. Special Arbeitsrecht Seminarnummer: 20130412/8	WIEN	26. und 27. 4. Special Verwaltungsstrafrecht und -strafverfahren Seminarnummer: 20130426/8	WIEN
12. und 13. 4. Special Bauvertrag und Bauverfahren Seminarnummer: 20130412A/8	WIEN	26. und 27. 4. Special Sozialrecht Seminarnummer: 20130426A/8	WIEN
16. und 23. 4. Seminarreihe Steuerrecht: 4. Umsatzsteuer Seminarnummer: 20130416/8	WIEN	Mai 2013	
17. 4. Update Update zum Insolvenz- und Sanierungsrecht Seminarnummer: 20130417/4	SALZBURG	2. bis 4. 5. Key qualifications Optimale Fragetechnik: Der Weg zur richtigen Antwort Seminarnummer: 20130502/8	WIEN
17. 4. Privatissimum Achtung: Verjährung Wichtiges für die Advokatur Seminarnummer: 20130417/8	WIEN	3. und 4. 5. Special Liegenschaftsrecht Seminarnummer: 20130503/5	GRAZ
18. und 19. 4. Special Schriftsätze im Zivilprozess Seminarnummer: 20130418/8	WIEN	3. und 4. 5. Special INEXA oder die Methodik der Vertragserrichtung Der Anwalt als Vertragsverfasser Seminarnummer: 20130503/8	WIEN
19. und 20. 4. Update Rechtsentwicklung im Wirtschaftsrecht Seminarnummer: 20130419/3	LINZ	6. 5. Update Aktuelles Telekommunikationsrecht Seminarnummer: 20130506/8	WIEN
19. und 20. 4. Key qualifications Plädoyer: Rhetorik und Körpersprache I Seminarnummer: 20130419/8	WIEN	7. 5. Seminarreihe Steuerrecht: 5. Gebühren und Kapitalverkehrssteuern Seminarnummer: 20130507/8	WIEN

Aus- und Fortbildung

10. und 11. 5. Basic UVS, AVG, VStG, VVG, ZustellG Seminarnummer: 20130510/6	INNSBRUCK	24. und 25. 5. Extra Ein Auftritt mit Wirkung – Körpersprache, Stimme und Rhetorik gezielt einsetzen Seminarnummer: 20130524/8	WIEN
23. und 24. 5. Special Kartellrecht – das Recht gegen Wettbewerbsbeschränkungen Seminarnummer: 20130523/8	WIEN	24. und 25. 5. Update Unternehmensbewertung für Rechtsanwälte Seminarnummer: 20130524A/8	WIEN
24. 5. Update Zivilprozess (mit Lugano-Abkommen/Brüssel-Verordnungen), Exekution und Insolvenz Seminarnummer: 20130524/6	INNSBRUCK	24. und 25. 5. Special Insolvenzrecht Seminarnummer: 20130524/3	ST. GEORGEN I.A.

Firmenbuch und Grundbuch

Special

Warum Sie teilnehmen sollten:

Dieses Seminar gibt einen Überblick über das Recht des Grund- und Firmenbuchs und das dazugehörige Verfahren. Dabei werden vornehmlich immer wieder in der täglichen Praxis auftauchende Probleme, Fragen und Fehler von erfahrenen Praktikern erörtert und beantwortet.

Planung: Mag. *Stefan Aberer*, RA in Bregenz

Referenten: Dr. *Gerhard Preisl*, RA in Bregenz

Herbert Natter, Rechtspfleger des BG Bregenz und BG Bezau

Dr. *Johannes Witwer*, Richter des LG Feldkirch

Karin Ganath, Rechtspflegerin des Firmenbuchs beim LG Feldkirch

Termin: Freitag, 12. 4. 2013 und Samstag, 13. 4. 2013 = 3 Halbtage

Seminarort: **Rankweil**, Hotel Hoher Freschen

Update zum Insolvenz- und Sanierungsrecht

Update

Warum Sie teilnehmen sollten:

Neben den Auswirkungen und ersten Erfahrungen mit dem mit 1. 7. 2010 in Kraft getretenen IRÄG 2010 ist für die Beratung von Gläubigern und Schuldern sowie auch für die Tätigkeit als Insolvenzverwalter die laufende Judikaturentwicklung im Insolvenz- und Sanierungsrecht, insbesondere im Anfechtungsrecht, wesentlich. Ausgewählte höchstgerichtliche Entscheidungen

werden dabei vor allem aus praktischer Sicht beleuchtet.

Planung: Dr. *Brigitte Piber*, RA in Salzburg

Referenten: Dr. *Ernst Chalupsky*, M.B.L.-HSG, RA in Wels

Dr. *Erhard Hackl*, RA in Linz

Dr. *Reinhard Rebernik*, Richter am LG Wels

Termin: Mittwoch, 17. 4. 2013 = 1 Halbtage

Seminarort: **Salzburg**, Arena City Hotel Salzburg

Achtung: Verjährung! Wichtiges für die Advokatur

Privatissimum

Warum Sie teilnehmen sollten:

Das Seminar informiert praxisgerecht, kompakt, kompetent und rechtsprechungsorientiert über privat- und prozessrechtliche Verjährungsfragen.

Besonders berücksichtigt werden Konstellationen, die zu persönlichen Haftungen führen können.

Selbstverständlich werden auch andere Verjährungsfragen besprochen, die mit der berufsmäßigen Parteienvertretung zusammenhängen.

Planung: ao.Univ.-Prof. Dr. *Michael Enzinger*, RA in Wien
 Referent: o.Univ.-Prof. em. Dr. *Wolfgang Jelinek*, Berater und Autor in den Rechtsgebieten Österreichisches und Internationales Zivilprozessrecht, Exekutionsrecht

und Insolvenzrecht, Liegenschafts- und Kreditsicherungsrecht, Schiedgerichtsbarkeit
 Termin: Mittwoch, 17. 4. 2013 = 1 Halbtage
 Seminarort: **Wien**, Hotel de France

Familienrecht: Ehe/Eingetragene Partnerschaft & die Folgen ihrer Auflösung – Unter besonderer Berücksichtigung der Familienrechtsreform 2013 (KindNamRÄG 2013)

Basic

Warum Sie teilnehmen sollten:

Darstellung des österreichischen Familienrechts, einschließlich der wesentlichen verfahrensrechtlichen Bestimmungen.

Planung: Dr. *Andrea Haniger-Limburg*, RA in Innsbruck

Referenten: HR Dr. *Edwin Gitschthaler*, Richter des OGH

Dr. *Maria In der Maur-Koenne*, RA in Wien

Termin: Freitag, 26. 4. 2013 und Samstag, 27. 4. 2013 = 3 Halbtage

Seminarort: **Innsbruck**, Villa Blanka

Verkehrsunfall I

Basic

Warum Sie teilnehmen sollten:

Dieses Seminar setzt sich in erster Linie mit der Lösung jener Probleme auseinander, die aus mangelndem technischem Wissen im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Verkehrsunfällen entstehen.

Zunächst werden daher die mathematischen und physikalischen Grundsätze aufgefrischt und dann schwerpunktmäßig Fallbeispiele erörtert: Was kann man aus einer Unfallskizze „lesen“? Wie werden Geschwindigkeiten berechnet? Wie wird der Zusammenhang zur rechtlichen Materie hergestellt?

Ziel des Seminars ist es, Synergien aus technischem Verständnis und optimaler juristischer Aufbereitung zu nutzen.

In Teil II wird das Wissen vertieft und insbesondere auf HWS-Verletzungen, Fahrzeugschadensbewertung aus technischer und rechtlicher Sicht, Zivil- und Strafprozess und damit zusammenhängende Fragen und Probleme eingegangen.

Bitte bringen Sie einen Taschenrechner mit!

Planung: Mag. Dr. *Bernhard Glawitsch*, RA in Linz

Referenten: Mag. Dr. *Bernhard Glawitsch*, RA in Linz

Ing. Mag. *Robert Bayer*, Allgemein beedeter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger für Verkehrssicherheit (Unfallrekonstruktion, Fahrzeugschadensbewertung etc)

Termin: Freitag, 26. 4. 2013 und Samstag, 27. 4. 2013 = 3 Halbtage

Seminarort: **Linz**, Lederfabrik

Eingetragene Rechtsanwälte entrichten im ersten Jahr nach ihrer Eintragung in die „Liste der Rechtsanwälte“ den Seminarbeitrag, welcher für Rechtsanwaltsanwärter Gültigkeit hat. Der Veranstaltungstermin dieser vergünstigten Seminare muss im Zeitraum bis zum Ablauf von einem Jahr nach Eintragung liegen. Der Anmeldung muss ein Nachweis des Eintragungszeitpunktes beigelegt werden. Mit dieser Maßnahme sollen Rechtsanwälte nach ihrer Eintragung eine finanzielle Unterstützung erhalten, sich nach ihrer Ausbildung weiterhin fortzubilden.

Nähere Informationen erhalten Sie unter:

Tel: (01) 710 57 22-0 oder Fax: (01) 710 57 22-20 oder E-Mail: **office@awak.at**

Zusätzlich haben Sie unter **www.awak.at** Gelegenheit, sich zu informieren und sich anzumelden.

Bitte beachten Sie, dass Anmeldungen ausschließlich schriftlich Gültigkeit haben!

Kommunikation und Rhetorik für den Anwalt in der täglichen Praxis^{*)}

Dr. Ivo Greiter, Rechtsanwalt in Innsbruck.

I. Das Gespräch des Anwalts mit dem Mandanten¹⁾

II. Außergerichtliche Verhandlungen²⁾

III. Verhandlungen für Vergleichsgespräche im Gerichtssaal

1. Was ist das Ziel der Vergleichsgespräche im Gerichtssaal:

- ▶ Einen für den Mandanten günstigen Vergleich abschließen.
- ▶ Wenn dies nicht möglich ist, dürfen die Vergleichsgespräche keine negative Auswirkung auf die Position des Mandanten im weiterlaufenden Prozess haben.
- ▶ Weder der Richter noch die Gegenpartei dürfen den Eindruck gewinnen, unsere Position sei schwach, und wir seien deshalb an einem Vergleich interessiert.
- ▶ Der Mandant darf auch nicht durch meine Gespräche mit ihm und dann durch die Vergleichsgespräche bei Gericht den Eindruck gewinnen, ich sei ein schwacher Anwalt, ein Anwalt, der nicht in der Lage ist, seine Interessen mit Nachdruck und Härte zu vertreten.
- ▶ Der Mandant darf auch nicht den Eindruck gewinnen, dass ich als Anwalt den Prozess bereits als zumindest teilweise verloren ansehe und jetzt mit einem Vergleich versuche zu retten, was noch zu retten ist. Dies ist vor allem dann besonders wichtig, wenn der Anwalt die Prozessführung empfohlen hat.

2. Mit welchen Mitteln erreiche ich das Ziel

- ▶ Dem Mandanten erklären, warum Vergleichsgespräche sinnvoll sind und geführt werden sollen, auch wenn ich zuvor die Prozessführung empfohlen habe.
- ▶ Die Initiative zu Vergleichsgesprächen möglichst dem Richter oder der Gegenpartei überlassen.
- ▶ Wenn die Position meines Mandanten sehr schlecht ist und ein Vergleich im Interesse meines Mandanten liegt, wird es vielleicht erforderlich sein, dass die Initiative doch von uns aus gesucht wird – aber sehr zurückhaltend. Eine Formulierung wäre zB: „Ich möchte nur sicherheitshalber fragen, ob Sie eine vergleichsweise Regelung von vorne herein unter allen

Umständen ausschließen.“ Die Antwort ist dann häufig ein Nein und damit ist der Weg zu entsprechenden Gesprächen offen.

- ▶ Der Betrag sollte möglichst erstmals von der Gegenpartei genannt werden.
- ▶ Ich kann dann leichter zu Gunsten meines Mandanten auch erheblich andere Ziffern nennen.
- ▶ Unser Interesse an einem Vergleich darf nicht zu deutlich gezeigt werden, da dies unsere Position schwächt.
- ▶ Der große Unterschied zu Vergleichsgesprächen außerhalb des Gerichtes liegt darin, dass vor Gericht der Richter als mit Autorität ausgestatteter, neutraler Dritter in Gesprächen mit eingebunden ist und „mitmischen“ kann.
- ▶ Hier sind also treffende und gute Argumente wichtig, weil der Richter nur damit überzeugt werden kann. Je bildhafter ein Argument ist, desto besser.
- ▶ Wenn die Gegenseite erlebt, dass der Richter meinen Argumenten Gewicht beimisst, erhöht das für die Gegenseite den Druck, weil der Richter bei Nichteinigung möglicherweise zu unseren Gunsten entscheiden wird.
- ▶ Gerade bei Verhandlungsgesprächen vor Gericht ist es wichtig, geduldig, kooperativ und freundlich zu bleiben und keinesfalls die Gegenpartei oder deren Anwalt verletzend anreden. Wer beleidigt wurde, wird nichts hergeben, um einen für uns günstigen Vergleich zu ermöglichen.
- ▶ Nur wenn ich die Person des Prozessgegners durch persönliche Wertschätzung stark mache, kann und will er etwas abgeben.
- ▶ Bei Vergleichsverhandlungen vor Gericht können meist mehrere Punkte Gegenstand der Lösung sein, z.B.
 - die Höhe des zu zahlenden Betrages,
 - die Fälligkeit des zu zahlenden Betrages,
 - die Verzinsung oder Nichtverzinsung des Betrages,
 - die Festlegung der Höhe der Zinsen,
 - die Wertsicherung oder Nicht-Wertsicherung des Betrages,
 - die Beibringungen einer Sicherheit wie Bürgschaft, Bankgarantie etc.,

^{*)} Mit Zustimmung des Autors dem Werk „Schlüsselqualifikationen“, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, entnommen.

