

BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

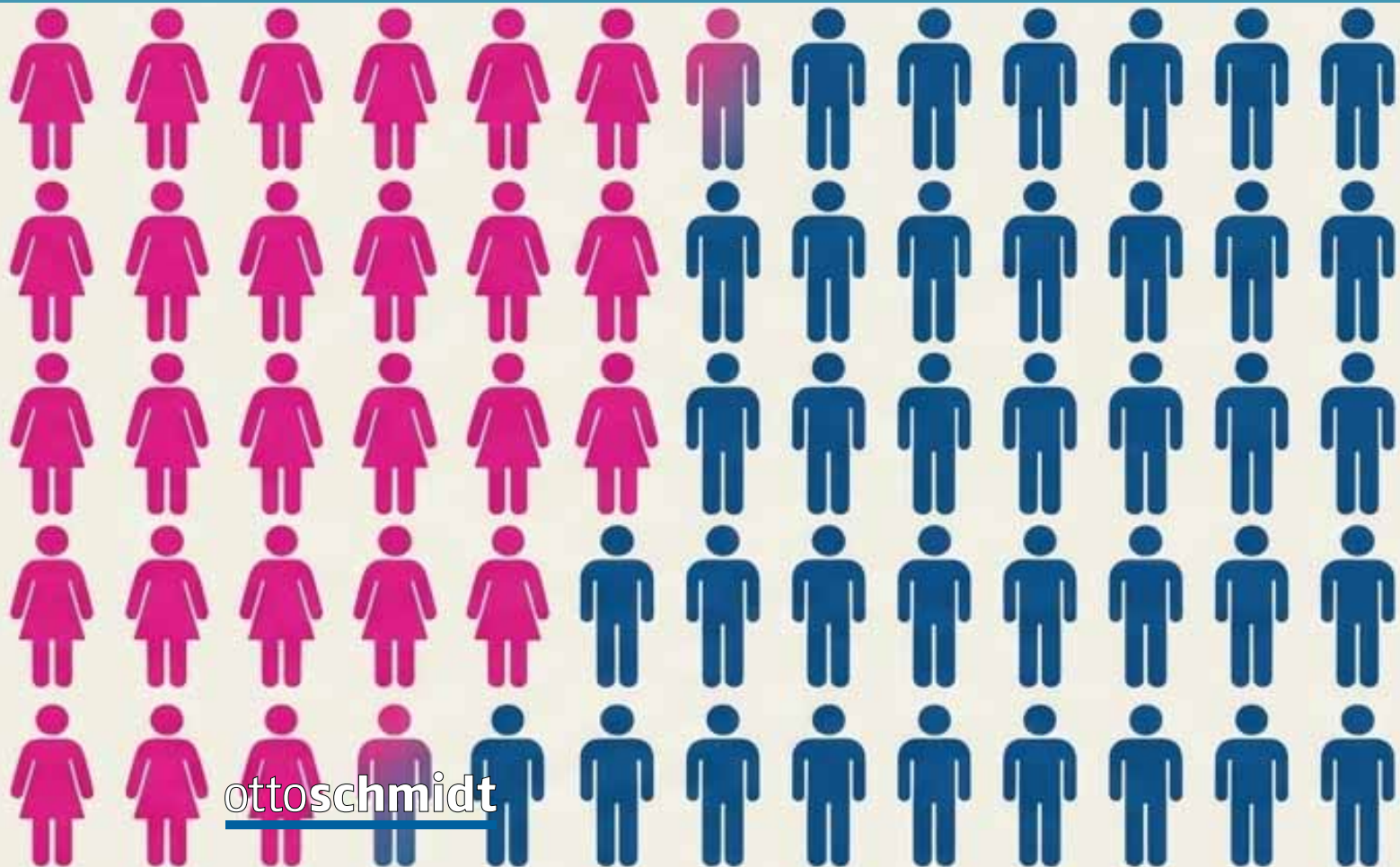
BRAK MAGAZIN

APRIL 2026 · AUSGABE 2/2026

DIE ENTWICKLUNG DER ANWÄLTINNENSCHAFT

ZAHLEN, TRENDS UND FOLGEN FÜR DEN RECHTSSTAAT

IBA-Report 2026: Was Juristinnen weltweit bremst |
Klischees brechen, Wege wagen: Von der Referendarin zur Partnerin |
Ehrenamt mit Sogwirkung: Die Kammern werden weiblicher |



ottoschmidt

Answers

Die KI von Otto Schmidt



Jetzt mit Dokumenten-Upload für Premium-Ansprüche!

Dokumenten-Upload und Spracheingabe – das sind die neuen Premium-Features in Answers. Die bewährte und mehrfach ausgezeichnete KI prüft Ihre eigenen Dokumente im Handumdrehen und generiert Antworten auf Basis der rechtssicheren Literatur in Otto Schmidt online.

Answers ist datenschutzkonform gem. § 43e Abs. 3 BRAO, ISO/IEC27001 zertifiziert und handelt nach den DSGVO Standards.

Answers ist mit 5 Prompts pro Tag in den Modulen in Otto Schmidt online enthalten. Answers mit Premium-Features und unbegrenzten Prompts kann einfach hinzugebucht werden.



Überzeugen Sie sich selbst
Start-Abo: 3 Monate nutzen,
nur 2 Monate zahlen!
otto-schmidt.de/answers

ottoschmidt

ANWALTSCHAFT GEMEINSAM GESTALTEN

Rechtsanwältinnen Sabine Fuhrmann,
Vizepräsidentin der BRAK, und Leonora Holling,
Schatzmeisterin der BRAK



Sabine Fuhrmann,
Präsidentin der Rechtsanwaltskammer Sachsen



Leonora Holling,
Präsidentin der Rechtsanwaltskammer Düsseldorf

Dr. Maria Otto musste 1922 dafür kämpfen, zur Anwaltschaft zugelassen zu werden – über hundert Jahre später widmet das BRAK-Magazin zum ersten Mal einen ganzen Schwerpunkt allen Anwältinnen, und gleich zwei Kammerpräsidentinnen schreiben gemeinsam das Editorial dazu. Manches dauert eben seine Zeit. Heute stellen Anwältinnen 37,9 Prozent aller Zugelassenen – rund 63.500 Kolleginnen. Das klingt nach einer Erfolgsgeschichte. Und es ist eine. Aber eben keine abgeschlossene. Und vor allem: keine, die von allein weitergeht.

Mit Dr. Karola Fettweis wurde 1970 zum ersten Mal eine Frau Präsidentin einer Rechtsanwaltskammer. Doch auch Jahrzehnte später waren Frauen in Führungspositionen – in Kanzleien, in Kammern, in Verbänden – eine Ausnahme, die man bemerkte.

Denn wer genauer hinsieht, erkennt: Die Zahlen an den Eingangstüren sind andere als jene in den Chefetagen. Sechzig Prozent der Jurastudierenden sind weiblich, doch in der Anwaltschaft ist von Parität keine Rede, und in den Führungsetagen schon gar nicht. Nur 16 Prozent der Partner der zwanzig umsatzstärksten Kanzleien sind Frauen. Damit sind weniger Frauen an der Spitze von Großkanzleien vertreten als in den DAX-Unternehmen. Der Gender Pay Gap zwischen vollzeitbeschäftigten angestellten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten beträgt laut der STAR-Untersuchung 2025 ganze 21 Prozent. Das ist kein Zufall. Und es ist kein Naturgesetz. Es ist das Ergebnis von Strukturen – und Strukturen lassen sich verändern.

Anwältinnen sind überproportional häufig in Rechtsgebieten tätig, in denen Vergütungsvereinbarungen kaum durchsetzbar sind: Familienrecht, Sozialrecht, Migrationsrecht. Genau dort, wo Frauen dringend gebraucht werden, ist die wirtschaftliche Basis am fragilsten. Und genau in diesen Rechtsgebieten ist auch das Risiko von Bedrohungen und Übergriffen am höchsten. Das sind keine Randprobleme. Das sind Fragen der Grundbedingungen unseres Berufs.

Im Januar haben wir diese Themen gemeinsam mit weiteren Kammerpräsidentinnen in das Ge-

spräch mit Bundesjustizministerin Dr. Stefanie Hubig getragen: den Mutterschutz für Gründerinnen, die Vereinbarkeit von Familie und anwaltlicher Selbstständigkeit, die oft schlechten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Fragen über die Zukunft unseres Berufs.

Wir konnten dieses Gespräch führen, weil Kolleginnen in Ehrenämtern aktiv sind, Daten erheben, Positionen formulieren und Türen öffnen. Weil Frauen in der anwaltlichen Selbstverwaltung präsent sind. Der Frauenanteil in den Kammerpräsidien liegt inzwischen bei knapp 30 Prozent, in den Vorständen bei über 34 Prozent. Das ist mehr als noch vor wenigen Jahren – aber es reicht noch nicht.

Deshalb richten wir uns mit diesem Editorial ausdrücklich an alle Kolleginnen, die noch zögern: Bringt euch ein. In der Kammer, in einem Ausschuss, im Vorstand, in der berufspolitischen Debatte. Nicht weil es einfach ist – das ist es oft nicht. Nicht weil es sich sofort auszahlt – das tut es selten. Sondern weil unsere Stimmen dort gebraucht werden, wo Entscheidungen fallen. Weil niemand sonst die Perspektive einer Anwältin einbringt, wenn keine Anwältin am Tisch sitzt. Und weil dieser Beruf es verdient, von allen mitgestaltet zu werden, die ihn täglich mit Leben füllen – auch und gerade von Anwältinnen.

Dieses Heft versammelt Stimmen, die selten gemeinsam zu hören sind: Zahlen und Erfahrungen, internationale Studien und das Gespräch mit einer Berufsanfängerin. Es zeichnet das Bild der Unternehmerin wie das der Referendarin. Wir haben keine einheitliche Antwort gesucht. Aber wir haben eine gemeinsame Überzeugung: Es lohnt sich. Der Beruf lässt sich gestalten. Die Anwaltschaft lässt sich verändern.

Und wir alle, die dieses Heft lesen, können dazu beitragen. Dieses „wir“ richtet sich ausdrücklich auch an unsere männlichen Kollegen: Herzlich willkommen bei dieser Lektüre. Wer die Perspektiven von Anwältinnen kennt, versteht die Anwaltschaft besser. Und wer die Anwaltschaft besser versteht, kann sie gemeinsam mit uns gestalten.

IMPRESSUM

Bundesrechtsanwaltskammer – Körperschaft des öffentlichen Rechts, Littenstraße 9, 10179 Berlin

Redaktion: Rechtsanwältin Dr. Tanja Nitschke, Mag. rer. publ. (verantwortlich)

Verlag: Verlag Dr. Otto Schmidt KG, Gustav-Heinemann-Ufer 58, 50968 Köln

(ausführliches Impressum unter www.brak.de/zeitschriften)

WAS DIE ENTWICKLUNG DER ANWÄLTINNENSCHAFT FÜR DEN RECHTSSTAAT BEDEUTET

Rechtsanwältin Dr. Tanja Nitschke, Mag. rer. publ., BRAK, Berlin

Der Frauenanteil in der Anwaltschaft wächst seit vielen Jahren. Laut der neuesten [Mitgliederstatistik](#) der BRAK zum Stichtag 1.1.2026 beträgt er nunmehr 37,9 % – ein Anstieg um 1,59 %. Also eine Erfolgsgeschichte in Sachen gleicher Repräsentation? Jein! Denn es geht nicht einfach ein um größeres Stück vom Kuchen. Es geht um die Entwicklungen im Detail, um die Hintergründe und Folgewirkungen für den Rechtsstaat und die gesamte Anwaltschaft.

DIE AKTUELLEN ZAHLEN

Insgesamt wuchs die Anwaltschaft im vergangenen Jahr leicht, um 0,63 % auf 167.547 Mitglieder (ohne Berufsausübungsgesellschaften). Dies beruht zu einem guten Teil auf mehr Syndikuszulassungen.

Die niedergelassene Anwaltschaft ist erneut leicht geschrumpft, um -0,21 % (von 138.715 auf 138.420), der Abwärtstrend seit 2017 setzt sich fort. Dagegen stieg die Zahl der Anwältinnen im Vergleich zum Vorjahr um 0,69 % (von 48.575 auf 48.910). Ihr Anteil an der niedergelassenen Anwaltschaft stieg damit ebenfalls auf 35,33 % (Vorjahr: 35,03 %).

Dagegen verzeichneten die Rechtsanwaltskammern um 9,15 % mehr reine Syndikuszulassungen (8.279; Vorjahr: 7.585). Bei Frauen ist diese Zulassungsart nach wie vor sehr beliebt, ihr Anteil liegt weiter bei rund 60 % (2026: 59,86 %; Vorjahr: 60,42 %). Doppelte Zulassungen als Rechtsanwalt und Syndikusrechtsanwalt legten um 3,19 % zu (von 20.204 auf 20.848). Die Zahl der Anwältinnen wuchs hier um 3,05 % (von 9.356 auf 9.641), damit sank ihr Anteil minimal auf 46,24 % (Vorjahr: 46,31 %).

NIEDERGELASSENE ANWÄLTINNEN

Die Zahl niedergelassener Anwält:innen schrumpft seit einigen Jahren leicht, aber stetig. Vor allem im ländlichen Raum wird das zum Problem. Bereits jetzt gibt es in manchen Regionen, etwa in Sachsen, Brandenburg oder Sachsen-Anhalt, kaum noch Kanzleien; perspektivisch droht das auch weiteren Teilen Deutschlands. Abgesehen von einigen großstädtisch geprägten Rechtsanwaltskammern verzeichnen nämlich alle Kammern rückläufige Mitgliederzahlen.

Denn die Boomer-Generation, die einen großen Teil der Anwaltschaft ausmacht, setzt sich nach und nach zur Ruhe. Dort ist der Männeranteil relativ

hoch, aus diesen Geburtsjahrgängen studierten noch recht wenige Frauen Jura. Das bedeutet, dass überproportional viele Anwälte altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden. Zahlenmäßig kompensieren die Anwältinnen das jedoch nicht, daher der Gesamt-Rückgang um -0,21 %. Grund für den steigenden Frauenanteil ist also nicht, dass mehr Frauen den Anwaltsberuf attraktiv finden.

WIE ATTRAKTIV IST DER BERUF ANWÄLTIN?

Dabei erscheint die Anwaltschaft zunächst nicht unattraktiv für Frauen, immerhin stellen sie etwas mehr als die Hälfte der neu Zugelassenen. Löst sich das Problem also nach und nach von selbst? Schon zahlenmäßig nicht. Denn „mehr als die Hälfte“ klingt zwar gut, ist aber weniger als der Frauenanteil unter Jurastudierenden (rund 59 %) und Absolvent:innen des zweiten Staatsexamens (knapp 58 %). Bereits direkt nach dem Examen verliert die Anwaltschaft also junge Juristinnen an andere Berufe.



Eine aktuelle [Untersuchung der BRAK unter Berufsein- und aussteiger:innen](#) zeigt, dass sich ein erheblicher Teil für den Anwaltsberuf mangels attraktiverer Alternativen entschied, v.a. weil ihnen der Staatsdienst zu starr war oder die Noten dafür fehlten. Und nur knapp 55 % der Befragten wollen dauerhaft im Anwaltsberuf bleiben – die übrigen hadern bereits wenige Jahre nach der Zulassung mit ihrer Berufswahl.

Doch bei immerhin gut 61 % spielte das Interesse am Anwaltsberuf die tragende Rolle, und knapp ein Viertel hat das Ziel, selbstständig freiberuflich zu arbeiten. Passend dazu ist gut ein Viertel in klassi-



scher Einzelkanzlei oder Bürogemeinschaft tätig; die Partnerschaft in einer kleinen oder mittleren Kanzlei spielt fast keine Rolle. Fast die Hälfte der Neuzugelassenen zieht es in die Syndikusanwaltschaft, ein weiteres gutes Viertel sucht die Anstellung in größeren Kanzleien.

Auffällig ist die Konzentration von Berufseinsteiger:innen auf Großstädte und ihre Umgebung – keine ermutigende Perspektive für den ländlichen Raum.

JUNGE BERUFS-AUSSTEIGER – EIN ERNSTES PROBLEM

Auch diejenigen, die aus dem Anwaltsberuf ausscheiden, sind fast genau zur Hälfte männlich und weiblich. Gemessen an ihrem Gesamtanteil in der Anwaltschaft hängen also überproportional viele Frauen die Robe an den Nagel. Die Untersuchung der BRAK zeigt: Nur gut 15 % von ihnen sind älter als 65 Jahre und damit im typischen Rentenalter. Der Ausstieg erfolgt also keineswegs primär altersbedingt.

Vielmehr sind rund 35 % der Aussteigenden maximal 40 Jahre alt. Fast ein Drittel verlässt den Beruf bereits nach weniger als drei Jahren wieder. Motive sind vor allem wirtschaftliche Gründe, dauerhafte Überlastung und Familie. Ein großer Teil der Auscheidenden wechselt in Justiz und öffentlichen Dienst, wegen besserer Vereinbarkeit mit familiären Pflichten, aber auch wegen fehlender Entwicklungschancen innerhalb von Kanzleien.

WECHSELWIRKUNGEN

Wirtschaftliche Gründe sind bei Berufseinsteiger:innen ein wichtiges Motiv für die Berufswahl (rund 38 %) – und das stärkste Motiv für Gedanken an eine Berufsaufgabe (ca. 50 %). Mehr als 30 % der Berufsaussteiger:innen nannten zu schlechte Verdienstmöglichkeiten als Grund.

Diese Befunde alarmieren v.a. mit Blick auf den ländlichen Raum. Seit vielen Jahren belegen die STAR-Untersuchungen – auch der jüngst publizierte [STAR-Bericht 2025](#) –, dass Anwält:innen auf dem Land geringere Gewinne und Gehälter erzielen als in Großstädten; dass kleinere Kanzleien weniger Gewinne erwirtschaften und geringere Gehälter zahlen als größere; und dass sie häufiger auf dem Land zu finden sind, größere Kanzleien dagegen eher in Ballungsräumen.

STAR zeigt auch, dass Anwältinnen häufiger in Einzelkanzleien, Bürogemeinschaften oder kleineren Kanzleien arbeiten als Anwälte. Ihre Mandatsstruktur weist oft einen größeren Anteil an gesetzlich vergüteten Mandaten und an Pkh- und Beratungshilfesachen auf. Sie vereinbaren weniger häufig und weniger hohe Vergütungen als Anwälte. Zum Teil mag das an weniger selbstbewusster Verhandlung liegen, zum Teil erlauben die Art der Man-



date und/oder die ökonomische Situation der Mandanten es schlicht nicht.

Die [Schwächen des gesetzlichen Vergütungssystems](#) wirken sich demnach in kleineren, ländlichen Kanzleien stärker aus – und damit bei Anwältinnen. Dabei spielen die Tätigkeitsgebiete eine entscheidende Rolle. Besonders gering sind laut STAR die Einkünfte u.a. im Sozialrecht und Familienrecht – hier fordern BRAK und DAV seit Jahren strukturelle Korrekturen im RVG. Und hier sind besonders viele Anwältinnen tätig. Diese Gebiete sind „nah am Menschen“ und entsprechen für viele der Motivation, aus der sie sich ursprünglich für den Anwaltsberuf entschieden.

WEITREICHENDE FOLGEN – UND STELLSCHRAUBEN

Die Folgen sind weitreichend. Ein Gradmesser: die in beiden Rechtsgebieten seit Jahren rückläufige Zahl der Fachanwaltstitel. Diese Tendenz bestätigt auch die im April veröffentlichte [Fachanwaltsstatistik der BRAK](#) zum 1.1.2026. Für Rechtssuchende bedeutet das: Es wird immer schwieriger, anwaltliche Beratung in diesen Bereichen zu finden – und damit auch, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen. Die Präsidentin des Bundessozialgerichts, Dr. Christine Fuchsloch, warnte in ihrem Jahrespressegespräch 2026 eindringlich vor dieser Entwicklung. Immer mehr Rechtssuchende greifen daher zu KI-Tools, mit der Folge dass die Gerichte, v.a. in den Eingangsinstanzen, immer längere und mit Halluzinationen gespickte Schriftsätze erhalten, was den Bearbeitungsaufwand enorm erhöht.

Um einen flächendeckenden Zugang zu anwaltlicher Beratung nachhaltig sicherzustellen, gibt es also viele Baustellen. Eine Vergütung, die auch kleineren Kanzleien ein wirtschaftliches Arbeiten ermöglicht, ist eine der wichtigsten Stellschrauben. Attraktive – d.h. auch familienkompatible – Arbeitsbedingungen sind eine andere, und diese hat die Anwaltschaft selbst in der Hand. Beide wirken nicht nur, aber ganz besonders für Anwältinnen.

DIE GLÄSERNE DECKE BLEIBT

IBA-Report 2026: Strukturelle Defizite bremsen Anwältinnen weiterhin aus

Ass. jur. Anja Jönsson, BRAK, Berlin

Wie erleben Juristinnen weltweit ihren Berufsalltag – und was hält sie davon ab, Karriere zu machen? Dieser Frage geht die International Bar Association (IBA) in der zweiten Phase ihres Projekts „Raising the Bar: Women in Law“ nach, deren Ergebnisse im März 2026 veröffentlicht wurden. Mit rund 5.000 Antworten von Juristinnen aus Anwaltschaft, Inhouse-Positionen, öffentlichem Sektor und Justiz liefert der Report ein umfassendes Bild der globalen Rechtsbranche aus weiblicher Perspektive.