¹⁾ Siehe AnwBl 2010, 361 (Heft 07–08).

²⁾ Siehe AnwBl 2010, 474 (Heft 10).

- der Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der dann sofort vollstreckt werden kann,
- die Vereinbarung von Zinsen und Festlegung des Zinssatzes nur für die Zeit ab Fälligkeit, wenn also nicht bezahlt wird,
- der Verzicht auf z.B. 5% der Forderung, wenn zB in zehn Tagen gezahlt wird; wird nicht fristgerecht bezahlt, ist der gesamte eingeklagte Betrag samt Zinsen und Kosten vollstreckbar.
- Wer trägt zur Gänze oder teilweise die Gerichtskosten und die Anwaltskosten?
- Wenn die Zeit knapp wird, kann auch eine Unterbrechung oder Vertagung der Verhandlungen angeregt werden, um ohne Zeitdruck weiter zu verhandeln. Es sollte aber zügig weiter verhandelt werden, so dass der Schwung der Gespräche nicht verringert wird.
- Auch ein kurzes Verlassen des Gerichtssaals mit dem Mandanten ist sinnvoll, um alle Vor- und Nachteile eines Vergleichsvorschlages ungestört und offen erörtern zu können und, wenn erforderlich, auch die eigene Partei zu einer Zustimmung zu motivieren.
- Der Anwalt muss während der Gespräche auch immer mit überlegen, wie hoch die Gerichts- und Anwaltskosten sein werden, die der Mandant zusätzlich zu tragen hat, damit dieser weiß, was unter dem Strich für ihn herauskommt,
- Es gibt bei Vergleichsgesprächen oft Bereiche, in denen das Nachgeben für den Prozessgegner oder den eigenen Mandanten aus emotionalen oder „justament“ Gründen unmöglich ist. Oft findet sich dann ein Weg, wo durch Nachgeben hier ein vielleicht noch größerer Vorteil in einem anderen Bereich erzielt werden kann.

3. Beispiel

Bei schwer einbringlichen Forderungen hat sich in der Praxis die Vorgehensweise wie im folgenden Beispiel bewährt:

Ein Schuldner hatte einen Bankkredit von € 100.000,- aufgenommen, war jedoch – aus welchen Gründen auch immer – nicht mehr in der Lage, die Kreditraten zu zahlen und damit den Kredit zu tilgen.

Die Bank brachte die Klage ein. Banken können sich naturgemäß nicht auf eine schlichte Aussage des Schuldners, er habe kein Geld, verlassen, sondern müssen sich ein gerichtliches Urteil verschaffen, um eventuell auch erst viel später – zu ihrem Geld zu kommen.

Dem gegenüber steht das Interesse des Schuldners, sich der Zahlungspflicht zu entziehen. Solange gegen den Schuldner kein Urteil vorliegt, hat er nichts zu befürchten. Und wenn er den Prozess mit Verfahrenshilfe

früher Armenrecht führt, so belasten ihn auch die Kosten seines Anwalts nicht.

Die Bank stand vor dem Dilemma: Der Schuldner bestritt natürlich alles, was bestreitbar war, also dass es seine Unterschrift gewesen sei, dass der Saldo und die Zinsen richtig berechnet worden seien; er behauptet, man habe ihm zugesagt, die Forderung zu stunden, sie sei also nicht fällig, etc.

Auch wenn alle Beteiligten der Überzeugung waren, dass diese Einwände nur dazu dienten, die Urteilsfällung zu verzögern, musste die Bank die Einwände ernst nehmen und Stück für Stück entkräften, damit der Richter den Schuldner zur Zahlung verurteilen konnte.

Solch ein Prozess mit einem unwilligen Schuldner kann bis zu einem rechtskräftigen Urteil des Obersten Gerichtshofes Jahre dauern. Da der Schuldner kein Geld hat, hat er nichts zu verlieren.

Für solche Fälle hat sich in der Praxis der sog „Prämienvergleich“ entwickelt:

Der Schuldner lässt ein Anerkenntnisurteil über den gesamten eingeklagten Betrag samt Zinsen und Kosten ergehen, und die Bank schließt dann einen Vergleich mit ihm, wonach er z.B. nur 80% der Schuld zahlen muss, dies jedoch entweder innerhalb von drei Monaten oder in monatlichen Ratenzahlungen.

Sollte die einmalige Zahlung oder auch nur eine der Ratenzahlungen nicht fristgerecht erfolgen, so muss der Schuldner den gesamten ursprünglich eingeklagten Betrag zuzüglich Zinsen und Kosten bezahlen und kann die Bank über diesen Gesamtbetrag Zwangsvollstreckung beantragen.

Für den Schuldner bietet diese Lösung die Möglichkeit, dass er bei Sofortzahlung oder Einhaltung der regelmäßigen Ratenzahlungen, also als sich bemügender Schuldner, von einem Teil der Forderung befreit wird. Für die Bank bietet diese Lösung den Vorteil, dass nicht viel Zeit und hohe Prozesskosten investiert werden müssen, die voraussichtlich vom Schuldner nicht eingebracht werden können. Darüber hinaus bekommt die Bank schnell ein Urteil, das bei Nichtzahlung durch den Schuldner in voller Höhe vollstreckbar ist.

4. Wie kann ich die Grundlagen und Mittel erlernen, um das Ziel zu erreichen

Es werden bei Gericht laufend Vergleiche abgeschlossen. Manche bewähren sich, manche sind der Ausgangspunkt für neue Streitereien. Daraus können wir auch für uns lernen.

- ▶ Fragen Sie einfach Richter und Anwaltskollegen, mit welchen Vergleichen sie Erfolg hatten und wo es Probleme gab.
- ▶ Sie können auch Gerichtsverhandlungen besuchen. Bei vielen finden Vergleichsgespräche statt.
- ▶ Im Übrigen s Abschnitt II. Z 4 im AnwBl 2010, 478

Amtliche Mitteilung

Beschluss

Oberösterreich

Vom Ausschuss der Oberösterreichischen Rechtsanwaltskammer wird gemäß § 70 Abs. 1 DSt kundgemacht, dass über Herrn Mag. *Christian Fischer*, ehemals Rechtsanwalt in 4020 Linz, Rainerstr. 16, mit Beschluss des Disziplinarrates vom 8. 1. 2013 zu D 54/12, hinterlegt am 30. 1. 2013, gemäß § 19 Abs. 1 iVm Abs. 3 DSt

die einstweilige Maßnahme der vorläufigen Untersagung der Ausübung der Rechtsanwaltschaft verhängt wurde. Mag. *Christian Fischer* hat per 4. 2. 2013 auf die weitere Ausübung der Rechtsanwaltschaft verzichtet. Zum mittlerweiligen Stellvertreter wurde gemäß § 34 Abs. 4 RAO Frau Mag. *Doris Prossliner*, Rechtsanwältin in 4020 Linz, Stelzhamerstr. 12, bestellt.



Karl Korinek

Der Rosenkavalier

Eine wienerische Maskerade' – und weiter nichts?

2012. 104 Seiten.
Geb. EUR 14,80
ISBN 978-3-214-00691-4

Der „Rosenkavalier“ ist eine der beliebtesten und meistgespielten Opern des 20. und 21. Jahrhunderts; sein Schöpfer-Duo Strauss/Hofmannsthal hat Musik- bzw. Literaturgeschichte geschrieben und die Salzburger Festspiele mitbegründet.

Karl Korinek, Musikkenner und Präsident der „Freunde der Wiener Staatsoper“, hat den „Rosenkavalier“ schon Dutzende Male gehört. Mit leichter Feder nähert sich der ehemalige Verfassungsgeschichtshof-Präsident nun diesem Werk, das gleichsam zum Kernbestand der österreichischen Kultur zählt. Wie entstand es? Was kann uns der „Rosenkavalier“ heute sagen? Und Korinek wäre nicht Korinek, hätte er nicht – wie in seinem Bestseller „Der Onkel Julius“ – auch einige Anekdoten rund um die Oper parat.

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at

MANZ 

ÖRAK-Ehrenzeichen für Dr. *Ronald Rohrer* und Hofrat *Otto Müller*

Im Rahmen eines festlichen Abendessens im Wiener Palais Pallavicini am 23. 11. 2012 wurden Dr. *Ronald Rohrer*, Vizepräsident des OGH und vormaliger Präsident der Obersten Berufungs- und Disziplinarkommission, sowie Amtsdirektor iR Hofrat *Otto Müller*, langjähriger Protokollchef im Bundesministerium für Justiz, in Würdigung ihrer Verdienste mit dem Ehrenzeichen der österreichischen Rechtsanwaltschaft ausgezeichnet.



Festlicher Rahmen im Palais Pallavicini



Rohrer (li) und Müller (re) mit Wolff bei der Verleihung des Ehrenzeichens

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag konnte bei dieser Veranstaltung neben OGH-Präsident Hon.-Prof. Dr. *Eckart Ratz*, VfGH-Vizepräsidentin Dr. *Brigitte Bierlein*, die Präsidenten der Oberlandesgerichte Wien, Linz, Graz und Innsbruck, Dr. *Anton Summerauer*, Dr. *Johannes Payrhuber-Wolfesberger*, Dr. *Manfred Scaria* und Dr. *Walter Pilgermair*, sowie Dekan Univ.-Prof. DDr. *Heinz Mayer* und zahlreiche weitere Spitzenvertreter der heimischen Justiz sowie die Ehrenpräsidenten des ÖRAK Dr. *Klaus Hoffman* und Dr. *Gerhard Benn-Ibler* begrüßen.



vlnr: Bierlein, Wolff, Kren, Germ



Murko (li) mit Benn-Ibler und Aufner (re)

Das Ehrenzeichen der österreichischen Rechtsanwaltschaft, mit dem der ÖRAK seit 1995 hervorragende Verdienste um die österreichische Rechtsanwaltschaft würdigt, wurde somit zum zwölften und dreizehnten Mal von einem Präsidenten des ÖRAK verliehen. Das Ehrenzeichen darf nur für Tätigkeiten verliehen werden, die nicht zum Berufsbild des Rechtsanwalts gehören, und darf nicht für im Rahmen von Standesorganisationen erbrachte Tätigkeiten verliehen werden. Die Zahl der gleichzeitigen Inhaber des Ehrenzeichens der österreichischen Rechtsanwaltschaft ist mit 25 begrenzt.

Das Ehrenzeichen der österreichischen Rechtsanwältinnen wurde bisher an Sektionschef iR Dr. *Helmuth Tades*, den leider bereits verstorbenen OGH-Präsidenten Dr. *Herbert Steininger*, Sektionschef iR Dr. *Otto Oberhammer*, Präsident des OGH iR Dr. *Erwin Felz-*

mam, Bundesminister für Justiz iR Dr. *Harald Ofner*, Bundesminister für Justiz iR Dr. *Dieter Böhmendorfer*, Sektionschef iR Hon.-Prof. DDr. *Robert Dittrich*, Präsident des OGH iR Dr. *Johann Rzeszut*, Sektionschef iR Hon.-Prof. Dr. *Gerhard Hopf*, Sektionschef iR Dr. *Hermann Germ*, Sektionschef iR Dr. *Wolfgang Fellner* verliehen.



Böhmendorfer (li) im Gespräch mit Wolff

Mag. Eva-Elisabeth Rötbler

Zu Gast beim Präsidenten

Neo-Anwälte beim Neujahrsempfang der Tiroler Rechtsanwaltskammer

Am Donnerstag, dem 31. 1. 2013, empfing der Präsident der Tiroler Rechtsanwaltskammer Dr. *Markus Heis* die neu eingetragenen Rechtsanwälte zum traditionellen Neujahrsempfang in der Tiroler Rechtsanwaltskammer. Im Vordergrund standen das gegenseitige Kennenlernen sowie der Informationsaustausch mit den neuen Kollegen.

Der traditionelle Neujahrsempfang der Tiroler Rechtsanwaltskammer ist seit vielen Jahren bereits eine Institution und aus dem Veranstaltungsreigen der Tiroler Rechtsanwaltskammer nicht mehr wegzudenken. Präsident *Heis* lud daher auch heuer wieder alle neu eingetragenen Rechtsanwälte in die Kammer, um sie mit ihren gewählten Berufsvertretern bekannt zu machen.

Vor Beginn des geselligen Teils nutzen die Spitzenfunktionäre der Tiroler Rechtsanwaltskammer indes die Gelegenheit, auch ein paar Worte an die neuen Berufskollegen zu richten. So betonte Präsident *Heis*, dass die Tiroler Rechtsanwaltskammer eine basisdemokratische Einrichtung sei, bei der die Mitglieder den standespolitischen Kurs selbst mitbestimmen können.

Im Anschluss hatten die neu eingetragenen Rechtsanwälte noch im persönlichen Gespräch die Möglichkeit, ihre Berufsvertreter in der Tiroler Rechtsanwaltskammer näher kennen zu lernen und Informationen mit ihnen auszutauschen.



Fotonachweis: TRAK

Neo-Anwälte mit ihren obersten Standesvertretern

1. Reihe vlnr: Mag. Dominik Kellerer (Schwaz), Mag. Johannes Aigner (Innsbruck), Mag. Christoph Huber (Kufstein), Präsident Dr. Heis (Innsbruck), Kammeranwalt Dr. Bernd Schmidinger (Innsbruck), Mag. Hüseyin Kılıc (Landeck)

2. Reihe vlnr: RA Vizepräsident Dr. Christian J. Winder (Innsbruck), Mag. Clemens Braun (Innsbruck), MMag. Dr. Thomas Mildner (Innsbruck), Mag. Martin Lechner (Kitzbühel), Dr. Robert Heitzmann (Innsbruck), Mag. Markus Pinggera (Innsbruck), Präsident des Disziplinarrates Dr. Andreas König (Innsbruck)

Mag. Johannes Lentner

Disziplinarrecht

§ 3 DSt – Verpflichtung zur Redlichkeit des RA gegenüber den Parteien und gegenüber den Behörden und Gerichten

Die Aussagen des DB betreffend Existenz eines Podestes innerhalb eines von ihm erworbenen Zinshauses geschahen nicht in der Absicht, als Argument in einem Kündigungsstreit zu dienen. Soweit sich solche Aussagen als tatsächlich unrichtig erweisen, ist das Verhalten hier gem § 3 DSt straflos.

OBDK 10. 9. 2012, 4 Bkd 2/12

Aus den Gründen:

In rechtlicher Hinsicht wurde dem DB angelastet, gegen seine Verpflichtung zur Redlichkeit nicht nur gegenüber Parteien, sondern auch in eigenen Angelegenheiten verstoßen und durch seine wahrheitswidrigen Angaben in behördlichen und gerichtlichen Verfahren das Ansehen des Anwaltsstands geschädigt zu haben. Die Strafzumessung sei unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse und der Unbescholtenheit des DB erfolgt.

Im Protokoll über den Ortsaugenschein der Baubehörde erklärte der DB, Eigentümer „der Baulichkeit“ zu sein. Dass diese Antwort die ausdrückliche Frage nach dem Podest betraf, ergibt sich daraus nicht. Da der DB in seinem dieser Verhandlung vorausgehenden Schreiben an die Baubehörde wörtlich darlegte, dass das Podest, von dem er auch ein Lichtbild anschloss, „mieterseits“ errichtet worden sei, konnte der DB die Frage nach dem Eigentum sehr wohl auf das Zinshaus beziehen. Es könnte auch sein, dass der Bauleiter die Frage deshalb stellte, weil er wissen wollte, wie der DB die rechtliche Situation aus seiner anwaltlichen Sicht einschätzt. Sollte der DB die Frage nach dem Eigentum in diesem Sinn verstanden haben, wäre seine allenfalls mit seiner Antwort dargelegte Ansicht, das Podest (das mit dem Untergrund fest verschraubt ist) sei unbeweglicher Bestandteil des Hauses und teile dessen rechtliches Schicksal, nicht von vornherein als jedenfalls verfehlt zu qualifizieren. Aus der Antwort des DB lässt sich nicht zwingend auf seine Absicht schließen, die Baubehörde von der Zustellung des Bescheids an die Mieterin abzuhalten, hatte er doch unmissverständlich der Baubehörde gegenüber die „Mieterseite“ als Errichter des Podests deklariert. Für eine unvollständige oder fehlerhafte Zustellung des Abbruchbescheids durch die Baubehörde ist der DB nicht verantwortlich. Davon musste er auch nicht ausgehen. Dies gilt umso mehr, weil er den Bescheid, wonach das Podium binnen einem Monat nach Rechtskraft beseitigen zu lassen ist, von seinem Rechtsvertreter mit einem Begleitschreiben an den Rechtsvertreter der Mieterin weiterleiten ließ. Dieser setzte innerhalb der RM-Frist aber keine Maßnahmen. Der DB erwirkte einen Aufschub für die Durchführung der Beseitigung. Der Rechtsvertreter der Mieterin erklärte nunmehr gegenüber der Baubehörde, warum seiner Ansicht nach die Mieterin Eigentümerin des Podestes sei und ein absolut nichtiger Bescheid vorliege, wobei er auch ausführte,

dass es sich beim Podest nicht um einen dem Haus zuzuschreibenden Bestandteil, sondern um eine bewegliche Sache handle. Darauf, dass die Baubehörde diese Ansicht in ihrem Antwortschreiben (zunächst) nicht teilte, hatte der DB keinen Einfluss. Schließlich erstattete die Mieterin selbst bei der Baubehörde eine Bauanzeige, die von der Behörde auch behandelt wurde.

Die Verantwortung des DB, der die ihm in den Urteilen I. und II. Instanz im Kündigungsstreit und von der DisKommission unterstellte Absicht vehement bestreitet und seine Angabe zum Eigentum an der Baulichkeit auf das Gebäude bezogen wissen will, ist daher für die in einem Strafverfahren notwendige Sicherheit nicht zu widerlegen.

Die wesentlichen Passagen der Aussage des DB, der als Kläger im Verfahren vor dem BG einvernommen wurde, lauten:

„Ich vermute, dass ich das Podest bei der Begehung des Hauses zum ersten Mal gesehen habe, kann mich aber daran nicht mehr erinnern ... ich war einige Male in der Wohnung, werde es bei diesen Gelegenheiten wahrscheinlich gesehen haben, es ist mir nicht aufgefallen. [...] Anlässlich der Vermessung der Wohnung im Rahmen eines Schlichtungsstellenverfahrens ist das Podest zur Sprache gekommen und mir auch aufgefallen. Ich glaube, das war 2006 oder auch Anfang 2007. Ich habe auch nie gegenüber der Baubehörde behauptet, dass ich Eigentümer des Podests sei.“

Da es bei der Antwort des DB vor der Baubehörde um die Eigentümereigenschaft an der „Baulichkeit“ gegangen ist, der DB den Begriff „Podest“ in diesem Zusammenhang nicht verwendet hat und nicht erwiesen ist, dass der Bauleiter die Frage in diesem Sinn stellte, kann dem DB auch keine Falschaussage vor Gericht nachgewiesen werden.

Die Aussage des DB, ihm sei das Podest erst 2006 oder 2007 aufgefallen, ist nicht allein dadurch zu widerlegen, dass er erstmals schon 2001 in der betreffenden Wohnung war. Seine Angaben, das Podest allenfalls schon früher gesehen, aber jedenfalls bis 2006 oder 2007 nicht in Erinnerung gehabt zu haben, ist im Hinblick auf die Größe der Wohnung und deshalb, weil das Podest mit div Möbeln bestückt war und der DB zunächst nicht gezielt nach derartigen Veränderungen in der Wohnung Ausschau hielt, durchaus plausibel. Auch insoweit kann dem DB – zumindest im Zweifel – kein bewusstes Verdrehen von Tatsachen vorgeworfen werden.

8342

Ferner lautet der einleitende Satz im Schreiben des DB an die Baubehörde: „In der Wohnung meines Hauses [...] wurde mieterseits vermutlich 1960 ein Podium errichtet, dies im westlichen straßenseitigen Wohnzimmer, was mir kürzlich zur Kenntnis kam.“ Dieser Satz ist nicht einmal mit der eigenen Aussage des DB, dass er dem Podest erst 2006 oder Anfang 2007 Bedeutung zugemessen habe und sich für die Zeit davor nicht mehr daran erinnern könne, in Einklang zu bringen. Auch seine Verantwortung, der letzte Satzteil beziehe sich auf die Errichtung im Jahr 1960, ergibt weder aus grammatikalischer Sicht noch inhaltlich einen Sinn. Es ist jedoch für das baubehördliche Verfahren völlig belanglos, wann der DB tatsächlich das Podest erstmals gesehen hat. Es geht auch zu weit, dem DB zu unterstellen, er habe bereits bei Abfassung dieses Schreibens geplant, in einem allfälligen späteren Kündigungsstreit der Frage vorzubeugen, warum ihn das Podest nicht bereits früher gestört habe.

Da eine zielgerichtete Absicht des DB, sich gegenüber seiner Mieterin in einem allfälligen künftigen Rechtsstreit einen Vorteil zu verschaffen, nicht erwiesen ist und die betreffende Behauptung im Bauverfahren folgenlos blieb, liegen die Voraussetzungen des § 3 DSt vor. In diesem Sinn war auch insoweit mit einem Freispruch vorzugehen.

Anmerkung:

Der DB war vom DR schuldig erkannt worden, in der Absicht, sich in einem Kündigungsverfahren Vorteile zu verschaffen, falsche Aussagen und Angaben vor Gericht und der Baubehörde gemacht zu haben. Der erk Sen kam zum Ergebnis, dass die im DisVerfahren vorgetragene Verantwortung des DB nicht mit der für das Strafverfahren notwendigen Sicherheit zu widerlegen sei. Im Übrigen sei eine allenfalls zielgerichtete Absicht des DB folgenlos geblieben, sodass die Voraussetzungen des § 3 DSt vorliegen. Die OBDK kam somit, der Berufung des DB folgend, zu einem Freispruch.

Klingsbigl

Strafprozessrecht

§ 52 Abs 1 StPO – Akteneinsicht in Bild- und Tonaufnahmen

Der VfGH hat gem Art 140 B-VG erkannt:

I. Die Wortfolge „bezieht sich jedoch nicht auf Ton- oder Bildaufnahmen und“ in § 52 Abs 1 der Strafprozessordnung 1975, BGBl Nr 631 idF BGBl I 2009/52, wird als verfassungswidrig aufgehoben.

II. Die Aufhebung tritt mit Ablauf des 31. 12. 2013 in Kraft.

III. Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft.

IV. Die aufgehobene Wortfolge ist in allen dem oben genannten Antrag zugrunde liegenden Strafverfahren bei den Gerichten nicht mehr anzuwenden.

V. Der Bundeskanzler ist zur unverzüglichen Kundmachung dieser Aussprüche im Bundesgesetzblatt I verpflichtet.

8343

VfGH, 13. 12. 2012, G 137/11

Sachverhalt:

Ausschreitungen auf dem Gelände des Wiener Westbahnhofes im Mai 2009 hatten eine Anklage der StA Wien gegen eine Vielzahl von Personen ua wegen des Vergehens des Landfriedensbruches nach § 274 Abs 1 und 2 StGB zur Folge. Die aus mehreren Überwachungskameras aufgenommenen Videofilme dienten dabei als Beweismittel. Noch vor Anberaumung der Hauptverhandlung beim LG für Strafsachen Wien begehrt mehrere Angeklagte durch ihren gemeinsamen Verteidiger die Ausfolgung einer Kopie der betreffenden Videoaufzeichnungen gegen Kostenersatz. Dieses Begehren wurde mit Verweis auf § 52 Abs 1 StPO, wonach dem Beschuldigten, soweit ihm Akteneinsicht zusteht und das Recht nicht durch einen Verteidiger ausgeübt wird, auf Antrag und gegen Gebühr Kopien auszufolgen sind, dieses Recht sich aber nicht auf Ton- oder Bildaufnahmen bezieht, abgewiesen. Auch der dagegen erhobene Beschwerde an das OLG Wien blieb ein Erfolg versagt.

In einem daraufhin beim OGH eingebrachten Antrag auf Erneuerung des Strafverfahrens gem § 363 a Abs 1 StPO monierten die Angeklagten einen den befassten Gerichten unterlaufenen Verstoß gegen Art 6 Abs 1 und 3 lit b EMRK, indem die Entscheidungen auf die verfassungswidrige Bestimmung des § 52 Abs 1 zweiter Halbsatz StPO gestützt worden seien. Da das OLG Wien nicht – wie geboten – verfassungskonform interpretiert habe, hätte es gem Art 89 Abs 2 B-VG einen Antrag auf Aufhebung dieser Regelung beim VfGH stellen müssen. Eventualiter begehrt die Antragsteller die Aufhebung der Bestimmung durch den OGH.