Methodisch setzt der Report andere Akzente als klassische Gleichstellungsstudien: Statt v.a. Repräsentationsquoten zu betrachten, analysiert er die Erfahrungen, Belastungen und Karrierebedingungen von Frauen im juristischen Alltag. Befragt wurden zwischen März und Juni 2025 nicht nur aktiv tätige Juristinnen, sondern auch Frauen, die den Rechtsberuf in den vergangenen fünf Jahren verlassen haben.

Rund 55 % der Teilnehmenden waren in Anwaltskanzleien (private practice lawyers) beschäftigt. Weitere 11 % arbeiteten im öffentlichen Dienst (government/public sector lawyers), ca. 10 % als Prozessanwältinnen und Rechtsbeistände (barristers and advocates), 9 % als Unternehmensjuristinnen und 8 % an Gerichten. 63 % der Befragten verfügten über mehr als zehn Jahre Berufserfahrung, weitere 17 % über sechs bis zehn Jahre.

PRÄSENT, ABER SELTEN AN DER SPITZE

Die Ergebnisse bestätigen einen bekannten Befund: Frauen sind in Rechtsberufen breit vertreten, in Führungspositionen jedoch weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Die vielfach beschriebene „gläserne Decke“ zeigt sich auch im aktuellen Datenmaterial als stabiles Strukturmerkmal. Hindernisse sind dabei tief in der Organisation des Berufs verankert.

Die Umfrage macht deutlich, dass sich die beruflichen Erfahrungen vieler Juristinnen durch wiederkehrende Belastungsfaktoren auszeichnen: geschlechtsspezifische Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung, ungleiche Vergütung, eingeschränkte Aufstiegsperspektiven, hohe Arbeitsbelastung bis hin zu Burnout. Hinzu kommt der anhaltende Druck, berufliche Anforderungen mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren – ein Spannungsfeld, das sich durch alle Rechtsordnungen und Tätigkeitsbereiche zieht.

WAS HILFT – UND WO GRENZEN BLEIBEN

Flexible Arbeitsmodelle sind für 33 % der Befragten der wichtigste positive Karrierefaktor; Coaching- und Mentoringprogramme nennen 20 %. Ihre Wirkung bleibt jedoch begrenzt, wenn sie nicht fest in der Organisationskultur verankert sind. Unterstützungsangebote für Pflegeverantwortung, Elternschaft oder gesundheitliche Lebensphasen wie die Menopause bestehen bislang vielerorts nur punktuell.

CARE-ARBEIT ALS STRUKTURELLES KARRIEREHINDERNIS

Ein zentraler Befund betrifft die Belastung durch Care-Arbeit. Etwa die Hälfte der Befragten hat Kinder, rund 40 % tragen zusätzlich Pflegeverantwortung. Diese Doppelbelastung wirkt sich unmittelbar auf Karriereverläufe aus und verstärkt bestehende Ungleichheiten. Der Bericht macht deutlich, dass Gleichstellung ohne systematische Vereinbarkeitslösungen nicht erreichbar ist.

Auch die Analyse der Austrittsgründe zeigt strukturelle Defizite in der Arbeitskultur. Viele Frauen verlassen den Beruf nicht aus mangelnder Motivation, sondern wegen unzureichender Rahmenbedingungen: fehlende Unterstützung der psychischen und physischen Gesundheit, unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Diskriminierungserfahrungen und begrenzte Entwicklungsperspektiven.

MEHR ALS SYMPTOMBEHANDLUNG GEFRAGT

Die Forderungen der Befragten sind eindeutig: Lohngerechtigkeit und Transparenz, stärkere Unterstützung mentaler Gesundheit, gezielte Förderung von Eltern und pflegenden Angehörigen, bessere Weiterbildungszugänge und lebenslagensensible Angebote. Der IBA-Report fasst das in eine übergreifende Botschaft: Es reicht nicht, einzelne Schrauben zu justieren. Gefragt ist ein kultureller und organisatorischer Wandel – einer, der Gleichstellung nicht als Quotenfrage begreift, sondern als Frage fairer Rahmenbedingungen für alle.



Foto: International Bar Association



DAIvent

Fundierte Fortbildung
an beliebtem Urlaubsort
oder im Live-Stream

- ✓ Anspruchsvolle Seminare in DAI-Qualität
- ✓ Aktuelle Themen und Fragestellungen
- ✓ Fachlicher Austausch mit Kolleginnen und Kollegen
- ✓ Bis zu 15 Zeitstunden nach § 15 FAO

DAIvents an der Ostsee Lübeck-Travemünde

15 Zeitstunden (§ 15 FAO) möglich

Exklusive Präsenz-Fortbildungen

Erbrecht

15. – 17. Juli 2026

Nr. 14257133 und 14257134

Ulf Schönenberg-Wessel (auch Leitung); Dr. Dietmar Kurze; Sarah Patatukos-Klein; Sascha Piontek; Dr. Judith Krämer
Themen: Missbrauch von Vorsorgevollmachten; Behindertentestament 2.0; Schnittstellen Versicherungs- und Erbrecht; Effiziente Testamentsgestaltung; Aktuelle Rechtsprechung der Obergerichte und des BGH zum Erbrecht; Pflichtteilsvermeidung seitens des Erblassers, stringente Durchsetzung des Pflichtteilsberechtigten, effektive Abwehr des Erben

Familienrecht

29. – 31. Juli 2026

Nr. 09257127 und 09245947

Dr. Rita Coenen (Leitung); Dr. Gudrun Lies-Benachib; Juliane Prinz; Jan Prinz; Prof. Dr. Alexander Schwonberg
Themen: Aktuelle Rechtsprechung zu Abänderungsverfahren nach § 51 VersAusglG und nach § 225 VersAusglG / Unterhalt; Aktuelle Fragen zum volljährigen Unterhalt und zum Verfahren in Familiensachen; Jugendamt und Familiengericht – Verantwortungsgemeinschaft vs. Konflikt der Professionen

Bau- und Architektenrecht

19. – 21. August 2026

Nr. 16257146 und 16257147

Prof. Dr. Werner Langen (auch Leitung); Joachim Seus; Dr. Walter Klein; Prof. Thomas Thierau

Themen: GU-Vertrag/Vertragskette; Selbständiges Beweisverfahren, Urkundenprozess und Kostenvorschussklage

DAIvents an der Ostsee Lübeck-Travemünde

15 Zeitstunden (§ 15 FAO) möglich

Sie haben die Wahl: Auch als Live-Streams

Miet- und WEG-Recht

22. – 24. Juli 2026

Nr. 17257130, 17257131 und 17257132

Dr. Klaus Lützenkirchen (auch Leitung); Dr. Ulrich Leo; Dr. Olaf Riecke

Themen: Aktuelles Wohnraummietrecht; Aktuelles Gewerberaummietrecht; Aktuelles Wohnungseigentumsrecht

Arbeitsrecht

12. – 14. August 2026

Nr. 01257125, 01245955 und 01246971

Dr. Thomas Rothballer (auch Leitung); Prof. Dr. Tim Husemann; Prof. Dr. Christian Picker; Matthias Notzon

Themen: Die aktuellen Top 20 Entscheidungen im Arbeitsrecht – Version 2026; Meinungsfreiheit, Mobiles Arbeiten und Homeoffice; Kündigungsschutzrecht 2026

Die DAIvents sind in einzelnen Teilen oder im Paket buchbar.

Mehr Informationen und Anmeldung auf
www.anwaltsinstitut.de

GESCHLECHTSBEZOGENE EINKOMMENSUNTERSCHIEDE IN DER ANWALTSCHAFT

Rechtsanwältin Dr. Tanja Nitschke, Mag. rer. publ., BRAK, Berlin



Am 27. Februar war in diesem Jahr der Equal Pay Day. Der Tag markiert symbolisch die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen – also den Tag, bis zu dem Frauen bei gleichem Gehalt unentgeltlich gearbeitet hätten. Berücksichtigt man strukturelle Faktoren wie Qualifikation, Branche, Arbeitszeit und Führungsverantwortung, bleibt ein bereinigter Gender Pay Gap von 6 %. Er ist in den letzten Jahren konstant, obwohl der unbereinigte Wert zuletzt leicht sank auf 16 %. Europaweit bleibt Deutschland damit eines der Schlusslichter bei der Entgeltgleichheit. Aber die Gesamtentwicklung ist zaghafte positiv.

ANWALTS-EQUAL PAY DAY? SPÄTER.

Das gilt an sich auch für die Anwaltschaft: Die Einkommensdifferenz zwischen Anwältinnen und Anwälten sank in den letzten Jahren kontinuierlich leicht – doch sie ist nach wie vor erheblich höher als in anderen Branchen. Details offenbart der jüngst veröffentlichte [STAR-Bericht 2025](#). Er basiert auf einer umfangreichen, repräsentativen Erhebung von Daten zu Struktur und wirtschaftlicher Lage der Anwaltschaft. Plakativ gesagt: Für die Anwaltschaft lag der Equal Pay Day 2026 erst am 20. März.

... UND FRÜHER.

Dieses Datum bezieht sich auf Angestellte in Vollzeit: Anwälte verdienen im Schnitt 97.000 Euro pro Jahr, Anwältinnen nur 76.000 Euro – eine Lohnlücke von mehr als 21 %, die rechnerisch zum 20. März führt. Bezieht man in Teilzeit Arbeitende mit ein, sind es sogar über 24 %.

Anders ist es bei Angestellten in Großkanzleien. Dort ist der Gender Pay Gap laut einer Untersuchung des Azur Magazins aus dem Jahr 2023 deutlich geringer, bei Vollzeit liegt er (bereinigt) im Schnitt nur bei etwa 8 %. Für Großkanzlei-Anwältinnen läge der Equal Pay Day also schon am 22. Januar. Auch STAR belegt die Tendenz, dass die Gehaltsdifferenz in größeren Kanzleien geringer ausfällt. Allerdings steigt sie laut Azur mit zunehmender Berufsdauer auf ca. 25 % – ein Spiegel der geringen Frauenanteile in den Führungsebenen.

Auch in der Syndikusanwaltschaft zeigt sich ein positiveres Bild: In Vollzeit tätige Syndici verdienen

im Schnitt 140.000 Euro jährlich, ihre Kolleginnen 119.000 Euro. Das entspricht einem Gender Pay Gap von 15 %. Der Equal Pay Day liegt hier am 24. Februar.

... UND NOCH SPÄTER!

Am stärksten unterscheidet sich die wirtschaftliche Situation von Selbstständigen: Anwälte erwirtschaften im Schnitt deutlich höhere Honorarumsätze (224.000 Euro vs. 141.000 Euro bei Anwältinnen) und Überschüsse (120.000 Euro vs. 73.000 Euro). Bezogen auf die Überschüsse besteht also eine Lücke von rund 37 %, was den Equal Pay Day auf den 18. April schiebt.