Der OGH hob mit Beschluss v 18. 10. 2011 in Stattgebung des Erneuerungsantrages die E des OLG Wien auf und verwies „die Sache an dieses Gericht zur Antragstellung beim VfGH gem Art 89 Abs 2 zweiter Satz B-VG betreffend die Wortfolge ‚bezieht sich jedoch nicht auf Ton- oder Bildaufnahmen und‘ in § 52 Abs 1 StPO“. Dies, weil auch der OGH Bedenken im Hinblick auf die Verfassungskonformität des generellen Ausschlusses des Rechts, Kopien von Ton- oder Bild-

aufnahmen zu erhalten, hatte. Daraufhin stellte das OLG Wien beim VfGH gem Art 140 Abs 1 B-VG das Begehren, die oben genannte Wortfolge aufzuheben.

Aus den Entscheidungsgründen:

Zu den Prozessvoraussetzungen führte der VfGH aus, dass der OGH gem Art 89 Abs 2 B-VG auf Grund der bei ihm im Rahmen der Behandlung des Erneuerungsantrages aufgetretenen Bedenken gegen Teile des § 52 Abs 1 letzter Satz StPO von Verfassungs wegen verpflichtet gewesen wäre, selbst einen Antrag auf Prüfung der Verfassungsmäßigkeit einzubringen.

Das Vorgehen des OGH, diese Verpflichtung im Wege der Stattgabe des Erneuerungsantrages nach §§ 363 a ff StPO dem OLG zu überbinden, ist weder durch die Bestimmungen der §§ 363 a bis 363 c StPO vorgegeben noch entspricht es dem Konzept der Bundesverfassung, das in den Art 89 und 140 B-VG die Anfechtungspflicht jenem Gericht auferlegt, bei dem Bedenken ob der Verfassungsmäßigkeit einer präjudizialen Norm entstehen. (...)

Der Antrag des OLG Wien ist jedenfalls zulässig.

In der Sache hat der VfGH erkannt, dass der Antrag auch berechtigt ist:

Der antragstellende Gerichtshof begründet seine Bedenken damit, dass Beschuldigten auf Grund der angefochtenen Wendung in § 52 Abs 1 StPO die Möglichkeit, Kopien von Ton- oder Bildaufnahmen zu erhalten, ausnahmslos vorenthalten würde, womit eine Abwägung zwischen berechtigten Verteidigungsinteressen und schutzwürdigen Interessen Dritter von vornherein verhindert werde. Die angefochtene Wortfolge sei deshalb insb mit dem in Art 6 Abs 1 und 3 lit b EMRK garantierten Fairnessgebot, aber auch mit dem in Art 2 StGG gewährleisteten Gleichheitssatz nicht vereinbar.

Das Prinzip der Waffengleichheit stellt nach stRsp des EGMR einen der Wesenszüge des fairen Verfahrens iSd Art 6 EMRK dar, weshalb jeder Partei Gelegenheit eingeräumt werden muss, ihren Fall einschließlich aller ihrer Beweise unter solchen Bedingungen zu präsentieren, die keinen wesentlichen Nachteil gegenüber ihrem Gegner bedeuten (vgl EGMR 27. 10. 1993, 14448/88, *Dombo Bebeer B.V.*, ÖJZ 1994, 464 [Z 33]; 22. 2. 1996, 17358/90, *Bulut*, ÖJZ 1996, 430; 24. 11. 1997, 21835/93, *Werner*, ÖJZ 1998, 233; 26. 7. 2011, 35485/05 ua, *Huseyn ua*, Z 188). Der unbeschränkte Zugang zu den Verfahrensakten und die Verwendung aller Aufzeichnungen – einschließlich der Möglichkeit, Kopien der relevanten Dokumente zu erhalten, sofern diese notwendig sind – gewährleisten diesen Grundsatz (EGMR 18. 3. 1997, 22209/93, *Foucher*, Z 36; 9. 10. 2008, 62936/00, *Moiseyev*, Z 217). Die Beschränkung der Akteneinsicht auf den Verteidiger des Angeklagten ist mit diesem Grundsatz vereinbar (EGMR 19. 12. 1989, 9783/82, *Kamasinski*, Z 87;

21. 9. 1993, 12350/86, *Kremzow*, EuGRZ 1995, 541 [Z 52]). Dieser Auffassung hat sich der VfGH wiederholt angeschlossen (VfSlg 16.560/2002; 19.590/2011).

Im vorliegenden Fall steht der Ausschluss des Beschuldigten bzw dessen Verteidigers von der Erlangung eines Duplikats verfahrensrelevanter Filmaufnahmen in Frage. Es ist daher anhand der bisher zum Gebot der Waffengleichheit iZm der Beschränkung des Anspruchs auf Erhalt von Ablichtungen wesentlicher Dokumente in Papierform (Aktenskopien) entwickelten Grundsätze zu prüfen, ob dieses Prinzip auch das Recht auf Ausfolgung von Kopien hinsichtlich (für die konkrete Rechtssache bedeutsamer) Bild-(bzw Ton-)Aufnahmen gewährleistet.

Wie bereits dargelegt, erfordert der in Rede stehende Grundsatz, dass dem Beschuldigten (Angeklagten – § 48 Abs 2 StPO) hinlänglicher Zugang zu allen Beweisen der Strafverfolgungsbehörde ermöglicht wird, was die Einräumung von ausreichend Zeit und das Bereithalten von Räumlichkeiten zur Vorbereitung der Verteidigung einschließt, um nicht in eine gegenüber der Anklagebehörde nachteilige Position zu geraten (vgl erneut EGMR 9. 10. 2008, 62936/00, *Moiseyev*, Z 217 f).

Vor diesem Hintergrund geht der VfGH davon aus, dass dem Beschuldigten (Angeklagten) iS der Auffassung des antragstellenden Gerichts grundsätzlich auch das Recht zukommen muss, ohne wesentliche Privilegierung der Staatsanwaltschaft – also unter vergleichbaren Bedingungen – Zugang zu Bildaufnahmen zu erhalten. Während der Strafverfolgungsbehörde im Verfahren sichergestellte Videobänder unbeschränkt zur Verfügung stehen, der Staatsanwalt also in die Lage versetzt wird, die Filmaufnahmen selbst, allenfalls davon hergestellte Kopien zu seinen Unterlagen zu nehmen und nach Gutdünken wiederholt sowie ohne jede zeitliche Beschränkung und in jeder Geschwindigkeit (Zeitlupenform eingeschlossen) zu besichtigen, Details auszuwerten, Einzelbilder ebenso wie Bildausschnitte anzufertigen und seine Anklage auf diese spezifischen Bearbeitungen zu stützen, wird der Beschuldigte (Angeklagte) von einer derartigen Möglichkeit ausgeschlossen und gemäß der das Recht auf Besichtigung von Beweisgegenständen regelnden Vorschrift des § 51 Abs 1 zweiter Satz StPO auf den (bei Nachteil für die Ermittlungen beschränkbar) sowie zeitlich auf die gerichtlichen Amtsstunden und die Maßgabe personeller Ressourcen eingegengten) Augenschein verwiesen. Dass der Beschuldigte im Ermittlungsverfahren eine zur zweckentsprechenden Verteidigung allenfalls erforderliche wiederholte oder verlangsamte Besichtigung der Filmaufnahmen im Wege eines (erfolgreichen) Einspruchs (§ 106 StPO) bzw der Angeklagte dies in der Hauptverhandlung mittels Beschwerde erwirken kann (die Erlangung von Standbildern oder Ausschnitten einzelner – auch wesentlicher – Details ist überhaupt nicht durchsetzbar), ändert an der grund-

sätzlichen und nachhaltigen Schlechterstellung im Verhältnis zur Staatsanwaltschaft nichts.

Mit der in Rede stehenden gesetzlichen Regelung kann ein gegenüber der Position der Anklagebehörde nicht unerheblicher Nachteil für die Rechtsstellung des Beschuldigten vor allem dann verbunden sein, wenn es sich bei dem Videomaterial (wie im Anlassfall) um ein besonders bedeutsames, allenfalls sogar um das einzige (belastende) Beweismittel handelt.

Der (im Anlassverfahren angebotene) Augenschein iSd § 51 Abs 1 zweiter Satz StPO mag zwar in Einzelfällen – vor allem, wenn nur wenige Bildaufnahmen betroffen sind – geeignet sein, dem Grundsatz der Waffengleichheit Genüge zu tun. Der generelle Ausschluss des Beschuldigten von der Möglichkeit der Erlangung von Kopien, wie ihn § 52 Abs 1 StPO schlechthin normiert, womit auch Fälle erfasst werden, in denen Bildmaterial großen Umfangs von nachhaltiger Relevanz als Beweismittel betroffen ist, steht diesem Prinzip jedoch entgegen. Dies zeigt gerade der zugrunde liegende Fall, in dem die Staatsanwaltschaft ihre Anklage schewergewichtig auf das für sie (im Unterschied zu den Angeklagten) jederzeit verfügbare, äußerst umfangreiche und (jedenfalls nach Dafürhalten der Staatsanwaltschaft) aussagekräftige Videomaterial stützt.

Dem antragstellenden Gericht ist daher beizupflichten, dass die den Beschuldigten einseitig belastende Anordnung des ausnahmslosen Ausschlusses, Kopien von Bild- und Tonaufnahmen zu erhalten, dem Grundsatz der Waffengleichheit des Art 6 EMRK widerspricht.

An dieser Beurteilung vermag auch der (im Anlassverfahren ebenfalls beschrittene) Weg der technischen Umwandlung der Videofilme in Papierbilder (die zum Akt genommen wurden und solcherart der Akteneinsicht samt dem Recht auf Erlangung von Ablichtungen unterliegen) nichts zu ändern. Abgesehen davon, dass diese Art der Transformation im Gesetz keine Stütze findet (sondern eine Maßnahme des Vollzuges darstellt), könnte selbst die Annahme der Möglichkeit einer verfassungskonformen Interpretation der angefochtenen Bestimmung in Richtung eines Anspruchs auf Übertragung von Filmaufnahmen in einzelne Papierausdrucke die dargelegte Verfassungswidrigkeit nicht beseitigen: Dem digitalen Ausdruck von Videofilmen auf Papier fehlt von vornherein die Eignung, Kopien von (bewegten) Bildaufnahmen zu ersetzen. Abge-

sehen von der unterschiedlichen Wirkung, die (mit besonderer Suggestivkraft ausgestatteten) Laufbildern einerseits und (bloßen) Standbildern andererseits zukommt, sind vor allem bewegte Filmdokumente angesichts des (nur) auf diesen spezifisch nachvollziehbaren konkreten (mittels statischer Ausdrücke idR nicht reproduzierbaren) Bewegungsablaufs grundsätzlich keiner Substitution durch Papierausdruck zugänglich, mag auch im Einzelfall einem bestimmten Standbild besondere Aussagekraft zukommen.

Auch das (gegebenenfalls durchsetzbare) Abspielen der Filmdokumente im Rahmen der Beweisaufnahme in der Hauptverhandlung ist nicht geeignet, die durch Art 6 EMRK garantierte angemessene Vorbereitung der Verteidigung zur möglichen Verdachtsentkräftung – ohne Nachteil gegenüber der Strafverfolgungsbehörde – zu gewährleisten.

Dem von der BReg ins Treffen geführten Umstand, dass mit der Ausfolgung von kopiertem Bildmaterial allenfalls strafbares Verhalten begünstigt oder Rechte Dritter gefährdet würden, kann – wie es § 54 StPO in Bezug auf Aktenkopien vorsieht – durch entsprechende legistische Vorkehrungen mit Blick auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz Rechnung getragen werden.

Schließlich ist der Aufwand hinsichtlich der Herstellung einer DVD im Vergleich zur Anfertigung von Aktenkopien keineswegs unverhältnismäßig.

Der VfGH hat daher die angefochtene, in Ansehung von Bild- und Tonaufnahmen in einem untrennbaren Zusammenhang stehende Wortfolge des § 52 Abs 1 letzter Halbsatz StPO wegen Verstoßes gegen den Grundsatz auf ein faires Verfahren als verfassungswidrig aufgehoben, wobei die Aufhebung mit Ablauf des 31. 12. 2013 in Kraft tritt.

Anmerkung:

Das Prinzip der Waffengleichheit ist ein wesentlicher Bestandteil eines fairen Verfahrens iSd Art 6 EMRK, das besagt der EGMR in stRsp. Dass diese Waffengleichheit nicht gegeben sein kann, wenn der Staatsanwaltschaft der uneingeschränkte Zugang zu Bild- oder Tonaufnahmen eingeräumt wird, während der Beschuldigte bzw der Verteidiger lediglich in den Amtsstunden Einsicht nehmen kann, ist offensichtlich. Das Erk des VfGH ist daher von großer Bedeutung und ein Schritt in die richtige Richtung – der Ball liegt nun beim Gesetzgeber: Dieser hat bis Ende 2013 Zeit, tätig zu werden.