STAR belegt, dass Anwälte häufiger in größeren Kanzleistrukturen arbeiten, die tendenziell höhere Gewinne erwirtschaften. Anwältinnen sind am häufigsten in Einzelkanzleien oder Bürogemeinschaften tätig, die im Schnitt die geringsten Umsätze und Gewinne aufweisen. Auch Spezialisierungen spielen eine Rolle: Anwältinnen spezialisieren sich häufiger auf weniger lukrative Rechtsgebiete, in denen sich seltener Honorarvereinbarungen realisieren lassen, und im Schnitt vereinbaren sie um etwa 10 % geringere Regelstundensätze.

... ODER KÜNFTIG FÜR ALLE FRÜHER?

Ein gewisser Teil der Einkommensdifferenzen beruht auf persönlichen berufsstrategischen Entscheidungen, etwa der Wahl von Fachgebieten, Organisationsform und Ort der eigenen bzw. arbeitgebenden Kanzlei. Doch zusätzlich wirken sich auch „gläserne Decken“ in Sozietäten, geschlechtsbezogene Rollenerwartungen, Arbeitszeitmodelle und – gerade in „frauentypischen“ Gebieten wie Sozial- und Familienrecht – strukturelle Schwächen der gesetzlichen Vergütung und des Prozesskostenhilfesystems aus. Das bedeutet: Um Einkommensdifferenzen zu nivellieren, gibt es etliche Stellschrauben, an denen unterschiedliche Akteure ansetzen können – und müssen. Denn eine flächendeckende Versorgung mit anwaltlicher Beratung gelingt auf lange Sicht nur, wenn der Beruf für Anwältinnen und Anwälte gleichermaßen attraktiv ist – auch, aber nicht nur wirtschaftlich.

Foto: Ink Drop/shutterstock.com



SICHTBAR, STARK, GUT BEZAHLT

Drei entscheidende Hebel für erfolgreiche Honorarverhandlungen als Anwältin

Rechtsanwältin Dr. Anja Schäfer, Karriere-Coach für Jurist:innen, Berlin

Eine Zahl, die nachdenklich stimmt: Selbstständige Anwältinnen erzielten laut der **STAR-Erhebung 2025 der BRAK** im Wirtschaftsjahr 2024 ein persönliches Jahreshonorar von durchschnittlich 141.000 Euro – ihre männlichen Kollegen von 224.000 Euro.

Dieser Gap von 37 % weniger lässt sich nicht allein durch Teilzeit erklären – wohl aber durch einen Faktor, der häufig übersehen wird: die strategische Sichtbarkeit Ihrer Expertise und Berufserfahrung als Anwältin. Denn wenn Sie von Ihren Mandant:innen nicht als die Fachexpertin wahrgenommen und anerkannt werden, haben Sie beim Honorargespräch schlechtere Karten.

1. SICHTBARKEIT ALS VERHANDLUNGSGRUNDLAGE

Die STAR-Erhebung zeigt eindeutig: Fachanwält:innen erzielen mehr als doppelt so viel Überschuss wie nicht spezialisierte Kolleg:innen. Doch Spezialisierung allein reicht nicht: Sie sollte auch entsprechend kommuniziert werden.

Wer in Kanzlei, Netzwerk und Fachöffentlichkeit als Expertin für ein bestimmtes Rechtsgebiet bekannt ist, verhandelt aus einer anderen Position als eine Anwältin, die „eine von vielen“ ist. Sichtbarkeit schafft Nachfrage – und diese wiederum Verhandlungsmacht. Fachveröffentlichungen, Vorträge, gezielte Netzwerkpfege sind strategische Investitionen ins eigene Honorar. Denn Sie verdienen nicht, was Sie wert sind – sondern was Sie verhandeln.

2. INNERE BLOCKADEN ÜBERWINDEN

Noch immer werden Frauen für das Einfordern höherer Vergütung sozial bestraft als Männer. Was bei Anwaltkollegen als „entschlossen“ gilt, wirkt bei Anwältinnen schnell als unangemessen, zickig oder anmaßend. Das ist kein Grund, nicht zu verhandeln – sondern eben klüger.

Häufige und typische Selbstblockaden sind: die Harmoniefalle („Was sollen die Mandant:innen von mir denken?“), das passive Warten darauf, dass die Mandant:innen das Honorarthema ansprechen, sowie die Tendenz, das eigene Honorar kleinzureden oder lieber nach RVG abzurechnen.

Diese Muster sind veränderbar. Ein kurzes Unbehagen im Gespräch ist besser als jahrelang unter Wert zu arbeiten.

3. VORBEREITUNG UND HALTUNG IM GESPRÄCH

Eine entsprechende Vorbereitung ist der am meisten unterschätzte Hebel für erfolgreiche Honorargespräche. Drei Schritte sind entscheidend:

- Konkrete Honorarvorstellungen für die eigenen Tätigkeitsschwerpunkte vorab festlegen: Welche Dienstleistungen umfasst mein Angebot – und welchen Mehrwert bieten diese meinen Mandantinnen und Mandanten?
- Referenzen parat haben: Erfolgreiche Mandate und zufriedene Mandant:innen, über die Sie sprechen können – das stärkt die eigene Verhandlungsposition im Gespräch.
- Drei Zahlen festlegen: Idealziel – realistisches Ziel – Minimum. Wer die eigene Untergrenze kennt, verhandelt ruhiger und sicherer.

Im Gespräch gilt: Die erste genannte Zahl prägt den gesamten Verlauf. Sie sollte daher von Ihnen nicht zu niedrig angesetzt werden – und dann für sich stehen. Ihr Schweigen danach ist kein Zeichen von Unsicherheit. Es signalisiert, dass Sie hinter Ihrem Honorar stehen.

Geben Sie nicht zu schnell auf. Ein „Nein“ vom Mandanten ist selten endgültig. Häufig ist es ein Test, ob Sie hinter Ihrer Honorarforderung stehen. Bleiben Sie standhaft und signalisieren Sie Ernsthaftigkeit. Schließlich ist Verhandeln keine Frage des Talents, sondern der Gewohnheit.

4. DER SCHRITT FÜR SICH SELBST

Als Anwältin verhandeln Sie regelmäßig – für Ihre Mandant:innen. Sie bringen also alles mit, was eine erfolgreiche (Honorar-)Verhandlung braucht. Was häufig fehlt, ist der Schritt, das Gleiche auch für sich selbst zu tun – und eine strategische Sichtbarkeit als Expertin, die die eigene Honorarposition erst wirklich stärkt.

Der Gap ist kein neues Phänomen – aber er ist veränderbar. Wer sich als Expertin positioniert, sich gezielt vorbereitet und das Gespräch aktiv sucht, kann ihn schließen: für sich und zugleich als Vorbild für die nächste Generation von Anwältinnen.



Foto: Kopytin Georgiy/shutterstock.com

MIT JURA KANN MAN ALLES MACHEN, ODER?

Rechtsreferendarin Ines Garritsen, Hannover



Ines Garritsen hat Jura in Hannover studiert, ist derzeit im Referendariat und engagiert sich u.a. als Podcast Host („Jura und Trash“) für juristische Themen in den sozialen Medien.

Als ich mit dem Abitur in der Tasche überlegte, wohin die berufliche Reise gehen soll, hörte ich immer wieder das altbekannte Mantra: „Mit Jura kannst du alles machen.“ Das mag zwar stimmen (ich arbeite gerade noch am zweiten Examen – werde dann berichten), was aber niemand so richtig dazu gesagt hat, war: Jura musst du erstmal schaffen.

Doch genau darin liegt das Problem: Wie bewältigt man ein Studium, das dringend reformbedürftig ist und zugleich wenig Raum für Orientierung lässt, wenn man noch gar nicht weiß, wohin man eigentlich will? Wenn man erstmal das eigene Ziel, die eigene Motivation finden muss? „Alles machen können“ ersetzt keine klare Perspektive.

SURFSCHULE AUF BALI ODER DOCH LIEBER DAS BÜCHERCAFÉ IN AMSTERDAM?

Meine persönliche Antwort darauf war: ausprobieren. Wenn der Leistungsdruck zu groß wurde und Versagensängste aufkamen, entwarf ich gedanklich Karrierepläne von A bis Z. Zwischen der Surfschule auf Bali und dem Büchercafé in Amsterdam tauchten dann überraschend realistische Ideen auf. Was kann ich gut? Reden. Was noch? Komplexe rechtliche Zusammenhänge verständlich erklären. Was weniger? Klassische Gutachten im universitären Stil. Die Konsequenz: juristische Inhalte in neue Formate übersetzen. Daraus entstand u.a. der Podcast „Jura und Trash“ gemeinsam mit Stephanie Beyrich. Vor allem aber fand ich mein persönliches „Darum!“ auf die ewige Frage nach dem „Warum?“.

Dieses „Darum“ trägt durch ein System, das oft nach dem Prinzip „Alles oder nichts“ funktioniert. Dabei ist das Studium aus fachlicher Sicht teilweise nicht mehr geeignet, Studierende auf das Berufsbild von Juristinnen und Juristen im 21. Jahrhundert vorzubereiten, sondern zudem auch sehr exklusiv. Um nicht gänzlich unterzugehen, braucht man Eigenschaften und Fähigkeiten, die insbesondere Frauen häufig entweder früh abtrainiert oder gar nicht beigebracht werden: ein gesundes Maß an Selbstvertrauen, den Mut, zur eigenen Position zu stehen und die Gelassenheit, selbstverständlich „gut gemeinte“ Ratschläge besserwisserischer Kommilitonen zu ignorieren.

REFORMEN BRAUCHT DAS STUDIUM

Genau hier setzen Reformvorschläge u.a. von iur. reform an:

- Unabhängige Zweitkorrekturen der schriftlichen Examensklausuren,
- die Einführung des E-Examens,
- die Erweiterung von Prüfungsstoff nur bei Streichung von bereits Existierendem,
- die Förderung alternativer Prüfungsformate und Unterrichtsformen,
- bessere Betreuung und psychologische Unterstützung, um dem hohen Druck strukturell zu begegnen,
- regelmäßiges Monitoring des Jurastudiums im Hinblick auf etwaigen Reformbedarf.

Solche Ansätze würden nicht nur das Studium fairer machen, sondern auch individuelleres Lernen ermöglichen.

DAS „WARUM“ NACH DEM STUDIUM

Hat man seinen inneren Antrieb gefunden und sich erfolgreich durch das Studium gebracht, steht man am Ende dennoch wieder vor der Frage: Was nun, mit all den Möglichkeiten?

Für mich liegt die Antwort wieder im „Warum“. Recht und Kommunikation zu verbinden ist also die Mission. Der Anwaltsberuf erscheint mir deshalb besonders reizvoll: zum einen die fachliche Tätigkeit selbst, zum anderen aber auch Freiheit und Flexibilität, die Möglichkeit, als „Übersetzerin“ komplexe Inhalte verständlich zu vermitteln und meine Kompetenzen in der Kommunikation weiter auszubauen.

Genau das erwarte ich auch von einem Arbeitgeber in der Anwaltschaft: Neugier und Aufgeschlossenheit, das Vertrauen, mir den Spielraum zu geben, den ich für meine Weiterentwicklung benötige – auch abseits klassischer juristischer Pfade. Und last but not least: aktive Unterstützung beim Optimieren und Fortentwickeln meiner Fähigkeiten. Nicht mehr und nicht weniger, als mir die Möglichkeit zu geben, mich zur besten Version meines juristischen Selbst zu entwickeln.