KS

Gebühren- und Steuerrecht

§ 9 KStG – Gruppenbesteuerung: Verschmelzung vor Erreichen der dreijährigen Mindestbestandsdauer und Rückabwicklung

Verschmilzt das einzige Gruppenmitglied mit dem Gruppenträger nach Art I UmgrStG, wird die Gruppe damit beendet, weil jede Gruppe iSd § 9 KStG 1988 einen Gruppenträger und zumindest ein Gruppenmitglied aufweisen muss. Erfolgt diese Beendigung vor Erreichen der Mindestbestandsdauer von drei

© Flexmedia - Fotolia.com



*Faszikelwerk in hochwertigen Leinenmappen.
Gesamtwerk X, 1894 Seiten. Komplettpreis EUR 312,-
ISBN 978-3-214-15718-0
Im Abonnement zur Fortsetzung vorgemerkt.*

Rechnungslegung inklusive IFRS jetzt komplett!

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
TEL +43 1 531 61 100 FAX +43 1 531 61 455 bestellen@manz.at
Kohlmarkt 16 · 1014 Wien www.manz.at



Von den Besten lernen.



Vergaberecht Jahrestagung

Themenschwerpunkte IT oder Bau individuell wählbar

mit Dr. FRUHMANN, Mag. POPOLARI, Dr. WEIHS, Dr. MARZI, RA Dr. POCK, Mag. HUSSIAN u. a.
von 10.-11.04.13, Wien – Tage auch einzeln buchbar!

Kartellrecht Jahrestagung

Jüngste Änderungen für fairen Wettbewerb

mit Gen.-Dir. Dr. THANNER, Dr. MAIR, Mag. DIEM, Dr. XENIADIS, LL.M., Mag. PAULUS u. a.
von 25.-26.04.13, Wien

Verwaltungsrecht Jahrestagung

Die Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012

mit Mag. PERL, Dr. SACHS, MMag. Dr. BRUCKNER, Sen.-Vors. Mag. REISNER u. a.
am 27.06.13, Linz | 14.11.13, Wien

Immobilien und Steuern für Notare, Rechtsanwälte ...

Rechtslage 2013 – inkl. AbgÄG 2012

mit Mag. WOSCHNAGG, MSc
am 19.04.13, Wien | 27.09.13, Wien

Geschäftsführer- & Vorstandsverträge

inkl. Musterklauseln & -verträgen sowie Gestaltungstipps

mit RA Dr. TINHOFER, LL.M., StB Ing. Mag. PATKA
am 16.04.13, Wien | 07.05.14, Wien

Leasing Jahrestagung

Compliance & Internationale Leasingbilanzierung NEU

mit Dr. WOHLISCHLÄGL-ASCHBERGER, WP/StB Mag. MARTERBAUER u. a.
von 16.-17.04.13, Wien – Tage auch einzeln buchbar!

Die Ehe in der Krise

Topaktuell: KindNamRÄG

mit Mag. BECK, HR Dr. GITSCHTHALER
am 10.06.13, Innsbruck | 19.06.13, Wien

ars.at

Details & weitere Seminare finden Sie auf ars.at ☎ (01) 713 80 24-0



Jahren, ist mit ihr auch die Rückverrechnung des während des aufrechten Bestands der Gruppe vom Gruppenmitglied an den Gruppenträger zugerechneten Ergebnisses nach § 9 Abs 10 Teilstrich 3 KStG 1988 verbunden.

VwGH 18. 10. 2012, 2009/15/0214

Sachverhalt:

Mit B v 12. 7. 2006 hat das FA antragsgemäß das Bestehen einer Unternehmensgruppe gem § 9 Abs 8 KStG 1988 mit der Bf, der X AG, als Gruppenträger und ihrer 100%igen Tochter, der Y Handelsgesellschaft mbH, als einzigem Gruppenmitglied ab der Veranlagung 2006 festgestellt. Bilanzstichtag beider Unternehmen ist jeweils der 31. 3. Mit Verschmelzungsvertrag v 22. 3. 2007 wurde die Y GmbH zum Stichtag 31. 12. 2006 auf die X AG unter Inanspruchnahme der Begünstigungen des Art I UmgrStG verschmolzen. Am 29. 3. 2007 wurde die Verschmelzung verbunden mit der Löschung der Y GmbH im FB eingetragen. Das FA sah infolgedessen die in § 9 Abs 10 KStG 1988 statuierte Mindestdauer von drei Jahren für das Bestehen einer Gruppe als nicht erfüllt an und erklärte die Gruppe mit Bescheid v 4. 2. 2009 gem § 295 a BAO rückwirkend ab der Veranlagung 2006 als beendet; Gruppenträger und Gruppenmitglied seien ab 2006 wieder gesondert zu veranlagern.

Spruch:

Abweisung der Beschwerde als unbegründet.

Aus den Gründen:

Die Vorteile der Unternehmensgruppe werden an verschiedene Voraussetzungen gebunden. Eine Voraussetzung ist dabei das dreijährige Bestehen der Unternehmensgruppe gem § 9 Abs 10 KStG 1988. Scheidet eine Körperschaft innerhalb von drei Jahren nach dem Eintritt aus der Unternehmensgruppe aus, sind insoweit jene steuerlich maßgebenden Verhältnisse herzustellen, die sich ohne Gruppenzugehörigkeit ergeben hätten. Die Mindestbestandsdauer von drei Jahren gem § 9 Abs 10 KStG 1988 soll eine Schranke gegen die Nutzung der Gruppenbesteuerung für kurzfristige Steuergestaltungen bilden, nachdem mit einer Gruppenbildung steuerliche Zurechnungsverschiebungen zwischen eigenständigen Steuersubjekten und damit bspw kurzfristige Verlustverlagerungen möglich sind. Ausnahmen von der Mindestbestandsdauer kennt das Gesetz nicht. Verschmilzt das einzige Gruppenmitglied mit dem Gruppenträger nach Art I UmgrStG, wird die Gruppe damit beendet, weil jede Gruppe iSd § 9 KStG 1988 einen Gruppenträger und zumindest ein Gruppenmitglied aufweisen muss. Erfolgt diese Beendigung vor Erreichen der Mindestbestandsdauer von drei Jahren, ist mit ihr auch die Rückverrechnung des während des aufrechten Bestands der Gruppe vom Gruppenmitglied an den Gruppenträger zugerechneten Ergebnisses nach § 9 Abs 10 Teilstrich 3 KStG 1988 verbunden. Wenn die Beschwerde demgegenüber darauf hinweist, dass nach einer Verschmelzung „die Effekte einer Unternehmens-

gruppe nur noch verstärkt bzw vollendet“ würden und kurzfristige Steuergestaltungen daher nicht zu befürchten seien (vgl schon *Beiser*, SWK 2008, S 594), ist demgegenüber auf den Gesetzeswortlaut des § 9 Abs 10 KStG 1988 zu verweisen (ebenso *Urtz* in *Achatz/Kirchmayr*, KStG § 9 Rz 592). Gegen die von *Beiser*, aaO, vorgeschlagene teleologische Reduktion spricht, dass kurzfristige Gruppenbildungen und nachfolgende Verschmelzungen entgegen der Absicht des Gesetzgebers durchaus steuerplanerisch genützt werden könnten, weil bspw die Verlustberücksichtigung bei einer Verschmelzung an andere Voraussetzungen geknüpft ist als die Ergebniszurechnung im Rahmen einer Gruppe (vgl § 4 UmgrStG). Die Verhinderung von Steuergestaltungen über kurzfristige Gruppenbildungen war aber gerade das in den Erläuterungen zu § 9 Abs 10 KStG 1988 betonte Ziel des Gesetzgebers bei der unbedingten Normierung der Mindestbestandsdauer von drei Jahren (ErläutRV 451 BlgNR 23. GP).

Anmerkung:

1. Im Beschwerdefall war strittig, ob die Verschmelzung des einzigen Gruppenmitglieds mit dem Gruppenträger nach Art I UmgrStG vor Erreichen der Dreijahresfrist des § 9 Abs 10 KStG 1988 zur Rückabwicklung der Wirkungen der Gruppenbesteuerung führt.

2. Im Schrifttum wurde dagegen argumentiert, dass eine Verschmelzung (Fusion) der Gruppenmitglieder mit dem Gruppenträger die Konsolidierung von ertragsteuerrechtlichen Gewinnen und Verlusten **nur verdichte** und **verstärke**. Deswegen sei eine teleologische Reduktion notwendig (*Beiser*, SWK 2008, S 594). Auch der Wortlaut des § 9 Abs 10 KStG 1988 hätte mehrere Interpretationsvarianten zugelassen.

3. Der VwGH hat aber die in den Erläuterungen ausdrücklich hervorgehobene **Gestaltungsabwehr-Funktion der Dreijahresfrist** betont. Der Gesetzgeber habe die Vorteile der Gruppenbesteuerung an das Erreichen der Dreijahresfrist gebunden. Ausnahmen von der **Mindestbestandsdauer** seien im Gesetz nicht vorgesehen (ebenso *Urtz* in *Achatz/Kirchmayr*, KStG § 9 Rz 592).

4. Fraglich bleiben die Konsequenzen dieses Erk für den Fall der **Insolvenz des einzigen Gruppenmitglieds**. Legt man auch hier einen strengen, ausschließlich zeitlichen Maßstab an, kommt es auch hier zur Rückabwicklung. Freilich bestehen bei einer Insolvenz im Allgemeinen nicht die GLEICHEN VwGH aufgezeigten und von den Erläuterungen ausdrücklich verpönten Gestaltungsrisiken, denn einer Insolvenz vor Erreichen der Mindestbestandsdauer geht im Allgemeinen keine bewusste Willensentscheidung der bisherigen an der Unternehmensgruppe beteiligten Körperschaften voraus. Inwieweit dies ein Unterscheidungsmerkmal sein könnte, bleibt der künftigen Rsp zu beantworten.

Franz Philipp Sutter

8344

Zeitschriftenübersicht

Zeitschriften

► Bank Archiv

- 1| 43 *Grabenweger, Andreas*: Ausgewählte Fragen der Beteiligungsstrafbarkeit von Bankmitarbeitern an (Steuer-)Delikten der Bankkunden

► ecolex

- 1| 4 *Limberg, Clemens*: Nicht(ig)keit nach dem Lobbyinggesetz!
11 *Krakow, Georg* und *Fabian Flatz*: Die Verbotene Intervention – Wann ist Einflussnahme ungebührlich?
21 *Wilhelm, Georg*: Der Missbrauch fremdnütziger Treuhand; in Analogie zur Vollmacht sanktioniert
22 *Reisinger, Johannes*: Der Regressanspruch eines Sportvereins gegenüber einem störenden Zuschauer – Zugleich eine Besprechung der E des LGZ Wien 34 R 163/10 p
33 *Frauenberger-Pfeiler, Ulrike*: § 281 a ZPO statuiert kein absolutes Beweisverbot
39 *Völkl, Clemens* und *Johannes Lechner*: Organhaftung: (K)ein Sonderhaftungsrecht?
43 *Kulka, Andreas*: E-Sport und Urheberrecht
76 *Walbert, Michael* und *Christian Pindeus*: Ad-hoc-Publizitätspflicht in der Unternehmenskrise
80 *Mayer, Heinz*: Das Verbot der Doppelbestrafung im Glücksspielrecht

► Der Gesellschafter

- 6/12| 322 *Schima Georg*: „Selbstbedienung“ von Vorstandsmitgliedern als grobe Pflichtverletzung. Zugleich eine Anmerkung zu OGH 6 Ob 83/12 t
326 *Foglar-Deinhardstein, Heinrich*: Anmerkungen zum (grenzüberschreitenden) Triangular Merger
333 *Obradović, Vedran*: Die Teilung eines Geschäftsanteils bei fehlender Regelung im Gesellschaftsvertrag
339 *Nueber, Michael*: Die Privatstiftung als Partei in Verfahren vor „österreichischen“ Schiedsgerichten

► Insolvenzrecht & Kreditschutz

- 6/12| 202 *Reissner, Gert-Peter* und *Bruno Sundl*: Bemessung der Kündigungsentschädigung bei Austritt besonders geschützter Arbeitnehmer nach § 25 IO. Anmerkungen zu OGH 8 ObS 4/12 i
205 *Konecny, Andreas*: Masseunzulänglichkeit in Bezug auch auf Neumasseforderungen. Anmerkungen zu OGH 3 Ob 92/12 v

- 208 *Reckenzaun, Axel*: Sondermassforderung Immo-EST
210 *Koller, Christian*: Prozesskostenersatz für Insolvenzgläubiger auf materiellrechtlichem Weg
214 *Isola, Alexander, David Seidl* und *Florian Sprajc*: Zur Zahlungsunfähigkeit – Plädoyer für eine „statische“ bzw einheitliche Auslegung
219 *Krach, Thomas* und *Josef Schmidt*: Passivlegitimation des Treuhänders für die Klage gem § 150 Abs 4 IO bei Liquidationssanierungsplan der Schuldnerin. Bemerkungen zu OLG Wien 28 R 104/12 p

► Journal für Erbrecht und Vermögensnachfolge

- 4/12| 114 *Zinner, Marilies*: Gesellschaftsrechtliche Beteiligung Minderjähriger und pflegschaftsgerichtliche Genehmigung
129 *Steiner, Anton*: Auswirkungen des deutschen Erbschaftsteuerrechts auf österreichische Staatsangehörige – Empfehlungen und Warnungen

► Juristische Blätter

- 12/12| 750 *Kramer, Ernst A.*: Internationale, europäische und schweizerische Perspektiven des Vertragsrechts
763 *Gamper, Anna*: Wie viel Kosmopolitismus trägt eine Verfassung? Zugleich eine Besprechung zu VfGH 14. 3. 2012, U 466/11 ua („EU-Grundrechte-Charta“)
774 *Schneider, Birgit*: Die Abänderung von Unterhaltsentscheidungen (2. Teil)

► Medien und Recht

- 6/12| 275 *Boesch, Markus*: Öffentlicher Programmauftrag des ORF am Prüfstand. Zur Entscheidung der KommAustria vom 4. 10. 2012 – Verband Österr. Privatsender (VÖP) gegen ORF
296 *Rami, Michael*: Zur „Kostenfalle“ im Unterlassungsvergleich

► Österreichische Juristen-Zeitung

- 1| 5 *Trenker, Martin*: Die hypothetische Alternativveranlagung
12 *Cap, Verena*: Die Neuerungen des Versicherungsrechts-Änderungsgesetzes 2012 (Vers-RÄG 2012)

► Österreichische Notariats-Zeitung

- 12/12| 353 *Hoyer, Hans*: Probleme mit der neueren Grundbuchgesetzgebung
359 *Trenker, Martin*: Insolvenzanfechtung von Umgründungen. Dargestellt anhand der Anfechtbarkeit von Verschmelzungen

► Österreichische Zeitschrift für Kartellrecht

- 6/12 | 206 *Kühnert, Heinrich* und *Anastasios Xeniadis*: Verpflichtungszusagen im kartellgerichtlichen Verfahren
 217 *Paulus, Eduard*: Die Beweislast als Kernelement der verwaltungsgerichtlichen Nachprüfung behördlicher Zustellungen ohne Zustellnachweis

► Österreichische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht

- 4/12 | 82 *Kabl, Arno* und *Thomas Müller*: Die umfassende Reform des EU-wettbewerbsrechtlichen Rahmens für Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse
 92 *Morscher, Siegbert*: Neuere Aspekte zum verfassungsrechtlichen Eigentumsschutz

► Sachverständige

- 4/12 | 184 *Pernsteiner, Helmut*: Berührungspunkte zwischen Immobilien- und Unternehmensbewertung
 189 *Tanczos, Alfred*: Sachverstand im privatisierten Zivilprozess (Teil I). Schiedsgericht, Schlichtung und Mediation als Methoden der Konfliktbearbeitung

► Wirtschaftsrechtliche Blätter

- 12/12 | 661 *Jaeger, Thomas*: Glücksspielkonzessionen und Beihilfeverbot
 676 *Glawe, Robert A. P.*: Das System des einstweiligen Rechtsschutzes in der Praxis von EuGH und EuG

► Wohnrechtliche Blätter

- 12/12 | 396 *Illedits, Alexander*: Abgrenzung zwischen gesetzlichen Instandhaltungs- und Wartungspflichten von Wohnungseigentümern und der Eigentümergemeinschaft

► Zeitschrift für Europarecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung

- 6/12 | 244 *Steiner, Anna-Zoe*: Das Kriterium der Rechtswidrigkeit im Bereich der außervertraglichen Haftung der EU nach Art 340 Abs 2 AEUV
 264 *Nitsch, Stephanie*: Scheidungsrecht – International: Die Rom III-VO

► Zeitschrift für Familien- und Erbrecht

- 1 | 5 *Bernat, Erwin*: Sterbehilfe und Sachwalterrecht. Zugleich eine Besprechung des Beschlusses des OGH v 18. 10. 2012, 9 Ob 68/11 g
 9 *Aichhorn, Ulrike*: Verbot der Stiefkindadoption für Homosexuelle
 13 *Oswald, Nadja* und *Anna Schmallegger*: Partnerschaftsvertrag zwischen nichtehelichen Lebensgefährten

► Zeitschrift für Finanzmarktrecht

- 7/12 | 298 *Fletzberger, Bernd*: Richtlinienvorschlag der Kommission zum Krisenmanagement von Kreditinstituten – eine erste Analyse der Präventions- und Sanierungsmaßnahmen
 307 *Janovsky, Georg*: Österreichisch-schweizerisches Memorandum zur grenzüberschreitenden Erbringung von Finanzdienstleistungen

► Zeitschrift für Gesellschaftsrecht

- 10/12 | 488 *Koppensteiner, Hans-Georg*: Treuwidrige Stimmabgabe und positive Beschlussfeststellung
 502 *Birnbauer, Wilhelm*: Firmenbuch-Praxis: Anmeldung der beabsichtigten Herabsetzung der Haftung der Genossenschaftsmitglieder

► Zeitschrift für Verkehrsrecht

- 1 | 5 *Rappold, Christoph* und *Peter Edelsbrunner*: Rettungsgasse – Die Retter auf Spurensuche?
 10 *Schürz, Julia*: Helmpflicht beim Wintersport
 15 *Riautschnig, Gerwib*: Sachverständigenauswahl im Verkehrsunfallprozess

Für Sie gelesen

- **Kommentar zum Aktiengesetz.** Von *Peter Doralt/Christian Nowotny/Susanne Kalss* (Hrsg.). 2. Auflage, Verlag Linde, Wien 2012, 2 Bände, 3.376 Seiten, Ln, € 498,-.



Nunmehr ist die zweite Auflage des *Doralt/Nowotny/Kalss*-Kommentars erschienen. Die Novellen zum AktG BGBl I 2009/71 und 2011/53 haben einige grundlegende Änderungen gebracht. Das System der Inhaberaktien, wie dies seit Jahrzehnten in Österreich bekannt und gehandhabt worden ist, ist grundlegend geändert worden, da somit bei nicht börsennotierten Gesellschaften der Grundsatz der Namensaktie eingeführt worden ist. *Micheler* bringt diese Änderungen klar zum Ausdruck und verweist auf die damit verbundenen Problematiken des neuen Systems.

Die knapp 80-seitige Darstellung des § 15 AktG durch *Doralt/Dirgger* stellt eine sehr lesbare und übersichtliche Zusammenfassung der rechtlichen Strukturen und Problemstellungen in Unternehmensvereinigungen dar. Im Gegensatz zu Deutschland ist das österreichische Konzernrecht nur sehr rudimentär geregelt, somit sind auch deren Entwicklungen nur beschränkt zu übernehmen, jedoch auf der anderen Seite ist auch im Zuge von Unternehmenskrisen die Frage der Behandlung der einzelnen Gesellschaften innerhalb des Konzerns (Konzerninsolvenzrecht) immer mehr von Relevanz.

Auch die Darstellungen über die Haftung von Vorstand und Aufsichtsrat sind sehr ausführlich. Jeder, der sich mit dem Aktienrecht beschäftigt, muss den *Doralt/Nowotny/Kalss* zur Hand nehmen.

Wolf-Georg Schürf

- **Berufskrankheiten. Handbuch für die rechtliche und medizinische Praxis.** Von *Christian Wolf/Gustav Schneider/Gabriele Gerstl-Fladerer* (Hrsg.). Jan Sramek-Verlag, Wien 2012, XXVII, 618 Seiten, br, € 128,-.



Das überaus kompetente Buch behandelt in mehreren Abschnitten die vielfältigen rechtlichen und medizinischen Auswirkungen von Berufskrankheiten und bietet einen umfassenden und praxisnahen Überblick über die Berufskrankheiten gemäß Anlage I zum ASVG.

Die Autoren sind samt und sonders langjährige Praktiker und das Buch führt den damit befassten Rechtsanwalt kundig durch die nicht immer einfache Materie.

Das Versicherungsverhältnis wird eingangs ausführlich dargestellt, es folgen die Analyse der Berufskrankheiten und die Abgrenzungsproblematik zum Arbeitsunfall. Auch

Besonderheiten wie der Versicherungsschutz von Schülern und Studenten sowie Kindern in Kinderbetreuungseinrichtungen werden dargestellt.

Aus der Rsp folgen aktuelle Fälle, der Eintritt des Versicherungsfalles wird umfassend dargestellt.

Weiten Raum widmet das Buch den Leistungen aus dem Versicherungsfall, der Beweislastverteilung und dem Kausalitätsbeweis. Es folgt die Darstellung des Rentenanspruches und der Bemessungsgrundlagen.

Die Abrundung erfährt das Werk durch die Darstellung der Verfahren bei den Verwaltungsbehörden und beim Sozialgericht, wobei ein eigenes Kapitel die Rolle des Sachverständigen im Gerichtsverfahren behandelt.

Für alle mit diesem Rechtsbereich Befassten ist dieses Werk ein echter Gewinn und zur Vorbereitung von Verfahren unerlässlich.

Wolfgang Heufler

- **Lauterkeitsrecht – eine systematische Darstellung zum Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb.** Von *Michael Enzinger*. Kurzlehrbuch, Verlag Manz, Wien 2012, XIV, 282 Seiten, br, € 48,50.



Am Beginn dieses Kurzlehrbuchs steht ein kurzer historischer Abriss der Entwicklung des Lauterkeitsrechts in Österreich und Deutschland, gefolgt von einer Einführung in die Systematik des UWG (Gesetzesaufbau und Fallgruppen). Der aufgrund der EU-weiten Harmonisierung des Lauterkeitsrechts durch die UGP-RL (RL 2005/29/EG) immer größer werdenden Bedeutung des Gemeinschaftsrechts widmet sich ein eigenes Kapitel. Dem Lehrbuchcharakter des Buches Rechnung tragen in weiterer Folge eine Behandlung der lauterkeitsrechtlichen Grundbegriffe samt Legaldefinitionen sowie Ausführungen zur Einordnung des Lauterkeitsrechts in das Gefüge der Rechtsordnung. Im eigentlichen Hauptteil des Buches befasst sich *Enzinger* mit den lauterkeitsrechtlichen Sonder- und Generaltatbeständen, wobei sich der Autor (in Entsprechung des Untertitels) hier für eine systematische Darstellung entschieden hat. Die einzelnen Paragraphen werden also nicht der Reihe nach „abgearbeitet“, sondern nach Themengebieten dargestellt, weshalb Querverbindungen zwischen den Bestimmungen gut ersichtlich werden. Diese Herangehensweise ist insbesondere für die Erlangung eines Grundverständnisses für die Thematik und einen Überblick über die Materie hilfreich. Die Darstellung hat vor diesem Hintergrund auch eine ideale Tiefe, wobei aufgrund der weiterführenden Hinweise auf aktuelle Literatur und Judikatur die Möglichkeit geboten wird, mit tiefergehenden Recherchen leicht anzuknüpfen. Abgerundet wird das Kurzlehrbuch durch eine Darstellung des lauter-

keitsrechtlichen Sanktionenregimes sowie der Möglichkeiten der prozessualen Durchsetzung (von der einstweiligen Verfügung bis zur Unterlassungsexekution).

Enzingers bisherige Erfahrungen sowohl als Rechtsanwalt als auch als Universitätsprofessor haben das Buch offensichtlich beeinflusst. Das Buch zeichnet sich einerseits durch die prägnante, dichte Darstellung auch komplexerer Zusammenhänge, andererseits durch den starken Praxisfokus aus. Insgesamt ist dieses Buch, etwa für Studierende, als Einstieg in die Materie sowie aufgrund seiner Aktualität in Bezug auf die zitierte Rsp als Schnellnachschlagewerk für die Praxis, um sich einer konkreten Problemstellung effizient zu nähern, sehr zu empfehlen.

Michael Woller

- **GSVG Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz.** Von *Martin Sonntag* (Hrsg). Jahreskommentar 1. Auflage, Linde Verlag, Wien 2012, 808 Seiten, geb., € 124,-.



Nun liegt die 1. Auflage auch eines Kommentars zum GSVG vor, nachdem der Herausgeber in heroischer Weise Neuauflagen zum ASVG wiederholte. Hier passiert ihm dasselbe wie in der letzten ASVG-Kommentar-Neuauflage (s Rezension im Anwaltsblatt). Obwohl er den Stand an Gesetzgebung und Judikatur 1. 1. 2012 berücksichtigt, sind schon wieder neue Gesetze (das FreiwilligenG BGBl I 2012/17 und das 2. StabilitätsG BGBl I 2012/35) erschienen, auf welche der Herausgeber im Vorwort aufmerksam macht und ebenso wie in der letzten ASVG-Kommentar-Auflage die wesentlichen Bestimmungen aus diesen neuen Gesetzen im Vorwort anführt, sowie in einer Zusammenstellung am Beginn des Werkes. Im gesamten Folgetext konnten sie verständlicherweise nicht mehr berücksichtigt werden.