„Mit Jura kannst du alles machen“ – vielleicht stimmt das. Aber erst, wenn das System es zulässt, eigene Wege zu finden und zu gehen.



MAN MUSS NICHT SOFORT ALLES KÖNNEN

Rechtsanwältin Melissa Sinan, Nürnberg



Melissa Sinan ist seit Oktober 2025 Rechtsanwältin in eigener Kanzlei in Nürnberg.

Foto: Kanzlei Sinan

Noch bis zum Ende meines Referendariats hätte ich nicht gedacht, dass Selbstständigkeit für mich ein realistischer Weg sein könnte. Zu groß erschienen wirtschaftliche Risiken, zu unberechenbar die Arbeitszeiten. Wenn man zudem – wie ich – nicht aus einem Umfeld kommt, in dem juristische oder unternehmerische Laufbahnen vorgelebt werden, wirkt ein solcher Schritt umso weniger greifbar.

Kurz nach dem zweiten Staatsexamen im Juni 2025 fragte mich mein Mann, ob wir uns gemeinsam selbstständig machen wollen. Ich sagte trotz mulmigen Gefühls zu. Danach ging alles Schlag auf Schlag: Businessplan, Versicherungen, Altersvorsorge, Mandantenakquise.

VOM ZÖGERN ZUM SCHRITT

Eigentlich wollte ich bis vor einem Jahr nicht einmal Anwältin werden. Wegen meines Interesses am öffentlichen Recht zog es mich ursprünglich eher in die Verwaltung. Dorthin, wo Sicherheit und geregelte Arbeitszeiten vermeintlich selbstverständlich sind. Erst als ich mich gefragt habe, was ich mir wirklich von meinem Berufsleben wünsche, wurde mir klar, dass ich flexibel sein und selbst entscheiden wollte, welche Mandate ich annehme und wann und wo ich arbeite. Ich wollte nicht in ein bereits bestehendes System eintauchen, das womöglich gar nicht zu meiner Arbeitsweise passt.

Selbstständigkeit bedeutet für mich nicht, weniger zu arbeiten, sondern die Freiheit zu haben, die eigene Arbeit selbst zu gestalten und auch mal „Nein“ sagen zu können. Gleichzeitig habe ich verstanden, dass auch eine Anstellung nicht zwangsläufig sicherer ist. Denn auch dort hängt die berufliche Zukunft von wirtschaftlichen Entscheidungen anderer ab.

SELBSTBESTIMMT, ABER NICHT OHNE HÜRDEN

Natürlich bringt Selbstständigkeit Herausforderungen mit sich. Die fehlende Struktur kann zu Beginn sehr belastend sein. Hinzu kommen finanzielle Fragen. Ich habe aber die Erfahrung gemacht, dass sich vieles besser steuern lässt, als man zunächst denkt. Entscheidend ist, den Überblick zu behalten. Am Anfang kommt es nicht darauf an, sofort in aufwen-

diges Inventar zu investieren, sondern vielmehr mit einer soliden Arbeitsgrundlage zu starten.

Strukturelle Hürden für Frauen in der Selbstständigkeit zeigen sich aus meiner Sicht darin, dass Fragen der Familienplanung – auch aus biologischen Gründen – mehr mitgedacht werden müssen. In der Selbstständigkeit ist das nicht nur eine private Angelegenheit, sondern berührt auch die berufliche Planung und die Frage, wie mögliche Ausfallzeiten aufgefangen werden können. Natürlich betrifft das auch Männer. Statistiken zeigen jedoch, dass die berufliche Entwicklung bei der Familiengründung vor allem bei Frauen in den Hintergrund tritt.

HINEINWACHSEN IN DIE ROLLE

Überrascht hat mich, wie sehr der Anwaltsberuf über das rein Juristische hinausgeht. Es geht nicht nur um Schriftsätze und Fristen, sondern auch um Kommunikation und Einfühlungsvermögen. Gerade im Migrationsrecht erlebe ich, dass Menschen nicht nur rechtliche Unterstützung benötigen, sondern jemanden, der zuhört, behördliche Vorgänge verständlich erklärt und Sicherheit vermittelt. Meinen türkischen Migrationshintergrund empfinde ich dabei als Vorteil.

Die juristische Ausbildung vermittelt eine solide fachliche Grundlage, ist aber noch immer stark auf die Justiz ausgerichtet, obwohl viele Absolventen später in die Anwaltschaft oder in Unternehmen gehen. Zwar bieten die Stationen auch Einblicke, in der Realität werden sie aber von der Examensvorbereitung überlagert. Gerade deshalb hätte ich mir eine stärkere Auseinandersetzung mit Themen wie strategischem Schreiben und wirtschaftlichem Denken gewünscht.

Die selbstständige Anwaltschaft gewinnt Frauen nicht durch Appelle, sondern durch Sichtbarkeit und ehrliche Einblicke, denn es wird Tage geben, an denen nicht alles rund läuft. In sozialen Netzwerken geben inzwischen immer mehr selbstständige Anwältinnen solche Einblicke in ihren Berufsalltag. Das war für mich gerade zu Beginn sehr hilfreich, weil ich gesehen habe, dass man nicht von Anfang an alles können muss, sondern in diese Rolle hineinwächst.

BAU DIR DEIN EIGENES MODELL

Weniger steif, mehr Haltung: Wie Annika Seebach Juristerei neu denkt

Notarin, Fachanwältin für Erbrecht, Kanzlei-Gründerin, Social-Media-Stimme – Annika Seebach sprengt das Klischee des verstaubten Juristenberufs gleich mehrfach. Sie räumt mit Vorurteilen auf und macht Recht greifbar: Ihr Anspruch, Mandantinnen und Mandanten auf Augenhöhe zu begegnen, bringt frischen Wind in eine konservative Zunft – und zeigt, wie Empowerment in der Praxis aussehen kann.

Liebe Frau Seebach, Ihr Slogan lautet „give a girl a robe and she can conquer the world“. Der Frauenanteil in der deutschen Anwaltschaft liegt bei ca. 38 %. Welchen Teil der Welt müssen Juristinnen als Erstes erobern, um echte Parität zu erreichen?

Parität entsteht nicht durch mehr Einstieg, sondern durch mehr Aufstieg. Die entscheidende Frage ist: Wer trifft die Entscheidungen in Partnerschaften, Notariaten und Führungspositionen? Gleichberechtigung bedeutet mehr als Zugang; Sie bedeutet echte Teilhabe an Verantwortung. Frauen müssen das System nicht nur mittragen, sondern mitprägen.

Was sagen Sie einer jungen Kollegin, die eine exzellente Juristin ist, aber das finanzielle Risiko einer eigenen Kanzlei scheut?

Es braucht Mut, diesen Schritt zu gehen. Aber genau darin liegt die größte Chance. Ich erhalte immer wieder Nachrichten von Frauen, die berichten, dass sie meine Gründung verfolgt haben und es ein Anstoß für sie war, selbst diesen Weg einzuschlagen. Das erfreut mich jedes Mal aufs Neue und es zeigt v.a., wie sehr es an Sichtbarkeit auf diesem Gebiet fehlt. Das möchte ich ändern.

Sie möchten den Gang zum Anwalt so angenehm wie möglich gestalten. Inwiefern unterscheidet sich eine weiblich geführte Kanzlei von der traditionell eher steifen Anwaltskultur?

Ich würde das nicht ausschließlich an „weiblich“ festmachen. Mir geht es darum, den Gang zum Anwalt neu zu denken: klar, verständlich und auf Augenhöhe, gerade in entscheidenden Lebensmomenten. Für mich heißt das: Offenheit statt Distanz, weniger steif, mehr echte Begegnung.

Frauen sind im Notariat noch stärker unterrepräsentiert als in der Anwaltschaft. Welche Hürden gab es für Sie auf dem Weg zur Notarin, die männliche Kollegen vielleicht gar nicht auf dem Schirm haben?

Der Weg ins Notariat erfordert neben fachlicher Qualifikation vor allem langfristige Planung und Durchhaltevermögen. Diese Phase fällt oft in eine Zeit, in der parallel zentrale Lebensentscheidungen getroffen werden. Das ist keine formelle Hürde, aber eine reale. Meine größte Herausforderung war, für dieses Amt alles neu auszurichten und den Weg über die eigene Gründung zu gehen, weil sich an-



Annika Seebach ist Rechtsanwältin und Notarin in Kassel. Mit ihrer Initiative „Give a girl a robe“ will sie junge Juristinnen für den Beruf als Anwältin begeistern.

dere Wege nicht eröffnet haben. Dabei habe ich durchaus wahrgenommen, dass an Frauen teilweise andere Erwartungen gestellt werden.

Wie lässt sich das moderne Verständnis von Flexibilität mit den starren Strukturen des Notariats in Einklang bringen?

Das Notariat bringt feste Präsenz- und Amtspflichten mit sich und wird deshalb oft als wenig flexibel wahrgenommen. Vieles ist eine Frage der Organisation. Mit klaren Abläufen und einer guten Vertretung lassen sich im Alltag durchaus Spielräume schaffen. Gleichzeitig habe ich mir ein starkes Team aufgebaut, das mich unterstützt und die Abläufe trägt.

Hatten Sie auf Ihrem Weg selbst Mentorinnen oder haben Sie Ihre Rolle als „Role Model“ komplett ohne Blaupause erarbeitet?

Ganz ehrlich: Nein. Es gab keine Frau, an der ich mich orientiert habe. Die Menschen, die mich geprägt haben, waren Männer, vor allem meine Ausbilder, sowohl in Hamburg als auch in New York. Sie haben mir die Anwaltschaft gezeigt, sich Zeit genommen und meine Stärken gesehen. Das hat mich auf meinem Weg sehr ermutigt. Genau das versuche ich heute weiterzugeben. Die Referendarausbildung liegt mir sehr am Herzen.

Wenn Sie heute vor einem Hörsaal voller Erstsemester-Studentinnen stünden: Welchen Rat würden Sie ihnen geben, den man in keinem Lehrbuch zum Sachenrecht findet?

Warte nicht darauf, dass dir jemand sagt, wie der richtige Weg aussieht. Du musst nicht in bestehende Modelle passen. Baue dir dein eigenes.

Interview: Ass. jur. Anja Jönsson

Foto: Seebach Frey & Partner



VON 16 PROZENT ZU MEHR

Der Weg in die Partnerschaft ist für Frauen noch immer eine Strukturfrage

Judith C. Nikolay, Berlin

16 Prozent. Das ist der Anteil, den Frauen in den Partnerschaften der größten Wirtschaftskanzleien in Deutschland ausmachen. Erhoben hat diese Daten die AllBright-Stiftung und mit dieser Studie die Diskussion weiter angeheizt. Für Wirtschaftskanzleien ist diese Erkenntnis nicht neu. Seit Jahren ist die Anzahl an Frauen, die als Berufseinsteigerinnen in Wirtschaftskanzleien einsteigen, deutlich höher als die, die es letztlich in die Partnerschaft schaffen. Und das nicht etwa, weil sie schlechter performen als ihre männlichen Kollegen.