Wie auch in der ASVG-Ausgabe werden jeweils die Gesetzesbestimmungen fettgedruckt dargestellt und danach folgt eine Übersicht über die Kommentierung zum jeweiligen Paragraphen. Beispielsweise wird in der Übersicht zu § 2, Pflichtversicherung, in die Gruppen Kammermitglieder, OG-Gesellschafter und -Komplementäre, geschäftsführende GmbH Gesellschafter, und neue Selbständige unterteilt, jeweils wieder mit weiteren Unterkapiteln, sowie einem Kapitel zum Europarecht und zu weiteren Besonderheiten. Die einzelnen Kapitel der Übersicht weisen zu den Randzahlen hin, die Übersichtlichkeit und Auffindbarkeit ist daher gleich erfreulich wie im ASVG-Kommentar.

Der Kommentar beinhaltet nicht nur das GSVG, sondern auch das APG. Letzteres jedoch nur als Abdruck des reinen Gesetzestextes am Ende des Buches.

Vorangestellt sind ein ausführliches Inhaltsverzeichnis, ein Abkürzungsverzeichnis und ein Literaturverzeichnis,

am Ende findet sich das Stichwortverzeichnis. Dort findet Kasuistik ein wenig Eingang durch einzeln angeführte Berufte. Viele sind es nicht, Künstler, Schi-Lehrer, die anderen Verweisungen aus Berufsbezeichnungen sind allgemeiner Natur wie neue Selbständige, Komplementäre. Das Stichwortverzeichnis verweist auf die Paragraphen plus Randziffern. Nach grundsätzlicher Kommentierung zu den einzelnen Bestimmungen wird jeweils sowohl oberstgerichtliche als auch VwGH-Judikatur zitiert.

Wer sich mit der mühsamen Materie des Sozialrechts befassen muss, braucht diesen Kommentar jedenfalls ebenso dringend wie den zum ASVG.

Ruth Hüttbaler-Brandauer

www.sentinel-pi.com
SENTINEL
 INVESTIGATORS GmbH

Tel: 05 9010 26325
 05 9010 26322
 05 9010 26320
 0699 18138611

A-7100 Neusiedl
 Ludwig Boltzmannstr. 2

**Wer Recht bekommen will,
benötigt handfeste Beweise.**

Wir als erfahrener, international operierender Dienstleister sind ein kompetenter Partner in Sachen:

Wirtschaftsermittlungen, Priv. Ermittlungen,
Maritimes On-Board Security, Close Protection

Indexzahlen

Indexzahlen 2012:	November	Dezember*)
Berechnet von Statistik Austria		
Index der Verbraucherpreise 2010 (Ø 2010 = 100)	107,0	107,2*
Großhandelsindex (Ø 2010 = 100)	111,1	110,3*
Verkettete Vergleichsziffern		
Index der Verbraucherpreise 2005 (Ø 2005 = 100)	117,2	117,4*
Index der Verbraucherpreise 2000 (Ø 2000 = 100)	129,6	129,8*
Index der Verbraucherpreise 96 (Ø 1996 = 100)	136,3	136,6*
Index der Verbraucherpreise 86 (Ø 1986 = 100)	178,3	178,6*
Index der Verbraucherpreise 76 (Ø 1976 = 100)	277,1	277,6*
Index der Verbraucherpreise 66 (Ø 1966 = 100)	486,3	487,2*
Verbraucherpreisindex I (Ø 1958 = 100)	619,6	620,8*
Verbraucherpreisindex II (Ø 1958 = 100)	621,7	622,8*
Lebenshaltungskostenindex (April 1945 = 100)	5444,7	5454,9*
Kleinhandelsindex (März 1938 = 100)	4692,5	4701,3*
Großhandelsindex (Ø 2005 = 100)	123,1	122,2*
Großhandelsindex (Ø 2000 = 100)	135,5	134,6*
Großhandelsindex (Ø 1996 = 100)	139,5	138,5*
Großhandelsindex (Ø 1986 = 100)	145,5	144,5*
Großhandelsindex (Ø 1976 = 100)	193,8	192,4*
Großhandelsindex (Ø 1964 = 100)	322,6	320,3*
Großhandelsindex (März 1938 = 100) ohne MWSt	3147,2	3124,6*

*) vorläufige Werte Zahlenangaben ohne Gewähr

**Ich/Wir bestelle(n) in (der) folgenden Ausgabe(n) des
„Österreichischen Anwaltsblatts“**

2013 (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Ausgabe 1 2 3 4 5 6 7-8 9 10 11 12

maximal 40 Worte:

Kleinanzeige (€ 127,20)

Anzeige „RA/RAA in eigener Sache“ (€ 63,60)

alle Preise zuzügl 20% MWSt

Text:

Auftraggeber: _____

Name / Anschrift / Telefon _____

Datum / Unterschrift _____

Chiffrenummer _____

ja nein _____

Bitte ausschneiden und einsenden an MANZ Verlags- und Universitätsbuchhandlung Kennwort „Anwaltsblatt“
1015 Wien • Johannesgasse 23

Aufgrund des Umstandes, dass der Inhalt der Anzeigen oftmals erst nach Annahme bekannt wird, behalten wir uns vor, Anzeigenaufträge wegen des Inhalts oder der Herkunft abzulehnen, wenn deren Inhalt gegen die guten Sitten, die Gesetze oder behördliche Bestimmungen verstößt oder deren Veröffentlichung für den Verlag unzumutbar ist. Die Ablehnung eines Auftrages wird dem Auftraggeber sodann unverzüglich mitgeteilt.

Substitutionen

Wien

Übernehme **Substitutionen** in Wien und Umgebung, auch kurzfristig, in Zivil- und Strafsachen (Nähe Justizzentrum), auch Verfahrenshilfe und Rechtsmittel. Dr. *Christa Scheimpflug*, Rechtsanwalt, Erdberger Lände 6, 1030 Wien. Telefon (01) 713 78 33 und (01) 712 32 28, auch außerhalb der Bürozeiten, Telefax (01) 713 78 33-74 oder Mobiltelefon (0664) 430 33 73 und (0676) 603 25 33, E-Mail: scheimpflug@aon.at

RA Dr. *Elisabeth Nowak*, 1190 Wien, Gymnasiumstraße 68/6, Telefon (01) 369 59 34, Telefax (01) 369 59 34-4, übernimmt Substitutionen in Zivil- und Strafsachen in Wien und Umgebung, insbesondere vor den Bezirksgerichten Döbling und Hernals.

RA Dr. *Helmut Denck*, 1010 Wien, Fütterergasse 1, übernimmt **Substitutionen** in Zivil- und Strafsachen. Telefon (01) 535 60 92, Telefax (01) 535 53 88.

Verfahrenshilfe in Strafsachen.

RA Dr. *Irene Pfeifer-Preclik*, Riemergasse 10, 1010 Wien, Telefon (01) 512 22 90, (0664) 302 53 56, Telefax (01) 513 50 35, übernimmt Substitutionen, auch Verfahrenshilfe in Strafsachen und Rechtsmittel.

Substitutionen aller Art (auch in Straf- und Exekutivonssachen) in Wien und Umgebung (in Wien **auch kurzfristig**) übernehmen die Rechtsanwältinnen Mag. *Wolfgang Reiffenstühl* & Mag. *Günther Reiffenstühl*, Franz-Josefs-Kai 41/9, 1010 Wien (**nächst Justizzentrum Wien-Mitte**). Telefon (01) 218 25 70, Telefax (01) 218 84 60.

RA Dr. *Michaela Iro*, 1030 Wien, Invalidenstraße 13, übernimmt Substitutionen in Zivil- und Strafsachen (auch Verfahrenshilfe) in **Wien** und Umgebung und steht auch für die Verfassung von Rechtsmitteln zur Verfügung. **Jederzeit** auch außerhalb der Bürozeiten **erreichbar**. Telefon (01) 712 55 20 und (0664) 144 79 00, Telefax (01) 712 55 20-20, E-Mail: iro@aon.at

RA Dr. *Thomas Würzl*, 1010 Wien, Sonnenfelsgasse 3, übernimmt **Substitutionen** in Zivil- und Strafsachen. Telefon (01) 532 27 80, Telefax (01) 533 84 39, E-Mail: office.wuerzl@chello.at

RA Dr. *Claudia Stoitzner*, 1060 Wien, Mariahilfer Straße 45/5/36, übernimmt – **auch kurzfristig** – **Substitutionen aller Art** in Wien und Umgebung, auch Verfahrenshilfe in Strafsachen und Ausarbeitung von Rechtsmitteln. Telefon (01) 585 33 00, Telefax (01) 585 33 05, Mobil (0664) 345 94 66, E-Mail: rechtsanwaltskanzlei@patleych.at

Wien: RA Mag. *Katharina Kurz*, 1030 Wien, Invalidenstraße 5-7, Tür 6+7, vis-à-vis Justizzentrum Wien-Mitte, übernimmt **Substitutionen** in Wien und Umgebung, insbesondere auch vor dem **BG I, BG für Handelssachen Wien** und dem **Handelsgericht Wien**. Telefon (01) 877 38 90, Telefax (01) 877 38 90-6, Mobil (0664) 441 55 33.

Substitutionen in Wien und Umgebung in Zivil- und Strafsachen übernimmt RA-Kanzlei Dr. *Gerhard Huber* – Dr. *Michael Sych*, 1080 Wien, Laudongasse 25, Telefon (01) 405 25 55, Telefax (01) 405 25 55-24, E-Mail: huber-sych@aon.at

Dr. *Steiner* und Mag. *Isbetcherian* übernehmen – **auch kurzfristig** – **Substitutionen** aller Art (auch in Strafsachen), auch Verfahrenshilfe in Strafsachen und Ausarbeitung von Rechtsmitteln, dies in Wien und Umgebung. 1030 Wien, Hintzerstraße 11/4, Telefon (01) 712 63 14, (01) 713 23 20, Telefax (01) 713 07 96, E-Mail: ra-steiner-isbetcherian@aon.at

Substitutionen aller Art (auch Verfahrenshilfe und Ausarbeitung von Rechtsmitteln) in ganz **Wien** übernimmt RA Mag. *Christian Bammer*, 1070 Wien, Kaiserstraße 57-59/1/14B. Telefon (01) 522 65 19, Telefax (01) 522 65 97, E-Mail: office@ra-bammer.at, www.ra-bammer.at

Steiermark

RA Mag. *Bernhard Kämmerer*, Friedrichgasse 6/XII, 8010 Graz übernimmt Substitutionen aller Art in Graz, Graz-Umgebung und in den Bezirken Südoststeiermark und Leibnitz. Telefon (0676) 715 35 15, Telefax (0316) 810000-81, E-Mail: rechtsanwalt@kaemmerer.at

Oberösterreich

Rechtsanwalt Mag. *Benedikt Geusau*, 4320 Perg, Hauptplatz 9, übernimmt Substitutionen in Linz und Umgebung sowie vor den Bezirksgerichten Perg, Mauthausen und Pregarten. Telefon (072 62) 53 50 30, Telefax (072 62) 53 50 34, E-Mail: office@geusau.com

Salzburg

RA Dr. *Christian Adam*, 5020 Salzburg, Sigmund-Haffner-Gasse 3, übernimmt **Substitutionen** aller Art in der **Stadt Salzburg**. Telefon (0662) 84 12 22-0, Telefax (0662) 84 12 22-6.

RA Dr. *Klaus Estl*, Schanzlgasse 4a, 5020 Salzburg (**100 Meter vom Landes- und Bezirksgerichtsgebäude Salzburg entfernt**), übernimmt Substitutionen in Zivil-, Straf- und Verwaltungssachen. Telefon (0662) 84 31 64, Telefax (0662) 84 44 43, E-Mail: gassner.estl@salzburg.co.at

RA Mag. *Johann Meisthuber*, Vogelweiderstraße 55, 5020 Salzburg, übernimmt – **auch kurzfristig** – **Substitutionen** aller Art in **Salzburg und Umgebung**. Telefon (0662) 84 38 52, Telefax (0662) 84 04 94, E-Mail: ra-meisthuber@aon.at

Bezirksgericht St. Johann im Pongau: Wir übernehmen Substitutionen vor dem BG St. Johann im Pongau sowie im gesamten Sprengel (auch Exekutivon-Interventionen) zu den üblichen kollegialen Konditionen. Kreuzberger und Stranimaier OEG, Moßhammerplatz 14, 5500 Bischofshofen, Telefon (064 62) 41 81, Telefax (064 62) 41 81 20, E-Mail: office@mein-rechtsanwalt.at

Tirol

Übernehme Substitutionen vor den Gerichten in Innsbruck und Umgebung. RA Mag. *Sebastian Ruckensteiner*, Telefon (0512) 36 10 94, E-Mail: ruckensteiner@aon.at

International

Deutschland: Feuerberg Rechtsanwälte München/Berlin, Mitglied RAK Berlin und RAK Tirol, übernimmt Mandate/Substitutionen/Zwangsvollstreckungen in Deutschland und Vertretungen in Kitzbühel/Tirol. **München:** Sonnenstraße 2, 80331 München; Telefon 0049/89/80 90 90 590; Telefax 0049/89/80 90 90 595. **Berlin:** Wittestraße 30 K, 13509 Berlin; Telefon 0049/30/435 72 573; Telefax 0049/30/435 72 574. www.feuerberg.com, office@legale.pro

Deutschland: Zwangsvollstreckung, Titelumanschreibung, Substitution. Rechtsanwalt aus München übernimmt sämtliche anwaltlichen Aufgaben in Deutschland. Zuverlässige und schnelle Bearbeitung garantiert! Rechtsanwalt *István Cocron*, Liebigstraße 21, 80538 München, Telefon (0049-89) 552 999 50, Telefax (0049-89) 552 999 90. Homepage: www.cllb.de

Bayern: Rechtsanwalt *Klamert* Mitglied RAK Tirol/München steht österreichischen Kollegen für Mandatsübernahmen/grenzüberschreitende Angelegenheiten und Substitutionen/Zwangsvollstreckungen jederzeit gerne in Gesamt-Deutschland/Kitzbühel zur Verfügung. Telefon 0049/89/544 03 885, Telefax 0049/89/544 03 889, E-Mail: markus.klamert@rae-heiss-kollegen.de; www.rae-heiss-kollegen.de

Finnland: Unsere Rechtsanwälte in Helsinki übernehmen Mandate/Substitutionen in ganz Finnland: internationale Transaktionen, Wirtschaftsrecht, Schiedsverfahren und Prozesse. BJL Bergmann Attorneys at Law, Ansprechpartner: RA Dr. *Hans Bergmann*, Eteläranta 4 B 9, 00130 Helsinki, Telefon (+358 9) 696 207-0, Telefax (+358 9) 696 207-10, E-Mail: hans.bergmann@bjl-legal.com, www.bjl-legal.com

Griechenland: RA Dr. *Eleni Diamanti*, in Österreich und Griechenland zugelassen, vertritt vor griechischen Gerichten und Behörden und steht österreichischen Kollegen für Fragen zum griechischen Recht zur Verfügung. Weyrgasse 6, 1030 Wien, und Vas. Sofias 90, 11528 Athen, Telefon (01) 713 14 25, Telefax DW 17, E-Mail: office@diamanti.at

London: *Philip Moser*, MA(Cantab), Barrister, Europarecht, Kollisionsrecht und engl Recht, Beratung und Vertretung vor Gericht: Monckton Chambers, 1&2 Raymond Buildings, Gray's Inn, London WC1R 5NR. Telefon (004420) 7405 7211; Telefax (004420) 7405 2084; E-Mail: pmoser@monckton.com

Italien: RA Avv. Dr. *Ulrike Christine Walter*, in Österreich und Italien zugelassene Rechtsanwältin, Kärntner Straße 35, 1010 Wien, und Via A. Diaz 3, 34170 Görz, und 33100 Udine, Viale Venezia 2, Italien, steht österreichischen Kollegen für Mandatsübernahmen und staatenübergreifende Substitutionen aller Art zur Verfügung. Telefon 0039 (0432) 60 38 62, Telefax 0039 (0432) 52 62 37, Mobil 0039 334 162 68 13, E-Mail: walter@avvocatinorddest.it; www.walter-ra.eu, www.avvocatinorddest.it

Italien-Südtirol: Rechtsanwaltskanzlei *Mahlknecht & Rottensteiner*, Hörtenbergstraße 1/B, I-39100 Bozen, steht österreichischen Kollegen für Mandatsübernahmen gerne zur Verfügung. Kontakt: Telefon +39 (0471) 05 18 80, Telefax +39 (0471) 05 18 81, E-Mail: info@ital-recht.com, www.ital-recht.com

Niederlande: Rechtsanwaltskanzlei Schmdt Advocatuur aus Amsterdam mit Zweigstelle in Österreich steht österreichischen Kollegen für Mandatsübernahmen und bei grenzüberschreitenden Angelegenheiten gerne zur Verfügung. Bei Fragen zum Niederländischen Wirtschaftsrecht, Urheberrecht und Allgemeinen Zivilrecht kontaktieren Sie RA Mag. *J. Menno Schmidt* (M: +43 (0)680 118 1515). **Amsterdam**, Prinsengracht 253, NL-1016 GV, Telefon +31 (0)20 3200 360, E-Mail: mail@schmdt.nl

Niederlande: *Van Dijk & Van Arnhem* steht österreichischen Kollegen für Mandatsübernahmen in den Niederlanden zur Verfügung. Tätigkeitsbereiche: internationales Wirtschaftsrecht, Vertragsrecht und Arbeitsrecht, sowie internationale Inkasso- und Vollstreckungsangelegenheiten. Kontakt: *Sjp van Dijk*, LL.M. (Rechtsanwalt-NL, auch als EU/EFTA-RA in der Schweiz zugelassen), Soerenweg 146-A, NL-7313EM Apeldoorn, Telefon +31 55 355 9899, Telefax +31 55 355 9818, E-Mail: aaalaw@bali.net.nl, Website: www.rechtsanwalt-niederlande.nl

Polen: Mag. *Tomasz Gaj*, zugelassen in Österreich als „Rechtsanwalt“ und in Polen als „adwokat“, steht österreichischen Kollegen/innen für Mandatsübernahmen in grenzüberschreitenden Angelegenheiten zur Verfügung. **Kontakt:** Kärntner Ring 12, 1010 Wien, Telefon (01) 355 20 95, Telefax (01) 355 20 95-99, Homepage: www.tomaszgjaj.com, E-Mail: office@tomaszgjaj.com

Serbien: Rechtsanwältin *Janjic/Tesmanovic/Protic*, Gracanicka 7, 11000 Beograd, stehen österreichischen Kollegen für Mandatsübernahmen besonders im Verkehrsunfallrecht, Versicherungsrecht und Internationalen Recht zur Verfügung. Telefon +381 (11) 262 04 02, Telefax +381 (11) 263 34 52, E-Mail: office@janjic.co.rs, www.advokatijtp.rs

Slowenien – Kroatien – Bosnien und Herzegowina – Serbien – Montenegro – Mazedonien – Kosovo: Rechtsanwaltskanzlei Dr. *Mirko Silvo Tischler*, Trdinova 5, SI-1000 Ljubljana, **Vertrauensanwalt der „Österreichischen und Schweizerischen Botschaft“**, steht sämtlichen Kolleginnen und Kollegen für cross-border-Mandatsübernahmen in diversen Rechtssachen zur Verfügung. Telefon +386 (0)1 434 76 12, Telefax +384 (0)1 432 02 87, E-Mail: info@eu-rechtsanwalt.si, Web: www.eu-rechtsanwalt.si

Ungarn: Die Rechtsanwaltskanzlei Noll, Podmanizkystr. 33, H-1067 Budapest, steht österreichischen Kollegen für Mandatsübernahmen und cross-border-Rechtssachen aller Art zur Verfügung. RA Dr. *Bálint Noll*, Fachanwalt für Gesellschaftsrecht und Insolvenzrecht. Telefon +36 (1) 600 11 50, Mobil +36 (20) 92 40 172, Telefax +36 (1) 998 04 45, E-Mail: balint.noll@nolliroda.hu, www.nolliroda.hu

Stellenangebote

Niederösterreich

Rechtsanwaltskanzlei in Krems sucht Mitarbeiter/in mit Vorkenntnissen aus Tätigkeit bei einem Anwalt zum ehestmöglichen Eintritt, Gehalt brutto EUR 1.400,-, Telefon (02732) 79520, E-Mail: office@brenner-perschl.at

Tirol

Gut integrierte Rechtsanwaltskanzlei in Kufstein sucht Juniorpartner/Konzipient mit Anwaltsprüfung mit der Option auf spätere Kanzlei-Übernahme. Bewerbungen unter rakrall@aon.at

Partner

Wien

Suchen Regiepartner/in Nähe Justizzentrum: wenige Gehminuten vom Justizzentrum Wien Mitte entfernt haben wir unsere moderne und repräsentative Kanzlei (240 m²) mit einem freien RA-Zimmer (27 m²), einem RAA-Zimmer und drei freien Arbeitsplätzen im Sekretariat. Web: www.cbk.at / www.mmlaw.at, office@cbk.at

Rechtsanwaltskanzlei in **1010 Wien, Am Graben**, Tätigkeitsschwerpunkt Zivil- und Wirtschaftsrecht, bietet Anwaltskolleginnen **Regiegemeinschaft** mit Infrastruktur in Topausstattung zur Mitbenützung und Möglichkeit für **weitergehende Kooperation**. Kontakt: Telefon (0664) 4311383.

1. Bezirk, Nähe Börse und Juridicum (U-Bahn Schottenring); renommierte Wirtschaftskanzlei bietet **Zimmer/Regie** in top ausgestatteter kürzlich renovierter Altbaukanzlei, plus teilweise **Mitbenützung der Kanzleistruktur**, Empfang + Besprechungszimmer usw. Kontakt: Telefon (01) 5862180, E-Mail: pfka@pfka.eu

Tirol

Suche Kollegen, die in meiner Kanzlei mit 9 Arbeitsräumen als Regiepartner einziehen und diese später übernehmen. Dr. *Hermann Graus*, Tempelstraße 8, 6020 Innsbruck, Telefon (0512) 582910, E-Mail: office@graus.at

Kanzleiabgabe

Wien

Rechtsanwaltskanzlei unmittelbar neben dem Bezirksgericht Liesing wegen Pensionierung abzugeben. RA Dr. *Karl Zach*, Telefon (01) 865 99 06 0.

Niederösterreich

Niederösterreich Süd: Wegen beabsichtigten Ruhestandes Kanzlei im südlichen **Einzugsgebiet** von **Wien** abzugeben. Ablöse der Einrichtung, der Bibliothek sowie des Klientenstocks möglich. Kontaktaufnahme über Telefon erbeten: (0650) 5360975.

Immobilien

Wien

Vermietung: Günstig frisch renovierte, helle Kanzleiräumlichkeit in 1230 Wien. Perfekte Verkehrsanbindung. (netto 378,-). Telefon (0676) 528 3114 oder Telefon/Telefax (01) 888 24 71, E-Mail: irenehaase@A1.net

Vermietung: **Top Räumlichkeiten in 1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 27**, Dachgeschoß, Chefzimmer, Sekretariat. Kosten pro Raum: EUR 1.000,- + USt, klimatisiert, Kooperation möglich, guter Boden für Unternehmer, ideal für Berufseinsteiger. Rechtsanwalt Mag. *Gerold Beneder*, Telefon (01) 532 78 99, E-Mail: office@beneder.net; www.beneder.net

Untervermietung: RA-Kanzlei: Gründerzeithaus, 9. Bez., 2 Räume + Kabinett, ca 70 m². Mitbenützung von Schönherr-Salon und Vorzimmer, 1. Stock, Lift in Kanzlei, Sternparkett, Stuckdecke, Flügeltüren, Erker, Gasetagenheizung, Telefon (01) 4085820.

Salzburg

Vermietung: **Penthouse Büro in zentraler Lage Salzburgs!** 127 m² mit südwestlich ausgerichteter Terrasse und City View, günstige BK, hervorragende Infrastruktur & Verkehrsanbindung, renoviertes Bürogebäude, Parkplätze vor dem Haus. Kaheba Immobilien, Telefon (0676) 3 87 87 86.



„Dank ADVOKAT den Kanzleialltag rasch und effizient meistern!“

Kanzlei Dr. Stephan Trautmann, 1030 Wien

Die Firma ADVOKAT befasst sich seit mehr als 30 Jahren speziell mit der Organisation und Rationalisierung von Kanzleiabläufen und hat das EDV-System „ADVOKAT Edition 5“ entwickelt. Mit einem Team von über 30 Mitarbeitern mit Spezial-Know-how für Anwaltskanzleien werden über 1500 Kanzleien und Unternehmen mit mehr als 8.000 Arbeitsplätzen in ganz Österreich betreut.

Aufgrund unserer Flexibilität und stetig weiterentwickelten Fachkompetenz sind wir mit Abstand Marktführer.

Unsere Stärke gibt Ihnen Sicherheit.

ADVOKAT

„Anwälte wollen eine Beratung,
die auf Fakten beruht.“



„Und eine Bank, die stichhaltige
Beweise auf den Tisch legt.“

ERSTE  **SPARKASSE** 
In jeder Beziehung zählen die Menschen.

Hinter jedem erfolgreichen Anwalt steht eine starke Bank. Ob private oder berufliche Finanzen – unsere Kundenbetreuer liefern rasch und kompetent maßgeschneiderte Lösungen für Ihre Bedürfnisse. Vereinbaren Sie einen Beratungstermin in Ihrer Filiale oder unter 05 0100 - 50500.