Die Gründe sind struktureller Natur, wie die AllBright-Studie zeigt. Die entscheidende Frage lautet daher, unter welchen Rahmenbedingungen Karrierewege in Wirtschaftskanzleien künftig verlaufen müssen, damit aus Berufsanfängerinnen auch Partnerinnen werden.

Die Diskussion wird inzwischen differenzierter geführt als noch vor einigen Jahren. In vielen Managementebenen großer Kanzleien ist ein Bewusstseinswandel zu beobachten, der bereits vor Veröffentlichung der AllBright-Studie begonnen und mit dieser an Bedeutung gewonnen hat. Zunehmend setzt sich die Einsicht durch, dass berufliche Laufbahnen in der Anwaltschaft nur dann zukunftsfähig sind, wenn sie Raum für unterschiedliche Lebensentwürfe lassen.

VERÄNDERUNGEN WERDEN SICHTBAR

In vielen Kanzleien lässt sich bereits beobachten, dass sich etwas bewegt. Seit dem Jahr 2020 wurden in einer größeren deutschen Wirtschaftskanzlei mehr als zehn Partnerinnen aus den eigenen Reihen ernannt – und nur weniger als die Hälfte resultierte aus Wechseln. Während in derselben Kanzlei zwischen 2015 und 2020 neue Partnerinnen zum größten Teil aus externen Wechseln kamen, erfolgt die Entwicklung in die Partnerschaft hier nun überwiegend intern. Dies zeigt: Der strukturelle Wandel hat begonnen, Veränderung ist möglich. Bei CMS waren zum Jahresbeginn 2026 immerhin drei von acht Neu-Partner:innen Frauen. Der Vorstand des BWD ist in der Amtsperiode 2026 bis 2028 paritätisch besetzt. Gleiches gilt für das künftige Vor-



Judith C. Nikolay ist Geschäftsführerin des Bundesverbands der Wirtschaftskanzleien in Deutschland e.V. (BWD)

standssprecherteam. Die Geschäftsführung liegt in rein weiblicher Hand.

ARBEITSZEITRECHT ALS RECHTLICH WICHTIGER HEBEL

Solche Entwicklungen entstehen allerdings nicht von selbst. Sie setzen voraus, dass sich das Bewusstsein und mit diesem auch die strukturellen Rahmenbedingungen verändern. Dazu gehört etwa das Arbeitszeitrecht, das in Deutschland noch immer stark von Arbeitsmodellen des letzten Jahrhunderts geprägt ist. Für wissensbasierte Berufe wie den Anwaltsberuf, in denen Arbeitszeiten häufig eigenverantwortlich organisiert werden (müssen) und Arbeit längst mobil erfolgt, sind tägliche Höchstarbeitszeiten und starre Ruhezeitregelungen nur begrenzt geeignet, die Realität moderner Berufsausübung abzubilden.

Eine stärkere Nutzung der europarechtlichen Spielräume im Arbeitszeitrecht, etwa durch wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeiten und Vertrauensarbeitszeit für Wissensarbeitende, in jedem Fall die freien Berufe, könnte hier Raum für Flexibilität schaffen und unterschiedliche Lebensmodelle begünstigen. Ziel ist also nicht die Ausweitung der Arbeitszeit, sondern das Schaffen von Gestaltungsspielraum bei ihrer Verteilung – etwa um Familienphasen oder andere Verpflichtungen leichter mit anspruchsvoller Mandatsarbeit verbinden zu können.

FAZIT

Die Entwicklung in vielen Kanzleien zeigt bereits heute: Wo Spielräume bewusst genutzt werden, verändern sich Karrierewege. Partnerschaft wird dann von fachlicher Leistung und unternehmerischer Verantwortung geprägt, nicht von einem bestimmten Lebensmodell.

Verlässliche Strukturen sowie Bewusstsein und Akzeptanz für unterschiedliche Lebensrealitäten sind der Grundstein für mehr Frauen in der Partnerschaft. Wo der Bewusstseinswandel gelingt, folgt die Entwicklung meist schneller, als es die Statistik zunächst vermuten lässt.

FRAUEN IN DER GROSSKANZLEI

Rechtsanwältin Katharina Humphrey, München*

Als Partnerin in einer internationalen Großkanzlei erlebe ich täglich, wie weit wir Frauen in der Anwaltschaft in den letzten Jahren gekommen sind. Als ich 2012 bei Gibson Dunn als Associate angefangen habe, gab es noch keine Frau in der Partnerschaft in Deutschland. Das ist heute anders – und mehr noch: Gibson Dunn wird inzwischen global von einer Frau geführt. Die Diskussion über Frauen in der Partnerschaft ist längst keine Randdebatte mehr, sondern ein zentraler Bestandteil der strategischen Ausrichtung vieler Kanzleien. Dennoch zeigt die Praxis: Von einem ausgeglichenen Verhältnis von Männern und Frauen auf Partnerebene sind die meisten Kanzleien weiterhin deutlich entfernt.

STRUKTURELLE HÜRDEN

Eine der größten Herausforderungen liegt nach wie vor in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Arbeit in einer großen Wirtschaftskanzlei ist geprägt von hoher Arbeitsbelastung, internationaler Taktung und nicht selten kurzfristigen Anforderungen. Das führt zwangsläufig zu Spannungen mit familiären Verpflichtungen – v.a. wenn die Kinder noch klein sind. Schon kleine Unwägbarkeiten im Alltag, etwa ein Ausfall in der Kinderbetreuung oder ein kurzfristiger Mandantentermin, können selbst die beste Planung ins Wanken bringen. Als Mutter zwei kleiner Kinder erlebe ich diese Herausforderung jeden Tag.

In den letzten Jahren hat sich mit Blick auf flexible Arbeitsmodelle viel getan. Ob diese jedoch ohne Qualitätseinbußen für Mandanten und Mitarbeitende funktionieren, hängt maßgeblich von der gelebten Teamkultur in der Kanzlei ab. Nur wenn es selbstverständlich ist, füreinander einzuspringen und das gemeinsame Ergebnis in den Vordergrund zu stellen, können solche Modelle nachhaltig funktionieren. Erfreulicherweise gibt es hier inzwischen viele Erfolgsgeschichten in Großkanzleien – mitunter gelingt dies dort sogar besser als in anderen Bereichen wie etwa der Wissenschaft oder dem öffentlichen Dienst.

ERFOLGSFAKTOREN

Wenn wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen nachhaltig erhöhen wollen, müssen wir an verschiedenen Stellschrauben ansetzen.

* Die hier geäußerten Ansichten sind die der Autorin und spiegeln nicht zwingend die Ansichten der Kanzlei wieder.



Foto: Gibson Dunn_press

Ein wesentlicher Faktor ist die frühzeitige Einbindung in Mandatsarbeit mit hoher Sichtbarkeit. Wer regelmäßig an strategisch wichtigen Mandaten arbeitet und direkten Kontakt zu Mandanten hat, baut nicht nur fachliche Expertise, sondern auch Vertrauen und ein eigenes Profil auf.

Ebenso zentral ist die gezielte Förderung von Netzwerken. Starke interne sowie externe Verbindungen erhöhen die Sichtbarkeit und eröffnen strategische Chancen. Kanzleien, die solche Netzwerke unterstützen, stärken damit unmittelbar ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit.

Letztlich ist aber auch hier die richtige Kanzleikultur entscheidend. Eine nachhaltige Frauenförderung entsteht dort, wo wirtschaftliche Ziele und Diversität nicht als Gegensätze verstanden werden, sondern wo verstanden wird, dass Teams, die vielfältig aufgestellt sind, oft besser, innovativer und näher an den Bedürfnissen der Mandanten beraten.

MENTORING

Jungen Kolleginnen rate ich: Seien Sie mutig in Ihren Entscheidungen und trauen Sie sich, Verantwortung zu übernehmen. Perfektion ist hierbei kein realistischer Maßstab. Entscheidend ist vielmehr die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, Verantwortung anzunehmen und aus Fehlern zu lernen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die eigene Sichtbarkeit. Exzellente Arbeit allein genügt nicht immer; sie muss auch wahrgenommen werden. Positionieren Sie sich klar, bringen Sie sich aktiv in Mandate ein und zögern Sie nicht, Ihre Erfolge zu kommunizieren.

Und machen Sie sich aktiv auf die Suche nach dem richtigen Mentor oder, noch besser, nach mehreren Mentoren. Ohne Unterstützung bei der fachlichen wie auch persönlichen Entwicklung sowie beim Öffnen von Türen geht es meiner Erfahrung nach nicht oder zumindest wesentlich schwerer.

Und schließlich: Definieren Sie Ihren eigenen Karriereweg. Es gibt – insbesondere auch mit Blick auf Familie und Beruf – nicht das eine richtige Modell. Entscheidend ist immer, dass der gewählte Weg zu Ihren eigenen Lebenszielen passt.



ANWÄLTINNEN IN DER SELBSTVERWALTUNG – EINE RARE SPEZIES?

Rechtsanwältin Dr. Tanja Nitschke, Mag. rer. publ., BRAK, Berlin

Es ist ein Klischee: lauter alte, weiße Männer – in den Vorständen von Sportvereinen, Verbänden, und natürlich auch in der anwaltlichen Selbstverwaltung. Doch stimmt das?

PIONIERINNEN

Blickt man 20 Jahre zurück, traf das Klischee zu. Der Frauenanteil in der Anwaltschaft betrug im Jahr 2006 etwas mehr als 29 % – nach stetigem Anstieg seit den 1970er Jahren. Doch in der Selbstverwaltung spiegelte sich das kaum. Die erste Frau an der Spitze einer Rechtsanwaltskammer war von 1970–1980 Dr. Karola Fettweis in Freiburg, gefolgt von der Berliner Dr. Margarete von Galen (2004–2009). Vor zehn Jahren gab es zwei Kammern, die von einer Präsidentin geführt wurden: die Kammer beim BGH mit Dr. Brunhilde Ackermann (seit 2015) und die Kammer Stuttgart mit Ulrike Paul (seit 2012), die von 2015–2023 auch die erste Frau im Präsidium der BRAK war.

In den Präsidien und Vorständen der Kammern wirkten freilich Anwältinnen mit – aber eben nicht an der Spitze. Und insgesamt waren sie, gemessen an ihrem Anteil an der gesamten Anwaltschaft, deutlich unterrepräsentiert. Weil damals familiäre Arbeit noch stärker als heute bei Frauen lag, überrascht dies nicht, vielen fehlte schlicht die Zeit für ein Ehrenamt.

GEWANDELTES BILD

Seitdem hat sich viel getan. Die Anwaltschaft wurde weiblicher: 37,9 % im Jahr 2026. Über alle Kammern gesehen stieg der Frauenanteil im Ehrenamt deutlich. Mit 29,8 % in Präsidien und 34,04 % in Vorständen nähert er sich einer ebenmäßigen Repräsentation an, das zeigt eine Übersicht der BRAK (Stand April 2026).

Inzwischen gibt es acht Kammern, an deren Spitze eine Präsidentin steht. Im BRAK-Präsidium sind mit Sabine Fuhrmann und Leonora Holling zwei Frauen. Nur noch fünf der insgesamt 28 Kammern haben kein weibliches Präsidiumsmitglied, rein männliche Vorstände gibt es nicht mehr.

Doch das Bild variiert von Kammer zu Kammer deutlich, mit Frauenanteilen zwischen 0 % im Präsidium / 25 % im Vorstand und 75 % im Präsidium / 64 % im Vorstand. In etwa der Hälfte der Kammern entsprechen die Anteile für beide Ebenen ungefähr dem Frauenanteil im Kammerbezirk.

WAS DIE ZAHLEN VERRATEN

Die Größe des Kammerbezirks scheint für den Frauenanteil weder in der Anwaltschaft noch im Ehrenamt ein relevanter Faktor zu sein. Ob es sich um einen großstädtisch oder ländlich geprägten Kammerbezirk handelt, spielt ebenfalls keine Rolle.

Ein hoher Frauenanteil im Kammerbezirk korreliert nicht notwendig mit einem hohen Frauenanteil im Ehrenamt. Es gibt auch Kammern mit überproportional hohem Frauenanteil (rund 40 %) und deutlicher Unterrepräsentation im Ehrenamt.

Umgekehrt korreliert ein unterdurchschnittlicher Frauenanteil im Kammerbezirk nicht notwendig mit einem geringen Anteil im Ehrenamt. Dies trifft zwar für etliche Kammern zu: Wo ohnehin schon relativ wenige Anwältinnen sind, sind meist auch weniger im Ehrenamt – und daran ändert sich tendenziell über lange Zeit wenig. Doch es gibt auch Gegenbeispiele mit hohem Frauenanteil (40–54 %) bei unterdurchschnittlichem Frauenanteil im Kammerbezirk.

SOGWIRKUNG

Auffällig ist, dass die Frauenanteile im Ehrenamt v.a. in Kammerbezirken mit einer Präsidentin hoch sind. Beispiele für diese Sogwirkung sind Berlin, München und Sachsen. In den übrigen „Präsidentinnen-Kammern“ sind Frauen im Ehrenamt meist in etwa dem Frauenanteil im Kammerbezirk entsprechend repräsentiert.

In Kammerbezirken mit Präsidenten gibt es hohe Frauenanteile im Vorstand v.a. dort, wo eine oder mehrere Frauen im Präsidium aktiv sind. Umgekehrt sind die Frauenanteile im Vorstand häufig dort gering, wo keine oder nur wenige Frauen im Präsidium sind. Manche dieser Kammern konnten jedoch in den letzten Jahren z.T. sogar mehrere Frauen für ihre Vorstände gewinnen.

Das bestätigt, was ebenfalls oft als Klischee transportiert wird: Offenbar engagieren sich Frauen lieber in einem Gremium, in dem sie nicht die einzige Frau sind. Und es zeigt: Überzeugungsarbeit ist weiter gefragt – denn die Selbstverwaltung braucht starke Frauen und sollte die Anwaltschaft repräsentativ abbilden.

DEUTSCHLANDS WEIBLICHSTE RECHTSANWALTSKAMMER

In der anwaltlichen Selbstverwaltung engagieren sich Anwältinnen inzwischen ganz selbstverständlich, anders als noch vor 20 oder 30 Jahren. Im bundesweiten Durchschnitt stellen Frauen grob ein Drittel in Vorständen und Präsidien der Rechtsanwaltskammern – etwas weniger als der Frauenanteil in der Anwaltschaft insgesamt. Doch eine Kamer sticht ganz deutlich heraus: die Kammer Brandenburg. Drei von vier Präsidiumsmitgliedern und neun von vierzehn Mitgliedern des Vorstands sind Anwältinnen. Das ist kein Zufall. Ellen Neugebauer, seit Juli 2025 Präsidentin, verrät, was hinter dem großen Anteil engagierter Kolleginnen in ihrer Kammer steckt.

Liebe Frau Neugebauer, warum ist Selbstverwaltung für Sie wichtig?

Ich kann es mir gar nicht anders vorstellen, als dass unser Beruf kammerorganisiert ist. Das Wesen unseres Berufs ist, dass es ein freier Beruf ist, also frei vom Staat, von der Justiz und frei von Bindungen, die man eingeht. Um das zu gewährleisten, ist Selbstverwaltung notwendig. Die Kammer lebt vom Engagement der Kollegen und Kolleginnen, und das bedeutet per se auch die Freiheit zu haben, sich selbst zu organisieren.

Wie kamen Sie selbst dazu, sich in der Kammer zu engagieren?

2015 wurde bei uns der Kammervorstand erweitert, von 12 auf 14 Mitglieder. Damals wurde ich angesprochen, war neugierig, habe mich in der Kammerversammlung vorgestellt und bin dann gewählt worden. Der zweite Platz ging an einen männlichen Kollegen. So bin ich in den Kammervorstand gekommen.

Gab es damals außer ihnen schon andere Frauen im Vorstand oder waren Sie die Einzige?

Die Kammer Brandenburg wurde 1990 nach der Wende gegründet, von Kollegen, die damals Rechtsanwalt oder Rechtsanwältin waren. Davon gab es in der DDR nicht allzu viele. Vorstand und Präsidium waren eigentlich schon immer auch mit Frauen besetzt. So gab es für mich Frauen als Vorbilder, um zu gucken: Wie machen die das? Wie vereinbaren sie das mit dieser zusätzlichen Aufgabe neben der Kanzlei?

Haben Sie eine bestimmte Kollegin, die Sie besonders als Vorbild empfinden?

Eigentlich mehrere. Rechtsanwältin Burmeister, die erst vor kurzem aus dem Vorstand ausgeschieden ist, war Gründungsmitglied der Kammer – am Küchentisch, wie sie immer sagte. Und auch die Schatzmeisterin Frau Barsch hat ihr Amt über 20 Jahre ausgeübt, neben Familie und Kanzlei. Das war für mich ein wichtiges Zeichen, dass das machbar ist, und wenn man das so lange macht, dass man offensichtlich auch vieles davon mitnimmt.



Ellen Neugebauer ist Rechtsanwältin sowie Fachanwältin für Erbrecht und für Bank- und Kapitalmarktrecht in Frankfurt/Oder.

Foto: Kanzlei Neugebauer & Vreth

Wie kam es, dass sie irgendwann gesagt haben: Jetzt setze ich mir den Hut auf?

Das kam ein bisschen plötzlich. Ich war damals schon Vizepräsidentin. Dann teilte unser langjähriger Präsident mit, dass er sein Amt aufgeben möchte, und die Vorstandsmitglieder fragten mich, ob ich das Amt übernehme. Ich habe eine ganze Weile überlegt – und mich dann zur Wahl gestellt.

Warum haben Sie gezögert?

Weil das eine riesige Aufgabe neben der Kanzlei ist! Ich arbeite seit 1997 in eigener Kanzlei in Frankfurt/Oder. Die Kanzlei habe ich gleich nach dem Referendariat gemeinsam mit einem Kollegen mutig gegründet – das verlangt viel Arbeit ab. Natürlich musste ich da genau überlegen, ob ich daneben auch noch das Präsidentinnenamt ausüben kann und möchte. Das habe ich auch in der Familie besprochen. Ich habe nicht den Anspruch wie mein Vorgänger, das jetzt 20 Jahre lang zu machen, sondern sage: Ich mach das jetzt 'ne gewisse Zeit und wenn es nicht mehr passt oder die Zeit nicht mehr da ist, dann wird es sicherlich den nächsten geben, der es macht.



Im bundesweiten Vergleich hat Brandenburg schon recht lange die meisten aktiven Frauen im Ehrenamt. Wie kommt das?

Ich bin der festen Überzeugung, dass das vor allem über Vorbilder funktioniert und durch gegenseitiges Unterstützen. Man sieht eben, dass Frauen das machen, dass sie das können. Und wenn Vorstandsposten vakant sind, tritt man als Frau vielleicht auch eher an andere Frauen heran, um sie für die Mitarbeit zu gewinnen. Dass wir so viele Frauen haben im Präsidium und im Vorstand, hat sich so entwickelt. Ich glaube nicht, dass es einen Unterschied macht, ob dort viele oder wenige Frauen sind – aber es ist wichtig, dass überhaupt die weibliche und die männliche Sicht und die Art und Weise, mit Problemen umzugehen, im Ehrenamt vertreten sind.

... es ist wichtig, dass überhaupt die weibliche und die männliche Sicht im Ehrenamt vertreten sind.



Ist es generell für Anwältinnen schwieriger, neben dem Job noch ein Ehrenamt auszufüllen?

Auf jeden Fall! Ich habe selbst Familie, zwei Kinder und einen Enkel, und ich habe tatsächlich erst mit der Ehrenamtsarbeit angefangen, als die Kinder aus dem Größten raus waren. In einer Zeit, in der man als Elternteil sehr gefordert ist, ist es als Frau schwieriger, das auch noch mit einem Ehrenamt zu verbinden, weil man eher die familiären Aufgaben übernimmt als der männliche Elternteil. Nach unserer Erfahrung passt Ehrenamt eher dann, wenn man nicht mehr ganz kleine Kinder hat, obwohl das natürlich auch geht. Aber es ist schon Aufwand, den man auch betreiben wollen muss, und Zeit, die man erstmal haben muss.

Gibt es bestimmte organisatorische Dinge in Ihrer Kammer, um es anderen Frauen – Stichwort Familie – zu erleichtern, an den Sitzungen teilzunehmen?

Brandenburg ist ein Flächenland. Ich fahre von Frankfurt/Oder bis Brandenburg an der Havel, wo unsere Kammer sitzt, zwei Stunden. Damit alle die Chance haben, rechtzeitig in Brandenburg zu sein, sind die Vorstandssitzungen bei uns traditionell an einem Freitag ab 10 Uhr. Natürlich könnte man das auch online oder hybrid machen. Aber man darf nicht vergessen, dass es häufig um existenzielle Entscheidungen geht, wenn wir über Zulassungsfragen sprechen. Da sollte man sich ausreichend Zeit für Diskussionen nehmen, das geht in Präsenz

besser. Aber in den Abteilungen gibt es auch Videositzungen, das sprechen die Kolleginnen und Kollegen nach Bedarf ab. Wir hatten auch schon Vorstandssitzungen, wo ein männlicher Kollege mit seinem kleinen Sohn auf dem Schoß per Video teilgenommen hat – auch das geht.

Wirkt die sehr weibliche Spitze Ihrer Kammer in die Öffentlichkeit hinein?

Unbedingt! Wir zeigen, dass man als Frau diese verantwortungsvolle Aufgabe übernehmen kann – für andere Frauen, die vielleicht überlegen, beruflich noch mal in ein anderes Feld einzutauchen. Es ist gut, dass wir als Frauen auch zeigen, dass wir das genauso wie die Männer können. Wir bilden in meiner Kanzlei auch aus und ich habe an der Uni Vorlesungen gehalten. Natürlich werbe ich da für den Beruf – aber eben auch dafür, sich berufspolitisch zu engagieren. Das hilft sicherlich, andere Frauen zu motivieren.

Rund 60 % der Jurastudierenden sind Frauen, doch in der Anwaltschaft sind Frauen im Verhältnis dazu unterrepräsentiert. Wo sehen Sie Stellschrauben, damit das ausgewogener wird?

Das geht nur über Vereinbarkeit von Familie und Beruf und über auskömmliche Einkommen. Es wird sowieso seltener, dass junge Absolventen nach dem Referendariat und dem zweiten Staatsexamen Anwältin oder Anwalt werden. Hier in Frankfurt/Oder haben wir, glaube ich, zuletzt 2018 eine junge Kollegin zugelassen. Die Entwicklung geht generell nach unten, immer weniger steigen in den Beruf als junger Anwalt oder junge Anwältin ein. Für Frauen sind natürlich der öffentliche Dienst und die Justiz attraktiv. Gerade um sie gibt es eine große Konkurrenz, besonders in kleineren Städten.

Was wäre für Sie ein Erfolg, wenn sie später einmal auf ihre Amtszeit zurückblicken?

Für mich wäre es ein Erfolg, dass wir diese Weiblichkeit in Vorstand und Präsidium behalten, denn das ist tatsächlich ein angenehmes und freundschaftliches Arbeiten. Und dass die Anwältinnen und Anwälte in Brandenburg ihre Kammer positiv sehen und nicht nur als Polizist, wenn es um die Einhaltung der Berufsordnung geht. Die Kammer ist Partnerin. Und sie ist unsere eigene Organisation, die für uns da ist, um den Anwaltsberuf weiter attraktiv zu halten, und die junge Leute motiviert, Anwältin oder Anwalt zu werden.

Interview: Rechtsanwältin Dr. Tanja Nitschke, Mag. rer. publ.

KI-Workflows im Familienrecht – Zwischen Effizienzgewinn und Verantwortung

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht sowie für Erbrecht
Beatrix A. Ruetten, Hamburg

Künstliche Intelligenz verändert die juristische Arbeitsweise – auch im Familienrecht. Während KI in anderen Rechtsgebieten längst zur Recherche- und Strukturierungshilfe geworden ist, stellt sich hier eine besonders anspruchsvolle Frage: Wie lässt sich diese Technologie so einsetzen, dass sie die anwaltliche Arbeit tatsächlich erleichtert – ohne Präzision, Verschwiegenheit oder strategische Qualität zu gefährden?

Gerade im Familienrecht treffen komplexe materiellrechtliche Fragestellungen – etwa zu Unterhalt, Zugewinnausgleich oder Vermögensauseinandersetzung – auf hoch emotionale Konfliktsituationen. Mandate sind häufig informationsintensiv: E-Mails, Schriftsätze der Gegenseite, WhatsApp-Auszüge, Tabellen zur Einkommensentwicklung, handschriftliche Ergänzungen der Mandatschaft. Entscheidende Details liegen nicht selten verstreut in unterschiedlichen Dokumenten.

KI kann hier die strukturierte Zusammenführung dieser Informationen übernehmen – Inhalte aus verschiedenen Quellen systematisch bündeln, chronologisch ordnen und thematisch clustern, etwa nach Einkommensverhältnissen, Vermögenspositionen, streitigen Tatsachen oder prozessualen Schritten. Was zuvor fragmentiert war, wird zu einer konsistenten Arbeitsgrundlage.

Ebenso kann KI in einer ersten Phase der Rechtsrecherche unterstützen. Mit den richtigen Tools lassen sich aktuelle Entscheidungen identifizieren, Argumentationslinien strukturieren und typische Problemfelder – etwa bei der Ermittlung des bereinigten Nettoeinkommens oder der Bewertung von Wohnvorteilen – voranalysieren. Die juristische Subsumtion bleibt anwaltliche Aufgabe, doch der Einstieg in die vertiefte Prüfung wird deutlich beschleunigt.

Ein weiteres Beispiel ist die Entwicklung von Vergleichsvorschlägen oder die strategische Reaktion auf gegnerische Angebote. KI kann unterschiedliche Szenarien modellhaft durchspielen, wirtschaftliche Auswirkungen transparent machen und Antwortentwürfe vorbereiten. Gerade in emotional aufgeladenen Konstellationen schafft diese sachliche, systematische Betrachtung eine stabile Grundlage für strukturierte Verhandlungen.

Diese Beispiele stehen stellvertretend für zahlreiche weitere Einsatzmöglichkeiten – von der Schrift-

satzstrukturierung über die Argumentationsprüfung bis hin zur Mandantenkommunikation. Der tatsächliche Mehrwert entfaltet sich insbesondere dann, wenn KI nicht punktuell, sondern als durchdachter Bestandteil eines klar definierten Workflows eingesetzt wird.

Natürlich bleibt die rechtliche Bewertung eine genuin anwaltliche Aufgabe. KI trifft keine strategischen Entscheidungen und ersetzt keine Subsumtion. Datenschutz, Verschwiegenheitspflichten und sorgfältige inhaltliche Kontrolle sind unverzichtbar. Der Mehrwert entsteht nicht durch unkritische Nutzung, sondern durch methodisch saubere Integration in den anwaltlichen Arbeitsprozess.

Im untenstehenden Seminar wird anhand konkreter Fallkonstellationen gezeigt, wie praxistaugliche KI-Workflows aufgebaut werden. Die Teilnehmenden erhalten Tool-Empfehlungen und sofort umsetzbare Arbeitsmethoden für den Kanzleialltag.

Künstliche Intelligenz wird anwaltliche Arbeit nicht ersetzen, aber sie kann sie spürbar erleichtern – vorausgesetzt, sie wird mit Maß, Methode und Verantwortungsbewusstsein eingesetzt.

VOM EINSTIEG BIS ZUM PROFESSIONELLEN KI-WORKFLOW – MATERIELLRECHTLICHE FRAGESTELLUNGEN IM FAMILIENRECHT MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ SICHER UND WIRKSAM EINSETZEN (09257686)

Referentin:

**Rechtsanwältin Beatrix A. Ruetten,
Fachanwältin für Familienrecht,
Fachanwältin für Erbrecht, Hamburg**

Live-Stream via DAI eLearning Center,
14.09.2026, 13:30–19:00 Uhr,
5,0 Zeitstunden – mit Bescheinigung nach
§ 15 FAO

Informationen und Anmeldungen:
Deutsches Anwaltsinstitut e. V.
Tel.: 0234 97064-0; Fax: 0234 703507
E-Mail: info@anwaltsinstitut.de
www.anwaltsinstitut.de



Beste Wahl.



Neuerscheinung

Besgen

Praxishandbuch Betriebsverfassungsrecht

Typische Fragestellungen – Best Practices
Herausgegeben von RA, FAArbR Prof. Dr. Nicolai Besgen. Bearbeitet von RA, FAArbR Prof. Dr. Nicolai Besgen; RAin, FAinArbR Dr. Kathrin Bürger, LL.M.; RA, FAArbR Dr. Patrick Esser; RAin Dr. Maike Flink; RA, FAArbR Christian Hrach; RA Rainer Huke; RAin, FAinArbR Christina Kampeter, LL.M.; RAin, FAinArbR Dr. Carolin Kraus; RA, FAArbR Dr. Christopher Rinckhoff; RAin, FAinArbR Dr. Susanne Sadtler; RAin, FAinArbR Anja Stümper; RAin, FAinArbR Dr. Dagmar Unger-Hellmich; RA, FAArbR Dr. Christian Velten; RA, FAArbR, FASozR Michael Werner.
1. Auflage 2026, 1.001 S., gbd., 129 €. ISBN 978-3-504-42053-6.

Rechtliche Grundlagen und praktische Herausforderungen

Für die tägliche Beratungspraxis enthält diese Neuerscheinung alle relevanten Informationen zu den typischen Fragestellungen, die sich in der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat im Unternehmen ergeben. Das Werk enthält in 8 Teilen und 43 Kapiteln eine systematische Darstellung des Betriebsverfassungsrechts: Anwendungsbereich des BetrVG; Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber; Betriebsratswahl und Amtszeit; Stellung des Betriebsrats; Geschäftsführung des Betriebsrats; Weitere Beteiligte der Betriebsverfassung; Mitwirkung und Mitbestimmung; Stellung und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Arbeitskampf.

Das Betriebsverfassungsrecht praxisnah aufbereitet: Der einheitliche Aufbau innerhalb der Kapitel, Beispiele, Hinweise und Checklisten, Datenschutz- und Streitwertfragen erleichtern die Übersichtlichkeit und den Zugang zur Materie.

Das Werk online inklusive Answers
otto-schmidt.de/arbr
otto-schmidt.de/answers

Leseprobe und Bestellung:
otto-schmidt.de

ottoschmidt

Ihr bewährter Mediationsbegleiter.



Neuaufgabe!

Diez/Krabbe/Engler

Werkstattbuch Mediation

*Begründet von Mediatorin Dipl.-Soz.-Päd. (FH)
Hannelore Diez 1, fortgeführt von Mediator
Dipl.-Psych. Heiner Krabbe, RAin/Mediatorin
Dr. Karen Engler.*

*3. Auflage 2026, 360 Seiten, brosch., 49,80 €.
ISBN 978-3-504-06267-5*

Aktualisiert und geschärft für die Praxis

Das Werkstattbuch zählt zu den prägenden Standardwerken der Mediationspraxis. Es begleitet Mediatorinnen und Mediatoren als ein verlässlicher Leitfaden für Ausbildung, Praxis und Supervision. Das bewährte Konzept: Enge Verzahnung von theoretischen Grundlagen, Reflexion und praxisnahen Anregungen. Zahlreiche Übungen, Checklisten und Fallbeispiele unterstützen die Umsetzung im eigenen Mediationsalltag.

Die 3. Auflage trägt den Entwicklungen des Mediationsrechts ebenso Rechnung wie den neuen wissenschaftlichen und praktischen Erkenntnissen. Die Novellen der ZMediatAusbV sind eingearbeitet. Die Kapitel zur Informationsverarbeitung und Online-Mediation sind neu dazu gekommen. Themen wie Konflikttheorie und Konfliktkompetenz sowie Mediation in Gruppen und Teams sind grundlegend überarbeitet und erweitert. Anhand eines komplexen Erbfalls werden Methoden und Wege aufgezeigt, die sich auch in anderen Konfliktfeldern als hilfreich erweisen.

Leseprobe und Bestellung:
otto-schmidt.de

otto schmidt